

**التزام رب العمل بضمان الصحة
والسلامة المهنية للعامل**
دراسة مقارنة في كل من
القانون المصري والفرنسي

دكتور

أحمد عبد التواب محمد بهجت

مدرس القانون المدنى
كلية الحقوق - جامعة الزقازيق

فقرة (١) تقديم وتقسيم ♦♦

فلا يكفي أن يتعهد رب العمل بدفع الأجر للعامل لقاء خدمته، وبعدم تشغيله أكثر من أوقات معينة في اليوم والأسبوع، وأن يمنحه الراحة اليومية والأسبوعية والأجازات المختلفة كالأجازة السنوية وأجازة الأعياد والمرضية والاعتيادية.

ولكن كذلك أن يكفل للعامل سلامته وصحته أثناء أداء عمله، بأن يوفر له كل الاحتياطات والضوابط الفنية التي تصون الصحة والسلامة. وهو ما يطلق عليها في فرنسا تعبير

La Hygiene et La Sécurité Professionnelles

فرب العمل يلتزم بخلق ظروف العمل التي يمكن العامل لديه من الاشتغال دون أن يصيبه مكروه في جسده (بوقوع حادثة عمل) أو في صحته (بحدوث مرض مهني)، وهو ما يطلق عليه في فرنسا اصطلاح :

Les Conditions de Travail

وهذا الالتزام الأخير قد عني كل من المشرع المصري والفرنسي بتنظيمه:

* فنظم أحكامه في مصر المواد من ١٠٨ إلى ١٣٢ عمل من قانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ - الحالي - والقرارات الوزارية ٥٥ لسنة ١٩٨٣ بشأن اشتراطات وإحتياطات السلامة والصحة المهنية، والقرار رقم ١١٦ لسنة ١٩٩١ بشأن تحديد أجهزة السلامة والصحة المهنية، والقرار رقم ١١٤ لسنة ١٩٨١ بشأن الأجهزة الاستشارية للسلامة والصحة المهنية، والقرار رقم ٢٠ لسنة ١٩٨٥ بشأن المجلس الاستشاري الأعلى للسلامة والصحة المهنية.

* وينظم أحكامه في فرنسا التشريع رقم ١٠٩٧ لسنة ١٩٨٢ والصادر في ٢٣ ديسمبر من نفس السنة، ديكريتو رقم ٨٤٤ لسنة ١٩٨٣ الصادر في ٢٣ سبتمبر ١٩٨٣.

وسنحاول إبراز أوجه الحماية التشريعية التي قصد إضفاءها كل من المشرع المصري والفرنسي على العامل صيانة لسلامته وصحته المهنية، كدراسة مقارنة بين كل من القانونين المصري والفرنسي.

وعليه سنقسم دراستنا لهذا الالتزام إلى مطلبين :

المطلب الأول : نخصه لدراسة الالتزام بضمان الصحة والسلامة المهنية في القانون المصري.

المطلب الثاني : نخصه لدراسة الالتزام بضمان الصحة والسلامة المهنية في القانون المصري.

المطلب الأول

التزام رب العمل بضمان الصحة والسلامة المهنية للعامل في القانون المصري

تقديم وتقسيم:

فقرة (٢): سعى المشرع منذ بداية هذا القرن في حماية العامل من المخاطر المختلفة للتشغيل باعتبار أن صحة وسلامة العامل هي عنصر من عناصر الإنتاج (١).

فأصدر القانون رقم ١٣ لسنة ١٩٠٤ الخاص بالمحال الخطرة والمقلقة للراحة أو الضارة بالصحة، فلكي يتسنى إنشاء أحد المحال - وفقاً لأحكام القانون السالف - يلزم الحصول أولاً على ترخيص، وهو لا يمنح إلا باستيفاء اشتراطات معينة منها الشروط التي تكفل وقاية العامل من خطر الإصابات (٢)، وكل شرط آخر يراه الوزير المختص لازماً لضمان سلامة العمال من المخاطر ولو بعد منح الترخيص.

وحكم القانون السابق يسرى على كافة المنشآت سواء كانت صناعية أو تجارية، وإن كانت المخاطر بطبيعتها لا تتولد إلا عن النشاط الصناعي (٣).

