

المسؤولية شبه الجنائية لصاحب العمل

في القانون رقم 12 لسنة 2003

مقارنة بأحكام قانون العمل الفرنسي

دكتورة فاطمة محمد الرزاز

أستاذ التشريعات الاجتماعية

كلية الحقوق – جامعة حلوان

المقدمة

لكى تكتمل للقاعدة القانونية أركانها لابد من توافر ركن الإلزام. ويتوافر هذا الركن باقتران القاعدة بجزاء على مخالفتها، هذا الجزاء يقوى فعالية القاعدة القانونية ويضمن لها الاحترام.

وإذا كان تقرير الجزاء على مخالفة القاعدة القانونية ضرورياً بصفة عامة، فهو أكثر ضرورة عندما يكون الهدف منه حماية أحد أطراف العلاقة القانونية الأقل قوة اقتصادياً أو اجتماعياً، مثل علاقة العمل بين أصحاب أعمال يملكون رأس المال ووسائل الانتاج وعمال لا يملكون سوى قدرتهم على العمل⁽¹⁾.

وانطلاقاً من الصفة الالزامية لقواعد قانون العمل ، ورغبة من المشرع فى الحفاظ على قوته الالزامية، فقد دأب مشرع قوانين العمل المتعاقب صدورها فى مصر على تضمينها التزامات صاحب العمل وأسلوب مساءلته فى حالة مخالفته هذه الالتزامات وتحديد العقوبات الواجب توقيعها عليه.

وفى هذا يختلف قانون العمل المصرى عن نظيره الفرنسى حيث كانت هذه المخالفات تشكل بداية جزءاً من قانون العقوبات، وأطلق عليها القانون الجنائى للعمل⁽²⁾، حتى 2 يوليو سنة 1973 حيث تم التصديق على قانون عمل يشمل الالتزامات والعقوبات على مخالفة أحكامه نقلاً من قانون العقوبات بعد احداث التعديلات الواجبه بها، وتعاقب بعد ذلك صدور التعديلات بإضافة التزامات اليه وتوقيع عقوبات جديدة أو تشديدها. وقد تم اضافة هذه القواعد فى نهاية كل كتاب من الكتب التسع التى يتكون منها قانون العمل الفرنسى⁽¹⁾.

وقد تضمن قانون العمل المصرى - كنظيره الفرنسى - قواعد تحديد وإسناد المسئولية والعقوبات عليها تطبيق سواء على العامل أو صاحب العمل فى حال مخالفة أى منهما للأحكام الواردة فى هذا القانون.

(1) الدكتور حسنى أحمد الجندى : قواعد العقاب فى القانون الجنائى للعمل، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية تصدرها ، كلية الحقوق ببنى سويف - جامعة القاهرة - العدد الأول - يناير 1987 ، ص 201 .

Droit pénal du travail.

CŒURET Alain et FORTIS Elisabeth: op. cit. p. 2.

فبالنسبة للعامل يخضع لثلاثة أنواع من المسؤولية :

مسئولية جنائية ، اذا ارتكب فعلاً مؤثماً وفقاً لأحكام قانون العقوبات ووفقاً لأحكام هذا القانون.

مسئولية مدنية ، اذا ارتكب خطأ فى عمله سبب ضرراً للغير التزم بالتعويض وفقاً لأحكام القانون المدنى.

مسئولية تأديبية وفقاً لأحكام قانون العمل ويسأل عنها أمام صاحب العمل أو اللجنة المنصوص عليها فى المادة 71 من قانون العمل، وذلك اذا خالف - العامل - أيّاً من الواجبات المنصوص عليها فى المادة 56 - من قانون العمل - أو أتى أياً من المحظورات المنصوص عليها فى المادة 57 أو أى حكم من الأحكام المنصوص عليها فى ذات القانون ، أو خالف القواعد الواردة بلائحة المنشأة أو التعليمات المتعلقة بالعمل فى المنشأة.

وإمعاناً فى حماية العامل وضع المشرع فى قانون العمل ضمانات للتحقيق مع العامل (م 58 ، 59 ، 62)، وجعل البطلان جزاء مخالفة هذه الضمانات. كما حدد الجزاءات التأديبية التى يجوز توقيعها على العامل وفقاً للوائح تنظيم العمل فى كل منشأة (م 60، 61، 62، 63، 64) وأيضاً حدد حالات فصل العامل وجعل قرار الفصل منوطاً بلجان ذات اختصاص قضائى ويكون الطعن على قراراتها أمام المحكمة الاستئنافية المختصة.

وبالنسبة لصاحب العمل ، فهو يخضع أيضاً لثلاثة أنواع من المسؤولية: **جنائية** : اذا ارتكب فعلاً مؤثماً وفقاً لأحكام قانون العقوبات ويسأل وفقاً لأحكامه، و**مدنية** : اذا ارتكب خطأ سبب ضرراً للغير، بنفس الوضع بالنسبة للعامل ، وأى فرد فى المجتمع، سواء وقع الفعل فى المنشأة أو خارجها.

أما النوع الثالث من المسؤولية فهى مسؤولية شبه جنائية، ذلك أنها تأديبية تنظيمية من حيث المضمون، جنائية من حيث الشكل توقع عليها عقوبات نصت عليها المواد من 237 حتى 257 من قانون العمل، وتضع كل مادة عقوبة عن مخالفة أحد أحكام قانون العمل ، وتدور هذه العقوبات بين الغرامة والحبس ، وبين

عقوبة المخالفة والجنحة وذلك لأن طبيعة العقوبة تتحد وفقاً لطبيعة المسؤولية فهما وجهان لعملة واحدة. وهذه المسؤولية هي محل بحثنا هذا: المسؤولية الجنائية التي نص عليها قانون العمل لمحاسبة صاحب العمل على مخالفة أحكامه وتوقيع العقوبة عليه.

وهذه المسؤولية والعقوبات المترتبة عليها تتفق مع وضع صاحب العمل، فهو ليس كالعامل الذي تربطه علاقة تبعية بصاحب العمل الذي يستطيع أن يوقع عليه الجزاء عند ارتكابه مخالفة لقواعد العمل ، كما أنه لا يقتضى أجراً حتى يمكن الخصم منه ، أو حتى فصله من العمل.

ومن العرض السابق يبين أن استخدام عبارات القانون الجنائي للعمل⁽¹⁾، أو الحماية الجنائية لحقوق العمال⁽²⁾ أو المسؤولية الجنائية لمدير المنشأة⁽³⁾، تعتبر جميعها عبارات خاطئة قانوناً ولا تعبر تعبيراً صحيحاً عن محتواها، ويرجع ذلك الى أن المسؤولية الجنائية، تترتب بمقتضى قانون العقوبات على ارتكاب فعل غير مشروع طبقاً لأحكام هذا القانون نفسه، لأن الفعل يختلف في تكيفه في قانون العقوبات عنه في قانون آخر⁽¹⁾، فالفعل يوصف بأنه غير مشروع اذا تضمن قانون العقوبات نصاً يجرمه، ووضع قواعد هذا التجريم⁽²⁾، بينما المسؤولية والعقوبة المقررة لصاحب العمل قد وردت في قانون العمل، ولقاء اخلاجه - صاحب العمل - بأحكام هذا القانون. كما أن الجريمة التي يعاقب عليها قانون العقوبات تعتبر عدواناً على المجتمع، بينما الفعل المجرم في قانون العمل لا يمثل اعتداءً على حياة أو جسد أو كرامة أو ملكية مواطن ، وإنما فقط يمثل اغفالاً بحق عامل أو مجموعة من العمال، أو بتعبير أدق مخالفة نصوص قانون العمل، وبالتالي أقل

(1) د. حسنى أحمد الجندى : سبق الاشارة.

(2) د. ناهد العجوز : الحماية الجنائية للحقوق العمالية في قانون العمل في مصر والدول العربية ، رسالة للدكتوراه - جامعة الاسكندرية - طبعة 1996 .

(3) د. عبد الرزاق الموفى عبد اللطيف : المسؤولية الجنائية لمدير المنشأة الاقتصادية الخاصة - دراسة مقارنة - رسالة للدكتوراه جامعة المنصورة ، 1999 .

(1) د. محمود نجيب حسنى : شرح قانون العقوبات - القسم العام - 1977 - ص 45-47.

(2) المادة (1) من قانون العقوبات : " تسرى أحكام هذا القانون على كل من يرتكب في القطر المصرى جريمة من الجرائم المنصوص عليها فيه."

خطورة من الجرائم التي يتولى علاجها قانون العقوبات. اضافة الى أن المسؤولية في قانون العقوبات شخصية، بحيث لا يسأل الشخص إلا عن فعله، أما في قانون العمل فإن صاحب المنشأة يسأل عن فعله الشخصى وعن أعمال تابعيه وعلاوة على أن المسؤولية في مجالس ادارة الشركات مسؤولية جماعية. كذلك فإن المسؤولية في قانون العقوبات لا يتحملها سوى الشخص الطبيعي، بينما في قانون العمل يمكن مساءلة وتوقيع الجزاء على المنشأة كشخص معنوى، وفي النهاية فإن قانون العقوبات قد حدد على سبيل الحصر الجرائم الجنائية ووضع لكل منها العقوبة الملائمة لها، وليس من بينها جرائم العمل.

لكل ما تقدم يبين أن المسؤولية والعقوبات التي وردت بقانون العمل لمعاقبة صاحب العمل لإخلاله بقواعد قانون العمل هي في حقيقتها مسؤولية تأديبية ذات قالب جنائي، وقد يكون المشرع قد لجأ إليها للملائمة فقط ، حيث أن أصحاب العمل لا يخضعون لأى سلطة، كما أن لديهم من الوسائل ما يمكنهم من اخفاء أغلب مخالفاتهم.

وقد كان لجوء قانون العمل الى تبني المسؤولية والعقوبات الجنائية في هذا المجال مثار جدل واسع في الفقه الذى انقسم - حول هذا الموضوع - بين مؤيد ورافض، وإن اتفق المؤيدون في التأييد، والرافضون في الرفض ، إلا أن الحجج اختلفت في داخل كل فئة منهما.

— فبالنسبة للمؤيدين لتطبيق المسؤولية والعقوبات الجنائية في مجال قانون العمل استندوا الى الحجج التالية :

* **فراى فى الفقه⁽¹⁾ يرى ، أنه بزيادة فعالية القانون الاجتماعى، يعمد المشرع الى تغذيته بعقوبات جنائية تمثل - بسبب خطورتها - تهديداً يرغم على احترامها.**

COEURET Alain: Pouvoir et responsabilité en droit pénal (1)
Droit Social, N° 7-8 Juillet – Août 1975, social,
p. 396.

وتبدو المسؤولية والعقوبات الجنائية فى قانون العمل ذات طبيعة خاصة تجعلها مستقلة نسبياً عن المبادئ العامة للقانون الجنائى.

* وفى رأى ثانٍ⁽²⁾: ان أحد السمات الاساسية لقانون العمل هو كونه قانون أمر وعقابى، ولكنه للعديد من الأسباب غير فعال. إلا أن المسؤولية والعقوبات الجنائية قد خففت عدم الفعالية فى هذا القانون. كما أن هذه العقوبات تقدم العديد من أوجه الحماية للعمال، ولا تغفل النقابات العمالية عن أهميتها بالنسبة لقيامها بدورها.

* ورأى ثالث⁽³⁾ تأسس على اعتبار أن الصفة الآمرة لقانون العمل هى الضامن لفعالية القواعد المقررة، لحماية العمال، وهذا الضمان للفعالية يركز على العقوبات الجنائية، وفى هذا الصدد تجدر ملاحظة أن التشريعات الاجتماعية كلها تقريباً تخرج من العقوبات الجنائية.

* وطبقاً لأحد الآراء⁽⁴⁾، فإن جميع التشريعات العمالية - تقريباً - تنطوى على مسؤولية وعقوبات مدنية تقضى ببطالان كل شرط فى العقد أو الاتفاق الجماعى يخالف أحكام القانون. إلا أن هذا الجزاء المدنى ليست له الكفاية أو الفعالية التى يضمن بها حماية فعلية من تعسف صاحب العمل. كما أن الجزاء المدنى - فيما عدا حالات الحكم بالتعويض - لا ينطوى على أية ميزة.

وقد ارتكن هذا الرأى الى الواقع العملى فى دفاعه عن المسؤولية والعقوبة الجنائية فى قانون العمل: فحتى، اذا لجأ العامل الى محاكم العمال يطلب تطبيق العقد أو الاتفاق الجماعى، فإنه يكون معرضاً لفقد عمله. كما يمكن أن ينتكر

JAVILLIER Jean – claude: Ambivalence, effectivité et adéquation ⁽²⁾
du droit pénal du travail: quelques réflexions en guise d'introduction,
Droit Social, N° 7-8. Juillet – Août, 1975, P. 378 et 389.

GAUDEMET Yves: Les limites des pouvoirs des inspecteurs du ⁽³⁾
travail, Droit Social , N° 6-8. Juillet – Août 1984, P. 447.

(4) د. حسنى أحمد الجندى : سيق الاشارة ، ص 202 .

صاحب العمل لالتزاماته أو يرفض تنفيذها، وقد يستمر نظر المحكمة للدعوى مدة طويلة لا يقوى العامل على تحملها.

* **وفى رأى أحد الفقهاء⁽¹⁾:** يعد القانون الجنائى الاداة الفعالة لتقديم نصوص تتعلق بالنظام العام. هذا الواقع لا يمكن التغاضى عنه عند جمع أطراف مادة متقلبة كقانون العمل، الذى تحكمه تركيبه ليست واضحة دائماً، ويستمد أحكامه من توازن عرضى. ومع ذلك فمعطيات هذا القانون ثابتة. ومن الواضح أن المجال الذى يعنى به القانون الجنائى هو القيم الأصلية للجماعة، وهو ما يعبر عنه بالقيم الجماعية المحمية، أو المنافع القانونية للجماعة. وكمبدأ لا يخرج أى مجال عن هذا التحديد. وعلاوة على ذلك، كلما كان قطاع من الحياة الاجتماعية ذا حساسية ما، كلما احتاج الى حماية جنائية قوية وفعالة: وهذا هو وضع قانون العمل، الذى تقتضى خصوصيته أن يصاحب بغطاء قوى، وهو ما يظهر بوضوح من الأثر الحاسم لتقرير المسؤولية والعقوبة الجنائية على علاقات العمل. ذلك الأثر الذى يقدم رؤية مزدوجة: فهو من ناحية يحمى النظام العام، ومن ناحية أخرى يهدف الى القضاء على الخلل الوظيفى والانحراف عن القواعد.

* **ولتأيد تقرير المسؤولية والعقوبات الجنائية فى قانون العمل اتجه رأى آخر⁽²⁾ الى القول بأنه:** حتى اذا كان تقرير المسؤولية الجنائية وتوقيع العقوبات الجنائية محدود العدد، إلا أن هذا النوع من القمع القضائى يترك أثراً، خاصة بالنسبة للآخرين. فالقلق من العقوبة الجنائية يكون أثره شديداً فى المنشآت. ووجود الردع الجنائى فى قانون العمل لا يفاجئنا، فنحن فى قلب وظيفة الحماية فى هذا القانون. فالتجريم يظهر هنا كتكملة ضرورية للقاعدة (الخاصة بساعات العمل).

MAYAUD Yvés : Responsables et responsabilité, Drois Social, N° (1)
11, Novembre 2000, p. 941.

ANTONMATTEI Paul – Henri: Le droit penal du temps de (2)
travail: quelques tendances, Droit Social, N° 11, Novembre 2000, p.
976.

* ويرتكز رأى فى الفقه⁽¹⁾ على أنه: لا يمكن نقد تطبيق المسائلة والعقوبة الجنائية على الاخلال بسلامة العمل. فههدف منها هو حماية الحياة وكامل الجسد، وهو نفس ما يهدف الى تحقيقه القانون الجنائى. فالقانون الجنائى لحماية العمل يبدو كأحد تطبيقات القانون الجنائى للحماية من أى انتهاك للحياة أو للجسد.

* ورأى فقهى مؤيد⁽²⁾: أن القانون الجنائى يقوم بدور الشرطى بالنسبة كفروع القانون المختلفة. وبفضل هذا الردع تزدهر هذه الفروع القانونية بقواعد مستحدثة: فالقانون الجنائى يولد التزامات قانونية جديدة فى النظم التى يتدخل فيها. وبفضل هذه الحركة المزدوجة للقواعد القانونية، يعطى القانون الجنائى للمؤسسات الممثلة للعمال قوة ملحوظة، وذلك باعتباره أداة فعالة فى المواجهة الاجتماعية، أكثر من العقوبة المتواضعة المقررة للفعل.

— وبالنسبة للرافضين للمسئولية والعقوبة الجنائية فى قانون العمل استندوا الى الحجج التالية :

* فرأى أول فى الفقه⁽³⁾ يتساءل إن كانت المسئولية والعقوبات الجنائية فى قانون العمل، والتى خلطت بين الأساسى والثانوى، من طبيعتها إضعاف قانون العمل، أو حتى حرمانه - الى حد ما - من مضمونه، بينما الطبيعى أن " القانون العقابى يواكب قلب ومركز الضمير العام."

* ويقدم رأى ثان⁽¹⁾ انطباعاته الجوهرية عن المسئولية الجنائية فى قانون العمل وهى: أولا : تفاقم قسوة هذا النظام فى قانون العمل. يلى ذلك: إضفاء صفة

REBUT Didier: Le droit Pénal de la sécurité au travail, Droit Social N° 11 Novembre 2000, p. 981. (1)

MORVAN Patrick: Le droit pénal des institutions représentatives du personnel, Droit Social, N° 11, Novembre 2000, p. 987. (2)

DURKHEIM Émile: De la division du travail 1893, PUF, Collection " Quadrige" 1998, p. 81, cite par MICHEL Jean: Les sanctions en droit du travail, T.I, p. 8. la documentation Française. (3)

BERNASCONI René: Réflexions, Droit Social, N° 7-8 Juillet - Août 1984, P. 433-434. (1)

التجريم على رئيس المنشأة. وأخيراً : آثارها السيئة فى المجالات الأخلاقية والنفسية لرؤساء المنشآت.

ويرى هذا رأى أن التوسع الشديد فى واجبات رئيس المنشأة يؤدى الى تحميله بأعباء ثقال، فاذا أغفل احدها تعرض لمساءلة جنائية غير مقبولة للأسباب الآتية: أولاً: من المؤسف وضع رئيس المنشأة الذى يضع التنظيم اللائحى لتسييرها على نفس الأرضية مع الخارجين على أحكام القانون. وثانياً: لأن التوسع فى نطاق وتطبيق هذا النوع من المسؤولية يتم تلقائياً ودون تمييز. وأخيراً، وخاصة: فى كثير من الحالات تبدو هذا النظام غير متناسب مع الخطأ ويضيف الى ذلك أن توقيع عقوبة سالبة للحرية على مخالفة قانون العمل يبدو غير مقبول فى الوقت الحالى ، حيث يميل النظام العقابى الى التسامح.

* ويرى رأى ثان⁽²⁾: أن تطبيق المسؤولية الجنائية فى مجال قانون العمل يثير العديد من الاعتراضات عند أصحاب العمل. وأول هذه الاعتراضات ينصب على قسوة هذا النظام، والأهداف التى تسعى المنظمات النقابية الى تحقيقها. وهى إدانة مواطنين شرفاء لأسباب واهية: كعدم مراعاة تطبيق قواعد ادارية مبهمة من الصعب متابعتها فى زحمة العمل. وأحياناً يسأل صاحب العمل جنائياً عن حوادث وقعت فى المنشأة بسبب ظروف غير معلومة أو غير متوقعة، ولا يمكن الرجوع على المديرين لأن مسئوليتهم غير واضحة.

وإضافة الى ما تقدم، فإن الدعاوى الجنائية تضيف الى أصحاب الأعمال ومديرى المنشآت العديد من المشاكل، لأنها تدفعهم الى ترك عملهم الأصلى للاهتمام بالقواعد القانونية كثيرة التفاصيل والغير واضحة الفائدة، مما يؤثر بالسلب على مصلحة العمل وادارة المنشأة.

كما يرى هذا رأى أنه من الصعب التوصل الى حكم – مؤيد بالحجج – على تأثير المسؤولية الجنائية فى تطبيق قانون العمل. فالمحاضر كثيرة، والأحكام الصادرة بناء عليها قليلة، ومعظمها فى الحد الأدنى من العقوبة.

MAIR Edmond: Le point de Vue de la CFDT, Droit Social, N° 7- (2)
8 Juillet – Août 1984, P. 435.

كذلك فإن فعالية المسؤولية الجنائية محدودة في المنشآت الصغيرة التي تمتلئ بالمخالفات التي لا يهتم تفتيش العمل برصدها، وإجراءات التقاضى بطيئة، والقضاة يبدون تسامحاً مع أصحاب هذه المنشآت، وأما بالنسبة للمنشآت الكبيرة - حيث يوجد فروع للنقابات - فإن المسؤولية الجنائية تلعب دورها الرادع بشكل أفضل.

وينتهى هذا الرأى الى أن تطبيق القانون الجنائى للعمل لا يحتاج الى مجرد دعوى ، وإنما يحتاج بالأحرى الى قمع اجتماعى : فالعقوبة النقابية هى التى يمكن أن تسهر على حسن تطبيق قانون العمل.

* وينتقد أحد الفقهاء⁽¹⁾ المسؤولية الجنائية فى قانون العمل، بأن الأخذ بها للردع يعتبر اختيار ذا قيمة اقل من مبرراته.

وعند قياس دور هذا النظام، وجد هذا الرأى الفقهى أن نوع المخالفة ووضع مرتكبها يلعبان دوراً فى التجريم. والرأى حول هذه المسؤولية الجنائية يمكن تلخيصه فى ثلاثة اتجاهات:

الأول : يعتبر المسؤولية الجنائية فى قانون العمل ضرورة: حيث تفرض العقوبات الجنائية لتجنب مقاومة وتحكم أصحاب الأعمال أن تصل الى حد إهدار فعالية قواعد النظام العام.

الثانى: يعتبر المسؤولية الجنائية قاسية وغير مقبولة: لأنها تعوق تطور حتى العلاقات المهنية، وتقدم صاحب العمل على أنه مجرم وتسقطه فى نظر عماله.

وزاد على ذلك النقد المقدم من بعض اساتذة القانون الجنائى، والذى مفاده أن المسؤولية والعقوبة الجنائية لا غنى عنها عند وضع قاعدة اجتماعية جديدة، إلا

LYON – CAEN Antoine: Sur les fonctions du droit penal dans les relations de travail, , Droit Social, N° 7-8 Juillet – Août 1984, P. 438-439. ⁽¹⁾

أنه سرعان ما تفقد هذه العقوبة بريقها وحزمها. وبصفة عامة القانون يتطور عندما يتوقف عن الارتباط بالقانون الجنائي: لذلك فإن عدم التجريم هو المطلوب.

الثالث: يرى أن المسؤولية الجنائية فى قانون العمل ضرر لابد منه: فالتخلى عن هذه المسؤولية هو الأمل، ولكنه مبتسر، لأنه من الخطورة حرمان العمال من أهم الوسائل الفعالة التى وضعها المشرع لحمايتهم.

ويرى صاحب هذا رأى أن غزو قواعد المسؤولية والعقوبات الجنائية لقانون العمل جاءت نتيجة لضعف العقوبات الأخرى.

* ثم يأتى الينا رأى آخر⁽¹⁾ بأن هذا النظام الجنائي تكاثر فى قانون العمل حتى خلط بين الأساسى والفرعى وان فعاليته تقاس بقدرته على الردع. ولكن الردع لمن ؟ صاحب العمل ؟ .

— فى المنشآت الصغيرة لا يستطيع صاحب العمل الاستعانة بمساعدة قانونية كبيرة، وبالتالي يتقبل العقوبات الجنائية كأمر حتمى.

. أما فى المنشآت ذات الحجم الكبير، فصاحب العمل محصن من الناحية القانونية: فهندسة التفويضات من طبيعتها أن تضعه فى مأمن من كل تتبع جنائى.

ويعرض هذا رأى لبعض الأصوات الحكيمة التى تنادى بقصر المسؤولية والعقوبات الجنائية فى قانون العمل على مخالفة القواعد الخاصة بأمن الأفراد، وتلك التى ينتج عنها اعتداء عمدى على القواعد الأساسية التى تنظم علاقات العمل.

كما يرى صاحب هذا رأى، أن هناك عقوبات غير جنائية أكثر فعالية: كالحرمان من ممارسة المهنة، الحرمان من الحصول على كل أو جزء من

TEYSSIE Bernard: Sur le droit penal du travail , Droit Social, N° 11, ⁽¹⁾ Novembre 2000, P. 940.

المساعدات العامة، الطرد من كل أو جزء من الأسواق العامة، زيادة الضرائب، تطوير قانون عقابي غير جنائي ... الخ .

* ومن الفقهاء⁽¹⁾ من يرى أن القانون الجنائي - أيا كانت أهميته وتطوره - لا يعزى اليه وحده أنه قانون عقابي. فالعقوبة على مخالفة قاعدة قانونية يمارس منذ القدم خارج الحدود الضيقة للقانون الجنائي، ولا يحتاج سوى الى سلطة تضمن تطبيقه.

ومنذ السبعينات من القرن الماضي بدأت الأصوات المختصة تعلق مطالبات بعدم جنائية قانون العمل، والقوانين الاجتماعية بصفة عامة، معتبرة أن اللجوء الى القانون الجنائي في هذا المجال أصبح غير فعال وغير نافع. وترجع عدم فعاليته الى أن عموميته وتكاثره قضى على الهدف المتوقع منه. أما عدم النفع فلأنه يستند الى الفكر التدخلى للدولة، حيث ينبغي فرض سلوكيات اجتماعية جديدة على أصحاب الأعمال، بينما اليوم تقبل قواعد قانون العمل بذاتها من أطراف علاقة العمل.

وقد ساهم كل من المجلس الدستوري الفرنسي، والمحكمة الأوروبية لحقوق الانسان في تطوير فكرة عدم الجنائية عملياً. واستهدف هذا الفكر الجديد وضع معيار للأمان *Mesure de surété* ، عرف بأنه " نظام وقائي يهدف الى رفع الألم الذى سببه منحرف ، ويصدر كمبدأ - مثل العقوبة - من السلطة القضائية ولا يشكل عقاباً، ولكن إجراء دفاع اجتماعي يفرض على الخارج على القانون ليمنع الجرائم المستقبلية التى يمكن أن يرتكبها وتسمح حالته بذلك. " إلا أن هذه الفكرة مازالت قيد البحث والدراسة ولم تستكمل بعد.

LEVASSEUR G.: Droit Social et droit penal, liar,écon. et sociale, (1)
1974, p.317.

- PRÉTOT Xavier: Le droit répressif non penal, , Droit Social, N° 11,
Novembre 2000, P. 964 et Suiv.

* ويأتى رأى آخر⁽¹⁾ ليعقب على الرأى المتقدم، بأنه يجب النظر أولاً الى القيم التى يحميها القانون الجنائى العام وتوجد فى قانون العمل، وبصفة خاصة ما يتعلق منها بحماية جسم الإنسان وكرامته، وهذه لا مجال لإخضاعها لقانون غير جنائى. أما القيم الأخرى التى يحميها قانون العمل، فيمكن أن تخضع لنظم غير جنائية، بشرط أن تكون فعالة.

وبعد هذا العرض لآراء الفقهاء، المصريين والفرنسيين، حول قبول رفض التنظيم الجنائى للمسئولية فى قانون العمل، فمازلنا نعتبر أن هذه المسئولية الواردة فى قانون العمل لمعاقبة صاحب العمل على إخلاله بأحكام هذا القانون فى جوهرها وهدفها مسئولية تنظيمية، وفى شكلها جنائية. وهذه ازدواجية فى التكييف دعت اليها ربما الرغبة فى فرض نظام وعقوبات رادعة وذات فعالية، أو أنها كانت الأكثر ملائمة لمعاقبة صاحب العمل فى ظل غياب - بداءة - ثم فيما بعد ضعف النقابات العمالية، أو ربما كانت تقليداً للوضع فى قانون العمل الفرنسى - حيث يرتبط النظامان القانونيان المصرى والفرنسى بروابط وطيدة وقديمة، أو ربما كانت كل هذه الأسباب مجتمعة.

ومما لا شك فيه أن عدم كتابة عقد العمل، أو عدم ابلاغ مكتب العمل بالعقد فى الموعد المحدد، أو حتى فصل العامل تعسفياً أفعال لا ترقى لأن توصف بأنها جرائم جنائية يختص بنظرها القاضى الجنائى ويوقع على مرتكبها عقوبة جنائية، حتى ولو كانت الغرامة. بل هناك من العقوبات ما يمكن أن يمثل ردعاً لصاحب العمل خارج النطاق الجنائى: كبطان التصرف - والتعويض - والحرمان من الإعفاءات الضريبية أو زيادة الضريبة المفروضة على المنشأة فى حالة اعتياد صاحب العمل على عدم الوفاء بالتزاماته تجاه عماله، ولا شك أن للنقابات العمالية دوراً فعالاً فى ردع أصحاب الأعمال المعتادين على الوقوع فى هذه المخالفات سواء بإهمال أو بسوء نية.

وإذا كان جنائية مسئولية صاحب العمل عن مخالفات عقد العمل مقبولة الى حد ما فى فرنسا، لأنها محكومة من قانون العمل وقانون العقوبات فى آن واحد نظراً لأصلها العقابى، إلا أن الأمر يضحى غير مفهوم بالنسبة للتشريع المصرى حيث لم تكن هذه المخالفات أبداً جزءاً من قانون العقوبات المصرى.

وإذا كان الفقه الفرنسى قد انتقد اختصاص الدوائر الجنائية بنظر هذه المخالفات، واعتبر أن السبب الأول فى أن كثير من جرائم العمل التى يكتشفها تفتيش العمل تحفظ فى النيابة العامة أو تصدر أحكام المحاكم فيها بالبراءة نتيجة عدم إمام القاضى الجنائى بأحكام قانون العمل⁽¹⁾، فأولى بنا القول بهذا الرأى بالنسبة لمصر، ذلك أن اختصاص الدوائر العمالية بنظر هذه القضايا سوف يكون أفضل للعامل ولصاحب العمل فى آن واحد.

وعلى أى الأحوال، وأياً كان الرأى فى قبول أو رفض هذه المسئولية شبه الجنائية فهى تمثل جزءاً هاماً فى قانون العمل، وضع له تنظيمات محدداً، ولتحريك هذه المسئولية، لابد بداية من الكشف عن المخالفة التى ارتكبها صاحب العمل، ثم إسنادها اليه تمهيداً لمعاقبته.

وقد حرصنا على تسمية بحثنا المسئولية شبه الجنائية لصاحب العمل، تفرقاً لها عن مسئوليته الجنائية التى تتحدد طبقاً لقواعد قانون العقوبات عند ارتكابه جريمة محكومة بقواعده.

ونقسم دراستنا هذه الى فصلين :

الأول: أساليب الكشف عن مخالفات صاحب العمل.

الثانى: إسناد المسئولية عن مخالفة أحكام قانون العمل الى صاحب العمل.

وفى ختام البحث نضع ملخصاً لأهم المبادئ التى تحدد العقوبات المقررة على صاحب العمل.

(1) SILHOL B.: L'impeccation du travail et le choix de l'action pénale., Droit Social, N° 11, Novembre 2000, P. 962.

الفصل الأول

الكشف عن مخالفات صاحب العمل

الكشف عن مخالفات صاحب العمل للالتزامات التي فرضها عليه المشرع في قانون العمل ، والقرارات الصادرة تنفيذاً له، يتم إما عن طريق الشكاوى التي يتقدم بها العمال، وهذه الوسيلة غير فعالة، لان هؤلاء العمال قد يحجمون عن التبليغ عن المخالفات التي تقع في المنشأة بسبب خوفهم من فقد عملهم أو التعرض للانتقام من صاحب العمل، وإما عن طريق جهاز فنى متخصص يتولى مسئولية الرقابة على تطبيق قانون العمل وكشف المخالفات لأحكامه.

فالنصوص التشريعية تبقى في إطارها النظرى ولا تحقق الغرض منها حتى تقترن بالتطبيق الفعلى، ولا يتأتى ذلك إلا بمراقبة تنفيذ هذه التشريعات، والتأكد من قيام أصحاب الأعمال بتنفيذ الالتزامات المترتبة عليهم بموجبها⁽¹⁾.

ولما كانت الالتزامات التي تقع على عاتق صاحب العمل لصالح عماله تنقسم الى قسمين : الأول يشمل الالتزامات المتعلقة بسير العمل والتشغيل، والثانى يتعلق بسلامة العامل وصحته المهنية، لذلك أنشأ المشرع لكل قسم منها جهاز للتفتيش والرقابة تابعة لوزارة القوى العاملة والهجرة.

فبالنسبة للتفتيش على تنفيذ الالتزامات الخاصة بسير العمل أنشأ المشرع جهاز تفتيش العمل. والضبطية القضائية.

وبالنسبة للتفتيش على الالتزامات الخاصة بسلامة العامل وصحته المهنية أنشأ جهاز تفتيش السلامة والصحة المهنية.

(1) عبد الحميد هلال: تفتيش العمل وآفاقه، منظمة العمل العربية - مكتب العمل العربى، حلقة نقاشية حول شروط وظروف العمل فى الدول العربية - تونس ، 26 - 30 أكتوبر 1992 ، ص 153 .

المبحث الأول جهاز تفتيش العمل والضبطية القضائية

حتى يضمن المشرع حسن تطبيق أحكام قانون العمل لتحقيق أهدافه، وأهمها حماية الطبقة العاملة، وضع في المواد من 232 حتى 236 من هذا القانون تنظيمًا لجهاز فنى إدارى تابع لوزارة القوى العاملة والهجرة، هو جهاز تفتيش العمل مهمته الرقابة على تنفيذ أحكام قانون العمل والقرارات الصادرة تنفيذاً له.

وهذا الاهتمام من المشرع المصرى بتفتيش العمل يواكب الاهتمام العالمى والعربى بهذا الموضوع، فقد صدرت اتفاقية العمل الدولية رقم 81 لسنة 1947 بشأن تفتيش العمل فى المنشآت الصناعية والتجارية بتاريخ 1947/7/11 ، ودخلت دور التنفيذ فى 1950/4/7 ، وصدقت عليها مصر فى 1956/10/11 ، وكما تضمنت نفس الموضوع عدة اتفاقيات عربية ، على رأسها اتفاقية العمل العربية رقم 19 لسنة 1998 بمدينة الأقصر فى المدة من 2 - 7 مارس 1998 ، وصدق على أحكامها المؤتمر العام. وأصبحت كلاً من الاتفاقيتين وتعديلاتهما سارية وأحكامهما مطبقة بالنسبة الى قانون العمل المصرى.

وتخصيص جهاز للتفتيش يرجع الى أن ضبط جرائم العمل يحتاج الى تفرغ وتخصص. تفرغ حتى يتمكن مفتشوا العمل من رقابة أماكن العمل، أثناء وبعد مواعيد العمل. كما يحتاج الى تخصص ودراية فنية بتكوين المنشأة، وقانونية بأحكام قانون العمل والقرارات الوزارية المنفذة لأحكامه⁽¹⁾.

وفى نطاق بحثنا هذا لن نتناول بالتفصيل أحكام تفتيش العمل، وإنما نكتفى بإلقاء الضوء على دوره فى الكشف عن مخالفات صاحب العمل والتصرف حيالها، كما يلى :

(1) د. ناهد العجوز: الحماية الجنائية للحقوق العمالية، سبق الإشارة، ص 777 .

أولاً : التعريف بتفتيش العمل: عرفت المادة 232 من قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 تفتيش العمل بتحديد وظيفته وصفة القائمين عليه، وذلك بأن " يكون للعاملين القائمين على تنفيذ هذا القانون والقرارات الصادرة تنفيذاً له والذين يصدر بتحديدهم قرار من وزير العدل بالاتفاق مع الوزير المختص صفة مأمورى الضبط القضائي بالنسبة للجرائم التي تقع فى دوائر اختصاصهم وتكون متعلقة بأعمال وظائفهم. ويحلف كل منهم قبل مباشرة عمله يميناً أمام الوزير المختص ..."(1).

كما عرفت المادة 6 من الاتفاقية الدولية رقم 8 لسنة 1947 تفتيش العمل بأنها هيئة مؤلفة من موظفين عموميين تكفل لهم مراكزهم وشروط استخدامهم الاستقرار فى وظائفهم والبعد عن تغيير الحكومات وعن أى مؤثرات خارجية غير مشروعة.

كذلك ألزمت المادة الثانية من الاتفاقية العربية رقم 19 لسنة 1998 بشأن تفتيش العمل كل دولة بأن تشكل جهازاً أو أكثر لتفتيش العمل، ويرتبط هذا الجهاز أو الأجهزة بالادارة أو الادارات المركزية ذات الصلة بنشاط التفتيش.

ووفقاً لهذه التعريفات، فمفتش العمل موظف عام يتبع وزارة العمل، ويندرج تحت تنظيم وظيفى رئاسى، ولا يخضع لأى رقابة قضائية. وبالرغم من أن له صفة الضبطية القضائية، إلا أن هذه الصفة مفيدة وتقتصر على الجرائم التي تقع فى دائرة اختصاصه، وتكون متعلقة بأعمال وظيفته (م 232 من قانون العمل)، وفى حدود التكليف الصادر اليه من ادارته، وتجدر الإشارة الى أن مفتشوا

(1) عرفت المادة 611-1 من قانون العمل الفرنسى تفتيش العمل أيضاً عن طريق بيان اختصاصات :

" Les inspecteurs du travail sont charges de veiller à l'application des dispositions du Code du travail et des lois et règlements non codifiés relatifs au régime du travail, ainsi qu' à celles des conventions et accords collectifs de travail répondant aux conditions fixées au titre III du livre I dudit Code,....".

العمل لا يلتزمون بأحكام قانون الإجراءات الجنائية⁽¹⁾، وإنما يتبعون دليل الإجراءات الصادر من ادارتهم.

وقبل القيام بمهامه يحلف مفتش العمل يميناَ أمام وزير العمل يلتزم فيه بأداء عمله بأمانة وإخلاص، وألا يفشى سراً من أسرار العمل أو الاختراعات التي يطلع عليها بسبب فحصه السجلات والدفاتر والمستندات التي يلتزم أصحاب العمل بمسكها وحفظها. وهذا الالتزام يبقى قائماً حتى بعد ترك مفتش العمل للخدمة. (فقرة 2 مادة 232 من قانون العمل).

ثانياً: نطاق سلطات مفتش العمل: قبل تحديد السلطات التي خولها المشرع لمفتش العمل تحدد نطاق ممارسته لهذه السلطات من حيث المكان والموضوع.

1- نطاق ممارسة سلطات مفتش العمل :

أ - فمن حيث المكان يقتصر دور تفتيش العمل على المؤسسات التي يسرى عليها قانون العمل، وبالتالي يخرج من دائرة رقابة تفتيش العمل الجهات المستثناه بحكم المادة 4 من هذا القانون وهي: وحدات الجهاز الإداري للدولة ووحدات الحكم المحلي، وعمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم وأفراد أسرة صاحب العمل الذين يعولهم فعلاً.

كما يقتصر نطاق اختصاص مفتش العمل على المنشآت التي تقع في دائرة عملهم وفقاً لقرار تعيينهم.

ب - ومن حيث الموضوع يقتصر دور تفتيش العمل على رقابة تنفيذ كافة أحكام قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 والقوانين التي تصدر تعديلاً له، والقرارات الصادرة تنفيذاً له، سواء تعلقت بإبرام عقد العمل أو تنفيذه أو إنهائه، والاتفاقيات الدولية متى صدقت عليها مصر، وكذلك أحكام الاتفاقيات الجماعية، ولائحة المنشأة. وهذه الرقابة ضيقة في حدود ما يقتضيه التحقق من تطبيق أحكام قانون

(1) CŒURET Alain et FORIS Elisabeth: Droit pénal du travail, op. cit., p. 15.

العمل والكشف عن مخالفتها، بحيث لا يجوز أن يطلب مفتش العمل سوى المستندات التي لها علاقة بقانون العمل.

أما الأفعال المجرمة بنصوص قانون العقوبات فيقتصر دور مفتش العمل - بالنسبة إليها- على إبلاغ النيابة العامة طبقاً لأحكام المادة 26 من قانون الاجراءات الجنائية⁽¹⁾.