فلما صدر قانون العمل رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ نص في المادة ٣٦ منه على ضرورة اتخاذ رب العمل كل الاحتياطات اللازمة لحماية العمال من مخاطر العمل والآلات (٤).

والمادة السالفة في الحقيقة لم تأت بجديد عن قانون رقم ١٣ لسنة ١٩٠٤ سوى أنها أكدت حكمه السابق، علاوة على سريان حكمها على الأعمال الخطرة

(١) فتحي عبد الصبور - سابق الإشارة - بند ٤٤١، ص ٥٥٤، ٥٥٥.

(٢)، (٣)، (٤) راغب بطرس بك - شرح قانون عقد العمل الفردي - بند ٦٣، ص ٧١، الناشر مكتبة الأنجلو المصرية، بلا سنة طبع.

على سلامة وصحة العامل والتي لم يكن يسرى عليها القانون رقم ١٣/٤٠٩٠٤ مثل.. أعمال البناء والهدم، والشحن والتفريغ، والعمل في المناجم والمحاجر(١).

فقرة (٣) : ويصدر قانون العمل الحالي ١٣٧ لسنة ١٩٨١ خصص الباب الخامس لقواعد وأحكام السلامة والصحة المهنية في المواد من ١٠٨ إلى ١٣٢ عمل، وأحال في مادته ١١٠ على القوانين المانحة لرخص المحال سواء المحال العامة (القانون رقم ٣٧١ لسنة ١٩٥٦) أو المحال الصناعية والتجارية (القانون رقم ٤٥٣ لسنة ١٩٥٤) أو الملهى (القانون رقم ٣٧٢ لسنة ١٩٥٦).

وقد حددت المادة ١١٥ عمل - من القانون السالف - المخاطر التي تهدد صحة وسلامة العامل في أربع فئات من المخاطر المهنية(٢).

* المخاطر الطبيعية - وهي كل خطر يلحق العامل يكون مصدره الطبيعة، مثل البرودة الشديدة، أو الحرارة الشديدة، والرطوبة، والضغط الجوي، والكهرباء، والإشعاعات الضارة..

* المخاطر الميكانيكية - وهي التي تتولد عن كل انصدام بين جسم العامل وجسم آخر صلب، كمخاطر أعمال البناء والهدم والحفر، ومخاطر تشغيل الآلات، ومخاطر تخزين المواد.

* المخاطر الكيميائية - هي التي تتولد عن اشتعال المواد الكيميائية وتسرب غازاتها، فتشمل الغازات والأتربة والأبخرة إلخ.

* المخاطر السلبية - هي المتولدة عن عدم توافر وسائل الإنقاذ، أو الإسعاف، أو النظافة، أو التغذية..

وتسرى الأحكام الواردة بالباب الخامس بشأن الصحة والسلامة المهنية على كافة العاملين المرتبطين برابطة تبعية برب العمل، ولو لم يكونوا يخضعون أصلاً لنصوص قانون العمل(٣) شأن خدام المنازل ومن في حكمهم والعاملين لدى الأصول أو الفروع أو الأزواج وحتى العاملين بالقطاعين الحكومي والعام (المادة ١٠٨، ١٠٩ عمل).

(١) الإشارة السابقة بند ٦٣، ص ٧٢.

(٢) يس يحيى - سابق الإشارة - بند ٢٢٦، ص ٢٩٦.

(٣) أحمد البرعى - سابق الإشارة - ص ٥٤٥.

وهو نفس حكم القانون الفرنسي في المادة ٢٣١-١ عمل فرنسي، والتي وفقا لها تشمل لجان الصحة والسلامة المهنية كل منشأة أيا كانت طبيعتها سواء عامة أو خاصة علمانية أو دينية... إلخ (١).

فقرة (٤): ونقسم دراستنا لهذا الالتزام بضمان الصحة والسلامة المهنية، إلى جانبين :

الجانب الأول : هو مضمون هذا الالتزام متضمنا تعهدات رب العمل التي تدخل ضمن عناصر هذا الالتزام بضمان الصحة والسلامة.

والجانب الثاني : هو ضمانات الوفاء بهذا الالتزام متضمنا الوسائل التي نص عليها المشرع لكفالة فعالية واحترام رب العمل لتعهده السابق، وهو ما نخصص له الفرع الثاني..