2 - سلطات مفتش العمل:

وبالنسبة لسلطات مفتش العمل، فقد حددتها المادة 233 من قانون العمل وهي حق دخول جميع أماكن العمل وتفتيشها للتحقق من تطبيق أحكام هذا القانون والقرارات المنفذة له، وفحص الدفاتر والأوراق المتعلقة بذلك، وطلب المستندات والبيانات اللازمة من أصحاب الأعمال أو من ينوب عنهم، وطالب المشرع وزير العمل - بقرار منه - وضع قواعد التكليف بتفتيش أماكن العمل ليلاً وفي غير أوقات العمل الرسمية للقائمين به والمكافآت التي تستحق لهم⁽²⁾.

(1) وهو رأى الفقه والقضاء الفرنسيين.

CŒURET Alain et FORTIS Elisabeth: op.cit, p. 20.

(2) نصت المادة 12 من الاتفاقية الدولية رقم 81 لسنة 1947 على ما يأتي: " يكون لمفتشى العمل الحاملين بطاقات تثبت وظائفهم الحق في :
أ - حرية الدخول بغير سابق انذار في أى وقت ليلاً أو نهاراً في كل محل من محال العمل الخاضعة للتفتيش.
ب- الدخول نهاراً في أى محل يكون لدى المفتش من الأسباب المعقولة ويجعله يعتقد انها خاضعة للتفتيش.
ج- القيام بأى فحص أو تحقيق يراه المفتش لازماً للتحقق من أن الأحكام القانونية منفذة فعلاً ولا سيما :

أولاً : سؤال صاحب العمل والمستخدمين، على انفراد أو في حضور شهود عن جميع المسائل المتعلقة بتطبيق الأحكام القانونية.
ثانياً : الاطلاع على جميع الدفاتر والسجلات وغيرها من المستندات المنصوص على امساكها في التشريع الخاص بشروط العمل للتثبت من مدى مطابقتها للأحكام القانونية ولأخذ صور أو مستخرجات منها ... "

كما نصت الاتفاقية العربية رقم 19 لسنة 1998 بشأن تفتيش العمل رقم 26 على أنه : " لمفتش العمل دخول أماكن العمل لأداء واجبه بحرية تامة في كل الأوقات نهاراً أو ليلاً، دون إخطار سابق، ويجوز للتشريع الوطنى أن ينظم التفتيش على أماكن العمل ذات الطبيعة الخاصة بما يتناسب مع طبيعتها.

ومن النص السابق يبين أن المشرع عدد سلطات مفتش العمل، وحصرها في اجراءيين :

الإجراء الأول : حق دخول أماكن العمل وتفتيشها: يعتبر هذا الحق من أهم الحقوق التي تمنح لمفتش العمل، لأنه يعتبر استثناء من قواعد حماية الحرية الفردية التي يكفلها الدستور والقانون، باعتبار أن المنشأة الصناعية أو التجارية تعتبر من الأماكن الخاصة⁽¹⁾. إلا أنه نظراً لأن المخالفة تحدث داخل المنشأة، فمعاينتها والحصول على المستندات الدالة على وقوعها يقتضى بالضرورة الدخول الى المكان الذي وقعت فيه.

— وعلى ذلك فإن مفتش العمل له الحق في دخول المنشأة في أى وقت أثناء النهار وخلال أوقات العمل الرسمية، كما أن له نفس الحق ليلاً وفي غير أوقات العمل الرسمية - طالما أن المنشأة تنظم عملاً ليلاً أو بعد الأوقات المحددة للعمل - وفقاً لأحكام قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم 111 لسنة 2003⁽²⁾. فإذا لم تتوافر أحد الحالات التي وردت بقرار وزير القوى العاملة والهجرة والتي يسمح فيها بالتفتيش ليلاً أو بعد مواعيد العمل الرسمية، يمتنع على مفتش العمل استخدام هذا الحق. ولا يشترط أن تعلن المنشأة عن مواعيد عمل ليلية لصحة التفتيش الليلي، وإنما يكفي أن يقوم لدى المفتش ما يجعله يستنتج أن المنشأة تنظم عملاً ليلياً⁽³⁾. وترجع أهمية التفتيش الليلي الى رقابة تطبيق القواعد القانونية

ROBERT Jacques – Henri: op. cit., p. 954.

(1)

- JAVILLIER Jean – Claude : op.cit., p. 379.

(2) الوقائع المصرية - العدد 161 في 2003/7/19 .

وقد عرف هذا القرار في مادته الأولى التفتيش الليلي بأنه التفتيش الذي يتم في الفترة ما بين غروب الشمس وشروقها، وعرفت التفتيش في غير أوقات العمل الرسمية بأنه التفتيش الذي يتم بعد مواعيد عمل التفتيش التي تحددها السلطة المختصة، وذلك للقائمين به، كما حددت نفس المادة المنشآت التي يجوز تفتيشها ليلاً أو في غير أوقات العمل الرسمية، وألزمت مديريات القوى العاملة ووحداتها المعنية بالتفتيش بأن تعد مقدماً خطوط سير لمفتشيها القائمين بهذا النوع من التفتيش، ووضع تنظيماً له.

كما أباحت كل من المادة 12 من الاتفاقية الدولية رقم 81 لسنة 1947، والمادة 26 من الاتفاقية العربية رقم 19 لسنة 1998 التفتيش الليلي لأماكن العمل.

CŒURET Alain et FORTIS Elisabeth : op. cit., p. 23.

(3)

الخاصة بتشغيل النساء والأطفال، وكذلك رقابة تشغيل عماله بدون عقود عمل، أو بأجر زهيد أثناء الليل وبعيداً عن الرقابة.

— ويقتصر دخول المفتش الى الأماكن المتعلقة بالعمل فقط ، ويمتد حتى الى الأماكن التي يمارس فيها العاملون عن بعد - أى من خلال الشاشات - نشاطهم⁽¹⁾. ولكن هناك مشكلة فى حالة ما اذا كان العمل يمارس فى مكان يتخذه صاحب العمل، أو رئيس المنشأة سكناً خاصاً تكون له حرمة المساكن الخاصة. وقد تدخل القضاء الفرنسى لإيجاد الحل - الذى يمكن الأخذ به بالنسبة لمصر - وهو الحصول على اذن الشخص المقيم كتابة، قبل اجراء التفتيش، وفى حالة رفضه بدون مبرر مقبول يعتبر مرتكباً لجريمة اعاققة تفتيش العمل⁽²⁾. ومتى سمح لمفتش العمل بالدخول يستطيع أن يمارس مهمته بحرية فى حدود المكان المخصص للعمل ولا يتعداه الى السكن الخاص الا اذا قام دليل على وجود عمال داخله فيمكن لمفتش العمل الدخول اليه وتفتيشه. وتقييد حرية دخول المفتش لا تسرى على الأماكن المخصصة لمقابلة العملاء، أو التى يؤدى فيها العمال واجباتهم - كالمطعم والكافيتريات فى اللوكاندات - حتى لو كان جزء منها مخصص لإقامة بعض من العاملين. كما أنه لا يمكن منع مفتش العمل من دخول بعض الأماكن فى المنشأة بحجة المحافظة على أسرار العمل، لأنه ملزم بمقتضى القانون بالمحافظة على أسرار المنشأة التى يقوم بالتفتيش عليها⁽³⁾.

(1) المرجع السابق.

(2)

Cass. Crim, 4 Janv. 1994 : CSBP 1994, N° 58, p.

65. GAUDEMET Yves : op. cit, p. 452-453.

كانت أهمية الاعتبارات التى دعت الى التفتيش الليلى والدخول الى أماكن العمل التى يقيم بها صاحب العمل هى الدافع الى تقرير الدائرة الجنائية لمحكمة النقض الفرنسية حق مفتش العمل فى القيام بزيارات تفتيشية ليلية على المخازن، بدون موافقة صاحب العمل، الذى عادة ما يكون محل إقامته ملحقاً بالمخبز الذى يديره، وبدون وجود شبهة لوقوع مخالفات لقانون العمل. (نفس المرجع).

(3) المرجع السابق ، ص 24 .

— ولا يلتزم مفتش العمل ببيان أسباب لزيارته للمنشأة، والتي تستند الى مباشرة رقابة ادارية، وليس الى افتراض وقوع خطأ أو تهرب من تطبيق القانون⁽¹⁾. ولم يلزم المشرع مفتش العمل بإخطار صاحب العمل أو مدير المنشأة بموعد التفتيش، وقد نصت كل من الاتفاقية الدولية لتفتيش العمل (م12) والاتفاقية العربية لتفتيش العمل (م26) صراحة على عدم وجوب هذا الإخطار. وإن كان بعض الفقهاء⁽²⁾ يرون أن الواقع العملي يقتضى الابلاغ عن موعد التفتيش حتى يتأكد وجود صاحب العمل أو رئيس المنشأة والعاملين المسؤولية عن تحضير المستندات التي قد يطلبها. ولكن المنطق يؤكد أن الزيارة المفاجئة تمكن من التعرف على حقيقة الوضع داخل المنشأة. وطالما أن الزيارة ليس معلن عنها، فإن تطلب وجود صاحب العمل أو رئيس المنشأة ليس ضرورياً.

ولكن اذا دخل مفتش العمل الى المنشأة هل يلتزم بإخطار صاحبها أو المدير المسئول عن تواجده ؟ لم يرد في نصوص قانون العمل هذا الإلزام. إلا أن المادة 2/12 من الاتفاقية الدولية رقم 81 لسنة 1947، والمادة 27 من الاتفاقية العربية رقم 19 لسنة 1998 أوجبتا على مفتش العمل إخطار صاحب العمل بوجوده داخل مكان العمل للتفتيش، ما لم ير أن ذلك قد يضر بمهمته. أى أن الأمر متروك لتقدير مفتش العمل وفقاً للظروف التي تحيط بعملية التفتيش.

ولمفتش العمل أثناء تفتيشه للمنشأة أن يدلف الى المنشآت الداخلية لفحص الماكينات وأخذ العينات من المواد المستعملة أو المتداولة أو المنتجة بغرض تحليلها والاطمئنان على سلامة وصحة العمال، وإخطار صاحب العمل بالنتيجة⁽³⁾، ولم يرد في قانون العمل أو الاتفاقيات الدولية أو العربية أية قيود على ممارسة مفتش العمل لهذه السلطة.

هذا وقد وضع المشرع ضمانتين لحماية مفتش العمل لدى قيامه بمهمة التفتيش ودخول المنشأة وهما منح مفتش العمل صفة الضبط القضائي في تنفيذ

CŒURET A, et FORTIS E. : op. cit., p. 22.

(1)

GAUDEMET Yves: op.cit, p. 452.

(2)

(3) الفقرة الرابعة من المادة 12 من الاتفاقية الدولية رقم 81 لسنة 1947 ، المادة 30 من الاتفاقية العربية رقم 19 لسنة 1998 .

أحكام تشريع العمل (م 232)، كما وضعت المادة 257 عقوبات - غرامة لا تقل عن 500 جنيه ولا تجاوز 1000 جنيه لمن يخالف أحكام المادتين 234، 235، وهو صاحب العمل أو من ينوب عنه إذا عرقل تفتيش العمل.

الإجراء الثانى: فحص الدفاتر والأوراق وطلب المستندات والبيانات اللازمة من أصحاب الأعمال أو من ينوب عنهم: وهذا النص يتضمن فى حقيقته ثلاث صلاحيات لمفتش العمل :

أولها: فحص الدفاتر والأوراق: ألزم المشرع فى قانون العمل صاحب العمل بإنشاء سجلات وملفات معينة لازمة لتنظيم العمل بالمنشأة ومنع أى نزاع يثور بين العامل وصاحب العمل، وتوضيح مدى التزام الأخير بتطبيق أحكام القانون ولائحة المنشأة. وتعتبر هذه السجلات والدفاتر مستندات رسمية وقانونية يعتمد عليها مفتش العمل، ومن حقه الاطلاع عليها وتمكينه منها ليقف على حقيقة تطبيق أحكام قانون العمل والقرارات المنفذة له.

ومن الأمثلة على هذه المستندات ما قضت به المادة 77 من قانون العمل من إلزام صاحب العمل بإنشاء ملف لكل عامل يذكر فيه بياناته وكل ما يتعلق به من بداية تعيينه فى المنشأة حتى نهاية خدمته بها، وتعتبر هذه البيانات سرية لا يجوز الاطلاع عليها إلا لمن رخص له قانوناً بذلك، أى تفتيش العمل. ويحفظ صاحب العمل بهذا الملف لمدة سنة من انتهاء مدة خدمة العامل لديه، وهى مدة تقادم الدعاوى الناشئة عن عقد العمل، فهذه الملفات تقدم لمفتش العمل الصورة الحقيقية، لما يجرى عليه العمل فى المنشأة⁽¹⁾.

(1) وقد تضمن دليل اجراءات العمل فى مجال تفتيش العمل (اعداد وزارة القوى العاملة والهجرة)، ان على المفتش عند اجراء التفتيش على منشأة ما الاطلاع على السجلات وملفات العمال للتأكد من وجود :

- * بيانات العامل الشخصية من واقع صورة بطاقته أو صورة جواز سفره.
- * عقد العمل مستوفى البيانات وتسليم العامل نسخة منه والتأكد من ايداع نسخه بمكتب التأمينات الاجتماعية المختص.
- * اقرار الحالة الاجتماعية.
- * صحيفة تدرج الأجر.
- * صحيفة الاجازات.
- * صحيفة الجزاءات.
- * بالإضافة الى الاطلاع على :
- * سجل قيد العمال.
- * سجلات الأجور أو كشوف الرواتب للتأكد من حصول العمال على أجورهم.

والمثال الثاني: هو سجل أو كشف الأجور الذى يوقع فيه العامل بما يفيد استلامه لأجره، ولا تبرأ ذمة صاحب العمل عن أجر العامل إلا بهذا التوقيع. (م 45 من قانون العمل).

وعلاوة على ذلك يوجد سجل القرارات التى تصدر من رئيس المنشأة والخاص بتوزيع العمل والأجور الإضافية ... الخ.

ونظراً الى أن اطلاع مفتش العمل على سجلات ومستندات المنشأة يعتبر فى حقيقته انتهاكاً لحرية العمل ولحرية الملكية، وضع المشرع قيداً على ممارسته لهذه الصلاحية⁽¹⁾، فأوضح صراحة فى نص المادة 233 من قانون العمل أن فحص الدفاتر والأوراق يقتصر على تلك التى يلزم القانون بتقديمها، وهى تلك المتعلقة بتنفيذ أحكام قانون العمل والقرارات المنفذة له، فلا يجوز لمفتش العمل الاطلاع على السجلات التجارية أو المستندات الضريبية أو المستندات المتعلقة بأسرار العمل أو التعامل مع العملاء والا اعتبر متجاوزاً للصلاحيات التى أعطاها له القانون⁽²⁾.

وثانيهما: طلب المستندات والبيانات اللازمة من أصحاب الأعمال أو من ينوب عنهم: ولمفتش العمل طلب المستندات والبيانات التى يراها لازمة لقيامه بواجبه، ولم يحدد المشرع شكلاً لهذا الطلب، فلا يلزم تقديمه كتابة. ولا يلزم لتقديم هذا الطلب تواجد صاحب العمل بنفسه أو مدير المنشأة، وإنما يكفى تواجد العامل الذى بحوزته هذه المستندات⁽³⁾.

* سجلات الحضور والانصراف ومطابقتها بالحصص الميداني.

* سجل قيد الجزاءات المالية الموقعة على العمال.

* سجل قيد الأجانب، على أن يكون مستوفياً البيانات المنصوص عليها بالمادة 13 من القرار الوزاري رقم 136 لسنة 2003.

* سجل قيد المعوقين وشهادات التأهيل المهني ومطابقتها مع ملفات خدمتهم.

التأكد من التزام صاحب العمل بمواعيد العمل وساعات العمل والاجازات المقررة للعمال.

(1) GAUDEMET Yves : op. cit., p. 454.

(2) أدى قانون 16 نوفمبر 2001 فى فرنسا، والخاص بالنضال ضد التحريم الى التوسع فى حق الاطلاع ليشمل كل مستند أو عنصر معلومات، أياً كان نوعه، طالما كان فعالاً فى إثبات وقائع يمكن أن تشكل وجود أو غياب عدم الاعتراف ونصوص تتعلق بالتجريم.

(3) COEURET A. et FORTIS E.: op. cit., p. 26.

ولا يلتزم صاحب العمل بتقديم المستندات والسجلات من تلقاء نفسه، وإنما بناء على طلب مفتش العمل⁽⁴⁾.

ولم يتضمن قانون العمل التصريح لمفتش العمل بأخذ نسخ أو صور من المستندات التي يطلع عليها ، إلا أن المادة 12 ثانياً من الاتفاقية الدولية رقم 81 لسنة 1947، والمادة 31 من الاتفاقية العربية رقم 19 لسنة 1998 أجازت ذلك.

– وعند طلب مفتش العمل أى من المستندات فعلى صاحب العمل إجابهته الى طلبه بالسرعة اللازمة وإلا اعتبر مخالفاً لنص المادة 234 من قانون العمل التي توجب عليه تسهيل مهمة تفتيش العمل، وتعرض بالتالى لتوقع العقوبة المنصوص عليها فى المادة 257 من قانون العمل وهى الغرامة ما بين 500 – 1000 جنيه⁽¹⁾.

إلا أنه من الملاحظ أن المشرع فى قانون العمل المصرى – كما هو الحال فى قانون العمل الفرنسى – لم يحدد بوضوح العنصر المادى لجريمة صاحب العمل فى هذه الحالة. فالمشرع المصرى حدد المخالفة بالامتناع عن تسهيل مهمة تفتيش العمل وعن تقديم المستندات والبيانات اللازمة، أما القانون الفرنسى فعرفها بجنحة إعاقة وظائف مفتش العمل⁽²⁾. وعلى ذلك فالجريمة تقع لأى فعل يدخل تحت مسمى عدم تسهيل المهمة أو الإعاقة، مما دفع الفقه والقضاء الفرنسيين الى بحث المضمون المادى لهذه الجريمة.

GAUDMET Yves : op. cit. p.453.

(4)

(1) هذه العقوبة وفقاً لحكم المادة 1/631 من قانون العمل الفرنسى هى السجن سنة وغرامة 25000 فرنك أو إحدى هاتين العقوبتين، لأى فعل يعطل عمل مفتش العمل.

" est possible d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 25000 F ou de L'une de ces deux peines seulement quiconque met obstacle à accomplissement des devoirs d'un inspecteur du travail ou d'un controleur du travail et de la main – d'oeuvre.

En Cas de récidive, l'emprisonnement pourra être porté à deux ans et l'amende à 50000 F."

Le délit d'obstacle aux fonctions de l'inspecteur du travail. (2)

Voir: ROBERT J.-H.: op.cit.: p. 977-978.

وقد أبدت الدائرة الجنائية لمحكمة النقض الفرنسية أنه يكفي لوقوع الجريمة مجرد رفض صاحب العمل - رغم تكرار طلب مفتش العمل - تقديم مستندات يجب أن تكون تحت إمرته بنص القانون، طالما لم يقدم ما يثبت أن عدم تقديم المستندات راجع لأسباب خارجه عن ارادته⁽¹⁾.

وقد حلل رأى فى الفقه الفرنسى⁽²⁾ العنصر المادى لهذه الجريمة بأنه لا يتعلق فقط بمخالفة نص القانون الذى يلزم صاحب العمل بتقديم المستندات الى مفتش العمل، وإنما حجب مستند - يعتبر المشرع وجوده اجبارياً - هو الذى يشكل الجريمة.

ولما كان العنصر المادى المكون لجريمة الإعاقة لعمل مفتش العمل غامضاً ومتسعاً، اتجه الفقه⁽³⁾ الى العنصر المعنوى لتحديد الجريمة. وتساءل - الفقه - هل يكفي أن تتجه ارادة صاحب العمل الى مجرد حجب المستندات أم يلزم أن تقوم لديه نية خداع مفتش العمل ؟ فى الاجابة عن هذا التساؤل انقسم الفقه، فذهب رأى⁽⁴⁾ الى أنه يكفي القيام هذه الجريمة القصد العام، أى أن تتجه ارادة صاحب العمل الى منع أو عرقلة مهمة مفتش العمل، أما رأى الثانى وهو ما أخذت به الدائرة الجنائية لمحكمة النقض الفرنسية، فيرى أن ارادة عرقلة رقابة مفتش العمل تقتضى تصرفاً ايجابياً يهدف الى تضليله أو التخلص من رقبته⁽⁵⁾. وهذا يعنى أن جريمة صاحب العمل لا تقع إلا برفض ارادى ومستمر من صاحب العمل تقديم المستندات وبقصد التخلص من الرقابة، أما عدم إمكانيته تقديم هذه المستندات بسبب إهماله ، فلا يعد جريمة عرقلة لوظيفة مفتش العمل.

(1) Cass. Crim 29 Sept. 1998: Dr, ouv 1999, 173, cité par ANTONMATTEI p.-H: op.cit., p. 977.

(2) المرجع السابق.

(3) المرجع السابق.

(4) CŒURET A. et FORTIS E.: op. cit., p. 53.

(5) Cass. Crim, 17 Mars 1992: JCPE 1993, 11, 385.

وقد أضافت محكمة النقض الفرنسية⁽⁶⁾، أن جريمة عرقلة وظيفة مفتش العمل لا تقتصر على مجرد حجب المستندات والملفات عنه، وإنما تشمل أيضاً تقديم صاحب العمل معلومات خاطئة أو مستندات عارية من الصحة أو مزورة بقصد التهرب من الرقابة أو تقديم صور مصطنعة لمستندات غير موجودة.

وتؤكد محكمة النقض الفرنسية (الدائرة الجنائية) على ضرورة البحث عن ارادة التخلص من الرقابة لدى صاحب العمل لتجريم فعله، قاصدة من وراء ذلك وضع حدود على توجيه هذه الاتهام.

الصلاحية الثالثة: لمفتش العمل استجواب صاحب العمل والعمال: لم يتضمن قانون العمل إعطاء مفتش العمل صلاحية استجواب صاحب العمل أو من يمثله أو أحد العمال. إلا أن هذا الحق يستفاد من نص المادة 235 التي تلزم أصحاب الأعمال أو من ينوب عنهم الاستجابة لطلبات الحضور التي توجه اليهم من مفتشي العمل في المواعيد التي يحددها. فإذا كان لمفتش العمل استدعاء صاحب العمل أو من ينوب عنه لاستجوابه في مكتبه، فمن باب أولى تكون له هذه الصلاحية في المنشأة وعند اجراء التفتيش عليها أو بعد ذلك.

وقد نصت على هذا الإجراء بأولاً من الفقرة ج من المادة 12 من اتفاقية العمل الدولية رقم 81 لسنة 47، حيث أجازت لمفتش العمل - وهو بسبيل القيام بأي فحص أو تحقيق يراه لازماً للتحقق من أن الأحكام القانونية منفذة فعلاً - أن يقوم "بسؤال صاحب العمل أو المستخدمين - على أفراد أو في حضور شهود- عن جميع المسائل المتعلقة بتطبيق الأحكام القانونية."

كما أجازت اتفاقية العمل العربية رقم 19 لسنة 1998 في المادة 28 " لمفتش العمل أثناء تأدية مهمته الاستفسار من صاحب العمل أو من يمثله أو العاملين في المنشأة (على أفراد أو أمام شهود) عن أية معلومات ضرورية تتعلق بتطبيق تشريعات العمل." وأجازت المادة 29 من ذات الاتفاقية " لمفتش العمل

Cass Crim, 28 Sept, 1993 RJS, n° 1228.

(6)

استدعاء صاحب العمل أو من يمثله أو أى عامل فى المؤسسة التى يقوم بالتفتيش عليها الى مكتبه بهدف توجيه الاستفسارات اذا وجد أن ذلك ضرورياً لأداء واجبه." ولكن يجب مراعاة أن هذا السؤال أو الاستفسار يتحدد فقط بحدود عمل المفتش ولا يتجاوزه الى محاولة اقتحام أسرار المنشأة. وتضمن دليل اجراءات العمل فى مجال تفتيش العمل تقرير حق مفتش العمل فى سؤال صاحب العمل أو العمال للاستفسار عما يرغب الوقوف عليه من بيانات أو معلومات تفيد التفتيش⁽¹⁾.

ومن مباشرة هذه الصلاحيات الثلاث يستطيع مفتش العمل الوقوف على مدى التزام المنشأة بتطبيق أحكام قانون العمل، وكشف أى إخلال بتطبيق هذه الأحكام.

ثالثاً: الاجراءات المترتبة على التفتيش: على مفتش العمل إثبات نتيجة التفتيش فى الدفتر المعد له⁽²⁾. وهذه النتيجة تأخذ صورتين :

الأولى: الا يترتب على التفتيش اكتشاف مخالفات: وفى هذه الحالة يعرض الأمر على مدير المكتب المختص لتقرير الحفظ⁽³⁾.

أما الصورة الثانية: فهى حالة اكتشاف مفتش العمل وجود مخالفات: أثارت هذه الحالة العديد من المناقشات الفقهية – خاصة بين فقهاء قانون العمل الفرنسى. ويمكن إجمال موقف مفتش العمل فى هذه الحالة فى إجرائين : الأول منح صاحب العمل مهلة لإزالة المخالفة، والثانى تحديد محضر بالمخالفة تمهيداً لإحالاته للشرطة، وبالتالى للمحاكمة الجنائية. وقد اتخذت وزارة القوى العاملة والهجرة موقفاً محدداً حيال هذا الموضوع ضمنته دليل اجراءات العمل فى مجال تفتيش العمل.

(1) دليل تفتيش العمل : ص 13 .

(2) دليل اجراءات العمل فى مجال تفتيش العمل : ص 15 .

(3) المرجع السابق.

1- منح صاحب العمل مهلة لإزالة المخالفة: بالرغم من نص المادة 26

من قانون الاجراءات الجنائية⁽⁴⁾ على أنه "يجب على كل من علم من الموظفين العموميين أو المكلفين بخدمة عامة أثناء تأدية عمله أو بسبب تأديته بوقوع جريمة من الجرائم يجوز للنيابة العامة رفع الدعوى عنها بغير شكوى أو طلب أن يبلغ عنها فوراً النيابة العامة أو أقرب مأمور من مأموري الضبط القضائي." وهو ما يتضمن الزام مفتش العمل (باعتباره موظف عام) عند اكتشافه مخالفة أو جنحة بالمنشأة (أثناء تأدية عمله أو بسببه) أن يسارع بتحرير محضر وإبلاغ الشرطة تمهيداً لاتخاذ الاجراءات القضائية لمحاكمة صاحب العمل جنائياً.

— إلا أن الفقرة الأولى من المادة 17 من اتفاقية العمل الدولية – والتي صادقت عليها كل من مصر وفرنسا – تنص على أنه "يجوز للتشريع الوطنى أن ينص على استثناءات فى الحالات التى يجب فيها توجيه انذار سابق بغية معالجة الموقف أو اتخاذ اجراءات وافية." كما أن الفقرة الثانية من نفس المادة تنص على أنه : " لمفتش العمل الحرية التامة فى توجيه إنذارات أو إسداء النصح بدلاً من رفع الأمر الى القضاء أو التوصية برفعه."

وعلى نفس المنوال نص المادة 35 من اتفاقية العمل العربية – والتي صادقت عليها مصر – حيث جاء بها: يتخذ مفتش العمل حين قيامه بمهامه الاجراء المناسب لدرء ومعالجة المخالفات من بين :

- . إسداء النصح والإرشاد بشأن كيفية تلافى المخالفات.
- . توجيه تنبيه شفهي لتلافى المخالفة.
- . توجيه انذار كتابي لتدارك المخالفة خلال مدة معينة.
- . تحرير محضر بالمخالفة.
- . اتخاذ اجراء التنفيذ الفوري.

(4) وهو ما يقابل م 40 من قانون الاجراءات الجنائية الفرنسى.
" toute autorité constituée, tout officier public ou fonctionnaire qui, dans l'exercice de ses fonctions, acquiert la connaissance d'un crime ou d'un délit est tenu d'en donner avis sans délai au procureur de la République et de transmettre à ce magistrat tous les renseignements, Procès – verbaux et actes qui y sont relatifs."

وإن كان نص الاتفاقية الدولية قد جاء صريحاً في إعطاء مفتش العمل الحرية في اختيار طريق النصح والإرشاد لصاحب العمل بداية، وإعطائه مهلة لإزالة المخالفة، أو تحريك الدعوى الجنائية ضده مباشرة وفقاً لمقتضيات الظروف، إلا أن الاتفاقية العربية جاء نصها منحازاً الى اتخاذ احد الطرق الودية لإزالة المخالفة قبل الاتجاه الى الطريق الجنائي.

وموقف الاتفاقيتين يتفق مع المهام التي أوكلت الى تفتيش العمل، فهو جهاز وقائي وتوفيقي قبل أن يكون جهاز رقابي وعقابي⁽¹⁾.

— وأمام هذا التضارب بين نص قانون الاجراءات الجنائية ونص المادة 2/17 من الاتفاقية الدولية لتفتيش العمل في مجال الصناعة والتجارة انقسم الفقه في فرنسا، فذهب رأى⁽²⁾ الى أنه من غير المنطقي أن يترتب على حرية مفتش العمل في تقدير تحريك الدعوى الجنائية ضد صاحب العمل، أن يخرج بها عن اختصاص النيابة العامة صاحبة الاختصاص الأصيل. إلا أن هناك فريق آخر ساند حرية مفتش العمل في اتخاذ القرار - سواء بمنح صاحب العمل مهلة لإزالة المخالفة أو بتحريك الدعوى الجنائية - استناداً الى نص المادة 2/17 من الاتفاقية الدولية لتفتيش العمل⁽³⁾، والاستناد الى اتفاقية تفتيش العمل الدولية دعى البعض الى القول بأن هذه السياسة تستند الى نصوص القانون الدولي⁽⁴⁾. أما أحكام مجلس الدولة الفرنسي فتأرجحت بين الرأيين، الى أن استقرت منذ عام 1996 على الاقرار بحرية مفتش العمل في اللجوء الى وسائل أخرى - غير الطريق الجنائي - لإزالة

(1) LAZERGES Christine: La constatation de l'infraction et les poursuites pénales, Droit Social, N° 7-8, Juillet – Août 1984.

(2) COHEN V.M. et BRAUNSCHWEI G V.A.: cite par SILHOL Bruno: L'inspection du travail et le choix de l'action penale, Droit Social, N° 11, Novembre 2000, p. 960.

“ il n'est pas normal que le pouvoir d'apprécier l'opportunité des poursuites échappe au Ministère public.”

SILHOL B. : op. cit, p. (3)

960.

(4) CHETCUTI Claude: Brefs propos sur les modalités d'intervention de l'inspection du travail, Droit Social, N° 7-8 Juillet – Août 1984, p. 470.

المخالفات⁽⁵⁾، ومن الناحية العملية، استقر تفتيش العمل في فرنسا على أنه - بصفة عامة - يلتزم مفتش العمل بتحرير محضر لتحريك الدعوى الجنائية دون منح المهلة في حالتين: وقوع مخالفات جسيمة تضر بحياة العمال (قانون 6 ديسمبر 1976 ، م 4/231 من قانون العمل)، وحالة العود.

ولا يعنى ذلك أن مفتش العمل يمارس حريته على إطلاقها في غير ما تقدم، فقد نظم المشرع الفرنسي الحالات التي يلتزم فيها بمنح صاحب العمل مهلة لإزالة المخالفة قبل تحرير المحضر ضده، وهى:

* بعض المخالفات لقواعد الصحة والسلامة (م 231 - 4 فقرة 1 ، 231 - 5 و 12).

* وإذا ترتب على المخالفة نتائج خطيرة على صحة العاملين فإن قانون 6 نوفمبر لسنة 1976 جعل تحديد المهلة من اختصاص رئيس الإدارة بناء على تقرير مفتش العمل (م 5/231 من قانون العمل)⁽¹⁾.

* مخالفات قواعد تنظيم الخدمات الطبية والاجتماعية في العمل (المواد 241 - 4 و 250 - 1) مع استبعاد تلك المتعلقة بالرعاية الصحية التي يستفيد منها كل عامل.

* مخالفة القواعد التي تضمن موارد للعاملين المتوقفين عن العمل (م 531 - 6 و 731 - 11)⁽²⁾.

وهذه الحالات المتقدمة سواء التي يلتزم فيها بتحرير محضر، أو تلك التي يلتزم فيها بمنح صاحب العمل مهلة تعتبر انتهاكاً صريحاً لحرية مفتش العمل في اتخاذ القرار والتي جاءت بها المادة 17 من الاتفاقية الدولية لتفتيش العمل⁽³⁾.

(5) SILHOL B.: op. cit., p. 960. - MICHEL J.: op.cit, T.I, p. 24-25.

(1) GAUDEMET Y.: op.cit., p. 456.

(2) COEURET A. et FORTIS E.: op. cit, p. 36.

(3) MICHEL J.: op. cit., p. 49.

. أما بالنسبة للوضع فى تفتيش العمل المصرى، فقد تضمن دليل اجراءات العمل فى مجال تفتيش العمل الحلول التى ارتأتها وزارة القوى العاملة والهجرة، وهى⁽⁴⁾:

* اذا كانت المخالفات من النوع الذى لا يمكن ازالته، أو كانت متعلقة بالمادة 1/15 من قانون العمل (التزام صاحب العمل بأن يرسل الى الجهة الادارية المختصة بياناً مفصلاً بعدد العمال - خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ العمل بالقانون أو بدء العمل بالمنشأة) أو مخالفة المادة 28 من قانون العمل، (استخدام اجنبى بدون ترخيص) يتم تحرير محضر فورى بشأنها، ولا يمنح صاحب العمل مهلة للتصحيح.

* **المخالفات الخاصة بالمادتين: 2/13 (عدم جواز تشغيل عامل غير حاصل على شهادة قيد من الجهة الادارية المختصة)، والمادة 2/15 (اعادة الى الجهة الادارية المختصة خلال ثلاثين يوماً من تاريخ شغل الوظيفة التى خلت لديه شهادة قيد العامل الصادرة منها ...).**

يجوز انذار المسئول عن المنشأة لمرة واحدة والتنبيه عليه بعدم تكرارها، واذا تكررت تتخذ الاجراءات القانونية ضد المنشأة.

* **المخالفات التى يمكن ازلتها يمنح بشأنها صاحب العمل أو المدير المسئول مهلة لا تزيد عن شهر ولا تجدد، وينبه على صاحب المنشأة بأنه سيتم اتخاذ الاجراءات القانونية عند الإعادة فى حالة عدم إزالة المخالفات المذكورة بتقرير التفتيش.**

* **وبالنسبة لزيارات مراقبة ساعات العمل النهارية ومراقبة مواعيد العمل ليلاً والراحات والراحة الاسبوعية، يعد بيان بهذه الزيارات ويعرض على مدير المكتب للتأشير نحو اتخاذ الاجراءات اللازمة ويحفظ بملف خاص بالمكتب.**

(4) دليل اجراءات العمل فى مجال تفتيش العمل ، ص 15 ، 16.

* **إثبات إعادة التفتيش:** يقوم المفتش بإعادة التفتيش على المنشآت التي سبق منحها مهلة لإزالة المخالفات، وذلك عقب انتهاء هذه المهلة، ويثبت المفتش نتيجة إعادة التفتيش بنموذج التنبيه بإزالة المخالفات.

وهكذا يتضح جلياً - من العرض السابق - أن حرية المفتش والتي نادى بها اتفاقيتى التفتيش الدولية والعربية، لم يسمع لها صدى فى تفتيش العمل فى مصر، وإنما كبلت المفتش بحالات لا يجوز فيها منح مهلة لإزالة المخالفة، وحالات يجوز فيها، وحالات يجب فيها ومحدد بها مدة المهلة.

وهذا الخيار الممنوع لمفتش العمل يعتبر تصرفاً ادارياً صادراً من موظف عام، دون النظر الى صفة الضبطية القضائية، ويجب أن يأخذ ويجب أن يأخذ الشكل المطلوب للقرار الادارى، ويثبت فى السجل المعد لهذه القرارات⁽¹⁾.

وفى حالة إعفاء المهلة لصاحب العمل، يكون على هذا الأخير وحده البحث عن كيفية إزالة المخالفة، فمهمة تفتيش العمل تقف عند حد إبلاغه بالخطر الذى يهدد منشأته ويطلب منه إزالته دون الالتزام ببيان الوسائل التى تحقق له هذا الهدف⁽²⁾.

2- تحرير المحاضر: الخطوة الأولى التى يقوم بها مفتش العمل لتحريك الدعوى الجنائية فى مواجهة صاحب العمل هو تحرير محضر بالجرائم التى اكتشفها لدى قيامه بالتفتيش على المنشأة، أو تلك التى سبق أن اكتشفها وأعطى لصاحب العمل مهلة لإزالتها ولكنه تقاعس عن القيام بذلك.

ولم يتضمن قانون العمل المصرى - على عكس نظيره الفرنسى⁽³⁾ - النص على تحرير المحضر أو تحديد شكله أو مضمونه - وقد وردت بعض

(1) JAVILLIER J.C.: op. cit., p. 379 – GAUDEMET Y.: op. cit., p. 456.

(2) CHETCUTI C.: op. cit., p. 466.

(3) Article L. 611-10 : “ Les inspecteurs du travail et les fonctionnaires de contrôle assimilés constatent les infractions par des procès-verbaux qui font foi jusqu’ à preuve du contraire.

الأحكام الخاصة بتنظيم تحرير المحضر باتفاقية العمل العربية الخاصة بتفتيش العمل، فنصت المادة 36 على أن "يراعى مفتش العمل حين تحريره محضر المخالفة أن يكون وفق النموذج الذى تعده الجهة المختصة بالتفتيش". كما نصت فى المادة 38 على أن " يكون لمحضر ضبط المخالفة القوة الثبوتية الى أن يثبت العكس." أى أن الاتفاقية العربية، أرجعت الى الجهة المختصة فى كل بلد عضو فى الاتفاقية اعداد نموذج لهذا المحضر يجب على مفتش العمل إتباعه، وقد تضمن دليل اجراءات العمل فى مجال تفتيش العمل بأن على المفتش القيام بتحرير محضر بالمخالفات التى يثبت ارتكابها، كما حدد نموذج لهذا المحضر على المفتش أن يستوفى جميع بياناته، وأيضاً حدد البيانات التى يجب عليه مراعاة تضمينها محضره⁽¹⁾. ويعتبر مفتش التفتيش هو محرر المحضر وشاهد للمخالفة، ويجوز له تحرير محضر بشهادة مفتش التشغيل، بالنسبة للمخالفات التى يثبتها مكتب التشغيل، ويخطر بها مفتش التفتيش، كما يكون له - مفتش التفتيش - تحرير محاضر فى مخالفات تبينها مفتش علاقات العمل أو المفاوضة الجماعية، وإنما عليه أن يثبت من الوقائع بنفسه، وفى حالة وجود مخالفات بفرع المنشأة،

Les procès-verbaux sont dressés en double exemplaire dont l'un est envoyé au préfet du département et l'autre est déposé au parquet.
En Cas d'infraction aux dispositions relatives à la durée du travail, un troisième exemplaire est établi et est remis au contrevenant."

(1) ومن بين هذه البيانات :

- * اسم المخالف ثلاثياً على الأقل مقروناً بصفته الوظيفية.
- * تاريخ الزيارة والإنذار بالمخالفات.
- * تاريخ إعادة التفتيش.
- * قسم أو مركز الشرطة الواقع فى دائرة اختصاصه مكان العمل الذى وقعت فيه المخالفة.
- * بيان المخالفات بوضوح مع ذكر أرقام المواد القانونية الخاصة بالمخالفة ومواد العقوبة.
- * عدد وأسماء العمال الذين وقعت بشأنهم المخالفات.
- * أرقام المحاضر السابق تحريرها ضد المخالف لتشديد العقوبة فى حالة العود.
- * أية اجراءات أخرى سبق اتخاذها ضده ولها أهميتها فى إصدار الحكم.
- * يتم تحرير المحضر فى اليوم نفسه أو اليوم التالى على الأكثر.
- * يرسل المحضر الى قسم الشرطة المختص فى اليوم التالى لتحريره على الأكثر ويتم ذلك بإرفاقه بحافظة إرسال المحاضر.

يحرر مفتش المديرية التي يقع في دائرتها الفرع المحضر بشهادة المفتش الذي قام بالتفتيش على المركز الرئيسي⁽²⁾.

ولأن هذا المحضر هو الذي يحدد الجريمة بكاملها، وهو الذي يقدم الى النيابة العامة بعد ذلك، فيجب أن يتضمن تفصيلاً واضحاً وتكييفاً قانونياً دقيقاً، مبيناً الركن المادى والركن المعنوى للجريمة والنص القانونى الذى خالفته⁽³⁾، كما يحدد صفة المسئول عن ارتكاب هذه الجرائم، سواء صاحب العمل أو المدير المسئول بعد التحقق من شخصيته ويحرر ضده المحضر، ولا يجوز تحرير المحضر ضد صاحب العمل والمدير المسئول معاً، ولكن اذا تعدد أصحاب الأعمال يحزر المحضر ضدهم جميعاً ويعتبروا مسئولين بالتضامن فيما بينهم. ويجب تضمين المحضر حالة العود إن وجدت⁽¹⁾.

وان كان مفتش العمل مخولاً صفة الضبطية القضائية، إلا أنه لا يملك نفس الاختصاصات والسلطات التي يتمتع بها اعضاء جهاز الشرطة أو النيابة العامة، لأنه عند اثبات الجريمة وتحديد المحضر لا يكون تابعاً للنائب العام وإنما تابعاً لوزارة العمل⁽²⁾. فليست له حرية التصرف فى المحضر أو إحالته الى القضاء مباشرة.

ففى كلا قانونى العمل المصرى والفرنسى لا يستطيع مفتش العمل توجيه محضر اثبات مخالفات العمل مباشرة الى النيابة العامة، وإنما لابد أن يوجه الى الرئاسة فى وزارة العمل لتتولى ابداء رأى بإحالته الى النيابة العامة أو حفظه. ويستند هذا الاجراء فى فرنسا الى " النظام الجنائى " الصادر فى 14 مارس 1986، والمؤسس على المرسوم رقم 77-1288 فى 24 نوفمبر 1977، والهدف من الأخذ بهذا النظام هو تمكين وزارة العمل من توحيد سياستها العقابية

(2) دليل اجراءات العمل فى مجال تفتيش العمل : ص 17.

JAVILLIER J.C. : op. cit, p. 380.

د. ناهد العجوز : سبق الإشارة ، ص 799 .

(1) دليل اجراءات العمل فى مجال تفتيش العمل : ص 53 .

JAVILLIER J.C.: op. cit., p. 379.

على كل اقليم الدولة⁽³⁾. ولكن يبقى احتجاج بعض مفتشى العمل فى فرنسا على هذا الوضع استناداً الى أن هذا المرسوم، والنظام الجنائى الصادر ارتكازاً عليه يتعارض مع نص المادة 40 من قانون الاجراءات الجنائية (م 26 من قانون الاجراءات الجنائية المصرى)، وبناء عليه يتوجهون بمحاضرهم مباشرة الى النيابة العامة دون العرض على الرئاسات، وبالنسبة للقانون، يساير التعليمات الادارية بضرورة العرض على الرئاسات، وفى ذات الوقت يمكن من العرض المباشر على النيابة العامة لتحريك الدعوى الجنائية. ويبقى شيئاً واحداً فى الحالة الأخيرة وهو تعرض مفتش العمل لعقوبة تأديبية لعدم العرض على الرئاسات، وإن كان ذلك مستبعداً استناداً الى أنه أعمل نص المادة 40 من قانون الاجراءات الجنائية المصرى⁽¹⁾.

وفى حالة رفض الرئاسات بوزارة العمل احالة المحضر الى النيابة يعتبر تصرفها قراراً ادارياً يخضع لرقابة القضاء الادارى⁽²⁾.

وبالنسبة للقانون المصرى⁽³⁾، فقد وضع دليل اجراءات العمل فى مجال تفتيش العمل تنظيمياً للتصرف فى المحاضر مؤداه ضرورة الحصول على موافقة الرئاسات قبل تحرير المحضر، وهذه الرئاسات هى:

– بالنسبة لمنشآت القطاع الخاص التى تستخدم مائة عامل فأكثر، يجب الحصول على موافقة مدير المديرية وفيما عدا ذلك تكون الموافقة من مدير المكتب.

ROBERT J. – H. : op. cit., p. 956. (3)

ROBERT J. – H. : op. cit., p. 956. (1)

GAUDEMET Y.: op. cit., p. 455. (2)

(3) تنص المادة 37 من الاتفاقية العربية لتفتيش العمل على أنه : " يرفع محضر ضبط المخالفة الى السلطة القضائية مباشرة، أو عن طريق الجهة المختصة بالتفتيش التى يتبعها المفتش، وذلك وفقاً للإجراءات التى ينص عليها التشريع الوطنى."

— بالنسبة للمنشآت الخاضعة لأحكام قانون الاستثمار والشركات العاملة في قطاع البترول، يجب الحصول على موافقة مدير المديرية، وكذلك الإدارة المختصة بالوزارة⁽⁴⁾.

ويبين مما تقدم أن مفتش العمل في مصر يحصل على موافقة رئاساته قبل تحرير المحضر وليس فقط بعد تحريره. ومتى أجازت الرئاسة المختصة في وزارة العمل المحضر، يرسل الى قسم الشرطة المختص في اليوم التالي لتحريره على الأكثر، ويتم ذلك بإرفاقه بحافظة إرسال المحاضر⁽⁵⁾، حيث يحال بعد ذلك الى النيابة العامة لإقامة الدعوى لمعاقبة صاحب العمل بالجزاء المقرر قانوناً.

المبحث الثاني

جهاز تفتيش السلامة والصحة المهنية

وتأمين بيئة العمل

الزم المشرع وزارة القوى العاملة والهجرة - في المواد من 224 حتى 226 من قانون العمل، بإنشاء جهاز متخصص للتفتيش على المنشآت الصناعية والتجارية والمحال العامة والملاهي التي تطبق قانون العمل في مجال السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل. وحدد لهذا الجهاز اختصاصاته والسلطات الممنوحة له لمباشرة هذه الاختصاصات، وحدود هذه السلطات.

ويختلف هذا الجهاز عن جهاز تفتيش العمل في أن الأخير مهمته التأكد من أن نصوص قانون العمل قد تم تطبيقها تطبيقاً سليماً ويشترط في المفتش الذي يعمل به الإلمام الدقيق بكافة أحكام قانون العمل والقوانين والقرارات المنفذة له.

أما جهاز تفتيش السلامة والصحة المهنية، فمهمته التأكد من أن المنشأة قد راعت قوانين وقرارات السلامة والصحة المهنية وكل ما يخلق الملائمة بين العمل والإنسان، لذلك يتم تزويد هذا الجهاز بمفتشين من حملة مؤهلات

(4) دليل اجراءات العمل في مجال تفتيش العمل : ص 16 ، 18 .

(5) المرجع السابق: ص 18 .

وتخصصات علمية مختلفة كأطباء ومهندسين من كافة التخصصات، وعلميين وزراعيين، وغيرهم مما يحتاجهم هذا النوع من التفتيش⁽¹⁾.

(1) أعطت الاتفاقية الدولية رقم 81 لسنة 1947 الخاصة بتفتيش العمل في الصناعة والتجارة، والاتفاقية العربية رقم 19 لسنة 1998 بشأن تفتيش العمل اهتماماً واضحاً بشأن تفتيش المنشآت في مجال السلامة والصحة المهنية.

. بالنسبة للاتفاقية الدولية: أوردت عدة نصوص تتعلق بهذا الموضوع.

م 9 " يتخذ كل عضو الترتيبات الضرورية ليضم الى هيئة التفتيش الخبراء الفنيين المؤهلين والأخصائيين، ومن بينهم أخصائيون في الطب والهندسة والكهرباء والكيمياء بالكيفية التي تناسب الظروف المحلية أثناء قيامهم بالعمل وفحص مدى تأثير العمليات والمواد وطرق العمل على صحة العمال وسلامتهم".

م 4/12 " يكون لمفتش العمل: أخذ عينات من المواد المستعملة أو المتداولة لغرض التحليل، مع إخطار صاحب العمل أو ممثله بذلك." ==

== م 13 "1- يخول مفتشو العمل سلطة اتخاذ الاجراءات التي من شأنها إزالة أوجه النقص التي تلاحظ في جهاز أو تركيبات ما أو نظم العمل مما يعتقد أنه يهدد صحة العمال أو سلامتهم.

2- في سبيل تمكين المفتش من اتخاذ الاجراءات المذكورة، ومع عدم الإخلال بأوجه الطعن القضائية أو الادارية التي ينص عليها التشريع الوطني لذي الشأن يكون لهؤلاء المفتشين حق إصدار الأوامر الآتية أو المطالبة بإصدارها:

أ - ادخال تعديلات على نظام الأجهزة بحيث تنفذ في موعد محدد ضماناً للتطبيق الدقيق للأحكام القانونية الخاصة بصحة العمال وسلامتهم.
ب - اتخاذ اجراءات التنفيذ الفوري في حالة خطر وشيك الوقوع على صحة العمال وسلامتهم.

3- اذا لم تتمشى الاجراءات المنصوص عليها في البند (2) من الناحية الادارية أو القضائية مع ما هو معمول به في بلاد العضو، فللمنتفعين أن يطلبوا الى السلطة المختصة إصدار الأوامر أو اتخاذ اجراءات التنفيذ الفوري".

م 14 " يجب إخطار هيئة التفتيش بإصابات العمل وبحالات أمراض المهنة في الأحوال بالكيفية التي بينها التشريع الوطني".

نصوص الاتفاقية العربية :

م 18 " يشارك جهاز للتفتيش في وضع اشتراطات السلامة والصحة المهنية التي يتطلبها منح التراخيص بإقامة المنشآت ".
منح التراخيص بإقامة المنشآت "

م 25 " يساعد مفتش العمل طرفي الانتاج في اتباع وسائل ومتطلبات السلامة والصحة المهنية".

وتجدر الإشارة هنا أن المشرع الفرنسي لم ينشئ جهاز منفصل عن تفتيش العمل للتفتيش على اشتراطات السلامة والصحة المهنية، وإنما أضاف هذا الاختصاص الى تفتيش العمل لما سبق شرحه.

ونتناول فيما يلي أحكام نصوص العمل الخاصة بجهاز تفتيش السلامة والصحة المهنية :

اولاً : إنشاء جهاز التفتيش في مجال السلامة والصحة المهنية: وردت أحكام إنشاء هذا الجهاز في المادة 224 من قانون العمل رقم 12 لسنة 2003، وقبل الدخول في طرح الأحكام، نوه المشرع الى ضرورة مراعاة الأحكام الواردة بالكتاب السادس من هذا القانون، والمقصود به نص المواد من 232 - 236، والخاصة بتنظيم جهاز تفتيش العمل. وقد فسر رأى فقهي⁽¹⁾ هذا التتويه بأنه يعنى أن إنشاء جهاز التفتيش في مجال السلامة والصحة المهنية لا ينقص من اختصاص جهاز تفتيش العمل المنظم بالمواد المشار اليها، وقد أجاز دليل اجراءات العمل في مجال تفتيش العمل قيام الجهاز الأخير بهذه المهمة في حالة وجود عجز في القوى الوظيفية لمفتشى السلامة والصحة المهنية⁽²⁾.

ونضيف الى ما تقدم أن التتويه الوارد بصدر المادة 224 يفيد أن الأحكام الواردة بالكتاب السادس من القانون لتنظيم تفتيش العمل تسرى جميعها بالنسبة الى مفتشى السلامة والصحة المهنية الى جانب الأحكام الخاصة بهذا الجهاز. فقد

م 30 " يسمح لمفتش العمل أخذ عينات من المواد المستعملة أو المتداولة في مكان العمل أو المنتجات، بغرض التحليل والاطمئنان على سلامة وصحة العمال وبيئة العمل، مع إخطار صاحب العمل بنتيجة التحليل."

م 32 " لمفتش العمل إصدار التعليمات لإزالة نواحي النقص في الأجهزة والمعدات المستعملة بهدف المحافظة على سلامة وصحة العمال.

وفي حالة وجود خطر وشيك يهدد سلامة العمال أو صحتهم له سلطة إصدار استصدار الأوامر اللازمة لإزالة المخالفة وفقاً للأحكام والإجراءات التي يقررها التشريع الوطني، بما في ذلك الوقف الكلى أو الجزئي للعمل.

(1) محمود عبد الفتاح زاهر : الوسيط في شرح قانون العمل الجديد ، ط 1 سنة 2003 ، ج 2 ، ص 781 .

(2) دليل اجراءات العمل في مجال تفتيش العمل : ص 32.

اعتبر المشرع تفتيش العمل هو التفتيش العام وتفتيش السلامة نوع من التفتيش الخاص فيسرى عليه القواعد الخاصة بالتفتيش العام الى جانب القواعد المناسبة لأدائه لوظيفته. وبالتالي يكون أيضاً لمفتشى السلامة والصحة المهنية صفة الضبطية القضائية، ويكون لهم دخول المنشآت محل التفتيش وطلب الأوراق والمستندات والاطلاع عليها وسؤال من يروا سؤالهم من العاملين أو صاحب العمل أو مدير المنشأة، واكتشاف المخالفات، ومنح المهلة لإزالتها، وإثبات المخالفات في محضر تمهيداً لرفعها الى السلطة المختصة بوزارة العمل لتتخذ ما تراه بشأنها: إما الحفظ أو الإحالة الى النيابة العامة، وذلك كله في الحدود المقررة لمفتش العمل، وكل ما تقدم الى جانب الاختصاصات التي حددها المشرع لمفتشى السلامة والصحة المهنية.

وبعد هذا التنويه ألزمت المادة 224 من قانون العمل وزارة القوى العاملة بثلاث التزامات:

الأول : إعداد جهاز متخصص للتفتيش على المنشآت يتشكل من أعضاء تتوافر فيهم المؤهلات العلمية والخبرة اللازمة في مجالات الطب والهندسة والعلوم وغيرها، وتكون مهمة هذا الجهاز مراقبة تنفيذ أحكام السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل، ويتم تفعيل هذه الرقابة بالتفتيش على أماكن العمل في فترات دورية مناسبة.

والثاني: لكي يقوم هذا الجهاز بمهمته على أكمل وجه طالب المشرع الجهة الادارية بتنظيم برامج تدريبية متخصصة ونوعية لرفع كفاءة ومستوى أداء افرادهم، وتزويدهم بالخبرات الفنية المتطورة لتحديثهم بما يضمن أفضل مستويات السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل.

أما الالتزام الثالث: فهو تزويد هذا الجهاز بالأجهزة ومعدات القياس وكافة الإمكانيات اللازمة لأداء مهمته، وكذلك تحديث هذه المعدات كلما تطلب الأمر ذلك.

واستثنى المشرع من اختصاص هذا الجهاز بالرقابة المنشآت المتعلقة عملها بالأمن القومي، وفوض رئيس مجلس الوزراء سلطة تحديد هذه المنشآت والجهة التي تتولى التفتيش عليها بقرار يصدر منه⁽¹⁾.

ثانياً: اختصاصات وسلطات جهاز تفتيش السلامة والصحة المهنية: الى جانب الاختصاصات المنصوص عليها في الباب السادس من قانون العمل حدد المشرع في المادة 225 من ذات القانون السلطات المسموح بها لجهاز التفتيش على السلامة والصحة المهنية لأداء مهمته على النحو التالي :

- 1- اجراء بعض الفحوص الطبية والمعملية على العمال بالمنشآت للتأكد من ملائمة ظروف العمل لهم، وعدم إصابتهم بأمراض مهنية.
- 2- أخذ عينات من المواد المستعملة أو المتداولة في العمليات الصناعية، والتي قد يكون لها تأثير ضار على سلامة وصحة العمال أو بيئة العمل، وذلك لتحليلها والتعرف على الآثار الناتجة عن استخدامها وتداولها، وإخطار المنشأة بذلك لاتخاذ ما يلزم في هذا الشأن.
- 3- استخدام المعدات والأجهزة وآلات التصوير وغيرها لتحليل أسباب الحوادث.
- 4- الإطلاع على خطة الطوارئ وتحليل المخاطر الخاصة بالمنشأة.
- 5- الإطلاع على نتائج التقارير الفنية والادارية التي ترد للمنشأة عن أنواع الحوادث الجسيمة وأسبابها.
- 6- الإطلاع على المخزون من المواد الخطرة التي تهدد المنشأة.

(1) وقد صدر تنفيذاً لهذا النص قرار رئيس مجلس الوزراء رقم 982 لسنة 2003 وجعل مهمة التفتيش على بعض الشركات من اختصاص وزارة الدولة للإنتاج الحربي.

حالة وجود خطر داهم يهدد سلامة المنشأة أو صحة العمال أو سلامة بيئة العمل: أجازت الفقرة الأخيرة من المادة 225 من قانون العمل في هذه الحالة - وبناء على تقرير جهاز تفتيش السلامة والصحة المهنية الأمر بإغلاق المنشأة كلياً أو جزئياً أو إيقاف آله أو أكثر حتى تزول أسباب الخطر، فتصدر نفس الجهة الادارية أمراً بإلغاء قرار الإغلاق أو الإيقاف.

وقد أعطى المشرع للجهة الإدارية سلطة تنفيذ القرار الصادر منها بالإغلاق أو الإيقاف بالطرق الإدارية، نظراً لخطورة النتائج التي قد تترتب على المخالفة.

أما المشرع الفرنسي فقد أعطى لمفتش العمل في هذه الحالة عرض الأمر على قاضى الأمور الوقتية ليصدر قراره بالإيقاف فوراً لأى وضع خطر تترتب على مخالفة لنصوص تشريعية أو تعليمات تتعلق بالصحة أو سلامة العمل (مرسوم 5 يوليو 1972).

ثالثاً: حدود السلطات الممنوحة لجهاز تفتيش السلامة والصحة المهنية: وضعت المادة 226 من قانون العمل حدوداً لممارسة حق التفتيش بالنسبة لاشتراطات السلامة والصحة المهنية الواردة فى التراخيص بأن يكون وفقاً لأحكام القوانين والقرارات المنظمة لها.

مثال ذلك القانون رقم 1 لسنة 1973 فى شأن المنشآت الفندقية والسياحية، والقانون رقم 55 لسنة 1977 بشأن إقامة وإدارة الآلات الحرارية والبخارية.

وبعد اكتشاف مفتش السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل، يكون عليه إتباع نفس الخطوات والإجراءات التى كان على مفتش العمل إتباعها.

وعندما يصل الى تحرير المحضر عليه - مثل مفتش العمل - تحديد الجريمة التى ارتكبتها صاحب العمل وبيان أركانها، وتحديد المسئول عن ارتكابها.

الفصل الثانى

تحديد المخالفة والمسئول عنها

ان تحديد المسؤولية يقتضى بداية وجود سلوك يتضمن اعتداء على قاعدة من قواعد قانون العمل، ثم تحديد هوية من ينسب اليه ارتكاب هذا الاعتداء ويسأل عنه. فتحديد المسؤولية عن الاعتداء على قواعد قانون العمل يقتضى بحث مزدوج: سلوكى وشخصى. وهذا ما أكدته محكمة النقض⁽¹⁾ من أنه: " لما كان يتعين بداءة لمساءلة الطاعن عن التهمة المسندة اليه ثبوت توافر صفته كرب عمل وإخلاله بالالتزامات التى أوجبها قانون العمل عليه تجاه من يستخدمهم لديه

لذلك يشترط - وفقاً لدليل إجراءات تفتيش العمل، أن يتضمن المحضر الذى يحدده مفتش العمل تحديد الفعل الذى وقع من صاحب العمل، والنص القانونى الذى خالفه، ونسبة هذا الفعل الى مرتكبه مزوداً بالمستندات الدالة على ذلك. ولذلك سوف نتناول فى هذا الفصل قواعد تحديد كل من : المخالفة التى ارتكبها صاحب العمل (السلوك) والمسئول عن ارتكابها (الشخص).

المبحث الأول

قواعد تحديد المخالفة التى ارتكبها صاحب العمل

(المسؤولية)

لم يضع مشرع قانون العمل - سواء المصرى أو الفرنسى - تعريفا لمخالفات العمل، واكتفى كل منهما بتحديد السلوك الواجب اتباعه، وذلك المهنى عنه، ثم بين العقوبة على مخالفة هذه النصوص باتيان سلوك مخالف لأحكامها، فالمشرعين لم يحددا جرائم، وإنما وضع التزامات يجب الوفاء بها وعاقب على مخالفتها.

وعند تحديد المخالفة المنسوبة لصاحب العمل نتجه الى تحليل سلوكه، أو كما ذهب رأى فى الفقه الفرنسى⁽¹⁾ نتساءل عن مولد المسؤولية.

(1) نقض جنائى فى الطعن رقم 1238 لسنة 46 ق ، جلسة 1977/4/17 .
MAYAUD Y.: op. cit., p. 947. (1)

ولا اعتبار هذا السلوك مكوناً لمخالفة تستوجب العقاب، يجب أن يصدر عن صاحب العمل مشتملاً عن أركانه الثلاثة هي : الشرعى والمادى والمعنوى، والا انتفت صفة المخالفة عنه واعتبر سلوكاً متفقاً وأحكام القانون ولا عقاب عليه.

المطلب الأول

الركن الشرعى لمخالفة صاحب العمل

يقصد بالشرعية أن يحدد المشرع السلوك المعاقب عليه، ويبين أركانه ووصفه بوضوح، وقد يحدد المشرع صفة الفاعل، وبالتالي لا تقع المخالفة الا اذا توافرت هذه الصفة⁽²⁾.

ومبدأ الشرعية فى الجرائم بصفة عامة يجد سنده فى الاعلان العالمى لحقوق الانسان 1789 (م 7)، والتعهد العالمى المتعلق بالحقوق المدنية والسياسية (م 15)⁽³⁾، كما نصت عليه الدساتير المصرية المتعاقبة، وآخرها المادة 66 من دستور 1971 بقولها: "... ولا جريمة ولا عقوبة إلا بناء على قانون ... " والظاهر من النص أنه لا يستلزم أن تكون الجريمة مقررة " بقانون " بل يكفى أن تنقرر " بناء على قانون ". وقد قصد المشرع من هذا التعبير مواجهة الحالات التى يفوض فيها المشرع السلطة التنفيذية فى اصدار تشريع⁽⁴⁾، وكذلك قرره المادة 3 من قانون العقوبات حيث نصت على أنه: "يعاقب على الجرائم بمقتضى القانون المعمول به وقت ارتكابها"⁽⁵⁾.

— ويقصد بشرعية المخالفات فى قانون العمل ضرورة وجود نص قانونى يحدد الالتزام المفروض على صاحب العمل، ويعاقب على مخالفته، والمقصود بالقانون هنا المعنى الواسع الذى يشمل مصادر التشريع: قانون العمل رقم 12

(2) عبد الرزاق الموافى عبد اللطيف: المسؤولية الجنائية لمدير المنشأة الاقتصادية الخاصة، رسالة للدكتوراه، جامعة المنصورة 1999، ص 43.

(3) MAYAUD Y.: op. cit., p. 948.

(4) د. محمود نجيب حسنى : المرجع السابق، ص 83، 84.

(5) وقد تضمن نص المادة 2/111 من قانون العقوبات الفرنسى هذا المبدأ :

“ La loi détermine les crimes et délits... Le règlement détermine les contraventions.”

كما نصت الفقرة 3 من نفس المادة على أنه :

“ nul ne peut être puni pour un crime ou pour un délit dont les éléments ne sont pas définies par la loi, ou pour une contravention dont les éléments ne sont pas définies par le règlement.”

لسنة 2003 والقرارات الجمهورية والوزارية الصادرة لتنفيذه والاتفاقيات الدولية والعربية - المتعلقة بالعمل - والتي صادقت عليها مصر .

وعلى ذلك لا يستطيع القاضى أن يعتبر سلوكاً معيناً مخالفاً إلا اذا وجد نص من المشرع أضفى عليه هذه الصفة، فإن لم يجد مثل هذا النص فلا سبيل الى اعتباره مخالف للقانون، حتى ولو اقتنع القاضى بأنه مخالف لقواعد العدالة أو الأخلاق أو الدين. فالقاضى لا يملك التجريم فيما لم يرد نص بتجريمه، ولا يقضى بغير العقوبة المقررة. كما أنه لا يجوز القياس فى مجال التجريم والعقاب⁽¹⁾. وإذا تطلب المشرع شروطاً معينة لتجريم الفعل فالقاضى ملتزم بالبحث عن توافر هذه الشروط ، فإن لم توجد أصبح الفعل مباحاً.

— وقد ضمن المشرع الباب الثانى من الكتاب السادس من قانون العمل تحديداً للأفعال التى تعتبر اعتداءً على أحكامه والعقوبات التى توقع على مرتكب كل منها (المواد من 237-257) وهذه النصوص تجعل من قانون العمل المصدر الأول والأساسى لتحديد مخالفات صاحب العمل، خاصة وأن كل أحكام هذا القانون تتسم بالصفة الآمرة، ولا يجوز الاتفاق على مخالفتها - كما جاء بنص المادة الخامسة منه - إلا اذا كانت هذه المخالفة لمصلحة العامل وتتضمن مزايا أو شروط أفضل له. وتقرير ما اذا كانت هذه المزايا أو الشروط لمصلحة العامل تخضع لتقدير قاضى الموضوع طبقاً لظروف كل حالة على حدة.

- وبالرغم من الاستقرار على احترام مبدأ الشرعية فى قانون العمل، إلا أن رأى فى الفقه الفرنسى⁽¹⁾ يرى أن هذا المبدأ غير متبع بفعالية - كما فى قانون

(1) د. ناهد العجوز : سبق الإشارة : ص 248 .

MAYAUD Y : op. cit., p. 948.

واستشهد على رأيه بنص المادة 1/432، 2 من قانون العمل الفرنسى، حيث تنص الفقرة الأولى من هذه المادة على ضرورة العرض واستشارة لجنة المنشأة فى كافة المسائل المتعلقة بتنظيم وإدارة وتسيير المنشأة، وقد اعتبر هذا النص غير واضح وغير محدد لأن الحالات التى يلتزم فيها صاحب العمل بالعرض واستشارة لجنة المنشأة يحتاج الى تعيين المقصود منها، إلا أن الدائرة الجنائية لمحكمة النقض نفت وجود أى غموض أو عدم تحديد فى النص لأنه يتعلق بأى اجراء يكون من شأنه التأثير على حجم أو هيكل المنشأة

العقوبات - ويرجع ذلك الى الغموض الذى يكتنف بعض نصوص العمل، بحيث لا يمكن تطبيق النص إلا بعد تفسيره أو تكييف بعض عناصره، وبالتالي يدخل قانون العمل فى نطاق نظرية الجرائم المفتوحة La théorie des infractions ouvertes ، بمعنى أن المخالفة تتحور مع التطبيقات بشكل كبير، وبحيث تصبح النتائج غير واضحة وليست دائماً واحدة. وبمعنى آخر يصبح من المستحيل أن نعرف مقدماً اذا كان السلوك معاقباً عليه أم لا ، ويرى صاحب هذا رأى أن هذه النتيجة هى احدى المجازفات للتمسك بمبدأ الشرعية. بالإضافة الى أن تكييف الوقائع كلما كان ناتجاً عن وضوح كلما أعطى تطبيقات سليمة.

— ولا شك أن النصوص التى تتضمن تحديد عناصر السلوك المخالف للقانون والمعاقب عليه، يجب أن تكون واضحة ومحددة ولا تحتاج الى تكييف أو تفسير، وهذا القول من أبسط المبادئ التى تقوم عليها ضمانات الحرية الشخصية.

المطلب الثانى

الركن المادى لمخالفة صاحب العمل

تستلزم كل جريمة لقيامها وجود ركن مادى، وهو المظهر الخارجى لها، ويفترض سلوك يتمثل فى فعل مادى⁽¹⁾. فما يدور فى نفس الإنسان وضميره لا يهتم به المشرع طالما لم يظهر للعالم الخارجى، ولا يتدخل إلا اذا صدر من المخالف السلوك الذى يجرمه القانون⁽²⁾.

(13 Janv 1998) crim) وإن كنا نرى أن النص فعلاً غير واضح ومسألة " أن يكون من شأنه التأثير " مسألة نسبية يختلف رأى بالنسبة لها من صاحب عمل الى آخر .

أما الفقرة الثانية - من نفس المادة - فتنص على ضرورة العرض المسبق على لجنة المنشأة " فى كل مشروع هام لإدخال تكنولوجيا جديدة". وقد اعتبر هذا النص أيضاً غير واضح وغير محدد لأنه لم يحدد المقصود من " مشروع هام " والأمر يحتاج الى تكييف المقصود من هذه الكلمة. إلا أن الدائرة الجنائية لمحكمة النقض تدخلت أيضاً ورفضت النقد الموجه لهذا النص لأن مدلول الأهمية يتحدد من خلال التغيرات التى يدخلها المشروع على تنظيم وسير العمل فى المنشأة (crim 3 Mai 1994) ونرى أيضاً أن تحديد التغيرات التى يدخلها المشروع فى المنشأة واذا كانت هامة أم لا مسألة نسبية يختلف النظر إليها من صاحب عمل الى آخر ومن ظروف منشأة الى أخرى، وبالتالي يصبح من الصعب المحاسبة على عدم تطبيق هذا النص.

MICHEL J.: op. cit., p. 86.

(2) د. عبد الرازق المواقى عبد الله : سبق الإشارة ، ص 221 .

ويمكن تعريف الركن المادى لمخالفة صاحب العمل بأنه النشاط الذى يصدر منه ويتخذ مظهراً خارجياً مخالفاً لأحكام أحد نصوص قانون العمل بالمعنى الواسع. ولكل مخالفة ركنها المادى الذى يختلف من واحدة الى أخرى. وقد يتخذ اشكالاً متعددة تبعاً للأسلوب الذى يتبعه الفاعل لتنفيذ المخالفة والذى يجرمه المشرع بالتالى، وهذا الشكل المادى للتنفيذ قد يكون باتخاذ سلوك ايجابى أو سلبى، بسيط أو على سبيل الاعتبار، وقتى أو مستمر، المخالفة بنتيجة (المادية) والمخالفة بدون نتيجة (الشكلية).

اولا : المخالفة الايجابية والمخالفة السلبية: والمخالفة الايجابية هي تصرف أو سلوك ايجابى يتضمن تحقيق ما نهى عنه القانون أو اللائحة⁽³⁾. فصاحب العمل ينفذ فى منشأته وفى علاقاته بعماله القواعد التى حظرها المشرع. وهذا النوع من المخالفات قليل فى قانون العمل، ومن الأمثلة على هذا السلوك تعيين عامل غير حاصل على شهادة القيد بمكتب العمل، والتى نصت المادة 2/13 من قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 على عدم جواز تشغيل عامل إلا اذا كان حاصلاً عليها، تشغيل عمال عن طريق متعهد أو مقاول توريد عمال، بالمخالفة لنص المادة 2/16 من قانون العمل - تقاضى مقابل تشغيل بالمخالفة للحظر الوارد بالمادة 21 من قانون العمل - نقل عامل بالأجر الشهري الى فئة عمال المياومة بالمخالفة للمادة 40 من قانون العمل، مخالفة قواعد تشغيل النساء المنصوص عليها فى المواد من 88-96 من قانون العمل، وقرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم 155 لسنة 2003 ، ورقم 183 لسنة 2003، مخالفة قواعد تشغيل الأحداث الواردة بالمواد 98-103 من قانون العمل، وقرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم 118 لسنة 2003.

أما المخالفة السلبية فهي سلوك سلبى يتضمن عدم احترام التزام بعمل مفروض بمقتضى القانون أو اللائحة⁽¹⁾. أى أن صاحب العمل قد تخلى عن أداء عمل واجب عليه قانوناً، فالامتناع ليس مجرد عدم فعل وإنما عدم إتيان بالفعل

MICHEL J. : op. cit., p. 87.

(3)

د. ناهد العجوز : سبق الإشارة ، ص 258 .

MICHEL J. : op. cit., p. 87-88.

(1)

المأمور به⁽²⁾. ويمثل هذا النوع من المخالفات غالبية أحكام قانون العمل. ومن أمثلة هذه المخالفات : عدم ابلاغ صاحب العمل مكتب العمل ببيانات العمال وفقاً لأحكام المادة 15 من قانون العمل، عدم تحرير عقد العمل طبقاً لأحكام المادة 32 من قانون العمل، عدم الوفاء بأجر العامل طبقاً لأحكام المادة 38 من قانون العمل، عدم مراعاة قواعد التحقيق مع العمال المنصوص عليها في المواد من 58-68 من قانون العمل، على أن المجال الخصب لهذه المخالفات نجده في أحكام السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل، حيث يزخر - هذا المجال - بالعديد من الالتزامات التي يفرضها القانون واللوائح والقرارات الوزارية على صاحب العمل. وهذه الالتزامات تبدأ من اختيار مواقع العمل واشتراط الحصول على التراخيص اللازمة طبقاً لأحكام المواد من 204-207 من قانون العمل، الى تأمين بيئة العمل للوقاية من المخاطر الفيزيائية م 208 والميكانيكية م 209 والبيولوجية م 210 والكيميائية م 211 والمخاطر السلبية م 212 والوقاية من مخاطر الحريق م 214 وإعداد خطة للطوارئ م 215 من قانون العمل. وكذلك قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم 211 لسنة 2003، ومراعاة تقديم الخدمات الصحية والاجتماعية المواد من 216-223 من قانون العمل وقراري وزير القوى العاملة والهجرة رقم 153 لسنة 2003 ورقم 180 لسنة 2003 وهذه الأمثلة جزء من الأحكام التي تضمنها الكتاب الخامس من قانون العمل.

ثانياً: المخالفة البسيطة أو على سبيل الاعتقاد: المخالفة البسيطة هي تلك التي تتكون من فعل واحد - سواء كان ايجابياً أو سلبياً - ومخالفة قواعد قانون العمل في مجملها تشكل مخالفات بسيطة تتم بفعل واحد يصدر من صاحب العمل بالمخالفة لأحكام القانون، ومن الأمثلة على ذلك مخالفة قواعد التشغيل - الباب الأول من الكتاب الثاني من قانون العمل، أحكام عقد العمل الفردي - الباب الثاني من الكتاب الثاني من نفس القانون - الأحكام الخاصة بالسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل، عدم احترام أحكام الاتفاقية الجماعية (م 162 من قانون العمل).

(2) د. عبد الرازق الموافي عبد اللطيف : سبق الإشارة ، ص 234 .

أما المخالفة على سبيل الاعتیاد، فهي تلك التي تتطلب لقيامها تكرار صدور أفعال متماثلة - لا يعد كل منها منفصلاً مخالفة - وبمعنى آخر⁽¹⁾، فإن الركن المادی للمخالفة هو تكرار الفعل الذي يشكل الاعتیاد⁽²⁾ وبالنسبة لقانون العمل الفرنسي، فإن هذا التقسيم بين نوعي المخالفة يمكن أن يظهر بوضوح من خلال العمل الخفي travail clandestine ، والذي أصبح منذ صدور القانون رقم 210 - 97 في 11 مارس 1997 العمل المستتر أو المقنع le travail dissimulé ، في السابق كان العمل الخفي لا يجرم إلا في حالة اتیانه على سبيل الاعتیاد، إلا أن المادة 10/324 من قانون العمل استبعدت من نصوصها اشتراط اللجوء الى أنشطة متكررة لوجود المخالفة، ولكن بفضل التعديل الذي جاء به القانون رقم 87/39 في 27 يناير 1987 ، فإن العمل الخفي لم يعد يعرف بالإشارة الى خدمات على سبيل الاعتیاد، والمخالفة أصبحت بسيطة. هذا التغيير أصبح واضحاً لأن فعل واحد كاف لتكون الركن المادی للمخالفة ولم تعد تحتاج الى تكرارها.

ثالثاً: المخالفة الوقتية والمخالفة المستمرة: ان التنفيذ المادی للمخالفة يتقيد بالضرورة ببعد زمني، فهو إما أن يتم في وقت محدود، أو يطول في الوقت مستتبناً استمرار الفعل المخالف⁽¹⁾.

والنوع الأول هو المخالفة الوقتية وفيها يتكون السلوك المخالف لصاحب العمل من فعل واحد يحدث في وقت محدود ويكتمل بمجرد ارتكاب الفعل الذي يحرمه قانون العمل⁽²⁾، ومن الأمثلة على هذا النوع من المخالفات: عدم ارسال البيانات العمالية الى مكتب العمل م 15 من قانون العمل، تقاضى مقابل التشغيل م 21 ، عدم اجراء الفحص الطبى الدورى للعاملين المعرضين للإصابة بأحد الأمراض المهنية م 219/ج.

(1) MICHEL J.: op. cit., p. 88 , 89.

د. ناهد العجوز : سبق الإشارة ، ص 261 .

(2) MAYAUD Y. : op. cit., p. 949.

(1) MICHEL J. : op. cit., p. 89.

(2) د. ناهد العجوز : سبق الإشارة ، ص 260.

أما النوع الثانى وهى الجرائم المستمرة فهى تلك التى يعتبر الزمن أحد العناصر المؤثرة فى الركن المادى. وهى إما أن تكون مستمرة استمراراً ثابتاً، حيث لا يحتاج السلوك المخالف الى تدخل جديد من جانب صاحب العمل - ومثال ذلك تشغيل عامل غير حاصل على شهادة القيد بمكتب العمل م 13 من قانون العمل- أو استمراراً متجدداً لأن نشاط صاحب العمل يحتاج الى تدخل ارادته مجدداً - ومثال ذلك رفض صاحب العمل إعادة العامل المفصول فصل تعسفى الى عمله، فالجريمة تظل مستمرة طالما بقى رفض صاحب العمل قائماً⁽³⁾. كذلك تعيين عامل أجنبى غير حاصل على ترخيص للعمل م 27 من قانون العمل. ويلاحظ أن الجرائم المستمرة كثيرة العدد فى قانون العمل، بحيث أن كل المخالفات السلبية " تستحق بطبيعتها أن تعتبر مخالفات مستمرة"⁽⁴⁾.

رابعاً: المخالفة بضرر (المادية) والمخالفة بخطر (الشكلية)⁽¹⁾: ويمكن تقسيم المخالفات التى تقع من صاحب العمل بالنظر الى نتيجة ارتكاب ركنها المادى الى: مخالفة كاملة (بضرر) وهى التى وقعت كاملة لمجرد تحقيقها للضرر (النتيجة) الناتج عنها⁽²⁾، والمخالفة بخطر وهى التى يجرم المشرع الفعل بذاته دون نظر الى تحقيق الضرر، ويطلق عليها المخالفة الشكلية. وتوصف أيضاً المخالفة بخطر بأنها مخالفة سلوك⁽³⁾، وعلى عكس المخالفة بضرر، فإن المخالفة بخطر لا تضم بين العناصر المكونة لها عنصر النتيجة، الذى يعد الناتج الطبيعى للسلوك المخالف⁽⁴⁾. ومثال للمخالفة بضرر القتل الخطأ والاعتداء الخطأ، وهما لا يعرفان فقط بالإشارة الى أنهما سلوك عدوانى، وإنما أيضاً بأنهما انتهاك فعلى لحياة أو

MICHEL J. : op. cit., p. 89.

(3)

CŒURET Alain: Droit pénal du travail, Généralités,

(4)

Infractions," Juris Classeur Travail, 1996, N° 97, p. 32. " Toutes les infractions d'omission méritent par leur nature même d'être considérées comme des infractions continues.

(1) وهى ما درج على تسميتها فى القانون الفرنسى.

." L'infraction matérielle et l'infraction formelle

MICHEL J.: op. cit., p. 90 0 91.

(2)

Infraction de comportement.

(3)

MAYAUD Y.: op. cit., p. 949.

(4)

جسداً ونفس العامل، وبدون وقوع هذا الانتهاك لا تتحقق المخالفة من الناحية القانونية. وللوقوف على أهمية هذه التفرقة بين المخالفات بالنسبة لقانون العمل، نكتفى بالتعرض لتحديات السلامة في المنشأة.