الفرع الأول

مضمون التزام رب العمل بضمان

الصحة والسلامة المهنية لعماله

فقرة (٥): تقديم وتقسيم :

ويشمل تعهدات رب العمل التي نصت عليها المواد ١١٥، ١١٦، ١١٧ من قانون العمل ١٣٧ لسنة ١٩٨١.

وهي التزامه باتخاذ كل احتياطات ضرورية لوقاية العامل من المخاطر، وإخبار العامل بها، وأخيراً توقيع الفحص الطبي على العامل قبل التحاقه بالخدمة ورعاية العامل طبياً أثناء الخدمة.

ونخصص لكل تعهد منهم غصنا مستقلاً.

(١) Bernard Teyssie - الصحة والسلامة المهنية وشروط العمل بشأن تشريع ١٠٩٧ لسنة ١٩٨٢ الصادر في فرنسا في ٢٣ ديسمبر ١٩٨٢، وديكريتو رقم ٨٤٤ لسنة ١٩٨٣ في ٢٣ سبتمبر ١٩٨٣ (مجلة الأسبوع القانوني. J.C.P.، عام ١٩٨٤، الفقه Doct. ومقالة رقم ٣١٢٩، بند ١١٢، ص ٥).

الفصل الأول

الالتزام بتوفير وسائل واحتياجات

السلامة المهنية والصحية (١)

فقرة (٦): قد صدر بشأنها القرار الوزاري رقم ٥٥ لسنة ١٩٨٣ (٢) الخاص بتحديد اشتراطات واحتياجات السلامة والصحة المهنية للعاملين بأماكن العمل..

وقد قسمت اللائحة السابقة هذه الاحتياجات إلى طائفتين من الاحتياجات والضوابط :

- * الضوابط العامة لضمان سلامة العامل أيا كان مجال النشاط المهني.
- * ثم الضوابط الخاصة لضمان سلامة العامل بشأن كل مجال ونشاط مهني معين.

فقرة (٧) : الاحتياجات والضوابط العامة لسلامة وصحة العامل :

أ- تزويد العمال، المعرضة سلامتهم للخطر، بالملابس الواقية والقفازات والقفعات والأحذية والأقنعة، على أن يدرّب العمال على استعمالها وطرق حفظها وتنظيفها وتطهيرها.

ب- وأن تصنع أرضيات ودرجات سلالم أماكن العمل المرتفعة من مادة مانعة للانزلاق، وأن تكون درجات هذه السلالم تتميز بالمتانة وعرضها معقول يسمح بالمرور عليها بأمان، فضلا على أن تكون محاطة بحواجز من الجانبين وكذلك أن تغطي فتحات الأرضيات والسلالم بسياج من كل الجوانب وأن يكون السياج الأخير ضيق المسافة على وجه لا يسمح بالمرور بين قضبانته.

(١) حسن كيرة - أصول قانون العمل، عقد العمل الفردي - بند ٣١٠، ص ٦٣٣، ٦٣٤، الناشر منشأة المعارف بالاسكندرية، طبعة ١٩٧٩، ويس محمد يحيى - قانون العمل - بند ٢٢٦، ص ٢٩٦٦، الناشر دار النهضة العربية، الطبعة الثالثة، فتحى عبدالصبور - الوسيط في قانون العمل، الجزء الأول - علاقات العمل الفردية - بند ٤٤٢، ص ٥٥٦، بلا ناشر طبعة ١٩٨٥، وسعيد سعد عبدالسلام - الالتزام بضمان السلامة في عقد العمل - ص ١٩ وما بعده، بلا ناشر - الطبعة الأولى بلا سنة طبع.

(٢) القرار رقم ٥٥ لسنة ١٩٨٣، الباب الأول - الفصل الأول - المادة الأولى.

ج- استخدام شفاطات وأجهزة التهوية داخل أماكن العمل، للتخلص من الأتربة والأدخنة والغازات وغيرها من المواد الضارة بصحة العمال.

وأن يكون الفراغ الصحي المخصص لكل عامل بالمنشأة لا يقل عن عشرة أمتار مكعبة، على ألا يدخل في حسابها ما يزيد في ارتفاع المكان عن ٥ر٤ متراً.