فالأخذ بالمخالفة بضرر يؤدي الى عدم الاعتداد بأي انتهاك لقاعدة من قواعد الصحة أو السلامة إلا اذا نتج عنه حادثة عمل وخلف إصابات فعلية وربما قتلى. ولكن هذا ليس الحل المعمول به، فقانون العمل منذ وقت طويل اتخذ أسلوباً آخر لتجريم الفعل، بقصد معاقبة السلوك في مصدره والعدوان في سببه، وليس في نتائجه⁽⁵⁾. فكل القواعد المتعلقة بالصحة والسلامة وحماية بيئة العمل تعاقب على انتهاك القواعد في ذاته دون أن تتعلق بالنتيجة، وتأسيس مسؤولية صاحب العمل على سلوكه فقط - منفصلاً عن النتائج، يسهل محاسبته ونسبة هذه المخالفات اليه لأنها ترتبط بظروف أقل صعوبة وأقل مخاطرة من المخالفة بضرر، وبحيث يمكننا القول بأن العدالة هنا أصبحت أكثر ضماناً وثباتاً، ومن واقع أن عدم احترام قاعدة سلامة ليست دائماً المسبب للضرر، فمن الأفضل أن نؤسس العقاب ليس على تحقق غير مؤكد لضرر فعلي، وإنما على يقين أن سلوك ما يستطيع أن يحقق هذا الضرر. فعدم اتخاذ إجراءات السلامة المنصوص عليها بقانون العمل يمكن أن يؤدي الى تعريض العمال لخطر الموت أو الإصابة الجسدية⁽¹⁾.

ونلاحظ أن كل أحكام قانون العمل تعاقب على عدم احترام القاعدة التي قررها المشرع دون انتظار للنتائج المترتبة عليها، وينظر الى هذه النتائج فقط عند تقدير التعويض.

(5) المرجع السابق.

(1) المرجع السابق.

ومن الأمثلة على مخالفات الخطر (الشكلية) في قانون العمل الفرنسي جنحة العقلة التي تتحدد بالوسائل المستخدمة، بعيداً عن النتائج المترتبة (Cass. Crim. 17 Mars 1976) وقد حكم بمسؤولية صاحب عمل بجنحة عقلة ممارسة الحق النقابي (Cass. Crim. 10 Jévrier 1972) وأيضاً صاحب العمل الذي يتخذ الوسائل لعزل ممثل نقابي (Cass. Crim. 4 Janv. 1991).

MICHEL J. : op. cit., p. 91.

المطلب الثالث

الركن المعنوى لمخالفة صاحب العمل

لا يكفى الركن المادى وحده لقيام المخالفة، وإنما يلزم توافر الركن المعنوى، ويقصد به الارادة الآثمة لمرتكب الفعل المكون للركن المادى للمخالفة.

ودراسة الركن المعنوى للمخالفة تعنى رصد حالة الإدراك والاختيار عند الفاعل، وعلى ذلك، فإن الركن المعنوى يقدم بعداً شخصياً للسلوك⁽²⁾. وهذا البعد الشخصى لا يمكن تحديده دون تحليل الدوافع النفسية التى صاحبت التنفيذ. فالمخالفة ينظر إليها هنا من زاوية ارادة مرتكبها، أو - بعبارة أخرى - من ناحية قصده.

— فإذا أراد صاحب العمل السلوك والنتيجة المترتبة عليه، كانت مخالفته عمدية، وتوافر لديه القصد الجنائى⁽¹⁾، وقد يهتم المشرع بالباعث والغاية من ارتكاب الفعل، ويعتبر هذا الباعث عنصراً فى القصد الجنائى. أما اذا كان سلوك صاحب العمل لم يقصد به النتيجة، وإنما صدر عن عدم احتياط أو رعونة أو إهمال، أو عدم احترام القانون أو اللائحة، فنحن أمام خطأ غير عمدى⁽²⁾.

ولم يرد فى قانون العمل ما يفيد تقسيم المخالفات الى عمدية وغير عمدية، وإنما هذا التقسيم من عمل الفقه، ارتباطاً منه بقانون العقوبات.

أولاً : المخالفات العمدية (توافر القصد الجنائى): لا بد فى هذا النوع من المخالفات توافر القصد الجنائى لدى صاحب العمل، وهو ما يعنى اظهار العداء للقيم التى يحميها المجتمع⁽³⁾، ولأن هذا القصد ينبع من ادراك المخالف، ويكفى لقيامه ان يتضح علمه بالقاعدة واجبة الالتزام، ورغبته فى التصرف عكس أحكامها⁽⁴⁾. وعلى ذلك، يمكن تعريف القصد تعريفاً مجرداً بأنه ارادة التصرف مع

(2) MAYAUD Y.: op. cit., p. 950.

(1) د. عبد الرزاق المواقى عبد الله : سبق الإشارة ، ص 50 .

(2) المرجع السابق ، ص 61 .

(3) MAUAUD Y. : op. cit., p. 950.

(4) وقد أكد القضاء الفرنسى هذا المعنى فى عدة أحكام جاء بها :

العلم بالدافع. وبناء عليه، فإن مسؤولية صاحب العمل عن مخالفته للقانون ليست محل جدل لأنه، وباعتباره مهنيًا، مفترض علمه بواجبات الإدارة والرقابة التي يلتزم بها، ويسأل عن مخالفة عمديه إذا لم يحترم هذه الواجبات، كتعيين عامل غير مقيد بمكتب العمل، أو مخالفة قواعد تعيين العمال الأجانب، أو مخالفة قواعد تشغيل النساء أو الأطفال، أو عدم تقديم المستندات التي يطلبها مفتش العمل، ففي كل هذه الأمثلة أراد صاحب العمل مخالفة أحكام وقواعد قانون العمل، وتحقيق النتيجة وهي التخلص من الالتزامات التي تفرضها عليه هذه الأحكام والقواعد ولا يتعلق الأمر هنا باعتبار مسؤولية صاحب العمل مفترضة استناداً إلى فكرة المخالفات المجنحة Les delets contreventionnels والتي يعاقب عليها رغم حسن نية فاعلها، فالحقيقة غير ذلك وتتعلق بفكرة مجردة كاملاً، وهي افتراض ادراكه للفعل الذي يقوم به ونتيجته ادراكاً تاماً⁽¹⁾.

ونظراً لأن قوام القصد الادراك وحرية الاختيار، ولا يؤثر فيها كونه - القصد - مفترضاً - فإن المسؤولية عن مخالفات العمل يمكن أن تسقط إذا أثر فيها أحد موانع المسؤولية، وهي القوة القاهرة والإكراه. أما الخطأ في القانون، فنشارك الرأي الذي يرفضه كمانع لمسؤولية صاحب العمل، لأنه يتعارض مع قرينة علمه بالقانون بل ويقلب هذه القرينة إلى العكس⁽²⁾.

ثانياً: المخالفات غير العمدية (انتفاء القصد): وهنا يتجه المخالف إلى أحداث الفعل دون أن يقصد نتيجته. فصاحب العمل يمتنع عن تزويد المنشأة بمهمات اطفاء الحريق، ولكن لا يقصد أن يحدث حريق في المنشأة ويصيب

“ La seule constatation de la Violation en connaissance de cause d’un pre
Scripton légale ou réglementaire implique, de la part de son auteur
l’intention coupable exigé par l’art. 121-3 al. 1^{er}, C. pén.”

Crim 25 Mai 1994, 12 Juill. 1994, 8 Juin 1995, 30 Oct. 1995...

Cite par MAYAUD Y. : p. 95.

MAYAUD Y.: op. cit., p. 951.

(1)

(2) المرجع السابق: إلا أن محكمة النقض الفرنسية اجازت مؤخراً اعتبار الخطأ في القانون مانعاً لمسؤولية صاحب العمل في حالة كان النص الخاص بتحديد ساعات العمل قد تم عرضه على تفتيش العمل لبدء الرأي فيه، فجاء تفسير النص غير واضح، مما أوقع صاحب العمل في المخالفة.

Cass. Crim 5 Mars 1997, Bull, Crim, N° 84.

العمال في أنفسهم أو في أبدانهم، وهذا النوع من المخالفات أقل خطورة من المخالفات العمدية.

— ويتعلق انتفاء القصد بكل صور عدم الاكتراث للقيم التي يحميها المجتمع، ويتمثل الركن المعنوي هنا في شكل الخطأ⁽³⁾. وقد عرف الفقه الخطأ بأنه اخلال بالتزام عام يفرضه المشرع على الأفراد، وهو الالتزام بمراعاة الحيطة والحذر فيما يباشرونه من نشاط، حرصاً على المصالح التي يحميها القانون⁽⁴⁾. كما عرفته محكمة النقض المصرية بأنه " تصرف الشخص تصرفاً لا يتفق والحيطة التي تقضى بها ظروف الحياة العادية، فهو عيب يشوب مسلك الانسان لا يأتيه الرجل العادى المتبصر الذى أحاطت به ظروف خارجية ماثلة للظروف التي احاطت بالشخص المسئول⁽¹⁾".

— وينقسم الخطأ في القانون المصرى الى مخالفات تقع بسبب الإهمال أو عدم الاحتياط أو الرعونة، وأخرى تقع لمجرد مخالفة أو عدم احترام قواعد القانون أو اللائحة⁽²⁾، وهذا النوع الأخير من الخطأ يحتل أهمية كبيرة بالنسبة لمسئولية صاحب العمل.

— أما المشرع الفرنسى فيفرق بين نوعين من الخطأ : الخطأ القصدى Faute délibérée وهو الذى يضع الغير فى خطر مقصود، والخطأ البسيط Faute simple وهو الذى يصدر فى صورة عدم التبصر أو الإهمال أو عدم مراعاة واجب الحيطة والسلامة المقرر بالقانون أو اللائحة ولا يشترط تحقق ضرر منه⁽³⁾. وهذا التقسيم ليس نظرياً فقط وإنما عملياً، حيث يحكم كل منهما

(3) د. ناهد العجوز : سبق الإشارة ، ص 403 .

(4) د. عبد الرزاق المواقى عبد اللطيف : سبق الإشارة ، ص 253 .

(1) نقص مصرى 10 مارس 1974 أحكام النقض ، مشار اليه بالمرجع السابق.

(2) المرجع السابق.

(3)

COEURET A et FORIS E.: op. cit., p. 250.

Selon l'article de la loi 16 Décembre 1992, 339," les délits intentionnels prévus par les textes autres que le nouveau Code pénal

قواعد قانونية تختلف عن الآخر نتيجة لاختلاف المخاطر، ويعتبر الفقه الفرنسى أن الخطأ القصدى يشكل الركن المعنوى للغالبية من مخالفات قانون العمل⁽⁴⁾.

أما بعد تعديل قانون العقوبات الفرنسى بقانون 10 يوليو 2000 الذى عدل فى هذا الخطأ الغير عمدى - وتابعة القضاء - فإن صاحب العمل لا يسأل عن هذا الخطأ الا اذا تحقق عنه ضرر، وفى حالتين :

الأولى: عدم الحيطة بحيث تكون مسئوليته مباشرة عن الضرر الذى وقع.

الثانية: ارتكابه خطأ شخصى أو مقصود وكان سبباً غير مباشر للضرر⁽¹⁾.

وعندما يكتمل للمخالفة ركنيها المادى والمعنوى ويتضح وجودها، تظهر المسئولية، ويبقى البحث عن يسند اليه هذا الفعل.

المبحث الثانى **قواعد تحديد المسئول عن مخالفة قواعد قانون العمل** **(المسئول)**

عندما يتم تحديد المخالفة بركنيها، نبدأ بالبحث عن تسند اليه هذه المخالفة، أو من يتحمل تبعاتها ويوقع عليه العقاب الذى قرره المشرع على ارتكابها، وعادة ما يحدد المشرع فى قانون العمل هذا المسئول وهو من يوجه اليه الخطاب بالالتزام ويكون مسئولاً عن تنفيذه. وهو اما شخص طبيعى كصاحب المنشأة أو مديرها اذا كانت منشأة فردية، أو رئيس مجلس ادارتها أو العضو المنتدب للإدارة أو المدير العام اذا كانت منشأة جماعية، كشركات الأشخاص أو شركات الأموال، واما أن يكون شخصاً معنوياً، أى المنشأة نفسها، فالشخص المعنوى (للمنشأة

ne seront constitués que s'il est rapporté la prevue d'une imprudence, d'une négligence ou à fortiori d'une mise en danger d'autrui."

MAYAUD Y. ; op. cit. p. 951.

ROBERT J.-H. : op. cit., p. 957.

(4)

(1)

الفردية أو الجماعية) يتمتع بجميع الحقوق، إلا ما كان منها ملاصقاً لصفة الإنسان الطبيعية، فاعتبره المشرع الفرنسى صراحة مسئولاً عما يرتكبه المسئولين عن ادارته من مخالفات قانونية، ومنها مخالفات أحكام قانون العمل. أما المشرع المصرى فقد أجاز المسئولية الجنائية للمنشأة كشخص معنوى، وبشروط محددة فى الجرائم الاقتصادية، أما فى قانون المل، فقد تستشف من بعض العقوبات التى توقع على المنشأة ذاتها (كالحلق وسحب الترخيص) دون التصريح بمسئولية الشخص المعنوى.

لذا ، فسوف نبحث الاحكام التى تنظم مسئولية كل من الاشخاص الطبيعيين ، والأشخاص المعنوية.

المطلب الأول

مسئولية الأشخاص الطبيعيين عن مخالفات قانون العمل

القاعدة فى التجريم تقوم على مبدأ شخصية المسئولية⁽¹⁾. وهذا المبدأ يعنى أن الشخص لا يسأل بصفته فاعلاً أو شريكاً إلا اذا كان نشاطه مؤثراً فى وقوع الجريمة⁽²⁾، أى أن هناك رابطة مساهمة مادية بين الفعل المجرم وسلوك الشخص المسئول. ويتربط على ذلك أنه لا يمكن أن تتعدى المسئولية مرتكب المخالفة الى غيره ممن لم يسهم فيها بوصفه فاعلاً أو شركاً⁽³⁾. هذا المبدأ قد نصت عليه المادة 66 من الدستور المصرى "العقوبة شخصية ولا جريمة ولا عقوبة إلا بناء

(1) عبد الرازق الموفى عبد اللطيف: سبق الاشارة ، ص 34 .

(2) فقد قررت محكمة النقض المصرية بأن الانسان لا يسأل بصفته فاعلاً أو شريكاً إلا عما يكون لنشاطه دخل فى وقوعه من الاعمال التى نص القانون على تجريمها، سواء كان ذلك بالقيام بالفعل أو بالامتناع الذى يجرمه القانون (نقض 13 نوفمبر 1973، مجموعة أحكام محكمة النقض، س 24 ص 978 رقم 204). كما قررت محكمة النقض الفرنسية أنه لا يعاقب شخص إلا عن فعله الشخصى.

“ Nul n'est punissable qu' à ralsion de son fait personnel.” Cass. Crim., 3 Mars 1859, 16 Decembre 1948.

Le principe de personnalité.

(3)

على قانون .." كما تضمنتها المادة الخامسة من قانون العقوبات، والمادة 1/121 من قانون العقوبات الفرنسي⁽⁴⁾.

وبالنسبة لقانون العمل، فإن مشكلة تحديد المسئول عن المخالفات تخضع لمعطيات ناشئة عن الظروف الخاصة لهذا القانون من ناحية والاعتبارات العملية المؤثرة في فاعليته من ناحية أخرى. وهذه العوامل مجتمعة تؤدي الى الخروج على قاعدة شخصية المسؤولية⁽¹⁾، ويتم ذلك على طريقتين: الأولى: اعتبار صاحب العمل هو المسئول الأول - سواء من خلال النصوص التشريعية، أو بواسطة أحكام القضاء - للكثير من مخالفات قانون العمل. فهو ان لم يكن مرتكبها، فقد أخطأ في عدم منع وقوعها⁽²⁾. والثانية: الغاء التحديد المادي للمسئولية، الذي يبحث عن مرتكب فعلها المادي واللجوء الى التحديد القانوني أو القضائي لها، والذي يصيب في النهاية صاحب العمل أو مدير المنشأة⁽³⁾.

ومن ذلك يبين أن مسؤولية صاحب العمل مزدوجة، فهي تارة شخصية طبقاً للقواعد العامة في التجريم وتارة مفترضة عن فعل أحد التابعين له.

ولكن المشرع بعد أن كبل صاحب العمل أو مدير المنشأة بالمسئوليات عن المخالفات التي تقع في المنشأة، ترك له منفذاً للهروب والتصل من هذه المسؤولية، إذا أثبت أنه قد سبق وفوض سلطاته الى أحد معاونيه والتابع له في المنشأة، ويصبح هذا الأخير مسئولاً شخصياً عن ارتكاب المخالفة.

وسوف نتناول هنا تحديد المسؤولية الشخصية عن مخالفات العمل، سواء كانت صادرة من صاحب العمل نفسه أو ممن فوضه سلطاته، ثم نرجع الى تحديد مسؤولية صاحب العمل عن فعل احد تابعيه.

Article 121 C.P.F.: "Nul n'est responsable que de son propre fait." ⁽⁴⁾

PUECH Marc: L'identification du responsable: Nouveaux ⁽¹⁾

problèmes. Droit Social, N° 7-8 Juillet – Août 1984, p. 493.

MAYAUD Y.: op. cit., p. 942. ⁽²⁾

PUECH M. : op. cit., 493. ⁽³⁾

أولاً: المسؤولية الشخصية عن مخالفات قانون العمل: هذه المسؤولية الشخصية تنتج من صدور الفعل المخالف من صاحب العمل نفسه، أو ممن فوضه سلطات الإدارة في المنشأة.

1- المسؤولية الشخصية لصاحب العمل: من الناحية القانونية، يسأل صاحب العمل عن كل فعل أو امتناع قام به شخصياً بالمخالفة لأحكام قانون العمل، سواء كان فاعلاً أصلياً أو شريكاً. وهذا التحديد ليس إلا صدى لأحكام التجريم في قانون العقوبات.

أما فعلياً ، فقد حدد المشرع - سواء في القانون المصرى أو الفرنسى - الحالات التى اعتبر فيها صاحب العمل هو المسئول عن المخالفة. فتضمنت مواد العقوبات الواردة فى قانون العمل المصرى فى الغالب من أحكامها معاقبة صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة. وفى البعض الآخر من هذه المواد نص على معاقبة كل من يخالف الواجبات الواردة فى مواد القانون التى تحددها، وإذا رجعنا الى هذه النصوص الأخيرة نجد أن الخطاب بالإلزام فيها موجه الى صاحب العمل أو من يمثله.

وأحيانا يعاقب المشرع المتسبب فى ارتكاب المخالفة مع صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة (م 256 التى تقرر العقوبة على مخالفة أحكام الكتاب الخامس من قانون العمل، بشأن السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل والقرار الصادر تنفيذاً له) وكذلك فعل المشرع الفرنسى حيث نص أحياناً على مساءلة صاحب العمل، وأحياناً أخرى على مساءلة مدير المنشأة (م 4/152 - 2/263 - م 2/365 - م 2/263، 3 من قانون العمل الفرنسى). أى أن المشرعين اختاروا رأس المنشأة لتحمل تبعة المخالفات التى تقع بها، فصفة صاحب العمل، كما عبرت محكمة النقض المصرية ركن فى الجريمة التى يرتكبها⁽¹⁾.

(1) نقض جنائى فى الطعن رقم 2040 لسنة 38 ق. جلسة 1969/3/17 لسنة 20 ، وكذلك نقض جنائى فى الطعن رقم 158 لسنة 49 ق. جلسة 1979/6/10 لسنة 30، مشار اليه فى : محمود عبد الفتاح زاهر: سيق الإشارة ، ج 2 ، ص 803 .

وهذه المسؤولية وإن كانت تجد أساسها القانوني في ارتكاب صاحب العمل لإثم مخالفة قاعدة من قواعد قانون العمل، إلا أن المشرع بادر باعتباره هو، أو من يمثلته، المسئول عن هذه المخالفة، وقرر له العقوبة دون التيقن من ارتكابه الفعل المادى المكون لها. وقد يبدو من ذلك أن المشرع قد افترض المسؤولية، إلا أن الرجوع الى أحكام قانون العمل يوضح أن المشرع قد ألزم صاحب العمل شخصياً بواجبات وعاقبه على عدم الوفاء بها.

وهذا الموقف من المشرع جعل الفقه يتجه الى اعتبار صاحب العمل مسئولاً شخصياً عن كل المخالفات المرتبطة بتشغيل المنشأة، وليس فقط عن تلك المنصوص عليها في قانون العمل⁽¹⁾.

ونبدأ بتحديد المقصود بصاحب العمل أو مدير المنشأة، ثم ننقل الى توضيح الاساس القانوني لهذه المسؤولية.

أ - **تعريف صاحب العمل:** هذا التحديد يجد صعوبة في التوصل اليه، بسبب زيادة التعقيدات في نظم ادارة المنشآت، علاوة على الاشكال المتعددة لهذه المنشآت والتي أصبحت بعيدة جداً عن الأنماط القانونية التي تنظمها النصوص القانونية⁽²⁾. وقد عرف مشرع قانون العمل صاحب العمل بأنه: " كل شخص طبيعى أو اعتبارى يستخدم عاملاً أو أكثر لقاء أجر ". وهذا النص يوضح أن المقصود بصاحب العمل هو من يملك سلطة الاشراف الادارى على عماله والمنوط به تنفيذ أحكام القانون. وفي هذا المعنى قضت محكمة النقض المصرية بأن " المراد بصاحب العمل فى خطاب الشارع هو صاحب الأمر بحسب النظام الموضوع للمنشأة فى الاشراف الادارى على شئون العمال، المنوط به الاختصاص بتنفيذ ما افترضه القانون، وهذا الوصف فى المخاطب به ركن فى الجريمة التى تتسبب اليه⁽³⁾ ".

ROBERT J. – H.: op. cit., p. 956.

MAYAUD Y. : op. cit. p. 943.

(3) سبق الإشارة الى الحكم.

كما قضت بأن الحكم الجنائي يجب أن يستجلى صفة المتهم كصاحب عمل عند المنازعة في توافرها والا كان معيباً بالقصور: "ولما كان ذلك وكان يتعين بداءة لمساءلة الطاعن عن التهمة المسندة اليه ثبوت توافر صفة كرب عمل وإخلاله بالالتزامات التي أوجبها قانون العمل عليه تجاه من يستخدمه لديه، وكان الحكم المطعون فيه لم يعرض لما دفع به الطاعن من انتفاء صفة كصاحب عمل - رغم أنه دفاع جوهري - قد يترتب على تحقيقه تغير وجه الرأي في الدعوى، فإنه يكون معيباً بالقصور متعيناً نقضه والإحالة⁽¹⁾".

- وقد عرف الفقه الفرنسي رئيس المنشأة بأنه الشخص الذي يمتلك بشكل أساسي كافة سلطات الإدارة على العاملين والأموال المخصصة للنشاط⁽²⁾. وفي تعريف آخر هو الشخص الذي يمارس التوجيه والإدارة على أعلى مستوى في المنشأة⁽³⁾.

ويبدو من تعريف قانون العمل المصري ورأى محكمة النقض المصرية، ورأى الفقه الفرنسي أن مسؤولية صاحب العمل التي يحمله بها القانون لا تتولد باعتباره صاحب المنشأة وإنما باعتباره صاحب الكلمة العليا في إدارة المنشأة. فالمسؤولية وسلطة الإدارة وجهان لعملة واحدة، فإذا لم يكن صاحب العمل هو المسؤول عن الإدارة تنتقل المسؤولية الى من يمثله في إدارة المنشأة.

- ومصطلح صاحب المنشأة (في القانون المصري) أو مدير المنشأة (في القانون الفرنسي) يعتبر مصطلحاً واسعاً يدخل فيه نوعين من أصحاب الأعمال، يمكن اعتبار أي منهما مسئولاً عن مخالفة قانون العمل ويوقع عليه العقاب، الأول علاقته بالمنشأة قانونية - صاحب العمل أو المدير القانوني، والثاني لا يرتبط بالمنشأة بعلاقة قانونية، وإنما بعلاقة واقعية - صاحب العمل أو المدير الفعلي.

ويضاف الى النوعين السابقين من أصحاب الأعمال المديرين القضائيين.

(1) نقض جنائي في الطعن رقم 1238 لسنة 46 ق جلسة 1977/4/17 السنة 28 ، مشار اليه في : محمود عبد الفتاح زاهر : ص 804 .

(2) COEURET A. et FORTIS E.: op. cit., p. 116.

(3) MICHEL J.: op. cit., p. 162.

(1) صاحب العمل أو المدير القانوني: employeur ou dirigeant de

droit : والقانونية صفة تلحق بالشخص الطبيعي - أو المعنوي - الذى يشغل وظيفة بالمنشأة تولد له السلطات التى يمارسها على العاملين بها، ومن السهل تحديد شخصية صاحب العمل القانوني فى المنشأة الفردية، فهو إما مالك المشروع أو مرتبط به بعقد يعطى له سلطة اتخاذ القرار (مدير المنشأة)، وهذا المدير هو المسئول شخصياً عن مخالفات أحكام قانون العمل فى المنشأة، ولكن الأمر يبدو أكثر صعوبة فى التحديد اذا تعلق بمنشأة جماعية تتخذ فى الغالب شكل الشركة وتكتسب الشخصية المعنوية، وتكون مستقلة عن شخصية مديرها. ويتخذ صفة المدير الأشخاص الذين يتولون اختصاصات وسلطات الادارة فى المنشأة⁽¹⁾. ويختلف من يحمل هذه الصفة من شركة ال أخرى حسب نوعها.

— ففى شركات التضامن وشركات التوصية البسيطة والتوصية بالأسمه وذات المسئولية المحدودة تدار بواسطة مدير أو عدد من المديرين من بين المساهمين أو من خارجهم، ويتحملوا المسئولية عن مخالفات الشركة. (المواد 111 ، 117 ، 122 من القانون رقم 159 لسنة 1981 المعدل بالقانون رقم 3 لسنة 1998 اصدار قانون الشركات فى مصر ...).

— أما بالنسبة لشركات المساهمة، يجب التفرقة بين نوعين من هذه الشركات: الأول، وهو التقليدى، فإن الادارة تتوزع بين مجلس الادارة من جهة ورئيسه من جهة أخرى ، إلا أن الأخير هو المسئول عن المخالفات. وقد أجاز المشرع المصرى فى قانون الشركات أن يندب مجلس الادارة عضواً أو أكثر لأعمال الادارة الفعلية ويحدد (مجلس الادارة) اختصاص هذا العضو المنتدب ويكون مسئولاً فى حدود اختصاصه (م 79/ب). كما أجازت المادة 82 من ذات القانون لمجلس الادارة أن يعين مديراً عاماً للشركة من غير الاعضاء يتولى رئاسة الجهاز التنفيذى بها. ويباشر هذا المدير العام أعماله تحت اشراف العضو المنتدب أو رئيس مجلس الادارة اذا كان يقوم بأعمال الادارة الفعلية ويكون مسئولاً أمامه. أما النوع الثانى، وهو النموذج الجديد فى الادارة (الذى تم ادخاله فى القانون

الفرنسي بمقتضى قانون 24 يوليو 1966) ويدار بواسطة هيئة مديرين ومجلس رقابة، فإن رئيس هيئة المديرين هو المدير المسئول باعتباره رئيس الشركة ومديرها، الا اذا ثبت ان ادارة شئون العاملين أو تطبيق قواعد السلامة والصحة المهنية قد أسندت الى أحد أعضاء هيئة المديرين نظراً لتخصصه، فيصبح هذا الأخير هو المسئول عن المخالفات التى تسبب بها⁽¹⁾.

(2) صاحب العمل أو المدير الفعلى: employeur ou dirigeant réel

(de fait) : المسئولية الشخصية لصاحب العمل عن مخالفته للقانون لا تشترط أن تكون ممارسته لسلطاته مستندة الى أسباب قانونية أو شرعية، وإنما يكفي بالممارسة الفعلية لهذه السلطات. وهو ما يطلق عليه المدير الفعلى.

والمدير الفعلى هو الذى يظهر كصاحب عمل أو مدير للمنشأة، ويمارس بكل سيادة واستقلال نشاطاً ايجابياً وفعالاً فى الادارة، ولكنه لا يستمد سلطته من عقد المنشأة أو نظامها الأساسى، وإنما فقط يملك هذه السلطة بشكل حقيقى وفعال ويستمددها من الواقع⁽²⁾. فالشخصية كعنصر مشكل لمسئولية صاحب العمل ترتبط أكثر بفاعلية السلطات الممارسة من ارتباطها بالصفة الشرعية للممارسة⁽³⁾.

وقد أقر المشرع الفرنسى المسئولية الشخصية للمدير الفعلى صراحة، فنص عليها فى قانون 24 يوليو 1966 الخاص بالشركات (م 431 بالنسبة لشركات الأشخاص - م 463 بالنسبة لشركات الأموال).

أما القانون المصرى، فقد أقر هذه المسئولية فى بعض النصوص (م 85 من المرسوم بقانون رقم 95 لسنة 1945 فى شأن التموين - م 24 من القانون

(1) المرجع السابق : ص 117 .

د. عبد الرازق الموفى عبد اللطيف : ص 20 ، 21 .

MICHEL J.: op. cit., p. 163 – MAYAUD Y.: op. cit., p. 943.

MICHEL J.: op.cit, p. 164 - COERET A. et FORTIS E.: op.cit, p. 118. (2)

د. عبد الرازق الموفى عبد اللطيف : سبق الإشارة ، ص 430 ، 432 .

MAYAUD Y.: op. cit, p. 944. “ La personnalisation facteur de la (3) responsabilité pénale tient plus à l’effectivité des pouvoirs exercés qu’ à la qualité qui en attribue légalement l’exercice.”

رقم 146 لسنة 1988 بشأن شركات تلقى الأموال) إلا أنه لم يقرها كقاعدة. كذلك أقرت محكمة النقض المصرية هذه المسؤولية (نقص 24 يونيو 1968)⁽¹⁾.

وقد حفل القضاء الفرنسى بالعديد من أحكام تقرير مسؤولية المدير الفعلى، ومن بينها حكم الدائرة الجنائية لمحكمة النقض بإدانة رئيس ورشة لمخالفة قواعد الصحة والسلامة، لأنه بعد استقالة رئيس الشركة - والتي كان بها عاملاً - حل محل رئيس المنشأة لممارسة سلطات الادارة، دون اتخاذ الاحتياطات الاجبارية التى نصت عليها القوانين واللوائح لتحقيق السلامة والأمن للعاملين⁽²⁾. كما قضى بإدانة شخص بصفته مديراً فعلياً لأنه - بالرغم من منعه من الادارة على أثر حكم قضائى بحرمانه من هذا الحق، إلا أنه كان يقوم بالإدارة الفعلية للشركة فى غيبة مديرها القانونى، وكان الواجب عليه احترام الالتزامات القانونية والاتفاقية التى تقع على مدير المنشأة، ولهذا أصبح من الممكن تقرير مسؤوليته عن المخالفات الخاصة بسلامة العمل⁽³⁾. وفى حكم آخر قررت محكمة النقض الفرنسية مسؤولية أحد المديرين الفعليين استناداً الى أنه وإن لم تكن له الادارة من الناحية القانونية، إلا أنه كان المدير الفعلى للمنشأة وكانت لديه السلطة والإمكانات لتأمين المنشأة وتحقيق سلامتها، لأنه مارس داخل الشركة سلطات الشريك فى الادارة⁽⁴⁾.

وتتميز فكرة المسؤولية الشخصية للمدير الفعلى بأنها تصل الى عقاب الفاعل الحقيقى للمخالفة، وبذلك لا يقتصر دور المشرع على عقاب صاحب العمل أو المدير المخالف الذى يرتبط بالمنشأة برباط قانونى منظم أو ناشئ عن شكل قانونى أو شرعى قائم، وإنما ينتبع بالعقاب كل اعتداء بقوة أو بإصرار على المصالح التى يحميها.

ويلاحظ أن تقرير مسؤولية المدير الفعلى لا ينفى مسؤولية المدير القانونى. وقد قضت محكمة النقض الفرنسية بأن المديرين القانونيين أو

(1) د. عبد الرزاق الموافى عبد الله : سبق الإشارة ، ص 442 .

(2) Cass Crim. 10 Mars 1998, Bull Crim, N° 94, Rev. Sc. Crim. 1998, p. 764.

(3) Cass Crim. 12 Juin 1996, Bull Crim, N° 251, Rev. Sc. Crim. 1997, p. 371.

(4) Cass Crim. 12 Septembre 2000, cité par COEURET et FORTIS. p. 118.

الفاعلين فى شركة واحدة يمكن أن يعتبروا مسئولين معاً، فطالما ليس هناك تفويضاً للسلطات، فكل منهما شريك للآخر فى الالتزام باحترام قواعد القانون واللوائح⁽¹⁾.

(3) المدير القضائى: ويتعلق الأمر هنا بالمديرين القضائيين الذين يتم تعيينهم لإدارة المنشأة، فى نطاق إعادة الهيكلة القضائية أو فى حالة تعرض المنشأة لمشاكل خطيرة تحول دون ادارتها ادارة طبيعية، فيعين لإدارتها مدير مؤقت. وفى هاتين الحالتين يمارس المدير القضائى ادارة المنشأة تحت مسئوليته، وبالتالي يلتزم باحترام الواجبات المفروضة على كل رئيس منشأة⁽²⁾. وقد نصت على مسئولية المدير والمصطفى القضائى المادة 154 من قانون الشركات المصرى: " يسأل المصطفى قبل الشركة اذا أساء تدبير شئونها خلال مدة التصفية. كما يسأل المصطفى عن تعويض الضرر الذى يلحق المساهمين أو الشركاء أو الغير بسبب أخطائه."

ومن الطبيعى أن يعتبر كل ما يتعلق بالعمالة فى الشركة ضمن شئونها التى يسأل عنها المصطفى، كما نصت على هذا الالتزام المادة 31 من قانون 98-85 بتاريخ 25 يناير 1985 فى فرنسا، والخاص بإعادة الهيكلة والتصفية القضائية للمنشآت، وحددت فى فقرتها الثالثة " فى مهمته، يلتزم المدير القضائى باحترام واجبات قانونية واتفاقية تقع على رئيس المنشأة⁽¹⁾. " وتحدد مسئولية المدير أو المصطفى القضائى عن المخالفات التى تقع بالمنشأة خلال قيامه بمهمته بها، وقد

(1) مشار الى الحكم بالمرجع السابق :

“ les gérants de droit ou de fait d’une même société peuvent être simultanément déclarés coupables d’homicide involontaire en cas de décès d’un salarié causé par un manquement à la réglementation relative à la sécurité des travailleurs, dès lors qu’en l’absence de délégation de pouvoirs, chacun des cogérants, de droit ou de fait, a le devoir d’assurer le respect de cette réglementation.”

Cass, Crim, 12 Septembre 2000, Cité Par COEURET et FORTIS: p. 118. (2)

(1) “ dans sa mission, l’administrateur est tenu au respect des obligations légales et conventionnelles incombant au chef d’entreprise.”

أصدرت محكمة النقض الفرنسية العديد من الأحكام ضمنيتها تقرير المسؤولية الشخصية للمدير المصطفى القضائي عن مخالفته للقواعد الخاصة بالسلامة في العمل، والإصابات التي وقعت لبعض العمال لعدم اتخاذ الحيطة في العمل، بعد بدء إجراءات إعادة هيكلة المنشأة، حيث كان يتولى وحده مهمة الإدارة بها⁽²⁾، وباعتباره مديراً فعلياً، كان عليه احترام الواجبات القانونية التي يتحملها صاحب العمل⁽³⁾.

ب - الأساس القانوني للمسؤولية الشخصية لصاحب العمل: المسؤولية

الشخصية لصاحب العمل هي التزامه بتحمل نتيجة الأعمال التي يرتكبها بالمخالفة للقانون⁽⁴⁾، ولقيام هذه المسؤولية يلزم توافر فعل معاقب عليه، فإن لم يرد نص في قانون العمل يجرم سلوك صاحب المنشأة أو مديرها فلا مسؤولية عليه، كما يلزم أن يرتكب - صاحب العمل أو مدير المنشأة - السلوك المجرم (الخطأ) بشخصه، وهذا يقتضي وجود رابطة مساهمة مادية بين الأفعال المجرمة والسلوك الشخصي لمن تتقرر مسؤوليته، فإذا انتفت هذه العلاقة لم تقم المسؤولية. وتقدر المسؤولية بقدر مساهمة الفاعل في الفعل المجرم، سواء ارتكبه وحده أو بالمشاركة مع غيره، وقدر هذه المشاركة⁽⁵⁾.

والمسؤولية الشخصية لصاحب العمل تتفق مع مبادئ الشرعية وأحكام قانون العقوبات والنظرة الانسانية للتجريم.

2- المسؤولية الشخصية للنائب المفوض: تفويض السلطات أحد

الوسائل المخولة لصاحب المنشأة للتخلص من المسؤولية عن المخالفات التي تقع بها، وذلك بإثبات أنه حول سلطاته الى أحد تابعيه. وبعبارة أخرى فإن صاحب العمل أو مدير المنشأة يمكنه أن يفوض سلطاته الى أحد العاملين المختصين ليمارسها بدلاً منه. وفي هذه الحالة يصبح العامل المفوض (النائب) مسئولاً عن احترام الواجبات القانونية التي تدخل في نطاق التفويض الصادر اليه، وكذلك

Cass. Crim 30 Janvier 1996 – Cass. Crim. 3 Mars 1998. (2)

MICHEL J. : op. cit, p. 166. (3)

COEURET A.: Pouvoir et responsabilité en droit pénal Social: op. cit. p. 397. (4)

MAYAUD Y. : op. cit, p. 941. (5)

مسئولاً عن كل مخالفة لهذه الواجبات. وهنا يكون صاحب العمل أو مدير المنشأة الذى فوض سلطاته غير مسئول عن مخالفة الواجبات التى فوضها.

وتجدر الإشارة الى أن نقل المسؤولية الى معاونى صاحب العمل أو مدير المنشأة ليس لمجرد صفتهم كمعاونين أو تابعين وإنما لابد أن يصدر لهم تفويض بالسلطة ممن يملكها⁽¹⁾.

– وهذا التفويض فى السلطة يتم بإرادة صاحب العمل أو مدير المنشأة، ولا يوجد نص فى قانون العمل المصرى أو الفرنسى يلزم أى منهما بتفويض سلطاته. فكل منهما هو صاحب الكلمة الأولى بالنسبة للتفويض وتقدير اسبابه. ولكن اذا كانت الارادة الحرة لصاحب العمل أو مدير المنشأة هى التى تقرر التفويض، فإن أثرها يقف عند هذا الحد، ولا تستطيع – هذه الارادة – أن تمتد لتحديد آثاره ونتائج⁽²⁾.

– والمسئولية فى حالة التفويض لا تقع على رئيس المنشأة ومن فوضه فى آن واحد، وإنما تقع على التابع المفوض وتعتبر مسئوليته شخصية، لأن المخالفة وقعت نتيجة عدم احترامه للالتزامات المفروضة عليه. إلا أن هناك رأى فى الفقه الفرنسى⁽³⁾ ينكر هذه الصفة الشخصية عن مسئولية الوكيل، استناداً الى اننا لا نلجأ فى التفويض الى انهاء المسئولية عن المخالفات ثم نعيدها بشكل يفيد صاحب العمل، وإنما تستمر فى شكلها مكونة أساس وآثار المسئولية الجديدة. فالتفويض لا يقطع المسئولية وإنما يؤكد مبادئها وفقاً لمعطيات جديدة، فتعبير اعفاء صاحب العمل من المسئولية تعبير خاطئ. ففى الحقيقة لا يتعلق الأمر بالإعفاء وإنما بنقل المسئولية نتيجة لنقل مصدرها، فالمسئولية باقية ولكن المسئول يتغير. فصاحب العمل لم يعد مسئولاً لأنه ببساطة لم تعد لديه المسئولية، والمفوض تلقى المسئولية فأصبح مسئولاً. فالمسئولية انعكاس للسلطات التى انتقلت بالتفويض، فالتابع

CŒURET A. : op. cit., p. 403.

(1)

CŒURET A. et FORTIS E. : op. cit. p. 136.

(2)

MAYAUD Y.: op. cit., p. 945 – 946.

(3)

المفوض هنا لا يباشر سلطات أصيله حتى تكون مسؤوليته شخصية، وإنما يمارس سلطات صاحب العمل المنقولة اليه.