وأن تركيب أجهزة الإنذار المبكر الآلى إذا كانت بالمنشأة مواد قابلة للاشتعال أو الانفجار.

فقرة (٨): كما قررت اللائحة السابقة رقم ٥٥ لسنة ١٩٨٣، ضوابط أخرى أكثر تفصيلاً، بشأن كل نوعية معينة من مخاطر الصحة والسلامة المهنية على وجه الخصوص، نردها تباعاً :

أولاً: بالنسبة لضوابط الرقابة من خطر الحريق بالمنشأة (١) :

* استلزم استخدام المنشأة أحدث وسائل التحذير والإنذار الآلى ضد الحريق.

* استعمال أجهزة الإطفاء التلقائى.

* فضلاً على أن تكون أدوات الإطفاء سواء الثابتة أو المتنقلة مطابقة للمواصفات، وفقاً للقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧٣ فى هذا الشأن.

ثانياً: بالنسبة لضوابط الوقاية من المخاطر الميكانيكية (٢):

أ- مخاطر البناء والهدم والحفر:

فبشأن ضوابط أعمال البناء:

* أن تكون سقالات البناء - المرتفعة بمسافة أكثر من ٤ أمتار - بعرض كاف ولها سياج جانبي، فضلاً على تزويد العاملين بأجهزة الوقاية من السقوط والتأكد من متانة تثبيتها.

* وأن توضع مظلات واقية وحواجز حول البناء المزمع إنشائه لوقاية العاملين والمارة بأسفل البناء من خطر سقوط الأشياء عليهم.

* كذلك تسوير أسقف أماكن العمل وتغطية المناور، بما يمنع سقوط الأشخاص أو الأشياء منها.

(١) القرار رقم ٥٥ لسنة ١٩٨٣ - سالف الإشارة - الباب الأول (الفصل الثانى) المادة الثانية.

(٢) القرار السالف الإشارة - ٥٥ لسنة ١٩٨٣ - الباب الثانى (الفصل الثانى) المادة الخامسة.

وبشأن ضوابط أعمال الهدم:

- * يجب البدء في عمليات الهدم في الأدوار العليا، مع صلب أو تسنيد الجدران والأجهزة البارزة المعرضة للسقوط، كذلك إحاطة مكان الهدم بالأسوار.
- * عدم إلقاء نقض الهدم من أعلى ولكن التخلص منها عن طريق مجارى مائلة محاطة بسيج، مع رفعها بالآلات رافعة.

بشأن ضوابط أعمال الحفر:

- * أن يتم الحفر من أعلى لأسفل، مع صلب جوانب الحفر بسنيدات خشبية إذا ما زاد الحفر عن متر ونصف، وأن يتم الحفر بميل - كل ذلك حتى لا تنهار الجدران على عمال الحفر.
- * وضع تحذيرات على جوانب الحفر للوقاية من سقوط الأشخاص بمكان الحفر، مع عدم ترك أتربة الحفر بجوار موقع الحفر مباشرة.
- * وأن تجهز ممرات أمنة للعمال يسلكونها أثناء عملية رفع أتربة الحفر.

ب- مخاطر الأجهزة والآلات:

- * توضع لافتات تحذيرية بجوار الآلة تتضمن تعليمات السلامة الضرورية، مثل عدم فتح غطاء الآلة أثناء دورانها.
- * وأن تحاط الآلة بحواجز تمنع من إصابة من يعمل عليها دون أن تعوقه أثناء إدارتها أو تعوق الإنتاج نفسه، وأن تكون هذه الحواجز مقاومة للحريق والصدا، ولا تعرض بطبيعتها العامل لأى مساس بسلامة جسده.
- * اتخاذ ضمانات تكفل عدم إصابة العامل عليها من خطر الشظايا المتطايرة، فضلا على الصيانة الدورية للآلة.

ج- مخاطر تخزين المواد:

- * وجود مسافة مناسبة بين الآلات والمعدات تسمح بالمرور ولا تعوق إصلاح الماكينات.
 - * وأن تكون السلاسل وأسلاك الجر لها الصيانة الكافية، وألا تستخدم فوق طاقتها، وأن تفحص دوريا وفقا لجدول الصيانة.
- ثالثاً : بالنسبة لضوابط الوقاية من المخاطر الطبيعية (١) :

أ- خطر الحرارة:

- يجب أن يزود العامل بملابس تغطي معظم جسده للوقاية من ارتفاع الحرارة كجندى الإطفاء والعامل أمام أفران صهر المعادن أو لوقايته من انخفاض درجة الحرارة كالعامل بمصنع التلج.

(١) القرار السابق، الباب الثانى - الفصل الأول - المادة الرابعة.

ب- خطر شدة الإضاءة :

- * أن تكون الإضاءة كافية لطبيعة العمل، على ألا تقل عن ٢٠ شمعة في المتر الأفقى بموقع العمل، ولا عن ١٥ شمعة في المتر الأفقى بالممرات والطرق.
- * وأن توزع المنافذ والمناور على أماكن العمل، وأن يكون زجاجها نظيفاً من الداخل والخارج.

* منع انعكاسات الضوء بمكان العمل.

ج- خطر الكهرباء الإستاتيكية :

- يلزم عمل توصيلة كهربائية أرضية، مع مراعاة الاشتراطات الهندسية اللازمة لتشغيل الآلات التى تعمل بالكهرباء.

د- خطر الكهرباء الديناميكية :

- * وضع تحذيرات من وجود ضغط عالٍ بمكان العمل مثل أماكن وجود المولدات والمحولات الكهربائية، وعدم السماح لغير الفنيين المختصين وحدهم بدخول أماكن الضغط الكهربى العالى.

- * يلزم التأكد من فصل التيار الكهربائى قبل البدء فى أعمال التركيب أو الإصلاح أو الصيانة، وأن تزود كل الأجهزة التى تعمل بالكهرباء بمفاتيح التيار الكهربائى.

- * وأن توضع أرضيات عازلة أمام وخلف لوح توزيع الكهرباء، وإجراء اختبار للأرضية أنها غير موصلة للتيار الكهربائى.

- * أن يكون القائمون على تركيب وصيانة الأجهزة الكهربائية على درجة عالية من التدريب والمهارة.

هـ- خطر الإشعاعات :

- * ألا يسمح للعمل بهذه الأشعة أو بأى عمل يعرض العامل لخطر التعرض لهذه الإشعاعات، إلا بعد فحصه طبياً ويثبت صلاحيته لمثل هذا العمل، وأن يخضع للفحص الدورى فى المواعيد المحددة لذلك.

- * وألا يقل عمر العامل عن ١٨ سنة بشأن أى عمل يعرضه لخطر هذه الإشعاعات.

رابعاً : بالنسبة لضوابط الوقاية من المخاطر الكيميائية (١) :

- * مراعاة عدم زيادة الغازات والأبخرة بمكان العمل، عن المعدل المأمون بالجدول المرفقة رقم ٤، ٥، ٦.

* ولمفتش الأمن الصناعى الاطلاع على الأسماء التجارية والعلمية للمواد والتركيبات الكيميائية الخاصة والمساعدة، للتأكد من مدى أمانها وعدم خطرها على الصحة.

خامساً: بالنسبة لضوابط الوقاية من المخاطر السلبية (١) :

أ- توفير وسائل الإسعافات :

بوجود مواد الإسعافات الأولية والضرورية بمكان ظاهر بالمنشأة يكون فى متناول الجميع.

ب- توفير وسائل نظافة مكان العمل :

* كنظافة المياه، والنظافة العامة لموقع العمل.

* التخلص دائماً من فضلات المواد القابلة للاشتعال أو الانفجار.

* إعداد مكان مخصص لاستبدال وخلع الملابس.

* إعداد مكان لنظافة ملابس العمال وضمان خلوها من الميكروبات.

ج- توفير وسائل الإنقاذ :

* بوجود أدوات الإنقاذ، وأن تكون صالحة للاستعمال، وفى متناول العمال.

* أن يدرّب العمال على استخدامها عند الضرورة.

فقرة (٩) : ولا يجوز لرب العمل تحميل العامل بأى نفقات لقاء ما يوفره من احتياطات أو وسائل وقائية من المخاطر المهنية السابقة (٢).