وهذا التفسير يتعد المنطق القانوني والواقع العملي. فبالتفويض انتقلت السلطات من صاحب العمل أو مدير المنشأة الى أحد العاملين وأصبح هو المسئول شخصياً عن نتائج أعماله. فإذا وقعت مخالفة منه فبخطئه الشخصى ويسأل عنها مسئولية شخصية، والى جانب المنطق القانوني، فإن صاحب الرأى الذى نخالفه، عاد فقرر أن التابع المفوض لا يسأل إلا عن خطئه ولا يسأل عن خطأ الغير واستند فى ذلك الى احكام الدائرة الجنائية لمحكمة النقض⁽¹⁾.

ولتحديد المسئولية عند تفويض صاحب العمل أو مدير المنشأة لسلطاته تقتضى بحث الأساس القانوني وأسباب التفويض، ونطاقه، وشروط صحته وآثاره.

أ - الأساس القانوني وأسباب تفويض صاحب العمل لسلطاته: يجد التفويض فى فرنسا أساسه فى أحكام القضاء الذى ارتكز على نص فى قانون العمل أشار اليه ضمناً. فالمادة 2/263⁽²⁾ - من قانون العمل - تنص على معاقبة رؤساء المنشآت والمديرين ورؤساء الأقسام والتابعين فى حالة انتهاك أحكام قانون العمل المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية، فلما كان هذا النص - وغيره - يقرر مسئولية أشخاص عددين ليسوا على درجة تعادل رئيس المنشأة، استنتج القضاء أن المشرع لم يستبعد كل تحويل للمسئولية عن مخالفات قانون العمل الى نائب (مفوض). وقد أقرت هذا الرأى الدائرة الجنائية لمحكمة النقض فى العديد من أحكامها⁽¹⁾. وعند تعديل قانون العمل فى 6 ديسمبر 1976، تعرضت المناقشات

Cass Crim, 23 Octobre 1984, Bull, crim. N° 316 GAX. Pal 19565. 15 (1)
Fev. 1994, Dr. pénal 1994, 151.

Chefs d'établissement, directeurs, gérants ou préposés. (2)

Cass, crim, 11 Mars 1993, "... Le chef d'entreprise peut être exonéré (1)
de sa responsabilité pénale. Et c'est alors le salaire titulaire de la
délégation qui sera tenu pénalement responsable puisqu' il lui incombe
de veiller au respect des obligations légales entrant dans le champ
d'application de la délégation qui lui a été conférée."

البرلمانية الى ضرورة تعديل المادة 2/263 لتنظيم التفويض بنص تشريعي. وعند تعديل قانون العقوبات فى 13 مايو 1996 ، 10 يوليو 2000 – وعند تعريف الخطأ بعدم الحيطة، أقر المشرع العامل التقليدى والذى بمقتضاه يحدد القاضى صاحب السلطة الحقيقى فى المنشأة⁽²⁾.

— أما الفقه الفرنسى فقد ارتكز على اعتبارات المنطق لتقرير شرعية التنازل عن السلطات. ووفقاً لهذه الرؤيا، فإنه من اللحظة التى ينقل فيها صاحب العمل سلطاته التى تبرر مسؤوليته الخاصة الى آخر، يبدو من غير المنطقى الا نتتبع هذا الآخر على نفس النحو، ومن هذا المنظور فإن مسألة شرعية التفويض لا تعتبر حالة منفصلة لأنها مرتبطة بالاعتراف بالسلطة كأساس لكل مسؤولية عن المخالفات التى تقع فى المنشأة. والاعتراف بهذا المنطق يخلق القناعة بفاعلية الدور الذى يمكن أن تلعبه هذه التقنية فى حياة المنشأة⁽¹⁾.

وقد عبر عن ذلك رأى فى الفقه بأن : المسؤولية "الجنائية" تسير فى نفس القناة خلف من يملك واجب العمل على احترام النظام الغير معروف⁽²⁾."

— وهكذا قام القضاء والفقه فى فرنسا بمعالجة غياب التشريع الذى يقر صراحة تفويض صاحب العمل لسلطاته كأساس لنقل المسؤولية عن المخالفات التى تقع بالمنشأة، وتوسع فى نطاقها، حتى أن محكمة النقض الفرنسية قررت فى

Cass. Crim., 18 Janvier 1973 – 17 Juin 1997 : “ Le chef d’entreprise s’exonère de sa responsabilité pénal lorsqu’ il démontre qu’ il a délégué ses pouvoirs à un préposé par lui et pourva de la compétence et de l’autorité nécessaires pour veiller efficacement à l’observation des dispositions en vigueur en matière d’hygiène et de sécurité.”

COEURET A. et FORTIS E.: op. cit, p. 163.

COEURET A. et FORTIS E. : op. cit, p. 136.

PUECH M.: op. cit., p. 495. “ La responsabilité pénale est canalisée sur celui qui avait l’obligation de faire respecter la prescription méconnue.”

حكم لها⁽³⁾ أنه " طالما لا يوجد نص قانوني يمنع التفويض - فى المسألة محل التفويض - فإن مدير المنشأة يمكنه أن يفوض سلطاته الى أحد تابعيه ليمارسها. "

— وبالنسبة لقانون العمل المصرى، فقد كان أوضح من القانون الفرنسى، فهو وإن لم ينص بعبارة صريحة على تفويض السلطة من صاحب العمل ويرتب عليه آثاره وهو نقل المسؤولية الى المفوض (النائب)، إلا أن مواد الباب الثانى من الكتاب السادس من قانون العمل (المواد من 237- 257) تضمنت معاقبة كل من يخالف أحكام بعض نصوص قانون العمل، أو صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة بالنسبة لباقى النصوص. فمعاقبة كل من يخالف أحكام القانون فى المنشأة دليل واضح على وجود من له سلطة اتخاذ القرار وتحمل المسؤولية غير صاحب العمل، ولا يتأتى ذلك إلا اذا كان مفوضاً بسلطات من هذا الأخير، وكذلك معاقبة من يمثّل صاحب العمل يتضمن أن هذا الممثل - لصاحب العمل - له سلطة اتخاذ القرارات اللازمة لإدارة المنشأة أى أنه مفوض من صاحب العمل، وبالتالي جعله المشرع مسئولاً عما يصدر منه من مخالفات.

— أما عن الأسباب التى دعت القضاء الفرنسى وعلى رأسه الدائرة الجنائية لمحكمة النقض الى وضع تنظيم لتفويض السلطة فى قانون العمل وإعمال أثره بنقل المسؤولية عن المخالفة الى المفوض اليه، فيرجع فى المقام الأول الى الاعتبار العملية التى صاحبت تطور المنشأة. فحجم المنشآت لم يتوقف عن التطور والزيادة واندماج بعض المنشآت بأخرى، حتى أفرزت المشروعات العملاقة. كما أن تقسيم العمل والجروح الى التخصص الدقيق فى كل المجالات جعل الإدارة أكثر تعقيداً، حتى أن الدائرة الجنائية لمحكمة النقض عبرت عن ذلك بأن أصبح من المستحيل على صاحب العمل أن يراقب شخصياً ما اذا كانت القواعد تحترم من العاملين لديه⁽¹⁾. فالتنفيذ السليم لهذه المهمة يتعدى قدرة إنسان بمفرده ويحتاج الى الإلمام الجيد بتخصصات متعددة ومتنوعة، فحمل كافة الالتزامات وتحمل كل

⁽³⁾ Cass. Crim, 11 Mars 1993: " Sauf si la loi en dispose autrement, le chef d'entreprise a la possibilité de déléguer ses pouvoirs à un salarié compétent pour les exercer. "

CŒURET A. et FORTIS E.: op. cit, p. 137. - MICHEL J.: op. cit, p. 166-167. ⁽¹⁾

المسؤوليات لن ينتج إدارة حاسمة قادرة على منع وقوع المخالفات. وعلى ذلك أصبح من المفروض على صاحب المنشأة أن يتخلى عن تركيز سلطات الادارة بين يديه، ويتجه الى تقسيم المنشأة الى وحدات على رأس كل منها أحد التابعين له فيدفع اليه بجزء من سلطاته ليتمكن من إدارتها، ويتحمل بالتالى المسؤولية عن ممارسة سلطاته. وينتج عن عدم مركزية الإدارة أن صاحب العمل لا يظل المسئول الوحيد عن المخالفات.

— ولما كان الوكيل المفوض ليس إلا أحد العاملين لدى صاحب العمل ويتلقى منه الأوامر والسلطات، فقد دفع هذا الوضع بعض الكتاب الى القول بصورية التفويض، وأنه فى حقيقته ليس إلا وسيلة دفع بها الى صاحب المنشأة للتخلص من التزاماته القانونية باختيار أحد التابعين له فى المنشأة ليلعب هذا الدور⁽²⁾. وإن كانت هذه المخاوف لها جانب من الحقيقة، إلا أنه من الصعب التخلي عن فكرة عدم مركزية السلطة فى المنشأة، خاصة وأن الواقع العملى والتقنى يجعلها اليوم من المسلمات، والحل الأمثل للحد من صورية التفويض هو النظر الى مدى السلطات التى يدفع بها صاحب العمل الى معاونيه ومدى جدية هذا التفويض فى الواقع العملى، وهو ما يمكن أن يستشفه قاضى الموضوع⁽¹⁾.

ب - نطاق تفويض صاحب العمل لسلطاته: حيث يترتب على تفويض صاحب العمل لسلطاته الى أحد تابعيه انتقال مسئوليته بالتبعية الى من فوضه سلطاته، كان من اللازم توضيح المقصود بنقل السلطات والمسئولية من ناحيتين: الأولى: تحديد السلطات التى تنتقل من صاحب العمل، والثانية: تحديد الشخص الطبيعى الذى يصلح للقيام بدور النائب المفوض.

(1) تحديد السلطات التى يجوز لصاحب العمل التفويض فيها: بالنسبة لقانون العمل المصرى، المسألة تخضع للقواعد العامة. فالمرجع حدد أن المسئول هو صاحب العمل أو "من يمثله" أو "كل من يخالف" أحكام القانون. ومن يمثل

BOITEL: La responsabilité pénale de chef d'entreprise, Dr, ouvrier, ⁽²⁾ 1952, p. 334. cite par CŒURET et FORTIS: p. 173.

(1) المرجع السابق : ص 138 .

صاحب العمل أو من فوضه سلطاته تتحد مسؤوليته وفقاً لنطاق التفويض. ولم يضع المشرع أى قيود على السلطات التى يمكن لصاحب العمل أن يفوضها لأحد المديرين أو التابعين له من العاملين فى المنشأة، فيمكن أن يفوض أحد المختصين بشئون العاملين فيكون مسئولاً عما يقع من مخالفات لقواعد التعيين - سواء كان التعيين لمصريين أو لأجانب - وتحديد الأجور أو ساعات العمل وساعات الراحة والاجازات وغيرها، وقد يفوض أحد المديرين المتخصصين بمراعاة ومراقبة تنفيذ قواعد السلامة والصحة وبيئة العمل، فيكون هذا الأخير هو المسئول تبعاً لنطاق التفويض الصادر اليه والسلطات الممنوحة له.

فالتفويض يجعل صاحب العمل غير مطالب باحترام القواعد القانونية التى فوض فيها غيره. ومن هذه اللحظة يلتزم من فوض اليه سلطاته بالعمل على احترام هذه القواعد القانونية فى نطاق التفويض الذى صدر اليه.

— أما بالنسبة لقانون العمل الفرنسى فقد بدأ القضاء بالتحديد الضيق للسلطات التى يجوز لصاحب العمل تفويضها، استناداً الى التفسير الضيق الذى أخذ به لنص المادة 2/263 والتي أسس عليها تفويض السلطة فى المنشأة. فأجاز - القضاء - لصاحب العمل أن يفوض فقط الواجبات التى تواجه عادة مديرين بالمنشأة الى جانب صاحب العمل. وهذا التحديد جعل التفويض شبه قاصر على مخالفات قواعد الصحة والسلامة فى العمل⁽¹⁾. إلا أن هذا التحديد الضيق قد وجد نهايته بصدور حكم فى 29 يونيو 1950 أجاز لصاحب العمل تفويض سلطاته بشكل عام⁽²⁾. وتوالت بعد ذلك الأحكام التى أقرت التوسع فى مجال التفويض حتى غطت كامل الواجبات المنصوص عليها فى قانون العمل، حتى صدر حكم الدائرة الجنائية فى 10 يناير 1963 والذى نقض حكماً بإدانة صاحب العمل لأنه عين عاملاً أجنبياً بالمخالفة للتعليمات لأنه "لم يمكن صاحب العمل من اثبات أن المخالفة قد وقعت فى قسم كان قد فوض رقابته لمدير اقليمى⁽³⁾". ومنذ ذلك الحكم أصبح من غير المجدى التفرقة بين الاتهامات التى

CŒURET A. : op. cit, p. 405.

(1)

Cass. Crim. 29 Juin 1950, Rev. de Droit Pénal, 1950, p. 195.

(2)

Cass. Crim. 10 Janvier 1963. cite par MICHEL J.: op. cit, p. 166.

(3)

توجه فقط لصاحب العمل، وتلك التي توجه الى العديد من المسؤولين. وبذلك أصبح المبدأ: حيث توجد المسؤولية عن المخالفات يوجد التفويض⁽⁴⁾. واستمرت محكمة النقض الفرنسية في الأخذ بمبدأ التوسع في مجال التفويض حتى أصدرت حكمها بأن القاعدة هي قبول التفويض، والاستثناء هو عدم قبوله، وذلك يكون عندما يحظره نص القانون⁽⁵⁾.

— واذا وجد التفويض صحيحاً فإن حدود ممارسة المفوض (النائب) للتفويض يتوقف على طبيعة الالتزام الواقع على عاتقه، وقد قضت محكمة النقض الفرنسية - الدائرة الجنائية - في 11 مارس 1993 بأن "صاحب العمل المدان بتعطيل عمل لجنة الصحة والأمن، لا يمكنه التنصل من مسؤوليته استناداً الى التفويض الذي أعطاه لأحد المديرين ليحل محله في رئاسة جلسة، وذلك لأن القرار المعيب يتعلق بالتنظيم العام للعمل، وبالتالي يخرج عن نطاق التفويض⁽¹⁾".

(2) تحديد شخص النائب المفوض: وفي البداية أيضاً - كما في تحديد السلطات المفوض فيها - أخذ القضاء الفرنسي بمبدأ التضييق في تحديد من يجوز تفويضهم. فقد سمح بالتفويض لعدد محدود من العاملين، هم فقط القائمين على قمة السلم الوظيفي في المنشأة، وخاصة المعيّنين بالنصوص الرئيسية للاتهام وهم: رؤساء المؤسسات، المديرون، المشرفون، وهذه الدائرة لا تتعدى فئة المديرين بأجر، أو الطبقة العليا في المنشأة⁽²⁾. إلا أن أحد نصوص قانون العمل - هي المادة 173 من الكتاب الثاني من قانون العمل القديم (تقابل نص المادة 2/263 من قانون العمل الجديد) كان له فضل تطوير هذا القضاء. هذا النص، الذي يتعلق بمخالفات قواعد الصحة والسلامة، يضيف الى قائمة المسؤولين بالمنشأة - السابق ذكرهم - التابعين لصاحب العمل⁽³⁾. ورغم استمرار القضاء على التفسير الضيق لهذا النص، إلا أن الدائرة الجنائية لمحكمة النقض أصدرت - في 23 ابريل

CÈURET A. et FORTIS E. : op. cit, p. 139. (4)

Cass. Crim, 7 Décembre 1981, Bull N° 325, 11 Mars 1993, Bull. N 112. (5)

(1) المرجع السابق : ص 140 .

CÈURET A. : op. cit, p. 406. (2)

Les préposes de l'employeur. (3)

1966 - حكماً أعطت فيه تعريفاً أكثر اتساعاً للمقصود بالتابع، بحيث أصبح لا ينطبق فقط على القائمين على الإدارة، وإنما يشمل أيضاً عاملين على درجة أقل في السلم الوظيفي⁽⁴⁾. وبهذا الحكم، أصبح صاحب العمل قادراً على اختيار من يفوضهم سلطاته من بين عاملين أبعد من المديرين المحيطين به، إلا أن صفة التابع لا يمكن أن تنطبق في مجال المسؤولية على عامل ليس مؤهلاً مهنيّاً بشكل يوضح انتماؤه الى فئة الرئاسات بالمنشأة⁽⁵⁾، وقد ذهبت محكمة النقض الفرنسية الى التوسع في تحديد المفوضين (النواب) أبعد من ذلك، حيث اعتبرت هذا التفسير الموسع للتابع لا يسرى فقط بالنسبة لمخالفات الصحة والسلامة في العمل، وإنما يطبق بالنسبة لكافة المخالفات لأحكام قانون العمل⁽¹⁾.

- ومتى تم التفويض من صاحب العمل أو مدير المنشأة لأحد تابعيه، فإن هذا الأخير يصبح هو المسؤول عن كافة المخالفات التي تدخل في نطاق هذا التفويض ويعفى منها من فوضه. ولكن السؤال الذي يطرح نفسه، هل يجوز للتابع المفوض أن يفوض أحد تابعيه (إعادة التفويض) في السلطات التي انتقلت اليه، وبالتالي ينقل اليه المسؤولية؟.

وقبل عرض موقف القضاء من شرعية إعادة التفويض، نوضح المزايا والعيوب التي أثارها الفقه حول هذا النظام.

* **مزايا وعيوب إعادة التفويض:** أثار موضوع إعادة تفويض السلطات في المنشأة الجدل حول مزاياه وعيوبه⁽²⁾.

- **المزايا:** إن قبول مبدأ إعادة تفويض السلطات يتسم بفوائد عملية للمنشأة، حيث أن عدم السماح به يؤدي الى حصر التفويض في دائرة ضيقة من معاونين القريبين من رئيس المنشأة. هذا الوضع يؤدي - خاصة في المنشآت

(4) المرجع السابق : ص 406 .

(5) Cass. Crim. 14 Sept. 1988, cite par CŒURET et FORTIS: p. 141.

(1) Cass. Crim. 29 Octobre 1969, Bull, n° 274, Cass. Crim, 22 Mai

1973, Droit ouvrier 1974, p. 235.

PUECH M. : op. cit, p. 494.

(2)

الكبيرة ذات الأفرع - الى صعوبة تحليل الموقف الملح في حالات الضرورة واتخاذ الإجراء اللازم في الوقت المناسب، فإعادة التفويض يعتبر في ذاته وسيلة وقائية لمنع وقوع الحوادث في المنشأة.

- العيوب : هذه العيوب أجملها الفقه في اثنين:

الأول: إفلات رئيس الشركة - المفوض الأول - من المسؤولية، ولهذا الأمر أثر بالغ الخطورة، اذ يترتب عليه وقوع سلسلة من الالتزامات الإخلال بها يؤدي الى توقيع العقاب الجنائي على تابع ثانوي، أو حتى مجرد منفذ بسيط اختيار بشكل وهمي.

الثاني: يجعل من المستحيل تحديد المسئول عن المخالفة، خاصة اذا لم ينسب أى خطأ للمفوض (النائب) الأخير.

وقد انتهى الفقه من خلال ذلك الى ضرورة الاقتصاد في إعادة التفويض⁽¹⁾.

* **موقف القضاء الفرنسي من إعادة التفويض:** تغايرت أحكام الدائرة الجنائية لمحكمة النقض الفرنسية حول مشروعية إعادة التفويض، وفي حكم لها في 6 نوفمبر 1979 أصدرت حكماً واضحاً في استبعاد الأخذ في الاعتبار "إعادة التفويض" عند تحديد المسئول المفوض (النائب) وأسست حكمها هذا على أن التفويض الأول جعل المفوض مسئولاً بصفة شخصية وألزمه العمل على تحقيق النتائج، ويستنتج من ذلك عدم جواز النزول عن هذه المسؤولية للغير⁽²⁾. وهذا الموقف من المحكمة العليا يتعارض مع موقف الفقه المتباين، والذي كان يتجه الى عدم استبعاد - من حيث المبدأ - اعمال أثر إعادة التفويض⁽³⁾.

إلا أن المحكمة العليا لم تستقر على رأيها الأول، وفي 8 فبراير 1983 أصدرت حكماً أكدت فيه أنه لا توجد قاعدة تمنع إعادة التفويض، ولكن لابد أن

(1) المرجع السابق.

PUECH M. : op. cit, p. 494.

COEURET A. et FORTIS E. : op. cit, p. 141.

(3)

يكون المفوض (النائب) الأول مأذوناً له من صاحب العمل أو رئيس المنشأة بالتفويض. وهذا يعنى أن إعادة التفويض مشروطة بموافقة أولية من صاحب العمل أو رئيس المنشأة⁽⁴⁾.

إلا أن الأحكام الحديثة من محكمة النقض الفرنسية تبين أن المحكمة قد تخلصت من شرط موافقة صاحب العمل على إعادة التفويض، ومن ذلك حكمها الصادر في 30 أكتوبر 1996⁽⁵⁾. ولكن هذه الأحكام تبقى مع ذلك متمسكة بضرورة أن يكون المستوى المهني والوظيفي للمفوض اليه الثانى على قدر السلطات والمسئولية التى ينقلها اليه المفوض اليه الأول⁽¹⁾، وبطبيعة الحال لا يستطيع المفوض اليه الأول أن ينقل الى المفوض اليه الثانى سلطات أكثر من تلك التى فوضت اليه.

ج - شروط صحة تفويض صاحب العمل لسلطاته: لما كان تفويض صاحب العمل أو رئيس المنشأة لسلطاته الى أحد تابعيه نظام ذا أصل قضائى بحث استدعته مقتضيات العدالة، إلا أنه - إذا ساء استخدامه - يؤدي الى إفلات المخالفين الحقيقيين من المسؤولية. لذلك استلزم القضاء توافر عدة شروط لإعمال أحكام التفويض وإنتاج أثره من نقل المسؤولية بعيداً عن صاحب العمل أو مدير المنشأة. وهذه الشروط يمكن حصرها فى شروط تتعلق بالمنشأة، وبحدود هذا التفويض، وبالشخص المفوض (التابع). وهذه الشروط تعرف بالشروط الموضوعية للتفويض. أما بالنسبة لشكل التفويض، فلم يستلزم القضاء شكلاً معيناً لقبوله، وإن كان إثباته يقتضى وجود قرينة على ذلك.

(1) الشروط الموضوعية للتفويض: هذه الشروط كما سبق القول تتعلق

بثلاث مجموعات :

(4) المرجعين السابقين.

Cass. Crim. 8 Février 1983, Bull, crim, W. 48.

(5) “ L’autorisation du chef d’entreprise, dont émane la délégation de pouvoirs initiale, n’est pas nécessaire à la validité des subdélégations de pouvoirs, dès lors que celles – ci sont régulièrement consenties et que les subdélégataires son pourvus de la compétence, d’autorité et des moyens propres à l’accomplissement de leur mission.”

(أ) **شروط تتعلق بالمنشأة:** لا يمكن لكل صاحب منشأة أن يلجأ الى تفويض سلطاته الى أحد تابعيه، فقد استلزم القضاء أن يبلغ حجم المنشأة قدرأ من الأهمية والتعقيد فى هيكلها حتى يعتبر التفويض مبرراً⁽²⁾، والأهمية والتعقيد هنا قد يكون جغرافياً كبعد فروع المنشأة عن المقر الرئيسى، وقد يكون تعقيداً فنياً بأن تكون كل وحدة منها لها تخصص فنى دقيق، فإذا لم يتوافر هذان المميزان للمنشأة فهناك قرينة على أن صاحب العمل قادر على القيام بنفسه على احترام القواعد، إلا اذا وجدت ظروف استثنائية تحول دون ذلك.

ويؤخذ على هذا الشرط أنه يضع معياراً يفتقر الى الوضوح والتحديد، لأنه يثير العديد من التساؤلات حول المستوى الذى تعتبر المنشأة عنده ذات أهمية، وعن درجة التعقيد الفنى والجغرافى⁽¹⁾. ولكن القضاء لم يقدم رداً على هذه التساؤلات، ولذلك تركت المسألة لتقدير قاضى الموضوع لتحديد متى يستطيع صاحب المنشأة إدارتها وحده، أو يكون بحاجة الى تفويض بعض سلطاته.

— وقد اتجه القضاء الفرنسى فى أحكام أخرى الى وضع معيار آخر يبين أهمية المنشأة مستمداً من الهيكل الداخلى لها، ويقوم هذا المعيار على التفرقة بين الادارات التى يكون الإشراف عليها مباشر فى رئيس المنشأة — لأنها تتعلق بسلطات واختصاصات الادارة العامة والتسيير العام للمنشأة — والادارات الأخرى التى يكون إشرافه عليها غير مباشر، وقد قضت محكمة النقض الفرنسية بقيام مسئولية مدير المنشأة عن المخالفات المرتكبة فى أقسام المنشأة التى يديرها مباشرة والتى تتعلق بالادارة العامة والتسيير العام للمنشأة، وتقع المسئولية عن المخالفات التى تقع فى الأقسام التى فوض الادارة فيها على التابع الذى فوضه فى ذلك

(2) Cass. Crim, 3 Janvier 1964, COEURET A. : op. cit, p. 407.

عبد الرازق الموافى عبد اللطيف: سبق الإشارة ، ص 505 وهذا ما أكده وزير العمل الفرنسى فى تقريره فى 29 يوليو 1985 .

“ La délégation de pouvoirs ne se Justifie que dans le cas d’entreprise relativement important. Elle ne saurait se concevoir dans les petites entreprises notamment celle ayant un caractère artisanal.”

Cité par COEURET A. et FORTIS E. : op. cit, p. 143.

(1) د. عبد الرازق الموافى عبد اللطيف: سبق الإشارة : ص 505 - 506 .

كمدير غير مباشر⁽²⁾. وهذا المعيار أيضاً يشوبه الغموض وعدم التحديد، حيث لم يوضح القضاء المقصود بهذه الإدارات، وإن كان الواضح أن أنها تعنى جواز التفويض عندما يكون داخل المنشأة وحدات مستقلة ذات أهمية: كورشة مستقلة⁽³⁾، أو مشغل مستقل عن المنشأة الرئيسية⁽⁴⁾.

. وهناك رأى فى الفقه⁽¹⁾ يرى التمييز بين المنشأة المركبة والمنشأة البسيطة. ولا توجد ضرورة للتفويض فى النوع الأخير، بينما النوع الأول يعطى مجالاً خصباً للتفويض اذا كان هيكل المنشأة يتشكل من كيان أفقى يضم وحدات متعددة متباعدة جغرافياً لا يمكن ادارتها إلا بالالتجاء الى التفويض. وهذا الرأى رغم وجاهته إلا أنه غير جامع لكل ما يعتبر منشأة هامة، فقد تكون المنشأة البسيطة التى تتكون من وحدة واحدة ذات أهمية كبرى، وذات تخصص دقيق فى فروع متعددة مما يحتاج من رئيسها الى تفويض سلطاته الى رؤساء الأقسام بها لحسن ادارتها.

ونخلص من ذلك الى أن تقرير أهمية المنشأة يخضع لتقدير قاضى الموضوع وفقاً لكل حالة، حيث من الصعب وضع معيار يمكن تطبيقه على كافة الحالات.

(ب) حدود التفويض: ان تحديد المدى المسموح به فى تفويض سلطات صاحب العمل أو مدير المنشأة يتقيد بأمرين: الأول: **ضرورة وضع حدود للتفويض**⁽²⁾: وقد أوضحت محكمة النقض الفرنسية منذ وقت طويل⁽³⁾ أن التفويض لا يمكن إلا أن يكون جزئياً وأكدت على ذلك فى عدة أحكام لها. ونتيجة لذلك لا يجوز لرئيس المنشأة أن يفوض كامل سلطاته فى ادارة ورقابة مجموع مؤسساته أو

(2) مشار اليه بالمرجع السابق : ص 507 .

(3) Cass. Crim, 4 Juin 1957, Bull. N° 486, 21 Février 1968, Bull. N°57.

(4) Cass. Crim, 14 Février 1973, Bull N° 81.

(1) M. BIZIERE, cite par COEURET A. : op. cit, p. 407.

(2) MICHEL J.: op. cit, p. 170 – 171 - COEURET A. et FORTIS E. : op. cit, p. 150 – 152.

(3) Cass. Crim, 28 Juin 1902, 21 Janv. 1911, 30 Nov. 1950, 2 fev. 1954, 4 Juin 1957.

أقسامها. وحتى لو فوض كل سلطاته فإنه يبقى مسئولاً عن المخالفات التي تقع في الأجزاء التي تبقى تحت إدارته الشخصية باعتباره الرئيس المباشر لها.

ويستنتج مما تقدم أنه لا يجوز لرئيس المنشأة أن يفوض كامل سلطاته بالنسبة لكل المنشأة لواحد فقط من أتباعه، وقد رفضت محكمة النقض (في حكمها الصادران في 20 أكتوبر 1987 ، 2 أكتوبر 1980) تفويضاً للسلطة لعدم جديته ولعدم فعاليتها، لأن التفويض يتضمن مهام واسعة المدى لا يمكن للنائب تحمل مسؤوليتها وحده. ولكن من الممكن أن يفوض رئيس المنشأة سلطاته إلى أكثر من نائب، وبحيث يختص كل واحد منهم بجزء من الاختصاصات ويتحمل المسؤولية عنها⁽¹⁾، ولا يجوز إعطاء تفويض عن مهمة واحدة لأكثر من عامل، لأن تراكم عدد من التفويضات على عمل واحد يؤدي إلى تقييد سلطة كل واحد من المفوضين، ويعوق عمل كل منهم⁽²⁾.

والأمر الثاني: أن يكون التفويض فعالاً: وهذا يعني نقل حقيقي للسلطات إلى المفوض (النائب) يمكن معه تحميله بالمسؤولية عن المخالفات التي تقع في حدود التفويض. وهذا يقتضي الإعلان عنها وعلم العمال بها وتمكين النائب من ممارسة سلطاته بإتاحة الوسائل اللازمة لذلك. وقبل كل شيء لابد أن يحدد للنائب إطار المهام التي يكلف بها تحديداً واضحاً وصريحاً من خلال القواعد التي يلتزم بتطبيقها، ولا يكفي في ذلك أن يتضمن التفويض بالإدارة بصفة عامة أو تكليفه بالتأكد من تطبيق قواعد السلامة دون تحديد مضمون المهمة⁽³⁾. وعند تفسير هذا المضمون يؤخذ بالمفهوم الضيق⁽⁴⁾. كذلك لا يكفي أن يكون تنفيذ العمل المحدد يقتضي وجود شخص مسئول ومختص في مكان العمل حتى يقوم الدليل على التفويض، بل يلزم أن يكون صريحاً ومحدداً حتى ينتج أثره⁽⁵⁾. كما قضى بأن

(1) د. ناهد العجوز : سبق الإشارة ، ص 499 .

(2) Cass, Crim. 6 Juin 1989, N° 13, p. 199.

(3) Cass. Crim 28 Janvier 1975, Bull. Crim. N° 32, 13 Février 2001, Dr.

Soc. 2001, p. 664 , 30 Avril 2002, or. Soc. 2002, p. 905.

Paris 20 Sep. 1999. (4)

Cass, Crim. 2 Octobre 1979, Bull, crim., N° 267. (5)

مجرد مناقشة مجلس ادارة الشركة حول منح المدير العام سلطات تماثل سلطات رئيس مجلس الادارة لا تشكل تفويضاً للسلطات من هذا الأخير تمكن من إعفائه من مسؤولية⁽⁶⁾.

كذلك، ولضمان فعالية التفويض يجب أن يكون مستمراً ومستقراً لفترة، ويعتبر التفويض صورياً اذا لم يترك للمفوض (النائب) فترة زمنية طويلة نسبياً تحقق له الاستقرار والاستمرار في ممارسة المهام التي فوض فيها، أو اذا تعرض لتدخلات متعددة في عمله من رئيس المنشأة⁽¹⁾، ذلك أن هذا التدخل يدل على مشاركته في ممارسة السلطات، ومن ثم يجب أن يشارك في المسؤولية عن المخالفة⁽²⁾. وتحديد مدى التفويض وحدوده مسألة تخضع لتقدير قاضي الموضوع.

(ج) الشروط المتعلقة بشخص المفوض (النائب): لكي يتخلص رئيس

المنشأة من المسؤولية عن المخالفات التي تقع بها، عليه أن يفوض سلطاته الى أحد تابعيه. وقد اشترطت محكمة النقض الفرنسية لصحة التفويض أن يكون صادراً لأحد تابعي صاحب العمل في المنشأة، سواء من المديرين أو العمال المختصين، وليس لشخص خارجي عنها⁽³⁾. وهذا الشرط يجد أساسه القانوني في أن التفويض يتضمن وجود علاقة تربط بين المفوض والنائب ينقل اليه السلطة والاختصاص في ادارة أو قسم من المنشأة هو أكثر دراية بها وبطريقة العمل فيها من أي شخص خارجي. أما نقل السلطة خارج المنشأة فيعتبر تخلياً وتركاً للاختصاص والسلطة ولا يعد تفويضاً⁽⁴⁾. ولكن محكمة النقض توسعت كثيراً في تفسير التابع المفوض (النائب)، فقررت أن هذا المبدأ لا يمنع رئيس مجموعة من الشركات، وفي ذات الوقت رئيس لأحد المنشآت المنفذة لعمليات، من أن يفوض سلطاته في نطاق حماية الصحة والأمن في المنشأة الى أحد المديرين لشركة أخرى من نفس المجموعة، والتي يمارس عليها أيضاً سلطاته الرئاسية⁽⁵⁾. كما قررت أنه

(6) Crim, 17 Octobre 2000, RJS 2001, p. 559.

(1) Cass. Crim. 21 Nov. 1973, Bull. Crim. N° 431.

(2) د. ناهد العجوز: سبق الإشارة، ص 499.

(3) Cass, Crim. 19 Nov. 1996, Bull, crim, N° 413.

(4) د. عبد الرازق الموافي عبد اللطيف: سبق الإشارة، ص 514.

(5) Cass, Crim. 26 Mai 1994, Dr. Soc. 1985, p. 344.

ليس هناك ما يمنع رئيس الشركة الآمرة ومدير لشركة من الباطن من أن يفوض سلطاته في حماية الصحة والأمن الى عامل في شركة أخرى من نفس المجموعة والتي يمارس عليها سلطة رئاسية⁽¹⁾.

ويشترط أيضاً أن يكون هذا التابع قد تم اختياره بواسطة صاحب العمل أو رئيس المنشأة نفسه، وأن يكون مزوداً بالصلاحية والسلطة والوسائل الضرورية لأداء مهمته⁽²⁾. وعلاوة على ذلك يشترط أيضاً علم التابع المفوض بالتفويض وموافقته عليه صراحة، وإعلان العاملين بالمنشأة بمضمونه.

وقد تطلب رأى في الفقه أن تكون الصلاحية والسلطة والوسائل التي يزود بها المفوض (النائب) هي ذاتها وبنفس القدر الذي كان يتمتع به صاحب العمل أو مدير المنشأة قبل التفويض⁽³⁾. وإن كنا نرى أنه يكفي عند التفويض إعطاء المفوض هذه الصلاحيات فقط بالقدر الكافي لتنفيذ مهمته وفي الحدود التي يتطلبها هذا التنفيذ.

الصلاحية: هذا الشرط يتطلب أن يتمتع المفوض (النائب) بكفاءة خاصة في مجال محدد هو الذي يتم تفويضه فيه، أي أن يكون لديه - بسبب تدريبه - صلاحية وكفاءة في مجال كأمن المنشأة فيتم تفويضه فيه⁽⁴⁾. ولا يعتبر من قبيل الصلاحية معلوماته التقنية أو القانونية بشكل عام.

وقد رؤى أنه من غير الملائم دفع عامل في مهمة ادارة أو اشراف - يمكن أن ترتب مسؤوليته - دون أن يكون قد خضع لتدريب مناسب لهذه المهمة. فهذه الصلاحية لا تنتج بشكل تلقائي من التكوين المهني للمفوض (النائب) وإنما تحتاج الى تدريب متخصص⁽⁵⁾. وقد قضى بأن مدير المنشأة لا يجوز له أن

Cass. Crim. 7 Février 1995. (1)

Cass. Crim. 17 Juin 1997, Bull, Crim. N° 237. (2)

MAYAUD Y. : op. cit, p. 947. (3)

Cass. Crim. 19 Fevrier 1988, 14 Décembre 1999, cité par, MICHEL J.: op. cit. p. 168. (4)

CŒURET J. et FORTIS E.: op. cit, p. 146 - MICHEL J.: op. cit, p. 168 - 169. (5)

يفوض سلطاته في رئاسة اجتماعات لجنة المنشأة الى عامل لا يملك الصلاحية ولا السلطة لإعلام أو الاستشارة هذه اللجنة⁽¹⁾.

السلطة: حتى يستطيع النائب المفوض القيام بالمهمة المسندة اليه بالتفويض، يجب أن يملك السلطة التي تمكنه من أن يضع موضع التنفيذ الوسائل اللازمة لتطبيق قواعد تنفيذ المهمة المسندة اليه⁽²⁾.

والسلطة تعنى أن النائب المفوض يملك القدرة على اصدار الأوامر الكافية والضرورية لإلزام تابعيه باحترام القانون واللوائح⁽³⁾، فإذا لم تكن لديه هذه القدرة لا تكون بصدد تفويض، وعلى ذلك فتفويض رئيس الورشة بتنفيذ عمل فني لا يعتبر تفويضاً ناقلاً للسلطات والمسئولية⁽⁴⁾. كما أن تمثيل صاحب العمل في رئاسة اجتماع العاملين بالمنشأة لا يعتبر تفويضاً للسلطة لأنه لا يتضمن نقل السلطة الى التابع⁽⁵⁾.

وهذه السلطة تختلف في أهميتها تبعاً لنطاق التفويض، إلا أنها في مضمونها يجب أن تكون كافية لمنع وقوع المخالفة⁽⁶⁾.

وممارسة السلطة من المفوض (النائب) تقتضى إعطائه حداً أدنى من حرية اتخاذ القرار، وهذا يتطلب استقلال سلطاته، فيصدر أوامره من منطلق خبرته في العمل، دون أن يكون مضطراً الى استشارة أو الحصول على موافقة أحد من رؤسائه. وينتج عن ذلك أن رئيس المنشأة المفوض الذي يرفض تصرف تابعه الذي فوضه، ليس لديه سوى خيار واحد هو إنهاء التفويض⁽⁷⁾، فالمبدأ أن قدرة المفوض (النائب) على العمل على احترام القانون مرهونة باستقلال سلطاته في

(1) Cass. Crim. 20 Février 1996, cite par MICHEL J.: op. cit. p. 169.

(2) CŒURET A. et FORTIS E.: op. cit, p. 146 – 148. - COEURET A. : op. cit. p. 408, - MICHEL J.: op. cit, p. 168 – 170.

د. عبد الرازق الموفى عبد اللطيف : سبق الإشارة ، ص 512 .

(3) Cass. Crim. 21 Fevrier 1968, Boll N° 57.

(4) Cass. Crim. 25 Janvier 2000, RJS 5/2000 N° 542.

(5) MAYAUD Y. : op. cit, p. 947.

(6) د. ناهد العجوز : سبق الإشارة ، ص 498 .

(7) CŒURET A. et FORTIS E. : op. cit, p. 147.

إعطاء الأوامر وتوقيع الجزاءات على تابعيه. ويترتب على ذلك أن صحة التفويض تقتضى عدم تدخل رئيس المنشأة أو أحد رؤساء النائب عند اتخاذ لقراراته، وأيضاً عدم تفويض أكثر من تابع لنفس المهمة، لأن تراكم التفويضات يؤدي الى تقييد السلطة والمبادرة الشخصية لدى كل واحد من المفوضين.

الوسائل الضرورية: لا يمكن للنائب المفوض أن ينفذ مهمته إن لم تكن لديه الوسائل الفنية والامكانيات المادية التي تمكنه من ذلك، ويرون هذه الوسائل تبقى الصلاحية والسلطة بدون تفعيل.

وقد صدر في فرنسا كتاب دورى وزارى بتاريخ 2 مايو 1977 مقررأ أن تفويض السلطات لا يعفى مدير المنشأة من مسئوليته الأساسية إلا اذا وضع تحت تصرف نائبه الوسائل التي تمكنه حقيقة من القيام بواجباته. وفي هذا الصدد، يمكن أن يؤخذ في الاعتبار بصفة خاصة.

- * التكوين المهني للشخص المعنى، خاصة في مجال الأمن.
- * كفاءته في المنشأة.
- * مقدار مرتبه.
- * أقدميته في النشاط المعنى.
- * عدد العاملين تحت أوامره.
- * سلطته في تعيين افراد أو طلب مستلزمات.