(وفقاً للمادة ١١٩ عمل).

فإذا اقتطع رب العمل من أجر العامل أو من مستحق آخر له مقابل ما يدبره من احتياطات السلامة والصحة المهنية لعمال المنشأة، يكون ذلك خطأ فى حق رب العمل أو وكيله المسئول، إستحق عنه عقوبة جنائية هى الحبس لمدة ثلاثة أشهر والغرامة التى لا تقل عن ٢٠ جنيهاً أو إحدى هاتين العقوبتين (٣).

(١) القرار السالف الإشارة - الفصل الرابع - المادة السابعة.

(٢) فتحى عبدالصبور - الوسيط فى قانون العمل - الجزء الأول - علاقات العمل الفردية - بند ٤٤٢ ص ٥٥٧، بلا ناشر، سنة الطبع ١٩٨٥.

(٣) يس محمد يحيى - قانون العمل - بند ٢٣٠ ص ٢٩٨، الناشر دار النهضة العربية، الطبعة الثالثة.

وتتعدد العقوبة بتعدد العمال الواقع في حقهم المخالفة بالاعتطاع من أجورهم أو من مستحقاتهم كمقابل تدابير الصحة والسلامة المهنية^(١). وعند العود تضاعف العقوبة السابقة^(٢).

فقرة (١٠): ووسائل واحتياطات السلامة والصحة المهنية السالفة هي ليست على سبيل الحصر^(٣)، ولكنها تمثل الحد الأدنى لمقتضيات ضمان السلامة والصحة للعمال، بما مؤداه أن على رب العمل أن يراعى كل احتياطات أخرى يراها لازمة بالضرورة، ولو لم يستلزمها المشرع في اللائحة السالفة - رقم ٥٥ لسنة ١٩٨٣ - صراحة.

باعتبار أن هذه الاحتياطات هي إعمال وتطبيق أمين لمبدأ حسن النية في تنفيذ التعهدات، على وجه لا يكون رب العمل قد راعى حسن النية في تنفيذ التزاماته تجاه العامل ما لم يكن قد وفر كل احتياط تمليه ظروف العمل من أجل صحة وسلامة العامل ولو لم تكن ضمن الاحتياطات الواردة بنصوص اللائحة الأخيرة، لذا اعتبر رأي في الفقه - بحق - أن التزام رب العمل بإحاطة العامل لديه بمخاطر المهنة عند استلامه للعمل، هو في نظره التزاما عقديا ناشئ عن مخالفة الالتزامات الناشئة عن عقد العمل وأن نص القانون على هذا الالتزام^(٤).

وعليه فإن مراعاة رب العمل تدابير وقاية العامل عن كل خطر مهني وإخبار العامل بهذه المخاطر وتدابير الوقاية منها، بل والتدريب على وسائل الوقاية هذه هي تعهدات عقدية وإن نص عليها المشرع، لأنها تمليه حسن النية في تنفيذ تعهدات رب العمل نحو العامل.

(١)، (٢) نفس الإشارة السابقة.

(٣) أحمد شوقي المليجي - التشريعات الاجتماعية - ص ٣٤٧، طبعة نادي القضاة، سنة ١٩٨٢، بلا ناشر، وسعيد سعد عبدالسلام - الالتزام بضمان السلامة في عقد العمل - ص ٢٢٠، بلا ناشر ولا سنة طبعة، الطبعة الأولى.

(٤) فتحي عبدالصبور - الوسيط في قانون العمل، الجزء الأول، علاقات العمل الفردية، بند ٤٤٣ ص ٥٥٧، ٥٥٨، بلا ناشر، طبعة ١٩٨٥.

الفصل الثاني

الالتزام بإخبار العامل بالتعليمات والاحتياطات الواجب اتباعها

من أجل صحته وسلامته هو وغيره

فقرة (١١): ولم يكتف المشرع في المادة ١١٥ عمل فقط باتخاذ رب العمل كل الاحتياطات الضرورية - السالف الإشارة إليها - لضمان صحة وسلامة العمال ووقايتهم من المخاطر المهنية أثناء أداء أعمالهم.

ولكن كذلك ألزم المشرع رب العمل بضرورة إخبار العمال بهذه الاحتياطات (وفقا للمادة ١١٧ عمل) حتى يسعهم علما بها تحقيقا لفاعلية هذه الاحتياطات وتحقيق هدفها بوقاية وصيانة صحة وسلامة العمال فعلا^(١).

باعتبار أن علمهم بهذه الاحتياطات - السابقة - سيعين العامل أكثر على حسن مراعاة تعليمات رب العمل بشأن الصحة والسلامة المهنية، فضلا على المطالبة بحقوقهم بشأن تنفيذ رب العمل هذه الاحتياطات والعمل على احترامها.

فقرة (١٢): بل تلزم المادة ١١٧ عمل رب العمل كذلك بتدريب العامل على استعماله لأدوات ووسائل الوقاية من المخاطر المهنية، بالإضافة على تعهده بتوفيرها لصالح عماله^(٢).

فقرة (١٣): علاوة على أن العامل بالمقابل يتعهد بتنفيذ واحترام تعليمات رب العمل بشأن الصحة والسلامة المهنية، كذلك الامتناع عن كل ما من شأنه إعاقة تنفيذ هذه التعليمات بإساءة استعمال الأدوات التي وفرها له رب العمل من أجل صحته وسلامته أو تسببه في إتلافها وفسادها^(٣).

(١) يس محمد يحيى - قانون العمل، دراسة مقارنة بين القانون المصري والسوداني - بند ٢٢٨ ص ٢٩٧، ٢٩٨، الناشر دار النهضة العربية، الطبعة الثالثة، وفتحى عبدالصبور - الوسيط في قانون العمل، الجزء الأول، علاقات العمل الفردية - بند ٤٤٣ ص ٥٥٧، ٥٥٨ بلا ناشر سنة الطبعة ١٩٨٥.

(٢) نفس الإشارة إليه.

(٣) حسن كيرة - أصول قانون العمل، عقد العمل - آخر ص ٦٣٤، الناشر منشأة المعارف بالاسكندرية، الطبعة الثالثة ١٩٧٩.

الفصل الثالث

الالتزام بإجراء الفحص الطبي على العمال قبل الالتحاق بالخدمة،

ورعايتهم طبياً بعد التحاقهم بالخدمة

فقرة (١٤): كما يلتزم رب العمل بتوقيع الكشف الطبي على كل عامل قبل قبول التحاقه بالمنشأة، للتأكد من سلامته وصحته المهنية للعمل المسنود إليه والمعهود له بالاشتغال به (وفقاً للمادة ١١٦ عمل).

وتقوم الهيئة العامة للتأمين الصحي بإجراء هذا الفحص الابتدائي، مقابل رسم رمزي يتحمله رب العمل لا يزيد عن جنيهين عن كل شخص (١).
ولكن لا يشمل هذا الالتزام إجراء فحوص طبية دورية أثناء الخدمة وبعد التحاقه بالعمل.

ونرى أن الأدق، للاطمئنان على دوام صحة وسلامة العامل، أن تستمر الرقابة الطبية من المنشأة على العامل طوال مدة خدمته، بجواز توقيع الكشف عليه على فترات دورية منتظمة.

بالقياس على حكم المادة الرابعة الفقرة الثانية من قانون ٢٧ لسنة ١٩٨١ بشأن المناجم والمحاجر، والتي أوجبت توقيع الكشف الطبي كل ٦ أشهر على العامل وكذلك عند انتهاء فترة خدمته لأي سبب من الأسباب (٢).

كذلك بالقياس على حكم المادة ١٢٢ عمل، التي أوجبت أيضاً على رب العمل إجراء مثل هذا الكشف الدوري على العمال المعرضين بحكم عملهم للإصابة بأمراض مهنية أو أمراض خطيرة، بقصد سرية الكشف عن أمر إصابتهم أو مرضهم مبكراً (٣).

ولا شك أن الرقابة الطبيعية على الوجه السابق، هي وسيلة للكشف عما قد يلحق العامل من أمراض مهنية أو إصابات غير ظاهرة، وبالتالي وسيلة فعالة للمحافظة على صحة وسلامة العامل أثناء الخدمة.