ويعتبر استيفاء المتطلب الأخير نقطة أساسية في تفويض السلطة. ويسعى القضاء الفرنسي، سواء في محكمة الموضوع أو في محكمة النقض أن تكون هذه الوسائل حقيقية لمصلحة المفوض (النائب)⁽¹⁾.

موافقة النائب المفوض: ومن شروط صلاحية التفويض، وحتى يحقق نتائجه من نقل السلطة والمسئولية الى النائب وعدم مسئولية رئيس المنشأة، لابد أن يكون النائب المفوض عالماً بداية بطبيعة ونتائج المهمة التي سوف يتحملها، وأيضاً

(1) المرجع السابق : ص 149 - 150 .

مضمون التنظيم الذى سوف يتولى تطبيقه⁽¹⁾. وشرط العلم هذا يعتبر مستوفياً بشكل غير مباشر عند احترام الشروط الأخرى لصحة التفويض⁽²⁾. ويجب أن يكون العلم بالتفويض منفصل عن قبوله. وينصب القبول على السلطات وليس على المسؤولية، التى لا يرتبط قيامها بقبول أو رفض النائب، وإنما يفرضها القانون عليه عند وقوع المخالفة. وبقبوله السلطات والاختصاصات المفوض فيها، يعتبر قابلاً بالضرورة للمسئوليات المترتبة عليها والتى يجب أن يعلمها مسبقاً⁽³⁾.

وسواء كان التفويض عند بداية تعيين النائب أو أثناء ممارسته لنشاطه المهني، يلزم أن يصدر منه موافقة صريحة عليها، وفي الحالة الثانية يعتبر ذلك تعديلاً لعقد العمل يمكن من الناحية النظرية، أن يرفضه العامل المفوض، أما من الناحية العملية فإن شغل بعض الوظائف، وحسن ادارة بعض المنشآت يقتضى التفويض، ويفوض هذه الموافقة من بعض العاملين.

ولا يكفي موافقة العامل على التفويض فقط ، وإنما يشترط علانية التفويض فى المنشأة بشكل يمكن التابعين لهذا النائب من العلم بها وبمضمونها، وذلك حتى لا يكون تصرفه حيالهم مفاجأة لهم قد تدفعهم الى الوقوف فى وجهه أو مقاومة أوامره والخروج عليها.

(2) الشروط الشكلية للتفويض: لم يتطلب المشرع أو أحكام القضاء شكلية معينة للتفويض يترتب على عدم اتباعها عدم الاعتداد بها⁽⁴⁾. وإن كان القضاء قد نظم طرق الإثبات والدفع بالتفويض.

(أ) طرق الإثبات: يقع عبء إثبات التفويض على رئيس المنشأة، وعليه أن يقيم الدليل على أن كل شروط صحة التفويض قد اكتملت. وقد نقضت محكمة النقض حكماً صدر من محكمة الاستئناف أدان التابع المفوض بالمخالفة،

(1) Cass. Crim. 27 Fevrier 1957, Bull. N° 208.

(2) Cœuret A. et Fortis E.: op. cit, p. 150.

(3) د. عبد الرازق الموافي عبد اللطيف: ص 513 .

(4) Cœuret A.: op. cit, p. 409. - Cœuret A. et Fortis E.: op. cit, p.

153 – 156 - Michel J.: op. cit, p. 170 – 171.

استناداً الى مستندات مقدمة من مدير المنشأة تفيد أنه فوض اختصاصات الأمن الى أحد التابعين له والمتخصص في هذا الجانب والذي ثبت علمه بالتفويض، ولم يقدم - هذا التابع - ما يفيد أنه لم يكن لديه الصلاحية والسلطة والوسائل اللازمة لأداء مهمته، واستندت في نقضها للحكم الى أن محكمة الاستئناف قد نقلت عبء الإثبات على عاتق التابع المفوض لصالح مدير المنشأة⁽¹⁾.

أما عن أدلة الإثبات فهي حرة ولا يوجد ما يجعل لأحد الأدلة أو القرائن امتياز على أخرى، وحيث توجد هذه الأدلة أو القرائن تخضع لتقدير قاضي الموضوع. والكتابة غير مطلوبة للتفويض⁽²⁾. وقد قضت محكمة النقض الفرنسية بأنه لا يشترط أن يتم التفويض بكتابة محدد بها نطاق السلطات المفوضة⁽³⁾. كما قضت بقبول تفويض تم شفاهة⁽⁴⁾.

وعند تقديم مدير المنشأة دليل كتابي على التفويض وعلى قبول النائب المفوض له، فإن هذا الدليل الكتابي لا يقيد قاضي الموضوع، وإنما يخضع كأى دليل اثبات أو قرينة لتقديره كمسألة واقع، ويجب أن يصدر حكمه مسبباً حتى يخضع لرقابة محكمة النقض⁽⁵⁾.

(ب) الدفع بالتفويض: بمجرد وقوع مخالفة في المنشأة يعتبر مديرها المسؤول الوحيد من حيث المبدأ، وتتخذ في مواجهته اجراءات الدعوى الجنائية، ويترتب على ذلك ضرورة أن يسارع في الدفع بالتفويض وأن يثبت أن النائب المفوض لديه الصلاحية والسلطة والوسائل للقيام بمهمته⁽⁶⁾. حتى يتخلص من المتابعة القضائية والمسئولية. وليس على القاضى المنظورة أمامه الدعوى أن يبحث من تلقاء نفسه عن وجود تفويض، ويجب أن يقدم هذا الدفع أمام محكمة أول درجة، ولا يقبل من مدير المنشأة تقديم هذا الدفع لأول مرة أمام محكمة

(1) Cass. Crim. 5 Février 1985, Cité par COEURET et FORTIS: p. 154.

(2) Cass. Crim. 27 Février 1979 Bull, N° 88.

(3) Cass. Crim. 27 Février 1979 Bull, N° 88.

(4) Cass, Crim. 14 Mars 2000.

(5) المرجع السابق : ص 156 .

(6) Cass. Crim. 20 Novembre 1974, Dr. Ouvrier 1975, p. 417.

النقض. وهذا الحكم يجد ما يبرره في الحظر المعمول به أمام محكمة النقض من عدم جواز تقديم وسائل دفاع جديدة أمامها تعتبر خليط من الواقع والقانون، حيث أنها محكمة قانون وليست محكمة وقائع. كذلك قضى بعدم قبول الدفع بالتفويض إذا تعدلت شخصية النائب المفوض بواسطة مدير المنشأة في الفترة بين الحكم في الاستئناف والطعن بالنقض⁽¹⁾.

وفي حكم محكمة النقض الصادر في 5 يناير 1993⁽²⁾ عدلت عن حكم سابق لها وأجازت الدفع بالتفويض لأول مرة أمام محكمة الاستئناف، باعتباره وسيلة دفاع، وعلى قضاة الاستئناف تقييم مدى اعتباره سبب للاستئناف.

وإذا دفع مدير المنشأة بالتفويض، فإن هذا الدفع يعتبر دفعاً جوهرياً، يجب على القاضى أن يجيب عليه وإلا تعيب حكمه بالإخلال بحق الدفاع، مما يستوجب نقضه⁽³⁾.

(ج) الآثار المترتبة على التفويض: إذا تحققت الشروط التي سبق ذكرها فإن تفويض السلطة ينتج آثاره بنقل المسؤولية عن المخالفات من رئيس المنشأة الى النائب المفوض، ويترتب على ذلك نتيجتان⁽⁴⁾:

الأولى: اعفاء رئيس المنشأة من المسؤولية نتيجة لانتقالها الى المفوض (النائب)، بحيث يصبح هذا الأخير هو المسئول وحده عن المخالفات التي تقع في نطاق التفويض الصادر اليه. وهذا الاعفاء من المسؤولية يجد أساسه في نقل السلطة، فالمسؤولية مقابل السلطة، ومتى انتقلت السلطة انتقلت معها المسؤولية المترتبة عليها.

(1) Cass. Crim. 13 Janvier 1972, Bull, N° 23.

(2) Cass. Crim. 5 Janvier 1993, Bull, N° 6.

(3) Cass, Crim, 10 Janvier. 1963, Bull, N° 19.

(4) د. عبد الرازق الموصافى عبد الله : سبق الإشارة ، ص 522 الى 530 .

د. ناهد العجوز : سبق الإشارة ، ص 499 .

- CŒURET A. et FORTIS E.: op. cit, p. 156 – 158.

- CŒURET A. : op. cit, p. 409 – 410.

- MAYAUD Y. : op. cit, p. 496 – 497.

- MICHEL J. : op. cit, p. 172 – 173.

ومتى أقرت المحكمة بصحة التفويض واستيفائه كل شروطه ودفع به رئيس المنشأة تحمل التابع المفوض وحده المسؤولية كاملة، لأنها مسئولية تبادلية وليست تراكمية. وهذا ما أكدته الدائرة الجنائية لمحكمة النقض الفرنسية - فى حكمها الصادر فى 23 يناير 1975 - حيث استبعدت كلية أى تراكم للمسئولية، وقررت أن نفس المخالفة لا يمكن أن توجه الى رئيس المنشأة والى أحد تابعيه فى آن واحد⁽¹⁾.

ولكن هناك حالات استثنائية تقوم فيها مسئولية رئيس المنشأة الى جانب التابع المفوض، وذلك اذا وقع منه - رئيس المنشأة - خطأ شخصياً منفصلاً عن خطأ التابع المفوض، وكان السبب فى وقوع المخالفة أو شارك فى وقوعها، أو بالنسبة لمخالفة الاعاقة التى توجه فقط الى رئيس المنشأة⁽²⁾، أو بالنسبة لمخالفة قواعد التوظيف ويرجع السبب فى مسائلة رئيس المنشأة الى جانب التابع المفوض فى هذه الحالات الى اعتبار كل منهما شريك للآخر فى ارتكاب المخالفة⁽³⁾، وأيضاً يسأل رئيس المنشأة ولا يعفى من المسؤولية اذا كانت المخالفة التى وقعت فى نطاق التفويض لها صفة الاعتياد وصادرة عن تشغيل عام معيب بالمنشأة. لأن ذلك يعنى أنه كان على علم بإمكانية وقوع المخالفة ولم يتخذ ما يلزم لمنعها، كما لم ينبه التابع الذى فوضه الى مراعاة اصلاح الخلل الذى يؤدى الى وقوعها. فمادام صاحب العمل لا يجهل الوقائع المكونة للمخالفة، ولم يستخدم سلطاته لمنع وقوعها، يكون مسؤولاً عنها رغم التفويض⁽⁴⁾.

أما النتيجة الثانية: تحميل النائب المفوض بالمسئولية عن المخالفات التى تقع فى نطاق التفويض الصادر اليه، فالتفويض نقل السلطة الى التابع المفوض وأصبح مستقلاً فى اتخاذ القرارات اللازمة لتسيير العمل الذى فوض فيه فيسأل هنا وبنفس التقنية القانونية التى كانت تتحدد بها مسئولية رئيس المنشأة أو صاحب

(1) Cass. Crim, 23 Janvier 1975, Bull. N° 30.

(2) Cœuret. A. et Fortis E. : op. cit, p. 165.

(3) Cass. Crim. 6 Juillet 1960, Bull. N° 360 – Cass. Crim. 15 Avril 1982, Bull. N° 270.

(4) د. ناهد العجوز : سبق الإشارة ، ص 413 .

العمل، فيسأل عن خطئه الشخصى سواء كان فاعلاً أصلياً أو شريكاً. كما يسأل عن فعل الغير، أى التابعين له فى المنشأة⁽¹⁾.

إلا أن رأى فقهي⁽²⁾ يرى عكس الرأى المتقدم، وهو أن أثر التفويض يقتصر على العلاقة بين رئيس المنشأة والتابع المفوض. أما بالنسبة للغير، فلا يعفى من المسؤولية عن خطئه، ولا يسأل التابع المفوض عن خطأ الغير، وعلى ذلك فإن المسؤولية بين التابع المفوض والغير يمكن أن تكون تراكمية.

وفى هذه المسألة، نجد أن نطاق التفويض هو الذى يحدد علاقة التابع المفوض بالغير، وإذا لم يبين ذلك يرجع الى السلطات المفوضه فهى التى توضح مدى تحمل التابع المفوض للمسئولية عن الغير، أم لا.

ثانياً: مسؤولية صاحب العمل عن المخالفة التى يرتكبها أحد تابعيه:

وتتعلق هذه الحالة بمسائلة صاحب العمل أو رئيس المنشأة عن مخالفة لم يرتكبها شخصياً، وإنما ارتكبها أحد معاونيه أو أحد تابعيه، بما يعنى مسئوليته عن فعل الغير.

والأخذ بمبدأ مسائلة صاحب العمل عن فعل معاونيه أو تابعيه فى المنشأة التى يديرها، يعتبر خروجاً على مبدأ شخصية المسؤولية وشخصية العقوبة، وتعارضاً بيناً بين المبدئين. وهذا الموقف الذى أخذ به المشرع فى مصر وفرنسا وتبناه القضاء - فى فرنسا - يرجع الى طبيعة التنظيم الرئاسى للمنشأة. وهذا التعارض بين المبدئين يقود الى صياغة السؤال التالى: هل مسؤولية صاحب العمل - فى هذا الغرض - تعتبر استثناءً على مبدأ شخصية المسؤولية والعقوبة - الذى يشترط ارتكاب المخالفة مادياً - أو أنه - على عكس الظاهر - تعتبر مسؤولية عن خطأ شخصى مختفى خلف سلوك تابعه ؟

Cass, Crim. 9 Janvier 1996. Juris Data N° oo1661.

MAYAUD Y. : op. cit, p. 946.

(1)

(2)

إن الرد على هذا التساؤل يقتضى بحث حالات مسؤولية صاحب العمل عن مخالفات تابعة، وشروط قيام هذه المسؤولية، ورأى الفقه والقضاء وأساسه القانونى.

1- حالات مسؤولية صاحب العمل عن مخالفات تابعيه : فى هذا الصدد يميز الفقه الفرنسى⁽¹⁾ بين المسؤولية المباشرة والمسؤولية غير المباشرة.

أ - المسؤولية غير المباشرة لصاحب العمل عن فعل تابعه: وتتعلق هذه المسؤولية بالحالات التى يرتد أثر العقوبة الموقعة على العامل بالمنشأة الى صاحب العمل الذى يشاركه مادياً تنفيذ العقوبة. ويتجه بعض الفقهاء الى اعتبار هذه الحالات تطبيقاً لمبدأ المسؤولية عن فعل الغير⁽²⁾، ويمكن تقديم مثالين لهذه الحالة:

المثال الأول: فى مجال الصحة والسلامة: فقد نصت المادة 256 من قانون العمل المصرى على معاقبة كل من يخالف أحكام الكتاب الخاص بشأن السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل والقرارات الصادرة تنفيذاً له بالعقوبات الواردة بها، ثم أضافت فى فقرتها الثالثة: " ويكون صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة مسئولاً بالتضامن مع المحكوم عليه فى الوفاء بالعقوبات المالية اذا كانت الجريمة قد وقعت نتيجة اخلال بأى من الواجبات التى يفرضها عليه هذا القانون."

وهذا التضامن فى الوفاء بالعقوبة المالية تقرير من المشرع بمسؤولية صاحب العمل عن المخالفة التى ارتكبتها العامل التابع له، اذا كانت هذه المخالفة جاءت نتيجة اخلال صاحب العمل أو من يمثله بأى من الواجبات التى يفرضها عليه القانون حتى ولو وقعت المخالفة من التابع وهو بعيد عن المنشأة.

وكذلك جاء نص المادة 263 - 1/2 من قانون العمل الفرنسى على أنه اذا ارتكب أحد العمال مخالفة نتج عنها موت أو جرح غير عمدى وفقاً للشروط المنصوص عليها فى قانون العقوبات، أو جروح غير عمدية، أو أمراض لا

MICHEL J. : op. cit, p. 192 – 194.

Cité Par l'ouvrage précédent, p. 192.

(1)

(2)

تؤدي الى الاعاقة عن العمل مدة تزيد على ثلاثة شهر، يجوز للمحكمة أن تقرر الزام صاحب العمل بدفع كامل الغرامة أو جزء منها⁽¹⁾.

والفرق بين النصين - المصري والفرنسي - أن المشرع المصري قرر تضامن صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة مع التابع المسئول عن المخالفة في العقوبة المالية. أما المشرع الفرنسي فقد ترك للمحكمة حرية التقدير.

المثال الثاني: فقد وردت في المادة 21 من قانون المرور الفرنسي. فقد نصت الفقرة الأولى من هذه المادة على مسئولية السائق عن المخالفات التي يرتكبها أثناء قيادته للسيارة، وفي الفقرة الثانية، قررت أنه اذا كان السائق تابع لصاحب عمل، جاز للمحكمة أن تقرر تحميل صاحب العمل الذي يتبعه المخالف بكامل أو بجزء من الغرامة المحكوم بها⁽²⁾.

. وهكذا يبين من المثالين السابق ذكرهما أن الإمكانية متاحة أمام القاضي أن يحمل صاحب العمل دفع العقوبة المالية المحكوم بها على العامل التابع له، سواء بكاملها أو بجزء منها، وهذا يوضح بشكل غير مباشر مسئولية صاحب العمل عن المخالفات التي يرتكبها العامل التابع له في المنشأة.

ب - المسئولية المباشرة لصاحب العمل عن فعل تابعه: وتتعلق بالحالات التي يتقرر فيها مسئولية صاحب العمل عن المخالفات التي ارتكبها تابعه

(1) A. 263 - 2-1 : “ Lorsqu’une des infractions énumérées à l’alinéa 1^{er} de l’article L 263-2 qui a provoqué la mort ou des blessures dans les conditions définies aux articles 221-6, 222-19 et 222-20 du Code pénal ou, involontairement, des blessures, coups ou maladies n’entraînant pas une incapacité totale de travail personnelle supérieure à trois mois, a été Commise par un préposé, le tribunal peut, compte tenu des circonstances de fait et des conditions de travail de l’intéressé, décider que le paiement des amendes prononcées sera mis, en totalité ou en partie, à la charge de l’employeur.”

(2) La. 21/2 Code de la route: “ toutefois, lorsque le conducteur a agi en qualite de préposé, le tribunal pourra, compte tenu des circonstances de fait et des conditions de travail de l’intéressé, décider que le paiement des amendes de police prononcées en vertu du présent code sera en totalité ou en partie à la charge du commettant si celui - ci a été cité à l’audience.”

فى المنشأة. وقد تضمنت بعض نصوص قانون العمل النص على هذه المسؤولية، وسواء فى قانون العمل المصرى أو الفرنسى، فإن المجال الخصب لهذه المسؤولية المفترضة لصاحب العمل نجد مجالها فى الالتزامات التى تتعلق بالسلامة والصحة المهنية وبيئة العمل. وقد تضمن قانون العمل المصرى النص على مسؤولية صاحب العمل أو من يمثله عن هذه المخالفات، دون التيقن من ارتكابه بالفعل للمخالفات التى يسأل عنها. وإن كان الراجح أن المشرع قد ألزم صاحب العمل أو مدير المنشأة باتخاذ الاحتياطات اللازمة لسلامة وأمن المنشأة، فإذا وقعت حوادث بها، كان ذلك دليلاً على عدم وفائه بالتزامه فيسأل مسؤولية شخصية حتى ولو لم يكن هو مرتكب الفعل المادى المكون للمخالفة، أو ثبت عدم وجوده وقت وقوعها، ويكون متضامناً مع مرتكب الخطأ طبقاً للمادة 256 السابق الإشارة إليها. كذلك اذا كانت الظروف تحمل على الاعتقاد بأنه لا يجهل الوقائع المكونة للمخالفة، فيسأل عنها متضامناً مع الفاعل المادى لها لأنه لم يمارس سلطاته لمنع وقوعها⁽¹⁾.

— أما القضاء المصرى، فلم يثبت عنه ما يبين موقفه بالنسبة لهذا الموضوع⁽²⁾.

— وبالنسبة لقانون العمل والقضاء الفرنسى، فقد تضمن الأول نصوصاً تقر صراحة مسؤولية صاحب العمل عن المخالفات التى تقع بالمنشأة من أحد تابعيه، وهو ليس الفاعل المادى لها، فتقرر المادة 2/263 مسؤولية رئيس المنشأة والمديرين، والملاحظين والتابعين عن مخالفة القواعد الخاصة بالصحة وسلامة العمل واللوائح الصادرة لتنفيذها⁽¹⁾. واشترطت هذه المادة لإعمال هذه المسؤولية وجود خطأ شخصى منسوب الى صاحب العمل هو عدم مراعاته بشكل شخصى

(1) د. ناهد العجوز : سبق الإشارة : ص 413 .

(2) د. عبد الرزاق المواقى عبد اللطيف : سبق الإشارة ، ص 175 .

(1) A. 263-2 : “ Les chefs d’établissement, directeurs, gérants ou préposés qui, par leur faute personnelle, ont enfreint les dispositions des chapitres 1^{er}, II et III du titre III du présent livre ainsi que les autres personnes qui, par leur faute personnelle ont enfreint les dispositions des articles... dudit livre et des règlements d’administration publique pris pour leur exécution sont punis d’une amende de 3750 E.”

تنفيذ قواعد الصحة والسلامة والأمن، كذلك وضعت المادة 2/232 من ذات القانون أحكاماً تعتبر تطبيقاً لنص المادة 2/263 تضمنت مسؤولية رئيس المنشأة، المدير، الملاحظ، التابع، رئيس عمال، رئيس الورشة، وبصفة عامة كل شخص يملك سلطة على العمال والمستخدمين، اذا سمح بإدخال أو توزيع مشروبات كحولية داخل المنشأة، أو اذا سمح بدخول أشخاص في حالة سكر إليها أو البقاء فيها⁽²⁾.

— ويلاحظ أن هذه النصوص تقر مسؤولية صاحب العمل أو مدير المنشأة الى جانب مسؤولية التابع المسئول عن الارتكاب المادى للمخالفة. ومن المعروف أنه في المنشآت ذات الأهمية، تكون غالبية المخالفات خاصة في مجال الصحة والأمن والسلامة، من فعل التابع، ويكون من الصعب على صاحب العمل أو رئيس المنشأة مراقبة أو متابعة العمل بشكل تام.

- وإذا انتقلنا من التشريع الى القضاء الفرنسى نجد أنه منذ وقت مبكر قال كلمته وحدد موقفه فى تلك العبارات التى صدرت عن محكمة النقض الفرنسية: " اذا كان المبدأ أن لا أحد يعاقب إلا بسبب فعله الشخصى، فإن المسؤولية الجنائية يمكن مع ذلك أن تنشأ من فعل الغير فى حالات استثنائية، حيث أن بعض الالتزامات القانونية تفرض واجب ممارسة دعوى مباشرة ضد تصرفات أحد المساعدين أو أحد التابعين، وخاصة فى الصناعات أو المشروعات ذات التنظيم الخاص، حيث تصعد المسؤولية الجنائية حتى رئاسات المنشأة، الذين تفرض عليهم

(2) A. 232-2 : " Il est interdit à toute personne d'introduire ou de distribuer et à tout chef d'établissement, directeur, gérant, préposé, contremaître, chef de chantier et, en général, à tout personne ayant autorité sur les ouvriers et employés, de laisser introduire ou de laisser distribuer dans les établissement et locaux mentionnés à l'article L 231-1, pour être consommés par personnel, toutes boissons alcooliques autres que....

Il est interdit à tout chef d'établissement, directeur, gérant, préposé, contremaître, chef de chantier et, général, à toute personne ayant autorité sur les ouvriers et employés, de laisser entrer ou séjourner dans les mêmes établissements des personnes en état d'ivresse."

شخصياً شروط ونمط استغلال صناعتهم أو تجارتهم⁽¹⁾. " وقد استمر القضاء كمبدأ على تقرير مسؤولية صاحب العمل أو مدير المنشأة عند كل مخالفة لقواعد الصحة وسلامة وأمن المنشأة.

وفي محاولة للحد من اتساع هذه المسؤولية الجنائية، نجحت أوساط رجال الأعمال في فرنسا في إصدار قانون 1976 الذي أدخل على نص المادة 2/263 شرط توافر " الخطأ الشخصي " لتحريك مسؤولية صاحب العمل⁽²⁾. إلا أن هذا القيد كان أثره محدوداً من الناحية العملية. فاعتبرت الدائرة الجنائية لمحكمة النقض أن صاحب العمل أو مدير المنشأة قد ارتكب خطأ شخصياً لعدم مراقبته بنفسه، التنفيذ الدقيق والمستمر للنصوص الموضوعية لضمان سلامة العمال: فمخالفة قاعدة أمنية للمنشأة تعد إهمالاً منسوباً إليه⁽¹⁾. كذلك جرى القضاء على اعتبار مدير المنشأة مسئولاً شخصياً حتى ولو لم يكن موجوداً في مكان وقوع المخالفة⁽²⁾. وأيضاً تتقرر مسؤوليته إذا ثبت أن أحد تابعيه قد ارتكب إهمالاً أو خالف تعليمات الأمن⁽³⁾، أو حتى لو كانت شهادة المطابقة المقدمة من مصنع آلة في منشأته غير صحيحة⁽⁴⁾.

Cass. Crim., 30 Décembre 1892, S. 1894 – 28 Février 1955, Bull. (1)
Crim., N° 205- 27 Juillet 1970, Bull. Crim. N° 250.

“ Si, en principe, nul n’est passible de peines qu’ à raison de son fait personnel. La responsabilité pénale peut cependant naître du fait d’autrui dans les cas exceptionnels où certaines obligations légales imposent le devoir d’exercer une action directe sur les faits d’un auxiliaire ou d’un préposé, il en est ainsi, notamment, dans les industries ou commerces réglementés, où la responsabilité pénale remonte aux chefs d’entreprises, à qui sont personnellement imposés les conditions et le mode d’exploitation de leur industrie ou commerce.”

PÉLISSIER J. - SUPIOT A. - JEAMMAUD A. : Droit du travail, 22^e (2)
edition, 2004, p. 1112.

Cass. Crim. 4 Octobre 1978, Bull, N° 257 - 15 Mars 1994, Bull. N° 97. (1)

Cass. Crim. 2 Octobre 1979, Bull. N° 267. (2)

Cass. Crim. 20 Novembre 1974, Bull N° 344 -15 Février 1994, Bull. N° 69. (3)

Cass. Crim. 23 Juin 1993, R JS 1993, N° 993 – 17 Septembre, RJS 2/97, N° (4)

— وهذا الموقف من القضاء الفرنسى لم يتأثر بصدر قانون 10 يوليو 2000 والذى حدد فى قانون العقوبات تعريف الجرائم غير القصديّة⁽⁵⁾ - فقد اعتبرت محكمة النقض أن الخطأ الذى يصدر من صاحب العمل يمكن أن ينتج لمجرد أنه لم يراقب بنفسه التنفيذ الدقيق والمستمر للقاعدة⁽⁶⁾.

2- شروط مسئولية صاحب العمل عن مخالفات تابعيه: من الأحكام

التي قضاهما فى هذا الصدد يبين أن تحريك مسئولية صاحب العمل عن فعل أحد تابعيه يستلزم توافر ثلاثة شروط⁽⁷⁾، وهذه الشروط وإن كانت من عمل القضاء الفرنسى إلا أننا نرى صلاحيتها بالنسبة لقانون العمل المصرى وهى:

أ - ان تقع مخالفة من أحد تابعى صاحب العمل أو أحد عماله: لأنه وفقاً لأحكام محكمة النقض الفرنسية - السابق ذكرها - يلتزم صاحب العمل بأن يراقب بنفسه التنفيذ الدقيق والمستمر للقواعد التي تحكم المنشأة. فإذا ارتكب أحد تابعيه من العمال خطأ، ينسب اليه عدم الرقابة فى ادارة المنشأة، ويسأل عن خطئه. أما اذا كان الفاعل أجنبى ولا تربطه به صلة، فهنا تنقطع الرابطة بين مسئوليته والخطأ الذى وقع، لأنه لا يسأل عن خطأ الغير بصفة عامة، ولكن يسأل عن خطأ تابعه الذى لم يراقبه بدقة.

ب - أن ينسب الى صاحب العمل خطأ شخصى: وهو ما نصت عليه صراحة المادة 2/263 من قانون العمل الفرنسى، وأكدت محكمة النقض فى العديد من أحكامها⁽¹⁾. وهذا ما ينتج - بصفة عامة - من عدم احترامه النصوص القانونية والتعليمات المفروض تطبيقها داخل المنشأة.

(5) سبق الإشارة اليه عند تحديد الركن المعنوى لمخالفة العمل.

(6) Cass. Crim. 12 Septembre 2000, Dr. Soc 2000. - 24 Septembre 2002. Dr. ouvr 2003. 11 Février 2003, Dr. ouvr, 2003.

“ Cette faute peut résulté du seul fait de n’avoir pas veillé personnellement à la stricte et constante application de la réglementation.”

MICHEL J. : op. cit., p. 195.

(1) Cass. Crim. 18 Mai 1992. “ ne pouvait pas, sans contredire ou mieux s’en expliquer, constater d’une part la réalité de l’insuffisance de controles et

ج - ألا يكون صاحب العمل قد فوض سلطاته لأحد تابعيه: حيث يترتب على تفويض صاحب العمل لسلطاته تحول المسؤولية الى النائب المفوض، ولكن ذلك لا يمنع من بحث مدى تدخل صاحب العمل في ادارة المنشأة رغم التفويض، وما اذا كان قد ارتكب خطأ شخصياً ساهم في وقوع المخالفة.

3- الأساس القانوني لمسئولية صاحب العمل عن أفعال تابعيه: بعد تحديد الحالات والشروط التي يعتبر فيها صاحب العمل مسئولاً عن أفعال تابعيه، ولما يخلقه هذا المبدأ من تعارض مع مبدأ شخصية المسؤولية، نعود الى طرح السؤال الذي وضعناه سابقاً: هل يسأل صاحب العمل عن أفعال تابعيه المكونه مخالفة - استثناء من مبدأ شخصية المسؤولية - أى يسأل عن فعل الغير، أم أنه على العكس يسأل عن فعله الشخصى الذى يخفى خلف تصرف متبوعة. اتفق الفقه فى مصر وفرنسا، والقضاء الفرنسى على أن مسؤولية صاحب العمل هنا نابعة من مسئوليته الشخصية، وإن اتفق الفقه والقضاء الفرنسى فى ذلك مع نص المادة 2/263 من قانون العمل من حيث المبدأ، إلا أن الفقه اختلف فيما بينه فى تبرير هذا الوضع وتفسيره، وكذلك كان القضاء.

أ - فبالنسبة للوضع فى مصر، نجد أن هذا الموضوع برمته لم يكن محل جدال كبير فى الفقه ولم يلق الاهتمام الواجب له. أما القضاء فلم يتعرض للموضوع بكامله.

وقد أثير النقاش فقهيّاً بالنسبة لنص المادة 172 من قانون العمل الملغى رقم 137 لسنة 1981، وهى تقابل المادة 256 من قانون العمل الحالى رقم 12 لسنة 2003، والتي تقرر مسئولية صاحب العمل أو من يفوضه أو المدير المسئول عن المنشأة مع المتسبب فى ارتكاب مخالفات قواعد السلامة والصحة المهنية (المادة 256 من قانون العمل الحالى قررت أن صاحب العمل أو من يمثله مسئولاً بالتضامن مع المحكوم عليه فى الوفاء بالعقوبة المالية). ففسر رأى هذا النص بأنه

l'aveu d'actes qualifiés d'erreurs, et déduire d'autre part l'absence de tout rôle de ce dernière (l'employeur) dans les agissements frauduleux exécutés sous le nom de la société elle - même."

يقرر مسؤولية صاحب العمل أو المدير المسئول عن المنشأة بالإضافة الى المتسبب في ارتكاب المخالفة⁽¹⁾، وباعتباره مسئولاً عن فعل الغير اذا وقع اخلال بالتكليف التشريعي في أداء الالتزامات المفروضة عليه. بينما ذهب رأى آخر⁽²⁾ الى أن مسؤولية صاحب العمل في هذا النص مسؤولية شخصية وليست مسؤولية عن فعل الغير، حيث توجه الالتزامات الخاصة بالصحة والسلامة وأمن المنشأة الى صاحب العمل أو من يمثله، ويقع عبء تنفيذها عليه، فاذا أخل بها قامت مسؤوليته ومسئولية المتسبب، فكل منهما يسأل عن خطئه، ونرى أن الرأيان متقاربان لأن كل منهما يقر ضرورة وجود خطأ شخصي منسوب الى صاحب العمل ويسأل عنه، ويختلفان في أن الرأي الأول يعتبر صاحب العمل مسئولاً عن خطئه وخطأ التابع، أما الرأي الثاني فيفصل بين الخطأين في خصوص هذه المادة.

ب - وبالنسبة لفرنسا فإن المسؤولية الشخصية لصاحب العمل أو مدير المنشأة عن فعل تابعه قررها المشرع بنص المادة 2/263 من قانون العمل. ولكن من قبل هذا التعديل للمادة بقانون سنة 1976 فإن القضاء كان قد أقر هذا المبدأ منذ زمن طويل⁽¹⁾. وقد أرست محكمة النقض الفرنسية مبدأ مقتضاه أن صاحب العمل ملتزم شخصياً بمراقبة التنفيذ الدقيق والمستمر للنصوص الخاصة بسير وسلامة المنشأة، ومخالفة التابع لأحد هذه القواعد يعد إهمالاً منه في تنفيذ التزامه يستوجب مسؤوليته⁽²⁾.

— ولما كانت مسؤولية صاحب العمل عن أفعال تابعيه تعتبر استثناء على قاعدة شخصية المسؤولية، كان لابد من البحث عن مبرر وأساس قانوني تستند اليه، وبالطبع كان هذا من عمل الفقه.

(1) د. نبيل أحمد السيد زهير: المسؤولية الجنائية المفترضة - رسالة للدكتوراه - جامعة القاهرة، ص 315 .

د. ناهد العجوز : سبق الإشارة ، ص 412-413 .

(2) د. عبد الرزاق الموفى عبد اللطيف : سبق الإشارة ، ص 175 .

(1) سبق شرحه بالتفصيل.

(2) Cass. Crim. 4 Octobre 1978, Bull. N° 257 – 15 Mars 1994, Bull, N° 97.

(1) وقد وضع رأى فقهي⁽³⁾ أساس لهذا المبدأ مؤداه أن مسئولية صاحب العمل شخصية، وتتضمن حالة ما اذا ارتكزت على تصرفات ايجابية أو سلبية صادرة من الغير، فهذا الفعل يكشف عن تقصير شخصى من مدير المنشأة، ويجد تفسيره فى أحكام الدائرة الجنائية لمحكمة النقض التى تؤكد الصفة الشخصية للالتزام الواقع على صاحب العمل، بسبب السلطات التى يملكها، وعلى نحو يجعل الفعل المخالف الصادر من شخص آخر لا يعفيه من المسئولية ذات الطابع الشخصى. ففعل الغير ليس إلا تعبيراً عن خطئه الذاتى⁽⁴⁾. وفى النهاية المعادلة القانونية بسيطة، وهى الربط بين الصفة الشخصية للمسئولية الى الأهمية الذاتية للالتزام.

(2) وفى رأى ثان⁽¹⁾ أن التناقض بين مبدأ المسئولية الشخصية والمسئولية عن فعل الغير ليس إلا ظاهرى وليس حقيقياً، ورئيس المنشأة يتتبع فى الواقع بسبب فعله الشخصى، أو أكثر تحديداً بسبب خطئه الشخصى. وهذا التحديد الأخير له أهميته، لأن رئيس المنشأة ليس له أية مساهمة فى التنفيذ المادى للمخالفة. ولكن الارتكاب المادى للمخالفة من أحد تابعيه يكشف عن خطأ ينسب اليه، وهو عدم منعه وقوعها⁽²⁾.

— ويرى هذا الرأى أن توقيع عقوبة على صاحب العمل يقتضى أن ينسب اليه خطأ يرتبط بالمخالفة، ويبقى أن تحدد كيفية إقامة هذه الرابطة، مما يدفع الى تفسيرات متعددة تلتف حول هذه الفكرة المركزية. وبعض هذه التفسيرات لجأ الى الأفكار العقابية التقليدية وتطويرها لتلاءم الغرض المقصود منها، إلا أنها فى مجملها لم تكن مقنعة بسبب تقنيات قانونية. ومن بين هذه التفسيرات ما يأتى⁽³⁾:

(3) MAYAUD Y. : op. cit, p. 945.

(4) “ Le fait d’autrui n’est que l’expression de sa propre faute.”

CŒURET A. : op. cit, p. 397 – 398. (1)

(2) “ L’accomplissement matériel de l’infraction par l’un de ses salariés révèle au contraire de sa part, une faute d’abstention qui consiste précisément à n’avoir pas empêché le délit.”

(3) المرجع السابق : ص 398 – 401 .

أ - تفسير يجعل من رئيس المنشأة شريكاً للفاعل المادى للمخالفة، وهذا التفسير يصطدم بعقبتين :

الأولى: ان الاشتراك فى الجرائم لا يعتد به إلا فى الجنايات والجناح ولا اشتراك فى المخالفات التى تمثل جزء كبيراً من مخالفات قانون العمل.

والثانية: أن الاشتراك يقتضى القيام بتصرفات ايجابية تمثل الجانب المادى للاشتراك وعنصر معنوى من المستحيل تصورها بالنسبة لرئيس المنشأة لأن مسئوليته عن فعل تابعه تفترض غياب أى مساهمة مادية منه أو نية المشاركة فى وقوع المخالفة.

ب - تفسير بالالتزام القانونى بالرعاية: وبمقتضى هذا الالتزام يكون على رئيس المنشأة واجب الحرص على العمل على احترام مجموع العاملين لديه للقواعد المعمول بها، ويعتبر مخالفة أى من هؤلاء التابعين لها تقصير شخصى منه، فهو هناك يعاقب عن سلبية شخصية، ولأنه لم يقم على تنفيذ الالتزام الملقى عليه.

ولكن هذا التفسير يعوق الأخذ به أن مصدر الالتزام بالرعاية غير واضح ولا يمكن نسبته الى المشرع، كما أن هذا التفسير يضيف على المخالفة المرتكبة طبيعة مزدوجة: فهي فعل ايجابى بالنسبة لمرتكبها وسلبى بالنسبة لرئيس المنشأة. ومن غير المنطقى أن ننسبها فى ذات الوقت الى فاعلين متعددين.

ج - التفسير بفكرة الفاعل المعنوى: ويقوم هذا التفسير على أساس أن المخالفة لها الى جانب فاعلها المادى، فاعل معنوى هو صاحب العمل الذى تسبب فى وقوعها بخطئه بالامتناع.

وقد انتقد هذا التفسير لأنه يحتاج لقيامه إثبات ارتكاب صاحب العمل لخطأ عدم الاحتياط ويرتبط سبباً للمخالفة وهذا يناقض ما جرت عليه المحاكم من إدانة رئيس المنشأة لمجرد وقوع مخالفة فى منشأته.

د - تفسير يرجع الى أن العمال يرتبطون بصاحب العمل بوكالة قانونية: وبمقتضى هذه الوكالة يمثلون صاحب العمل بشكل دائم وطيلة ممارستهم لنشاطهم

المهني، وهذا التفسير يلجأ الى الحيلة القانونية لتفسير المبدأ مستنداً الى أحكام قديمة لمحكمة النقض وقد عدلت عنها.

هـ- تفسير يرجع الى نظرية الخضوع الاختياري: وهذا التفسير كسابقه

يستند الى السوابق القضائية، ويقضى هذا التفسير بأن كل من يتولى ادارة منشأة ارتضى سلفاً الخضوع للقواعد والقوانين واللوائح التي تحكم نشاطه، كما قبل كافة التبعات المترتبة على الاخلال بهذه الالتزامات أو مخالفة هذه القوانين واللوائح، ومن بين هذه التبعات المسؤولية الجنائية. وقد انتقد هذا التفسير لأنه يجعل المسؤولية الجنائية أثر لعقد، وهذا غير صحيح لأنها أثر قانوني لازم لاجتماع أركان الجريمة، وهذا الأثر مقرر بمقتضى القانون ولا دخل لارادة الفاعل فيه⁽¹⁾.

و- تفسير يستند الى نظرية قبول المخاطر: هذه النظرية ذات ظهور

حديث نسبياً في قانون العقوبات، وتأخذ من فكرة الكسب أساساً للمسؤولية الجنائية لمدير المنشأة. فكما أن صاحب العمل يهدف من نشاطه الكسب، فعليه أيضاً أن يتحمل أيضاً المتاعب. ولكن هذا التفسير لم يلق قبولاً لأن رئيس المنشأة يتحمل المسؤولية الجنائية في مقابل السلطات التي يمارسها وليس في مقابل المكاسب المادية التي يحصل عليها من المنشأة. وهذه السلطات كلما زادت كلما زادت الحرية التي يتمتع بها رئيس المنشأة في ادارتها، هذه الحرية التي يجعلها لها القضاء الجنائي الاعتبار الأكبر عند تقرير المسؤولية، فهذا القضاء يميل في الواقع الى تحميل المسؤولية عن المخالفة الى الشخص الذي يمارس سلطة الادارة، ويغفل ذلك الذي يجنى الربح⁽²⁾. هذا الى جانب أن هذا التفسير يتعارض مع مبادئ قانون العقوبات، حيث تؤدي تلقائية الإدانة الناتجة عن قبول المخاطر الى عدم البحث في خطأ الجاني أي أنها تلغى الركن المعنوي للجريمة.

(1) عبد الرازق الموفى عبد اللطيف : سبق الإشارة ، ص 331 .

CŒURET A. : op. cit, p. 401.

(2)

وبعد عرض كل هذه الآراء الفقهية والمبادئ التي أقرتها محكمة النقض الفرنسية والتفسيرات التي بنيت عليها، تبقى كلمة أخيرة، وهي أن تحمل صاحب العمل أو رئيس المنشأة للمسئولية عن مخالفات تابعيه يجد أساسه في التشريع، وخاصة المادة 2/263 من قانون العمل الفرنسي، وغيرها كما سبق شرحه.

المطلب الثاني

مسئولية الأشخاص المعنوية عن مخالفات قانون العمل

نتناول في هذه الجزئية من البحث موقف المشرع والفقه في كل من مصر وفرنسا حول الأخذ بهذه المسؤولية، ثم تحديد نطاقها وشروط إسناد المسؤولية الى الشخص المعنوي عن مخالفات قانون العمل، ثم تقسيم المسؤولية بين الشخص المعنوي والأشخاص الطبيعيين.

أولاً: موقف المشرع والفقه في فرنسا ومصر من المسؤولية الجنائية للشخص المعنوي: ظلت هذه المسؤولية لوقت طويل محل نظر في التشريع، حيث انحصرت المسؤولية فيه في الشخص الطبيعي، ومحل جدل كبير في الفقه سواء في فرنسا أو في مصر⁽¹⁾.

(1) وكان محور الخلاف هو مدى إمكانية مساءلة الشخص المعنوي ذاته عن الجريمة وتوقيع العقوبة عليه. ويرجع الخلاف الى عقد المقارنات بين الطبيعة الجسدية للشخص الطبيعي والشخص المعنوي، والقول بتعذر تصور ارتكاب الشخص المعنوي ذاته للجريمة لانعدام ارادته الخاصة، وكذلك تعذر تصور خضوعه للعقوبة الجنائية. كذلك القول بأن اقرار المسؤولية الجنائية للشخص المعنوي يعتبر اخلافاً لقاعدة شخصية العقوبة لأنها ستصيب حقاً الأشخاص المساهمين في انشائه أو أصحاب المصلحة الحقيقية فيه، وهم ابرياء من الجريمة المنسوبة اليه.

د. نبيل أحمد السيد زهير: سبق الإشارة ، ص 194 - 195 .

1- فبالنسبة لفرنسا، كانت هناك بعض القوانين التي تعترف بالمسؤولية الجنائية للأشخاص المعنوية في حدود معينة⁽¹⁾، ومنذ أول مارس 1994 - بدء العمل بالتعديلات التي أدخلت على قانون العقوبات الفرنسية - حيث أقر المشرع مبدأ المسؤولية الجنائية للأشخاص المعنوية، ولا شك أن إقرار هذه المسؤولية في قانون العقوبات انعكس على القوانين الخاصة، وبصفة أساسية القوانين الاقتصادية وقانون العمل⁽²⁾.

وقد تضمنت المادة 121/2-1 من قانون العقوبات الفرنسي أن⁽³⁾: " الأشخاص المعنوية - باستثناء الدولة مسئولون جنائياً - وفقاً لما جاءت به المواد 121/4 حتى 121/7 وفي الحالات المنصوص عليها في القانون أو اللائحة عن الجرائم المرتكبة لحسابها، وبواسطة أعضائها أو ممثليها."

د. ناهد العجوز : سبق الإشارة ، ص 406 - 407 .

كما يرى البعض أن مسؤولية الشخص المعنوي تقف عند حد تحمل النتائج المالية المترتبة على ادانة القائمين على ادارته، دون نظر الى تقرر مسئوليته الشخصية عن المخالفة ذاتها.

ESCHYLLE J. F. : Les conditions de fond de la responsabilité pénale des personnes morales en droit du travail, Droit Social, N° 7-8 Juillet - Août 1994, p. 639.

(1) منها قانون 5 مايو 1945 الخاص بعقاب المشروعات الصحفية التي تتعاون مع العدو، وقانون 6 ديسمبر 1976 الخاص بمكافحة حوادث السيارات، وقانون 10 يناير 1991 الخاص بمكافحة التدخين وشرب الخمر. د. عمر سالم : المسؤولية الجنائية للأشخاص المعنوية وفقاً لقانون العقوبات الفرنسي ، 1995 ، ص 5 .

(2) à un exemple: La loi quinquennale du 20 Décembre 1993 (N° 93-1313) adapté les infractions de travail clandestin et emploi illicite de main d'oeuvre étrangère aux nouveaux principes., voir, ESCHYLLE J. F. : op. cit, p. 639.

(3) Art 121/2-1 : " Les personnes morales, à l'exclusion de l'État, sont responsables pénalement, selon les distinctions des articles 121-4 à 121-7 et dans les cas prévus par la loi ou le règlement, des infractions commises, pour leur compte, par leurs organes ou représentants."

وتعتبر هذه النصوص أحد أهم التعديلات التي أدخلت على قانون العقوبات الفرنسي سنة 1994، حيث جعلت الشخص المعنوي مسئولاً عن المخالفات في الحالات المنصوص عليها في القانون أو اللائحة ويرتكبها ممثله أو أحد أعضاء إدارته لمصلحته.

وفي 9 مارس سنة 2004 صدر قانون (Peben II) الذي جعل الشخص المعنوي مسئولاً عن كافة أنواع الجرائم التي يرتكبها أى من أعضائه أو ممثلين لحسابه، دون اشتراط أن ينص القانون أو اللائحة على نسبتها اليه.

2- وقد لاقت المسؤولية الجنائية للشخص المعنوي في مصر نفس ما لاقت من جدل في فرنسا⁽¹⁾.

وإن كان المشرع الفرنسي قد تطور به الأمر الى إقرار هذه المسؤولية كمبدأ، إلا أن المشرع المصري لم يصل بعد الى هذه النقطة. وربما يرجع السبب في ذلك الى تعاظم التكتلات الاقتصادية والمنشآت العملاقة في فرنسا وتزايد النشاط الاقتصادي مما دفع بالمشرع الفرنسي الى الإقرار بها كمبدأ، ولم يصل الأمر بالوضع في مصر الى نفس الشيء فتكاسل المشرع المصري عن الإقرار بهذه المسؤولية كمبدأ عام.

ولكن هذا الموقف من المشرع المصري لا ينفى أنه قد أقر بهذه المسؤولية في بعض القوانين الخاصة⁽²⁾.

(1) وقد وجهت اليها من الفقه في مصر نفس الانتقادات، ولاقت نفس الرد ، من أن هناك تسليم في الوقت الحاضر بأن للتكتل البشري ارادة ذاتية متميزة عن ارادة الأعضاء الداخلين في تكوينه، وبأن هذه الارادة كافية لتحمل المسؤولية المدنية (المادة 53 من القانون المدني المصري)، فتكفي كذلك لقيام مسؤوليته الجنائية. كما أن للشخص المعنوي عقوبات تتناسب معه ويمكن توقيعها عليه كالعقوبات المالية، وحتى عقوبة الإعدام يمكن تصور تطبيقها على الشخص المعنوي عن طريق الحل أو الغلق النهائي. وأيضاً قيل بأن العقوبات بالنسبة للشخص الطبيعي يمتد أثرها الى أفراد أسرته فلا غبار أن يمتد أثر العقوبة الموقعة على الشخص المعنوي الى المساهمين في انشائه أو أصحاب المصلحة الحقيقية فيه.

د. ناهد العجوز : سبق الإشارة ، ص 406 - 407 .

(2) ومثال لذلك : نص المادة 104 من قانون الشركات رقم 1945/26 (الملغى) الذي يعاقب كل شركة تخالف نسبة المصريين في مجلس إدارتها أو نسبتهم من المستخدمين أو العمال. كما ورد هذا النوع من المسؤولية في الفقرة الثانية من المادة 58 من المرسوم بقانون رقم

ولعل أحدث هذه القوانين هو القانون رقم 281 لسنة 1994 بتعديل بعض أحكام القانون رقم 48 لسنة 1941 بقمع الغش والتدليس، حيث تنص المادة 6 مكرر منه على أنه "دون إخلال بمسئولية الشخص الطبيعى المنصوص عليها فى هذا القانون، يسأل الشخص المعنوى جنائياً عن الجرائم المنصوص عليها فى هذا القانون اذا وقعت لحسابه أو باسمه بواسطة أحد أجهزته أو ممثليه أو العاملين لديه.

ويحكم على الشخص المعنوى بغرامة تعادل مثل الغرامة المعاقب بها عن الجريمة التى وقعت، ويجوز للمحكمة أن تقضى بوقف نشاط الشخص المعنوى المتعلق بالجريمة لمدة لا تزيد على سنة، وفى حالة العود يجوز الحكم بوقف النشاط لمدة لا تزيد على خمس سنوات أو بإلغاء الترخيص فى مزاوله النشاط نهائياً⁽¹⁾.

ويرى غالبية الفقه والقضاء فى مصر عدم جواز مساءلة الشخص المعنوى عن الجرائم التى يرتكبها ما لم يوجد نص صريح فى القانون يقرر هذه المسئولية⁽²⁾.

وبلاحظ أن نص المادة 6 من القانون رقم 281 لسنة 1994 قد اتفق مع نص المادة 121/2-1 فى اشتراط أن تقع الجريمة التى يتحمل الشخص المعنوى مسئوليتها من أحد أعضائه أو ممثليه، إلا أن النص المصرى قد زاد عليهما العاملين لديه، وبذلك يكون المشرع الفرنسى قد استبعد العاملين التابعين، بينما أقر المشرع المصرى مسئولية الشخص المعنوى عن أعمال هؤلاء العاملين التابعين.

1945/95 بشأن التموين حيث تقرر : " وتكون الشركات والجمعيات والهيئات مسئولة بالتضامن مع المحكوم عليه بقيمة الغرامة " .

كذلك أقر القانون رقم 1956/384 فى شأن الجمعيات والمؤسسات مسئولية الشخص المعنوى جنائياً عن الجرائم الاقتصادية، فنص فى المادة 74 منه على أن : " للقاضى أن يحكم بإغلاق الجمعية أو المؤسسة وفروعها أو احدها لمدة محددة أو غير محددة ، وله كذلك مصادرة الأشياء المستعملة فى الجريمة بحسب الأحوال .

(1) الجريدة الرسمية، العدد 52 (تابع) فى 29 ديسمبر لسنة 1994 .

(2) د. نبيل أحمد السيد زهير: سبق الإشارة ، ص 197 .

وإن كان نص المادة 6 قد ورد بخصوص قمع الغش والتدليس، إلا أنه مما لا شك فيه أن أحكام المحاكم سوف تجعل منه مبدأ عاماً تسيّر عليه بالنسبة لكافة الجرائم التي تتعلق بالأشخاص المعنوية.

3- ويمكن القول أن قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 قد جاء ببعض الأمثلة التي توضح إقرار مشرع هذا القانون لمسئولية المنشأة التي تملك الشخصية المعنوية عن المخالفات التي يرتكبها أحد القائمين على إدارتها أو أحد العاملين بها وتقريره العقوبة التي توقع على المنشأة في هذه الحالة، ومن هذه الأمثلة :

أ - يضع الفصل الأول من الباب الأول من الكتاب الثاني من قانون العمل المصري قواعد تنظيم تشغيل المصريين في الداخل والخارج. (المواد من 12- 25) وقد أجازت المادة 17 لشركات مساهمة أو شركات التوصية بالأسهم أو ذات المسئولية المحدودة مزاوله عمليات إلحاق المصريين بالعمل في الداخل أو في الخارج بعد الحصول على ترخيص بذلك من وزارة القوى العاملة. وقد وضعت النصوص التالية للمادة 17 شروط مزاوله هذه المهمة، وفي المادة 23 أجازت لوزير القوى العاملة إلغاء الترخيص الصادر للشركة التي تزاول هذا العمل عند ارتكابها بعض المخالفات، كما أجازت له إيقاف نشاط الشركة مؤقتاً اذا نسب إليها بناء على أسباب جدية أى من المخالفات الواردة بالمادة ذاتها وذلك لحين الفصل في مدى ثبوت تلك الحالات أو لحين زوال المخالفة، كما أضافت المادة أن إلغاء الترخيص لا يخل بالمسئولية الجنائية أو المدنية أو التأديبية لمن ينسب له الفعل المادى المكون للمخالفة. وهذا تطبيق صريح لمسئولية المنشأة الى جانب المسئولية الشخصية لمرتكب المخالفة.

ب - هذا وقد قضت المادة 242 من قانون العمل بتوقيع العقوبات على مرتكب مخالفة عدم الحصول على الترخيص بمزاوله عمليات إلحاق المصريين بالعمل داخل جمهورية مصر العربية أو خارجها، أو بترخيص صادر بناء على بيانات غير صحيحة، أو بمخالفة الفقرة الأولى من المادة 20 أو نص المادة 21 من ذات القانون، كما قررت الحكم بالتعويض للمضرور من المخالفة. كما وضعت

المادة 243 العقوبات الموقعة على كل من يخالف أحكام المادة 24 من قانون العمل أو القرارات الوزارية الصادرة تنفيذاً لها. ثم أضافت في المادة 244 بأن : " يقضى في الحكم الصادر بالإدانة في أى من الجرائم المنصوص عليها في المادتين السابقتين **بغلق المنشأة** التي وقعت بها الجريمة وينشر الحكم في جريدتين يوميتين واسعى الانتشار على نفقة المحكوم عليه. ولاشك أن الحكم الذى أورده المادة 244 من قانون العمل يعتبر تطبيقاً سليماً لقواعد مسئولية الشخص المعنوى.

ثانياً: نطاق المسئولية الجنائية للشخص المعنوى: يتحدد نطاق المسئولية الجنائية للشخص المعنوى من ناحيتين: الأولى: الأشخاص المعنوية التي يمكن تحديد مسئوليتها الجنائية. والثانية: تحديد المخالفات التي يمكن أن تنسب الى الشخص المعنوى.

1- الأشخاص المعنوية المسئولة جنائياً: بداية نذكر بأن الشخصية المعنوية لأى تجمع ارادى تعتبر الشرط الأساسى للمسئولية الجنائية. وعلى ذلك، اذا لم يعترف المشرع للتجمع الارادى بالشخصية المعنوية فلا تخضع للمسئولية الجنائية⁽¹⁾، كشركة المحاصة Société en participation وشركات الواقع les sociétés de fait ، ومجموعة الشركات Les groupes de sociétés . وعلى ذلك فإن المخالفات لأحكام قانون العمل التي ترتكب في أحد هذه الشركات لا يسأل عنها سوى الأشخاص الطبيعيين، حتى لو كانت قد ارتكبت لمصلحة الشركة ومن ممثليها أو أعضائها⁽²⁾.

— اما بالنسبة للمنشآت التي يعترف لها المشرع بالشخصية المعنوية، فتبدأ مسئوليتها الجنائية من يوم ثبوت هذه الشخصية لها وتستمر حتى تفقدها بالحل أو بالتصفية أو بالشطب⁽³⁾. وعلى ذلك لا يسأل الشخص المعنوى عن المخالفات

(1) د. عمر سالم : سبق الإشارة : ص 33 وما بعدها.

CŒURET A. et FORTIS E. : op. cit, p. 163

(2) ESCHYLLE J. F. : op. cit, p. 649.

GUIRIMAND D. : La responsabilité pénale des personnes morales, Droit Social, N° 7-8 Juillet Août 1994, p. 647.

(3) د. عمر سالم : سبق الإشارة ، ص 41-42 .

التي ترتكب أثناء مراحل تأسيسه لأنه يعتبر في هذه المرحلة غير موجود قانوناً، وبالتالي لا يمكن القول بنسبة هذه الواقعة الى شخص لم يوجد بعد. كذلك ورغم أن حل الشركة أو تصفيتها لا يترتب عليه اختفاء الشخص المعنوي مباشرة، بل تظل قائمة لتلبية احتياجات الحل أو التصفية التي قد تحتاج الى بعض الوقت، ففي هذه المرحلة لا يجوز مساءلة الشخص المعنوي جنائياً لأن بقاء الشخصية المعنوية للشركة مقرر فقط لحاجة التصفية، والقول بعكس ذلك يصطدم بالقواعد الأساسية في قانون العقوبات والتي تلزم بتفسير نصوصه تفسيراً ضيقاً، كما أنه لا يوجد ما يبرر التفرقة في الحكم بين مرحلة تأسيس الشخص المعنوي والمرحلة اللاحقة على انقضاء شخصيته المعنوية⁽¹⁾.

وقد أثار ضم الشخص المعنوي لآخر بعض المشاكل فيما يتعلق بالمسؤولية الجنائية ، إلا أن محكمة النقض الفرنسية (الدائرة الجنائية) قد أخذت مبدأ بالنسبة لحالة الاستحواذ، بأن برأت الشركة المستحوذة من المسؤولية عن المخالفات التي ارتكبت من رئيس الشركة المستحوذ عليها، ولكن لم تحدد بدقة التاريخ الذي تختفى فيه الشركة المستحوذ عليها⁽²⁾.

ومتى ثبتت الشخصية المعنوية للتجمع الارادي فإنه وفقاً للمادة 2/121 من قانون العقوبات الفرنسي، وكذلك نصوص وأحكام التشريعات الخاصة في مصر، يمكن أن يكون مسئولاً جنائياً، سواء كان شخصاً من أشخاص القانون العام – ما عدا الدولة – أو من أشخاص القانون الخاص. وسواء كان يهدف الى الربح أم لا، وبصفة خاصة:

* الشركات المدنية أو التجارية المحكومة بقانونها أو التي اتخذت الشكل التعاوني.
* الجمعيات المشهورة.

(1) د. عمر سالم : سبق الإشارة ، ص 41 ، 42 .

D. GUIRIMAND : op. cit, p. 649 – 650.

(2) Cass. Crim. 20 Juin 2000, Dr. Soc, 2000 – Cass. Crim. 14 Octobre 2003, Bull. N° 189.

- * التجمعات ذات الأهداف الاقتصادية.
- * النقابات المهنية وغيرها (نقابات أصحاب الأعمال).
- * اللجان الممثلة للعمال داخل المنشأة منذ الاعتراف لها بالشخصية المعنوية⁽¹⁾.

2- المخالفات التي يتحمل الشخص المعنوي مسئوليتها: أ - في فرنسا

: قبل التعديلات التي أدخلت على قانون العقوبات الفرنسي في 1994، كان مشروع تعديل هذا القانون سنة 1978 ينص على أن الشخص المعنوي يسأل فقط عن المخالفات العمدية التي ترتكبها أجهزتها⁽²⁾.

أما تعديل أول مارس سنة 1994 فلم يفرق في هذا الصدد بين المخالفات العمدية وغير العمدية. وبذلك أصبح الشخص المعنوي مسئولاً - منذ هذا التاريخ - عن النوعين من المخالفات⁽³⁾. وقد اصاب في ذلك خاصة وأن العديد من المخالفات التي تقع في نطاق قانون العمل من المخالفات غير العمدية. كما أنه من غير المنطقي التفرقة في المسؤولية بين الشخص المعنوي والشخص الطبيعي.

— إلا أن تعديل المادة 2/121 من قانون العقوبات (مارس 1994) اشترط لتحقيق المسؤولية الجنائية للشخص المعنوي أن تكون مقررّة بنص خاص وصريح في القانون أو اللائحة⁽⁴⁾. فهي مسؤولية خاصة وليس عامة. ولذا يجب البحث

(1) CŒURET A. et FORTIS E. : op. cit, p. 161 – 164.

MICHEL J. : op. cit, p. 176 – 177.

PUECH M. : op. cit, p. 496.

(2) “ L’infraction devait avoir été commise par la volonté délibérée des organes du groupement.”

(3) Cass. Crim. 24 Octobre 2000, RJS 3101 N° 391.

(4) GURIMAND D.: op. cit., p. 648 - ESCHYLLE J. F.: op. cit, p. 644.

عنها في كل نص على حده. وبعد هذا التعديل أصبح الموضوع ميسراً، حيث اتجه المشرع في قانون العقوبات الفرنسي⁽¹⁾، أو في قانون العمل⁽²⁾ الى تضمين

PUECH M. : op. cit, p. 496. - CŒURET A. et FORTIS E. : op. cit, p. 164 – 166. - MICHEL J. : op. cit, p. 177 – 182.

(1) بعض مخالفات قانون العقوبات الفرنسي التي تقرر مسؤولية الشخص المعنوي.

Code pénal :

- A 221-6 : délit d'atteinte involontaire à la vie.
- A. 222-19 et 222-20 : délit d'atteinte involontaire à l'intégrité physique de la personne.
- A. 223-1 : délit de risques causés à autrui.
- A. 225-13-14-15 : délit de conditions de travail et d'hébergement contraires à la dignité de la personne.
- 226-7 : délit d'atteintes à la vie privée.
- 226-24 : délit d'atteintes aux droits de la personne résultant des fichiers et traitements informatiques.

Enfin, les dernières lois d'amnistie des 3 août 1995 (art. 23) et 6 août 2002 (art 15) qui sanctionnent pénalement la violation d'interdiction de rappeler l'existence sous quelque forme que ce soit d'une sanction disciplinaire ou professionnelle amnistiée ont précisé que les amendes correctionnelles correspondantes pouvaient être infligées aussi aux personnes morales qu'aux personnes physiques.

(2) بعض نصوص قانون العمل التي تقرر مسؤولية الشخص المعنوي.

Code du travail :

- A 152-3-1 : infractions qui prohibent toute opération à but lucratif de fourniture de main – d'œuvre ou marchandage et toute opération de prêt de main – d'œuvre.
- A. 362-6 : L'infraction de travail dissimulé définie à l'article 363-3.
- La majorité des infractions prévues par le code du travail est susceptible d'être imputées à une personne morale résultant de la loi quinquennale sur l'emploi de 20 décembre 1993. les cas envisagés concernent essentiellement des diverses manifestations de travail illégal.
- * A. 324-9 et 10 : Travail dissimulé.
- * A. 364-1 : délit d'emploi de la main – d'œuvre étrangère dans des conditions irrégulières.

النصوص تحديد ما اذا كانت هذه المسؤولية يتحملها الشخص المعنوى أم لا، وإن كان قانون العمل لم يتضمن الكثير من حالات تقرير مسؤولية المنشأة كشخص معنوى، لأن معظم نصوصها تتجه الى مسؤولية صاحب العمل أو مدير المنشأة، وأحياناً يصعب تحديد ما اذا كان النص يوجه المسؤولية الى الشخص الطبيعي أم المعنوى⁽¹⁾. وقد قضت محكمة النقض الفرنسية بناء على ذلك، بأن المخالفات المتعلقة بفصل العامل من الخدمة لا تسأل عنها المنشأة كشخص معنوى لأنه " لا يوجد نص قانونى أو لائعى يقرر صراحة المسؤولية الجنائية للشخص المعنوى عن هذه المخالفة⁽²⁾".

. ومنذ صدور قانون 9 مارس 2004 بتعديل بعض أحكام قانون العقوبات، ألغى شرط أن تكون مسؤولية الشخص المعنوى مقرره بنص القانون أو اللائحة، وأصبحت هذه المسؤولية عامة وشاملة كافة المخالفات. وقد تم تطبيق هذا التعديل اعتباراً من 31 ديسمبر 2005 .

وقد كان لتقرير عمومية المسؤولية الجنائية للشخص المعنوى انعكاسات على أحكام قانون العمل الفرنسى⁽³⁾. فبالنسبة للمادة 1-1/321 من هذا القانون والخاصة بتنظيم الفصل الاقتصادى، والتي كانت محكمة النقض ترفض تقرير المسؤولية الجنائية للمنشأة عنها، لأن النص لم يتضمنها، أصبحت مقبولة ويسأل عنها الشخص المعنوى. كما أصبح هذا الأخير مسئولاً عن مخالفة قواعد الصحة وأمن المنشأة، وكذلك الحوادث الناتجة عن الاخلال بهذه القواعد والتي كانت تنسب فى الماضى الى الأشخاص الطبيعيين فقط⁽⁴⁾. وأيضاً أصبحت المسؤولية الجنائية تنسب الى الشخص الطبيعى عن المخالفات المتعلقة بتنظيم العمل: عدم احترام

* L. N° 73-548 , 27 Juin 1973, a 8-2 : delit lie à l'hebergement collectif de la main – d'oeuvre étrangère.

* A. 152-3-1 : délit de traffics de main – d'oeuvre.

ESCHYLLE J. F. : op. cit, p. 644.

(1)

Cass. Crim. 18 Avril, 2000.

(2)

CŒURET et FORTIS : op. cit, p. 166.

(3)

(4) المرجع السابق.

ساعات العمل - عدم دفع مقابل ساعات العمل الإضافية - عدم احترام الحد الأدنى للأجر.

ب - أما بالنسبة لمصر فقد سبق أن ذكرنا أن المشرع المصري لم يأخذ بالمسؤولية الجنائية للشخص المعنوي كمبدأ عام وإنما قرره في قوانين خاصة وبالنسبة للجرائم المنصوص عليها في أحكامها، ولا تتعداها الى غيرها. وبالنسبة لاستخلاصنا لهذه المسؤولية في قانون العمل، فهي تطبق في الحدود المنصوص عليها دون غيرها.

ثالثاً: شروط إسناد المسؤولية الجنائية الى الشخص المعنوي: الواضح من المادة 2/121 من قانون العقوبات الفرنسي - والمستفاد من النصوص الخاصة في مصر - أن المشرع قد استلزم توافر شرطين لإسناد المسؤولية الجنائية، للشخص المعنوي، هذان الشرطان هما: - ارتكاب الجريمة بواسطة أحد أعضائه أو ممثليه، ويزيد عليها المشرع المصري أحد العاملين لديه - أن تكون الجريمة قد ارتكبت لحساب الشخص المعنوي.

وهذه هي الشروط الموضوعية، كما وضع قانون الاجراءات الجنائية الفرنسي تنظيمياً لدعوى الرجوع على الشخص المعنوي.

1- الشروط الموضوعية لإسناد المسؤولية الجنائية الى الشخص المعنوي: وهما شرطان كما سبق ذكرهما:

الشرط الأول: ارتكاب الجريمة بواسطة أحد أعضاء أو أحد ممثلي الشخص المعنوي: وهذا الشرط يعني ضرورة اكتمال العناصر المكونة للجريمة - المادية والمعنوية - في حق أحد أعضاء أو ممثلي الشخص المعنوي، وقد أصدرت الدائرة الجنائية لمحكمة النقض الفرنسية حكماً - بتاريخ 2 ديسمبر 1997 (1) - يؤكد هذا الشرط ، ويوضح الصفة الغير مباشرة لهذه المسؤولية: فالشخص المعنوي لا يمكن إدانته إلا اذا تحقق اجتماع كافة العناصر المكونة للجريمة على

Cass. Crim. : 2 décembre 1997, cite par COEURET et FORTIS : (1)
op. cit, p. 170.

رأس عضو أو ممثل المنشأة⁽²⁾، أى شخص له سلطة تمثيلها⁽¹⁾. أو شخص طبيعى معين بشكل قانونى⁽²⁾، ومحمل بالتزام يعتبر عدم الوفاء به مشكلاً لمخالفة لقواعد قانون العمل⁽³⁾. وغير هؤلاء يسألون وحدهم شخصياً عن الجرائم التى يرتكبونها، وهذا التحقق لا يفيد بالضرورة تتبع المرتكب الفعلى للجريمة، فقد تسند المسؤولية فقط الى الشخص المعنوى. ولكن لا يشترط أن يكون مرتكب الفعل - العضو أو الممثل للشخص المعنوى - محدداً بذاته، بل يكفي أن يتأكد القاضى أن الجريمة قد ارتكبت بواسطة أى منهما⁽⁴⁾.

ويقتضى البحث تحديد المقصود بأعضاء وممثلى الشخص المعنوى.

أ - الأعضاء هم المديرون القانونيون القائمون على ادارة الشخص المعنوى وفقاً هيكله التنظيمى أو وفقاً للقانون، أو القائمون على رقيبته⁽⁵⁾. ويشمل تعبير الأعضاء رئيس المنشأة ومديرها العام ومجلس الادارة ومجلس المراقبة والمديرين. وبصفة عامة كل من له سلطة الادارة أو سلطة الرقابة.

ويدخل أيضاً فى عداد الأعضاء المديرون الفعليون، وإن كانت محكمة النقض الفرنسية لم تلتفت الى هذه الحالة، فإن محاكم الاستئناف قد أقرتها⁽⁶⁾، خاصة وقد أقر المشرع مسؤولية المدير الفعلى منذ قانون 24 يوليو 1966. وهذا الرأى يحقق المساواة بين المدير القانونى والمدير الفعلى، فهؤلاء الأعضاء - قانونيون أو فعليون - يملكون سلطات الادارة فى المنشأة. ولذلك فمن المنطقى أن ما يصدر عنهم من إهمال أو خطأ أو تقصير فى أداء الواجب أو عدم مراعاة

Cass. 18 Janvier 2000, Bull. N° 28.

(2)

(1) عبد الرازق موافى عبد الله : سبق الإشارة ، ص 469.

ESCHYLLE J. F. : op. cit, p. 645.

(2)

CŒURET A. : La nouvelle donne en matière de responsabilité.

(3)

Droit Social, 7-8 Juillet - Août 1994, p. 633.

Rapport de la Cour de cassation 1998, p. 302 - 303.

(4)

CŒURET A. et FORTIS E. : op. cit, p. 170.

(5)

TGI Strasbourg, 9 février 1996.

(6)

الحيطة يعتبروا مسئولين عنه بشخصهم، كما تسأل عنه المنشأة باعتبارها شخص معنوى.

ب - الممثلون هم الأشخاص الطبيعيون الذين لديهم السلطة القانونية أو الاتفاقية فى التصرف باسم الشخص المعنوى⁽¹⁾ كرئيس مجلس ادارة المؤسسة أو مديرها العام أو المدير الادارى، ويبين من ذلك أن هناك تداخل بين صفة العضو وصفة ممثل الشخص المعنوى.

كذلك يعتبر ممثلاً للشخص المعنوى أى شخص طبيعى أو معنوى آخر أجنبى يتصرف نيابة عنه تصرفات قانونية بمقتضى توكيل خاص، فاذا ارتكب هذا الوكيل جريمة تسند الى الشخص المعنوى الذى وكله، لأنه يعد بمثابة ممثل قانونى للشخص المعنوى تلزمه افعاله اذا توافرت باقى شروط قيام المسؤولية الجنائية⁽²⁾.

وهناك حالات خاصة تنثير بعض المشاكل بسبب هذا الشرط :

- اذا تجاوز العضو أو الممثل للشخص المعنوى حدود سلطاته التى خولها له المشرع وارتكب مخالفة، فهل يسأل عنها الشخص المعنوى⁽³⁾ ؟ اختلف الرأى فى الفقه الفرنسى. فذهب رأى الى أن مسؤولية الشخص المعنوى لا تتحقق إلا اذا تصرف أحد أعضائه أو ممثليه فى حدود السلطة المخولة له. إلا أن غالبية الفقه الفرنسى اتجه الى القول بمسؤولية الشخص المعنوى فى هذا الفرض، استناداً الى أن المشرع لم يستلزم لانعقاد هذه المسؤولية أن يكون التصرف الصادر فى الشخص الطبيعى فى حدود سلطاته، كما أن الأخذ بالرأى المعاكس يؤدى الى وجود مساحة من عدم المسؤولية الجنائية للأشخاص المعنوية.

— أما اذا ارتكبت المخالفة من عضو أو ممثل لديه تفويض فى بعض الاختصاصات، ففي البداية اشترط الفقه والقضاء الفرنسى أن يكون التفويض صادراً من الشخص المعنوى نفسه حتى يكون النائب المفوض ممثلاً قانونياً له

(1) د. عمر سالم : سبق الإشارة ، ص 46 .

MICHEL J. : op. cit, p. 184.

(2) المرجع السابق.

CŒURET A. et FORTIS E. : op. cit, p. 170-171.

(3)

وبالتالى يكون مسئلاً جنائياً عن أفعاله⁽¹⁾. ولكن لأن هذا النظر يتحامل على نص المادة 2/121 من قانون العقوبات الفرنسى التى لم تشترط صدور التفويض من الشخص المعنوى ذاته لقيام مسئوليته. كما أنه يؤدى الى عدم مسئولية الشخص المعنوى عن العديد من المخالفات الخاصة بالصحة وسلامة المنشأة، والبعض من الفقه قصر هذه المسئولية على التفويض فى الأعمال القانونية دون الأعمال المادية. هذه النتيجة قادت الفقه الى محاولة الخروج من هذا النطاق الضيق للتفسير، واتجه الى محاولة توسيع نطاق الفكرة عن طريق البحث عن معنى آخر لتعبير "ممثل" يتمشى مع أحكام قانون العقوبات ويصل الى الهدف المقصود.

وقد وجد الفقه أن فكرة " التمثيل" لا تحمل بالنسبة لقانون العقوبات مضموناً يختلف عن مضمونها فى قانون العمل، وبالرجوع الى هذا القانون الأخير وجد أن نصوصه تتضمن الأخذ بالتفويض سواء فى الأعمال المادية⁽²⁾، والأعمال القانونية⁽³⁾. وفى كل مرة استخدم فيه هذا التعبير "ممثل" كان يشير الى شخص ثانوى يملك سلطة ادارة انتقلت اليه بالتفويض من أحد المسئولين عن الادارة وليس من الشخص المعنوى نفسه، كما أن فكرة التفويض سواء فى قانون العقوبات أو فى قانون العمل لم تشترط صدوره من الشخص المعنوى الذى يتبعه العامل، ولم يشترط حتى ينتج التفويض أثره أن يكون تفويضاً خاصاً⁽⁴⁾. وأقر بالتالى أن هناك تلازم بين تعبيرى ممثل ومفوض بالسلطات.

(1) د. عمر سالم : سبق الإشارة : ص 49 .

ESCHYLLE J. F. : op. cit. p. 645 – 646 - COEURET A. : La nouvelle donne en matière de responsabilité : op. cit, p. 633 – 635 – MICHEL J. : op. cit, p. 184 – 185. COEURET A. et FORTIS E. : op. cit, p. 172 – 174.

A. 122-4 C. T. : “ L’employeur ou son représentant, qui envisage de leccier un salarié, doit, avant toute décision, convoquer l’intéressé par letter recommandée....”.

A. 231-8 sur l’exercice du droit de retrait : “ le salarié signale immédiatement à l’employeur ou à son représsantant toute situation de travail..”.

CŒURET A. : La nouvelle donne en matière de responsabilité, op. cit. p. 635.

CŒRET A et FORTIS. E , op. cit. p. 173.

وقد كان لمحكمة النقض الفرنسية دورها في تأكيد المسؤولية الجنائية للشخص المعنوى عن الجرائم التي يرتكبها التابع لديه المفوض بالسلطة، وذلك اذا توافرت له باقى الشروط⁽¹⁾. كما أثبت بأحكامها العلاقة بين ممارسة السلطة بمقتضى قرار التفويض، وصفة ممثل المنشأة.

ووفقاً لنفس التحليل، يعتبر المفوض اليه الثانى أيضاً ممثلاً للشخص المعنوى بالمعنى المنصوص عليه فى المادة 2/121 من قانون العقوبات، وهذا ما أيدته الدائرة الجنائية لمحكمة النقض الفرنسية من أن المفوض اليه الثانى يمكن أن يحمل الشخص المعنوى بالمسؤولية الجنائية⁽²⁾.

الشرط الثانى: ارتكاب الجريمة لحساب الشخص المعنوى: اشترطت المادة 2/121 فرنسى، وأيضاً المادة 6 من القانون رقم 281 لسنة 1994 المصرى الخاص بمنع الغش والتدليس لتحقيق المسؤولية الجنائية للشخص المعنوى، وقوع المخالفة لحسابه. وعلى ذلك تستبعد المسؤولية الجنائية لهذا الشخص المعنوى طالما أن العضو أو الممثل – أثناء قيامه أو بمناسبة قيامه بمهام وظيفته، قد ارتكب مخالفة لحسابه الخاص ولمنفعته الشخصية وحدها، أو بقصد إيقاع ضرر للشخص المعنوى نفسه⁽³⁾.

⁽¹⁾ “ ont la qualité de représentants, au sens de l’article 121-2 du code pénale, les personnes pourvues de la compétence, d’autorité et des moyens nécessaires, ayant reçue une délégation de pouvoirs de la part des organes de la personne morale.” Cass. Crim., 9 Novembre 1999, D. 2000, Bull, N° 252-14 décembre 1999, Bull. N° 206.

“ Le titulaire d’une délégation de pouvoirs en hygiène et sécurité – en l’occurrence le chargé d’affaire de la société – Consentie par le directeur de cette entreprise extérieure, qui était présent au moment de la visite préalable du chantier et qui, “ compte tenu de son rang hiérarchique.” Dans la société, était tenu de veiller à l’établissement d’un plan de prevention impose par l’article R. 237-8 du code du travail, devait regardé comme représentant de la personne morale, au sens de l’article 121-2. aliaéa 1, du code pénal (cass. Crim. 3 avril 2002).

Cass. Crim, 26 Juin 2001.

Circulaire générale du 14 mai 1993 : “ La personne morale ne sera pas responsable des infractions commises par un dirigeant dans l’exercice ou à l’occasion de l’exercice de ses fonctions, si ce dirigeant agit pour son propre compte et dans son seul intérêt personnel, parfois même au prejudice de la personne morale elle – même.”

ومصطلح لحساب الشخص المعنوى يعنى جلب منفعة له سواء أكانت مادية أم معنوية، وسواء تحققت من خلال تحقيق ربح أم إنقاص فى التكاليف، وسواء أكانت مباشرة أو غير مباشرة⁽¹⁾، ومن الأمثلة على ذلك فى مجال السلامة، أن يكون عضو أو ممثل الشخص المعنوى قد أخل بقواعد السلامة الخاصة بالمنشأة بقصد تحقيق وفر فى التكاليف للشخص المعنوى⁽²⁾.

وقد أوضحت هذا المعنى محكمة النقض الفرنسية فى حكمها الصادر فى 24 مايو 2000، حيث تقدم أحد العاملين المكلفين بالمستندات لدى شركة بمستند غير صحيح الى المحكمة العمالية وقررت مسؤولية هذه الشركة عن المخالفة الى ارتكبتها العامل لديها لأن " المخالفة بكل عناصرها - المادية والمعنوية - ارتكبت لصالح الشركة بواسطة أعضائها"⁽³⁾.

2- الشروط الشكلية لإقامة دعوى المسؤولية الجنائية للشخص المعنوى: تضمنت المادة التاسعة من القانون رقم 647 لسنة 2000 الصادر فى 10 يوليو 2000 ادخال بعض التيسيرات على القواعد الاجرائية كمتابعة الشخص المعنوى لمسئوليته الجنائية، والتي كانت تنظمها المادة 43/706 من قانون الاجراءات الجنائية. وتضمن هذا التعديل أن الدعوى العمومية ضد الشخص المعنوى تمارس فى مواجهة شخص ممثله القانونى وقت اتخاذ الاجراءات القانونية. وهذا الأخير يمثل الشخص المعنوى فى كل اجراءات الدعوى، ومع ذلك، اذا وجهت اجراءات جنائية الى شخص الممثل القانونى عن ذات الوقائع أو عن وقائع أخرى مرتبطة بها فإن هذا الممثل القانونى يستطيع أن يتقدم بطلب على عريضة الى رئيس المحكمة الابتدائية لتعيين وكيل قضائى لتمثيل الشخص المعنوى. ويمكن تمثيل

CŒURET A. : La nouvelle donne en matière de responsabilité : op. cit. p. 633. ESCHYLLE J. F. : op. cit, p. 645. - CŒURET A. et FORTIS E. : op. cit. p. 174-175. - MICHEL J. : op. cit, p. 185 – 186.

MICHEL J. : op. cit, p. 185. (2)

“ Il résulte que l’infraction reprochée, caractérisée en tous ses éléments, tant matériels qu’intentionnel, a été commise, pour le compte de la société, par ses organes.” (3)

الشخص المعنوى بأى شخص يتمتع - وفقاً للقانون أو الأنظمة - بتفويض سلطات يشمل هذا الجانب.

رابعاً: تقسيم المسؤولية بين الشخص المعنوى والأشخاص الطبيعيين:

قررت المادة 2/121 من قانون العقوبات المسؤولية الجنائية للمنشأة، كشخص معنوى، سواء بصفتها فاعل أصلى للجريمة أو شريك فيها، وسواء تمت هذه الجريمة أو لمجرد الشروع فيها، وكذلك فعل المشرع المصرى فى المادة 6 من قانون 281 لسنة 1994، وبالمخالفة للقواعد العامة فى المسؤولية، أقر المشرعان - المصرى والفرنسى - مبدأ ازدواجية المسؤولية، فقررا أن المسؤولية الجنائية للشخص المعنوى لا يستبعد مسؤولية الأشخاص الطبيعيين الفاعلين الأصليين أو الشركاء عن نفس الوقائع التى تتكون منها الجريمة. وعلى ذلك تقوم مسؤولية الشخص المعنوى متوازية مع مسؤولية الأعضاء والممثلين التابعين له، والذين ارتكبوا الفعل المادى للجريمة لحسابه. وقد فسرت لجنة مراجعة تعديل قانون العقوبات الفرنسى⁽¹⁾ هذه الازدواجية فى المسؤولية عن نفس الفعل بأن المقصود منها تجنب أن تعتبر المسؤولية الجنائية للشخص المعنوى لحجاب يستخدم لإخفاء المسؤولية الشخصية للشخص الطبيعى.

ونظراً لأن المشرع المصرى لم يأخذ بمسؤولية الشخص المعنوى كمبدأ ولم يضع قواعد تحكمها لذا سوف نقتصر على دراسة ما يستفاد من نص المادة 2/121 فرنسى فى هذا الصدد، وإن كانت أحكامها تتفق مع نص المادة 6 من قانون 281 لسنة 1994 فى مصر والسابق الإشارة إليها.

وقد حددت المادة 2/121 من قانون العقوبات الفرنسى موقف الشخص المعنوى والشخص الطبيعى التابع له ومرتكب الفعل حتى يسألاً معاً عن المخالفة، ثم وضع قواعد ازدواج المسؤولية :

1- مسؤولية الشخص الطبيعى: نصت الفقرة الثالثة من المادة 2/121 من قانون العقوبات الفرنسى فى التعديل الذى جاءت به المادة 8 من القانون رقم

(1) Avant – projet definitif du code pénale, La documentation francaise, 1978, p.

2000/647 في 10 يوليو 2000 - بصدد تحديد الجرح غير العمدية على أن : " المسؤولية الجنائية للأشخاص المعنوية لا تستبعد مسؤولية الأشخاص الطبيعيين فاعلين أو شركاء لنفس الأفعال، مع مراعاة الأحكام التي جاءت بالفقرة الرابعة من المادة 3/121⁽¹⁾ ."

ويقصد بالشخص الطبيعي في هذه المادة أحد أعضاء أو ممثلي الشخص المعنوي والذي يرتكب الجريمة لحسابه. فإذا ثبت ارتكابه الفعل المكون للجريمة كفاعل أصلي، أو إذا ثبت اشتراكه فيها بإحدى وسائل الاشتراك التي حددها المشرع، فإنه يسأل جنائياً. ويستوى أن يكون السلوك الذي صدر منه إيجابياً أو بطريق الامتناع، وسواء أكان هذا السلوك قد صدر منه عن عمد أم خطأ غير عمدى، كلما أن المشرع يجرمه⁽²⁾. وفي هذه الحالة يسأل الشخص الطبيعي عن فعله الشخصي، ولا ينقص من مسؤوليته تقرير مسؤولية الشخص المعنوي عن ذات الفعل.

2- مسؤولية الشخص المعنوي: وفقاً للفقرة الأولى من المادة 2/121 من قانون العقوبات الفرنسي: "الأشخاص المعنوية" باستثناء الدولة، مسئولون جنائياً وفقاً لأحكام المواد من 4/121 حتى 7/121⁽³⁾. "والمادة 4/121 من ذات القانون تحدد المقصود بالفاعل الأصلي للجريمة. والمادة 5/121 تحدد الشروع في ارتكاب الجريمة. والمادة 6/121 تعاقب الشريك بنفس عقوبة الفاعل الأصلي. والمادة 7/121 تحديد مفهوم الشريك في الجريمة ووسائل المشاركة التي يعتبرها المشرع. ويستخلص من احالة المادة 2/121 الى باقى فقراتها (من 4 - 7) لتحديد مسؤولية الشخص المعنوي يفيد أنه يمكن أن يسأل - الى جانب العضو أو الممثل الذي ارتكب الفعل المادى للجريمة، وعن ذات الفعل - كفاعل أصلي أو الشريك

(1) " La 121 - 2/3 issue de l'article 8 de la loi n° 2000 - 647 du 10 Juillet 2000 : " La responsabilité des personnes morales n'exclut pas celle des personnes physiques auteurs ou complice des mêmes faits, sous réserve des dispositions du quatrième alinéa de l'article 121 - 3."

(2) د. عمر سالم : سبق الإشارة ، ص 52 - 53 .

(3) " Les personnes morales, à l'exclusion de l'Etat, sont responsables pénalement, selon les distinctions des articles 121 - 4 à 121 - 7..."

عن جريمة تامة أو عن مجرد شروع بشرط أن يكون هذا الشروع معاقباً عليه⁽¹⁾.
وذلك كله وفقاً لنص الفقرات من 4 حتى 7 من المادة 121 .

ولأن مسؤولية الشخص المعنوي مسؤولية غير مباشرة، فإنها لا تتحرك إلا إذا ارتكبت الجريمة من أحد أعضائه أو ممثليه ولحسابه، وتتبع نفس مصير مسؤولية هذا العضو أو الممثل، فإذا كان الشخص الطبيعي مرتكب الجريمة فاعلاً أصلياً اعتبر الشخص المعنوي كذلك. وإذا كان مرتكب الجريمة شريكاً أو شارعاً في ارتكابها، أخذ الشخص المعنوي نفس الوصف، وهذا ما أكدته الكتاب الدوري لوزير العدل الصادر في 14 مايو 1993⁽²⁾.

وإذا كان هذا الازدواج في المسؤولية قائماً فإنه ليس مطلقاً، وهذا ما أكدته الدائرة الجنائية لمحكمة النقض الفرنسية في أحكامها. وقد فرقت في تحديد هذه المسؤولية بين الجرائم العمدية وغير العمدية.

أ - بالنسبة للجرائم العمدية: هذه الجرائم بطبيعتها لا يمكن ارتكابها إلا بواسطة شخص طبيعي، عضو أو ممثل للشخص المعنوي. وعلى ذلك فإن مسؤولية هذا الأخير لا تتقرر إلا إذا ثبتت وتقررت مسؤولية العضو أو الممثل التابع له مرتكب الجريمة. فصفة العمدية هنا تتطلب في مرتكب الفعل وليس في الشخص الطبيعي الذي يتبعه ويجب على قاضى الموضوع تحرى توافر القصد

(1) MICHEL J.: op. cit, p. 187-188 – GUIRIMAND D. : op. cit, p.648.

(2) La circulaire du 14 mai 1993 du ministre de la justice. : “... il peut être indiqué que la responsabilité pénale d’une personne morale en tant qu’ auteur principal est engagée lorsque ses organes ou représentants ont commis pour son compte, en tant qu’ auteur principal, l’élément matériel et l’élément moral d’une infraction.

La responsabilité pénale d’une personne morale en tant que complice est engagée par les actes de complicité commis pour son compte par ses organes ou représentants.

En principe donc, la responsabilité pénale d’une personne morale, en tant qu’auteur ou complice, suppose que soit établie la responsabilité pénale, en tant qu’auteur ou complice, d’une ou de plusieurs personnes physiques représentant la personne morale.”, cité par MICHEL J. : op. cit, p. 188.

الجنائي⁽¹⁾. وإن كان رأى فى الفقه يرى أن الملاحظ بالنسبة لقانون العمل أن الأسباب الدافعة الى تقرير ازدواج المسؤولية فى الجرائم العمدية قليلة الأهمية، ذلك أن الكثير من نصوصه تتضمن تجريم ضمنى وتنسب المخالفة الى مصدر القرار. وعادة ما تصيب صاحب العمل، صفة ذات منظور مزدوج من الممكن أن تصيب مباشرة الشخص المعنوى. وهذه الإشارة الى صاحب العمل لا تعنى التغاضى عن اشتراط توافر الوضع القانونى لإسناد الجريمة الى الشخص المعنوى، وإنما - على العكس - تحدد بشكل واضح الملزم بالواجب المجرم قانوناً، وليس بالضرورة شخص طبيعى⁽²⁾.

وإن كنا نرى أن الازدواجية فى المسؤولية لا تتحقق إلا اذا وجد طرفان أحدهما طبيعى هو مرتكب الفعل المادى، والآخر معنوى يتحمل أيضاً هذه المسؤولية معه. فاذا كان صاحب العمل هو صاحب الشخصية المعنوية وهو مرتكب الفعل بذاته فنكون أمام مسئولية شخصية.

وقد يرتكب أحد ممثلى أو أعضاء الشخص المعنوى جريمة عمدية لحسابه (الشخص المعنوى)، ومع ذلك لا يعترف القضاء بازدواج المسؤولية اكتفاء بتقرير مسئولية الشخص المعنوى، استناداً الى أن الجريمة التى وقعت إنما كانت نتيجة للأسلوب الفاسد الذى تدار به المنشأة، والتابع مرتكب الجريمة ليس إلا ترساً فى هذه الآلة، ومن المحتمل أنه اتبع فى سلوكه هذا استراتيجية مفروضة عليه⁽¹⁾. وقد أيدت محكمة النقض هذا النظر فى حكمها الصادر فى 2 ديسمبر 1997⁽²⁾.

ب - بالنسبة للجرائم غير العمدية: وهى تلك التى تنتج سواء عن عدم احترام الالتزامات المقررة بمقتضى القانون أو اللائحة أو سواء عن عدم حيطة أو عن إهمال.

Cass. Crim. 3 Novembre 1999, Bull, N° 242. - 7 juill 1998 : RJS 11/1998. ⁽¹⁾
p. 841.

CŒURET A. et FORTIS E. : op. cit, p. 177. ⁽²⁾

⁽¹⁾ مشار اليه فى المرجع السابق.

Le tribunal correctionnel de Versailles le 18 décembre 1995.

Cass. Crim 2 décembre 1997, JCP. 1998, 11, 10 023. ⁽²⁾

وإذا رجعنا الى نص المادة 2/121 من قانون العقوبات الفرنسى، وهى التى تحكم الموضوع، نجد أنها تشترط لمسئولية الشخص المعنوى أن تكون الجريمة قد ارتكبت من أحد أعضاء الشخص المعنوى أو أحد ممثليه ولحسابه. واشترط أن تكون الجريمة لحساب الشخص المعنوى يعنى أنها جريمة مقصودة لسببها، أى أنها جريمة عمدية، وهى التى قرر فيها المشرع الفرنسى (والمصرى أيضاً) ازدواج المسؤولية.

أما بالنسبة للجرائم غير العمدية، فمن الواضح أن ازدواج المسؤولية عنها محدود للغاية خاصة وأن الشخص الطبيعى لا يسأل عن خطئه إلا اذا تحقق عنه ضرر، وقد وضع مشروع قانون العقوبات الجديد الصادر فى 10 يوليو 2000 - فى المادة 3/121 - نوعين من علاقة السببية بين الخطأ والضرر كتحديد متى تتحقق المسؤولية وتنسب الى فاعلها والى الشخص المعنوى من خلال درجة جسامته الخطأ.

الأولى: علاقة السببية المباشرة: أى خطأ نتيجة عدم الحيطة وينتج عنه ضرر يمكن أن يحرك مسؤولية الشخص الطبيعى.

الثانية: علاقة السببية غير المباشرة: فقط الخطأ الشخصى أو الخطأ المقصود أو مخالفة الالتزام خاص بالأمن أو بمراعاة الحيطة مقرر بالقانون أو باللائحة ينشئ مسؤولية مرتكبه، أى أن العضو أو الممثل للشخص المعنوى لا يسأل عن خطئه الشخصى إلا اذا ترتب ضرر على أحد هذين الخطئين.

أما الخطأ البسيط فلا يحرك المسؤولية الجنائية للشخص الطبيعى. ولذا وأمام عدم وضوح نص المادة 2/121 وفقراتها تأرجحت أحكام محكمة النقض الفرنسية بين تقرير هذه الازدواجية فى المسؤولية⁽¹⁾، وبين التغاضى عنها⁽²⁾، اكتفاء بمسؤولية اما الشخص المعنوى أو الشخص الطبيعى.

(1) Cass. Crim. 30 mai 2000, 5 mars 2002, Cumul des responsabilités.

(2) Cass, crim, 1^{er} décembre 1998 : responsabilité pénale de la seule personne morale. 12 septembre 2000, responsabilité pénale des personnes physiques, la responsabilité pénale de la personne morale n'étant pas recherché.

ولكن فى النهاية حسمت محكمة النقض الفرنسية موقفها فى حكمها الصادر فى 24 أكتوبر 2000 ⁽³⁾ مؤكدة أن " صياغة قانون 10 يوليو 2000 تفيد أن الأشخاص المعنوية مسئولون جنائياً عن أى خطأ غير عمدى يقع من الأعضاء أو الممثلين لهم وأدى الى وقوع اعتداء على الجسد مكوناً جنحة جروح غير عمدية، ومع عدم وجود خطأ مقصود أو شخصى بالمعنى المحدد بالمادة 121/3-4 من التعديل، فإن المسؤولية الجنائية للأشخاص الطبيعيين لا تكون محل بحث." وقد غلبت محكمة النقض الفرنسية فى هذا الحكم وفى المادة 121/3-4 على نص 121/2 محددة أن الازدواج فى المسؤولية يكون فقط عند نسبة خطأ عمدى أو شخص للشخص الطبيعى.

وقد استنتج الفقه من هذا الحكم، أن المسؤولية الجنائية للشخص المعنوى يمكن تقريرها بالنسبة للجرائم غير العمدية حتى ولو لم تنسب المسؤولية للشخص الطبيعى ⁽⁴⁾. وبحيث لا يكون هناك ازدواج للمسؤولية.

الخاتمة

فى خلال بحثنا هذا حول المسؤولية شبه الجنائية لصاحب العمل، والتي اخترنا له هذا العنوان لتفرقة هذه المسؤولية عن المسؤولية الجنائية التى يحكمها قانون العقوبات وليس قانون العمل، تطرقنا فى الفصل الأول لأساليب الكشف عن مخالفات صاحب العمل سواء عن طريق جهاز تفنيش العمل، حيث قدمنا تعريفاً لهذا الجهاز وبيننا النطاق الذى يمارس فيه مفتش العمل سلطاته التى منحها له القانون، والإجراءات التى يجب عليه اتخاذها عند اكتشاف المخالفة حتى رفع الدعوى ضد صاحب العمل المخالف. كذلك وضعنا أساليب الكشف عن المخالفة

⁽³⁾ 121-2 , Cass. Crim. 24 octobre 2000, Bull. N° 308 : qu'il résulte des articles 121-3 et 222-19 du code pénal, tant dans leur rédaction antérieure à la loi du 10 Juillet 2000, que dans celle issue de cette loi, que les personnes morales sont responsables pénalement de tout faute non intentionnelle de leurs organes ou représentants ayant entraîné une atteinte à l'intégrité physique constitutive de délit de blessures involontaires, alors même qu'en l'absence de faute délibérée ou caractérisée au sens de l'article 121-3, alinéa 4, nouveau, la responsabilité pénale des personnes physiques, ne pourrait être recherché."

MICHEL J. : op. cit, p. 190 – 191.
CŒURET A. et FORTIS E. : op. cit, p. 176.

⁽⁴⁾

عن طريق جهاز تفتيش السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل، وقد تناولنا أحكام انشاء هذا الجهاز واختصاصاته وسلطاته.

وفى الفصل الثانى من هذا البحث تناولنا المرحلة الثانية من تحديد مسئولية صاحب العمل وهى تحديد المخالفة والمسئول عنها. ولتحديد المخالفة التى يرتكبها صاحب العمل كان من الضرورى بيان أركانها وهى الركن الشرعى والركن المادى وأخيراً الركن المعنوى، ثم بعد ذلك انتقلنا الى تحديد المسئول عن هذه المخالفة، وهو من تسند اليه المسئولية عن ارتكابها. وفى ذلك بينا مسئولية الأشخاص الطبيعيين عن مخالفات قانون العمل، سواء كانت مسئولية صاحب العمل شخصية مباشرة أو بالتفويض، ثم مسئوليته عن فعل التابعين له، وأخيراً مسئولية الأشخاص المعنوية عن مخالفات قانون العمل.

وبعد هذا السرد للنقاط الرئيسية فى بحثنا، حول المسئولية شبه الجنائية لصاحب العمل، نجد أنه من الأدهى مسابقة الموضوع حتى نهايته، وهى صدور حكم القضاء بالعقوبة الواجبة على صاحب العمل.

وقد ورد النص على هذه العقوبات فى قانون العقوبات الفرنسى - وخاصة تلك المتعلقة بالاعتداء على النفس أو الجسد - والبعض ورد فى نهاية كل باب من الأبواب التسع التى انقسم اليها أحكام قانون العمل. وبالنسبة للمشرع فى مصر، فإن العقوبات التى توقع على صاحب العمل لإخلاله بأحكام قانون العمل قد وردت فى الباب الثانى من الكتاب السادس من قانون العمل (المواد من 237 - 257). وقد حملت هذه العقوبات ملامح خاصة تتفق أحياناً مع قواعد قانون العقوبات، وأحياناً آخر تستقل بقواعد تعتبر استثناء على هذه الأخيرة⁽¹⁾.

وتنقسم هذه العقوبات الى عقوبات أصلية وهى الحبس أو الغرامة، وإن كان اللجوء الى عقوبة الحبس يعد ضئيلاً جداً فى قانون العمل - سواء المصرى

CŒURET A. et FORTIS E. : op. cit, p. 197.

(1)

. محمود عبد الفتاح زاهر : سبق الإشارة : ج 2 ، ص 802 وما بعدها.

. د. ناهد العجوز : سبق الإشارة : ص 733 وما بعدها.

. د. حسنى أحمد الجندى : سبق الإشارة ، ص 203 وما بعدها.

أو الفرنسى - وغالبية العقوبات الأصلية الموقعة على أصحاب الأعمال تنحصر فى الغرامة. وهناك عقوبات تبعية وهى إما نشر وإعلان الحكم الصادر بالإدانة (م 244 من قانون العمل المصرى ، م 4-4/362 و م 1-6/263 من قانون العمل الفرنسى)، أو على المنشأة (م 244 ، 251 من قانون العمل المصرى ، 3/152-2 و 1-4/362 من قانون العمل الفرنسى) أو المنع من ممارسة المهنة أو الحرفة.

وسوف نقتصر على تحديد الملامح الرئيسية لهذه العقوبات التى ورد النص عليها فى قانون العمل، وهذه العقوبات :

— **لا عقوبة إلا بنص:** كما فى الدستور وقانون العقوبات الفرنسى تطلب مشرع الدستور وقانون العقوبات المصرى شرعية العقوبة. فكما أنه لا جريمة بغير نص، كذلك لا عقوبة بغير نص. وقد نصت المادة 66 من دستور 1971 على أن " ... ولا جريمة ولا عقوبة إلا بناء على قانون...". وكما سبق أن أوضحنا عند تحديد ركن الشرعية للجريمة أن المقصود هنا هو الاكتفاء بأن تكون العقوبة بناء على قانون. كذلك نصت المادة 3 من قانون العقوبات على أن " يعاقب على الجرائم بمقتضى القانون المعمول به وقت ارتكابها." ولا يجوز الخروج على هذه العقوبة المنصوص عليها أو إضافة عقوبات تكميلية إليها. كما يجب على القاضى ألا يجاوز الحد الأقصى المقرر للعقوبة.

— **عقوبات قانون العمل حد أدنى للعقوبة:** فقد نصت المادة 237 من قانون العمل على أنه : " مع عدم الإخلال بأية عقوبة أشد ينص عليها أى قانون آخر، يعاقب بالعقوبات المنصوص عليها فى المواد التالية عن الجرائم المشار إليها."

فالعقوبات الواردة فى الباب الثانى من الكتاب السادس من قانون العمل لا تمنع من تطبيق أى عقوبة أشد نص عليها قانون آخر بحكم نفس الواقعة. وقد أعتبر هذا النص إعمالاً للقاعدة الواردة بنص المادة 1/32 من قانون العقوبات، من أنه اذا كون الفعل الواحد جرائم متعددة وجب اعتبار الجريمة التى عقوبتها أشد

والحكم بها دون غيرها⁽¹⁾. وأيضاً يعتبر هذا النص محاولة للخروج من النقد الذى يوجه الى عقوبات قانون العمل من انها ضعيفة وغير ذات فعالية.

وتطبيقاً لهذا النص اذا أهمل صاحب العمل فى اتخاذ الاحتياطات التى ألزمه بها المشرع للوقاية من مخاطر العمل والمنصوص عليها فى المواد من 208 - 214 من قانون العمل، وترتب على إهماله هذا وفاة عامل أو أكثر، تكون العقوبة الأشد - والواجب - توقيعها على صاحب العمل - هى عقوبة جنحة القتل الخطأ - المنصوص عليها فى المادة 238 من قانون العقوبات.

— غالبية الجرائم المنصوص عليها فى العمل تدخل فى عداد الجنح:

وهذا النوع من الجرائم يعاقب عليه بالحبس أو الغرامة. إلا أن مشرع قانون العمل المصرى الجديد - قد اتفق مع سابقه - فى أن تكون القاعدة العامة فى نوعية العقاب هى الغرامة المالية، واستثناء من ذلك لجأ الى عقوبة الحبس مع الغرامة أو بأحدهما عند مخالفة الأحكام التى تستهدف حماية القوى العاملة المصرية المهاجرة أو التى تهدف الى توفير السلامة والأمن والصحة المهنية للعاملين بالمنشأة.

وقد عدل المشرع فى قانون العمل الجديد عن ما كانت تقضى به المادة 175 من قانون العمل القديم 137 لسنة 1983 من عدم جواز نزول القاضى عن الحد الأدنى المقرر للعقوبة لأسباب تقديرية⁽¹⁾، وحظر وقف تنفيذ العقوبات المالية⁽²⁾.

(1) محمود عبد الفتاح زاهر: ج 2 ، سبق الاشارة اليه ، ص 809.

(1) حكم المحكمة الدستورية العليا فى الطعن رقم 24 لسنة 18 ق. دستورية جلسة 1997/7/5 - مجموعة أحكام المحكمة الدستورية العليا، لسنة 8 ، ص 709 .

كذلك حكم المحكمة الدستورية العليا فى الطعن رقم 64 لسنة 19 ق دستورية جلسة 1998/5/9 - مجموعة أحكام المحكمة الدستورية العليا، لسنة 8 ، ص 1315.

(2) حكم المحكمة الدستورية العليا فى الطعن رقم 326 لسنة 23 ق دستورية جلسة 2002/5/12 ، الجريدة الرسمية العدد 21 فى 25 مايو 2002 .

— **الظروف المشددة للعقوبة:** ويقصد بالظروف المشددة تلك الحالات الخاصة التي حددها المشرع على سبيل الحصر والتي تسمح للقاضى - وجوباً أو جوازاً - بزيادة نسبة العقوبة عن القدر المقرر قانوناً⁽³⁾.

ولا يعتبر تطبيق الحد الأقصى من العقوبة المقررة بالنص تشديداً للعقوبة، لأن القاضى طبقها كما قررها المشرع ولم يزد عليها، لذلك لا يلتزم القاضى ببيان الأسباب الذى دعت به الى توقيع هذه العقوبة.

ويعرف قانون العمل نوعين من الظروف المشددة التى تؤثر فى العقوبة وهما العود وتعدد الجرائم.

* **العود :** هو أحد أسباب تشديد العقاب فى قانون العقوبات. ويقصد به ارتكاب الشخص لجريمة أو أكثر بعد سبق صدور حكم بات عليه فى جريمة سابقة. ويحدد قانون العقوبات ثلاثة أنواع للعود: عود بسيط (م 49) وعود متكرر (م 51 ، 52) واعتياد متكرر (م 53). ولوجود العود يشترط ارتكاب جناية أو جنحة - ولا عود فى المخالفات - ثم ارتكاب جريمة جديدة، مماثلة للأولى، وأن ترتكب هذه الجريمة الجديدة قبل مضى خمس سنوات من تاريخ الحكم فى الجريمة الأولى. وفى حالات العود يجوز للقاضى أن يجاوز فى الحكم الحد الأقصى المقرر للعقوبة، بشرط عدم تجاوز ضعف هذا الحد.

ولما كان قانون العمل، سواء المصرى أو الفرنسى، لم يضع تنظيمياً للعود، فلا مانع من استعارته من قانون العقوبات، إلا أنه يختلف فى قانون العمل المصرى، بأنه بالنسبة للجنح لم يشترط المشرع مدة زمنية يتم خلالها ارتكاب الجريمة الثانية. وبالنسبة للمخالفات وخلافاً لقانون العقوبات، أخذ مشرع قانون العمل بنظام العود وتشديد العقوبة فى حالة وجوده، مثال (م 238 ، م 246). كما حدد مشرع قانون العمل العقوبة فى حالة العود بضعف الغرامة، ولم ينص على تشديد عقوبة الحبس.

(3) د. حسنى أحمد الجندى : سيق الإشارة ، ص 258 .

* **تعدد الجرائم:** ويقصد بتعدد الجرائم اذا ارتكب شخص عدداً من الجرائم قبل أن يحكم عليه نهائياً فى واحدة منها. والأصل أنه متى تعددت الجرائم تتعدد العقوبات بعدها، فلكل جريمة عقابها.

والقاعدة فى قانون العمل أن المشرع فرق بين نوعين من الأحكام: الأول : ويضم الأحكام التنظيمية التى تهدف الى حسن سير العمل وانتظام المنشأة، ومراقبة السلطات المختصة تطبيق القانون على الوجه الذى يحقق الغرض من اصداره، وفى هذا النوع لا تتعدد العقوبة بتعدد المخالفة لأحكامه. أما النوع الثانى: فيضم الأحكام التى تتناول حقوق العمال الناشئة عن علاقتهم بصاحب العمل، كالقواعد المتعلقة بالأجر وساعات العمل وأوقات الراحة والأجازات وصرف المكافآت والرعاية الصحية .. الخ. وفى هذا النوع من الأحكام تتعدد العقوبة بعدد العمال الذين وقعت فى حقهم المخالفة⁽¹⁾.

ولذلك يجب أن يحدد الحكم الجنائى الصادر بإدانة صاحب العمل عدد العمال الذين وقعت فى شأنهم الجريمة وإلا كان مشوباً بالقصور، ولا يقدم فى ذلك ان يكون عدد العمال قد ورد بمحضر ضبط الواقعة⁽²⁾.

ويلاحظ أن مشرع قانون العمل قد خص بنظام التعدد عقوبة الغرامة فقط ، أما عقوبة الحبس فلم ينص على تعددها بتعدد العمال المضارين. والهدف من تعدد الغرامة بقدر عدد العمال الذين وقع الاعتداء على حقوقهم هو تشديد العقاب على الفعل المؤثم. وهذا التعداد لا يغير مع الواقع وهو أن الغرامة فى مجموعها إنما أنزلها المشرع بصاحب العمل عن فعل واحد استحق عنه عقوبة تزداد بازدياد عدد العمال الذين أجحف بهم هذا الفعل.

وبعد تحديد القواعد الرئيسية للعقوبات المنصوص عليها فى قانون العمل هناك سؤال يطرح نفسه: هل تملك هذه الجزاءات من الفعالية ما يجعلها قادرة على الردع - أو على الأقل الوقاية - من مخالفة قانون العمل وحماية العامل والمنشأة

(1) نقض جنائى، الطعن رقم 905 لسنة 42 ق. جلسة 1972/11/12 لسنة 23، ص 1169 .

(2) نقض جنائى، الطعن رقم 1825 لسنة 48 ق. جلسة 1979/3/4 لسنة 30 ، ص 517.

كوحدة اقتصادية تلعب دوراً في التنظيم الاقتصادي للدولة ، مهما كان حجمها ؟ وهل هذه الجزاءات كافية لتحقيق التوازن داخل المنشأة بين العامل وصاحب العمل ؟

الرد - سواء في مصر أو في فرنسا - بالنفي، والوضع أقسى بكثير بالنسبة لمصر. وذلك يرجع الى:

أولاً : ضعف العقوبات الجنائية في قانون العمل: فنادراً ما ينص مشرع قانون العمل على العقوبات السالبة للحرية، وفي الحالات القليلة التي نص عليها فإنها تطبق على استحياء وفي حالات المخالفات شديدة الجسام، وكما سبق أن رأينا خلال بحثنا أن هناك الكثير من الفقهاء من يرى في هذه العقوبات من القسوة وإهدار كيان صاحب العمل أمام عماله والنظر اليه باعتباره مجرماً وطالبوا بعدم اللجوء إليها إلا اذا كان الأمر يتعلق بجريمة ماسة بالنفس أو بالجسد.

أما الغرامة، فكما نعلم - ورغم أن مشرع القانون رقم 12 لسنة 2003 قد ضاعف قيمتها إلا أنها مازالت ضعيفة، وحتى مع النص على مضاعفتها في حالة العود وتعددتها بعدد العمال الواقع عليهم المخالفة، إلا أن أثرها ضعيف. ودعونا نستعير التحليل الذي أورده البروفيسير JAVALLIER نقلاً عن تقرير لتفتيش العمل في فرنسا⁽¹⁾، والذي يبدأ بالتساؤل، هل حقيقة أن الغرامة يؤديها مرتكب المخالفة ؟ أليس المؤدى الحقيقي لها هو المنشأة كشخص معنوي ؟ ويكون رده على ذلك أن الواقع العملي يكشف أن هذه الغرامة تضاف على موازنة المشروع كمصروفات عامة، ولا يدركها مسئولوا وزارة المالية عند مراجعة حسابات المشروع، بالمخالفة لمبدأ شخصية العقوبة وللقواعد الخاصة بالمصروفات العامة. وفي النهاية، وبشكل فعلى، هذه الغرامة تدفع الدولة نصفها والباقي يتحمله المستهلك.

JAVALLIER J. C. : op. cit, p. (1)

ثانياً : أن المساهم الأكبر فى هذا الخطأ وفى عدم فاعلية العقوبة يقع على عاتق القضاء⁽¹⁾. فالدوائر الجنائية التى تنظر هذه المخالفات لأحكام قانون العمل ليست على دراية كبيرة بأحكام قانون العمل والأسلوب الذى يلجأ اليه أصحاب الأعمال فى التخلص من مسئوليتهم سواء عن طريق ادعاء تفويض السلطات أو الإدعاء بخطأ العامل. وهذه الدوائر عكس الدوائر العمالية فى المحاكم والتى تختص بنظر المشاكل العمالية من الفها الى يائها وبالتالي تكون متخصصة وملمة بكل تفاصيل قانون العمل، وإن كان هذا رأى الفقه الفرنسى فأين نحن ؟

ولذلك تنتهى الى ما سبق أن طالبنا به أثناء دراستنا هذه من اللجوء الى عقوبات غير جنائية وأشد قسوة وتتولى توقيعها مجالس عمالية تشكل فى كل نقابة يضم اليها عنصر قضائى وتكون أحكامها قابلة للاستئناف أمام المحكمة الابتدائية المختصة مكانياً، وتطبق عقوبات تتفق مع طبيعة كل حرفة، وبعيداً عن غلق المنشأة الذى لن يضار منه إلا العاملين بها، من الممكن أن تلجأ النقابة الى تعيين مجلس لإدارة المنشأة من العاملين بها وإقصاء صاحب العمل المخالف عن ادارتها فترة من الزمن، تكون كفيلة بردعه عن مخالفة القانون وإشعاره بإمكان خسارته لإدارة منشأته، ويكون مجلس الادارة هذا مسئولاً أمام النقابة التابع لها المنشأة عن اصلاح المخالفات التى تسبب به صاحب العمل. وهذا أقصى عقاب يمكن أن ينزل بصاحب العمل، ومن الممكن التدرج فى العقوبات قبل الوصول اليه بإنذار صاحب العمل.

وبتعويض العامل الذى وقعت فى حقه المخالفة تعويضاً يتلاءم مع الضرر الذى أصابه، وحرمان صاحب العمل من أى تسهيلات ضريبية أو ائتمانية يمكنه الحصول عليها، أو إلزام صاحب العمل بدفع حصة العامل المضار فى التأمين الصحى، ولا شك أن كل نقابة تستطيع أن تضع تصوراً للعقوبات التى يمكن أن تجمع ويصدر بها تنظيم شامل عام يطبق على كل المنشآت والمؤسسات التى تتبعها.

ولكن وقبل كل ذلك لابد وأن نتجه النوايا بصدق الى محاولة الإصلاح.

(1) المرجع السابق.

المراجع

اولا : المراجع العربية :

- 1 — د. حسنى أحمد الجندى : قواعد العقاب فى القانون الجنائى للعمل.
مجلة البحوث القانونية والاقتصادية تصدرها كلية
الحقوق بنى سويف جامعة القاهرة ، العدد الأول
يناير 1987 .
- 2 . دليل اجراءات العمل فى مجال تفتيش العمل ، اعداد وزارة القوى العاملة
والهجرة .
- 3 . عبد الحميد هلال : تفتيش العمل وافاقه - منظمة المرأة العربية - مكتب
العمل العربى ، حلقة نقاشية حول شروط
وظروف العمل فى الدول العربية - تونس 26 -
30 أكتوبر 1992 .

- 4 - د. عبد الرزاق المواقى عبد اللطيف : المسؤولية الجنائية لمدير المنشأة الاقتصادية الخاصة - دراسة مقارنة - رسالة للدكتوراه - جامعة المنصورة 1999 .
- 5 — د. عمر سالم : المسؤولية الجنائية للأشخاص المعنوية وفقا لقانون العقوبات الفرنسى 1995 .
- 6 — محمود عبد الفتاح زاهر : الوسيط فى شرح قانون العمل الجديد ، ط 1 سنة 2003 .
- 7 - د. محمود نجيب حسنى : شرح قانون العقوبات - القسم العام - 1977 .
- 8 . د. ناهد العجوز : الحماية الجنائية للحقوق العمالية فى قانون العمل فى مصر والدول العربية ، رسالة دكتوراه - جامعة الاسكندرية - طبعة 1996 .
- 9 — د. نبيل أحمد السيد زهير : المسؤولية الجنائية المفترضة ، رسالة دكتوراه جامعة القاهرة .

ثانيا : المراجع الاجنبية :

- 1 - ANTONMATTEI Paul-henri : Le droit pénal du temps de travail : quelques tendances. Droit Social N° 11, Novembre 2000.
- 2 - Avant – projet definitive du code pénal, La documentation Française 1978.
- 3 - BERNASCONI René , Reflexions. Droit Social, N° 7-8 Juillet – Août 1984.
- 4 - CHETCUTI Claude : Brefs propos sur la modalités d'intervention de l'inspection du travail. Droit Social. N° 7-8 Juillet – Août 1984.
- 5 - CÈURET Alain : Droit penal du travail, Généralités infractions. Juris Classeur Travail, 1996 N° 97.
- 6 - CÈURET Alain : La nouvelle donné en matiere de responsabilité. Droit Social 7-8 Juillet – Août 1994.
- 7 - CÈURET Alain : Pouvoir et responsabilité en droit pénal social. Droit Social N° 7-8 Juillet – Août 1975.
- 8 - CÈURET Alain et FORTIS Elisabeth : Droit pénal du travail, edit, Juris classeur paris 3^{eme} edit, 2004.
- 9 - ESCHYLLE J.F. : Les Conditions de Fond de la responsabilité pénale des personnes morales en droit du travail. Droit Social N° 7-8 Juillet – Août 1994.

- 10- GAUDEMET Yves : Les limites des pouvoirs des inspecteurs du travail. Droit Social N° 7-8 Juillet – Août 1984.
- 11- JAVILLIER Jean – claude : Ambivalence, effectivité, et adéquation du droit pénal du travail : quelques reflexions en guise d'introduction. Droit Social, N 7,8 Juillet – Août 1975.
- 12- LAZERGES Christine : La constatation de l'infraction et les poursuites penal. Droit Social N° 7-8. Juillet Août 1984.
- 13- LEVASSEUR G. : Droit Social et droit pénal, liar, econ. Et social 1974.
- 14- LYON – CAEN Antoine : Sur les Fonctions du droit penal dans les relations de travail. Droit Social, N° 7 , 8 Juillet - Août 1984.
- 15- MAIR Edmond : Le point de vue de la CFDT. Droit Social, N° 7-8 Juillet – Août 1984.
- 16- MAYAUD Yves : Responsables et responsobilité. Droit Social N° 11 Novembre 2000.
- 17- MICHEL Jean : Les Sanctions en droit du travail. T. I. La documentation Française.

- 18- MORGAN Patrick : Le droit pénal des institutions représentatives du personnel. Droit Social, N° 11 Novembre 2000.
- 19- PELISSIER J. – SUPIOT A – JEAMMAUD A.: Droit du travail 22 edition 2004.
- 20- PRETOT Xavier : Le droit repressif non penal. Droit Social N° 11, Novembre 2000.
- 21- PUECH Marc : L'identification du responsable : Nouveaux problèmes. Droit Social N° 7-8 Juillet – Août 1984.
- 22- REBUT Didier : Le droit penal de la Sécurité dutravail. Droit Social, N°11 Novembre 2000.
- 23- SILHOL Bruno : L'inspection du travail et le choix de l'action penale. Droit Social N° 11 Novembre 2000.
- 24- TEYSSIE Bernard : Sur le droit pénal du travail. Droit Social N° 11, Novembre 2000.

الفهرس

رقم الصفحة

5	. مقدمة
18	. الفصل الأول : الكشف عن مخالفات صاحب العمل
19	المبحث الأول : جهاز تفتيش العمل والضبطية القضائية
20	اولا : التعريف بتفتيش العمل
21	ثانيا : نطاق سلطات مفتش العمل
21	1- نطاق ممارسة سلطات مفتش العمل
22	2- سلطات مفتش العمل
31	ثالثا : الاجراءات المترتبة على التفتيش
40	المبحث الثانى : جهاز تفتيش السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل
42	اولا: انشاء جهاز التفتيش فى مجال السلامة والصحة المهنية
43	ثانيا: اختصاصات وسلطات جهاز تفتيش السلامة والصحة المهنية
45	ثالثا: حدود السلطات الممنوحة لجهاز تفتيش السلامة والصحة المهنية
46	. الفصل الثانى: تحديد المخالفة والمسئول عنها
46	المبحث الأول : قواعد تحديد المخالفة التى ارتكبها صاحب العمل (المسئولية)
47	المطلب الأول : الركن الشرعى لمخالفة صاحب العمل
50	المطلب الثانى : الركن المادى لمخالفة صاحب العمل
55	المطلب الثالث: الركن المعنوى لمخالفة صاحب العمل
59	المبحث الثانى : قواعد تحديد المسئول عن مخالفة قواعد قانون العمل (المسئول)
60	المطلب الأول : مسئولية الاشخاص الطبيعيين عن مخالفات قانون العمل
105	المطلب الثانى : مسئولية الاشخاص المعنوية عن مخالفات قانون العمل
127	. الخاتمة
135	. المراجع