(١) أحمد حسن البرعى - الوجيز في القانون الاجتماعي - الكتاب الأول «عقد العمل الفردي»، ص ٣٥١، الناشر دار النهضة العربية، طبعة ١٩٩٢، ويس يحيى - سابق الإشارة - بند ٢٢٧، ص ٢٩٧، وفتحي عبدالصبور - سابق الإشارة - بند ٤٤٨، ص ٥٦٢.

(٢) يس يحيى - سابق الإشارة - بند ٢٢٩، ص ٢٩٨.

(٣) محمود جمال الدين زكى - عقد العمل الفردي - بند ١٥٩، ص ٥٩٨، ٥٩٩، الناشر دار النهضة العربية الطبعة الثانية ١٩٨٢.

فقرة (١٥): علاوة على ذلك قرر المشرع رعاية طبية للعامل أثناء فترة خدمته وفقاً للمادة ١٢١ عمل، على الوجه التالي (١) :

* فيتعهد رب العمل بتوفير وسائل الإسعافات الأولية (٢) بمكان العمل أى كان عدد عمال المنشأة ولو لم يزد عن ٥٠ عاملاً.

* فإذا زاد عدد العمال عن الخمسين عاملاً كان من حق العمال كذلك وجود ممرض وطبيب يقدم للعامل المريض العلاج والدواء بلا مقابل، ولكن لا يلتزم رب العمل بعلاج العامل لدى طبيب أخصائى طالما كان عدد العمال لا يزيدون عن الـ ٣٠٠ عاملاً، وإن كان للطبيب السابق أن ينصح العامل كتابة بالاستعانة بأخصائى على نفقته دون أن يتحملها رب العمل.

* فإذا بلغ عدد العمال أكثر من ٣٠٠ عامل كان على رب العمل توفير كل وسائل العناية الطبية الأخرى مثل الطبيب الأخصائى وإجراء الجراحات، ولكن شريطة موافقة طبيب المنشأة وتصديق الإدارة الطبية التى تقع المنشأة فى نطاقها على شهادة طبيب المنشأة.

ومع ذلك لا يحق للعامل المعالجة لدى الأخصائى إلا الذى يحدده طبيب المنشأة، ولا يصرف له أدوية إلا التى يقررها له طبيب المنشأة فقط (٣).

وفى كل الأحوال لا يتحمل رب العمل نفقات علاج العامل خارج الجمهورية بالخارج، ولو كانت حالته الصحية تستدعى ذلك (٤)، لعدم شمول الرعاية الطبية فى المادة ١٢١ عمل هذا الوجه الأخير للعلاج والعناية الطبية.

(١) يس محمد يحيى - قانون العمل - بنود ٢٣٤، ٢٣٥، ٢٣٦، ٢٣٧، ص ٣٠٢ وما بعدها، الناشر دار النهضة العربية، الطبعة الثالثة، وفتحى عبدالصبور - الوسيط فى قانون العمل، الجزء الأول - ص ٥٦٠، ٥٦١، ووجه رأى فى الفقه النقد لتفاوت الرعاية الطبيعية للعمال بعددهم بالمنشأة فيه إخلالاً بمبدأ المساواة بين العمال بشأن الرعاية الطبية المستحقة (حسن كيرة - أصول قانون العمل - بند ٣١١، الناشر منشأة المعارف بالاسكندرية، الطبعة الثالثة ١٩٧٩).

(٢) ويقصد بها القطن والأربطة والمطهرات للجروح والحروق (محمد لبيب شنب - شرح قانون العمل، الكتاب الأول، بند ٢٠٣، ص ٣٠٤، الناشر دار النهضة العربية، الطبعة الثالثة ١٩٧٦).

(٣) فتحى عبدالصبور - سابق الإشارة - بند ٤٤٦، ص ٥٦١.

(٤) الإشارة السالفة - هامش ١ نفس الصفحة.

فقرة (١٦): إنما لا يتحمل رب العمل نفقات العلاج الطبى لأسرة رب العمل كذلك، فالرعاية الطبية هنا هي شخصية قاصرة على العامل وحده دون أفراد أسرته (١) - على خلاف حكم المادة ٢١ من قانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٨١ بشأن عمال المناجم والمحاجر.

وإذا كان مفهوماً أن قصر العناية الطبية على العامل فقط هو ما تتطلبه دواعى الصحة والسلامة المهنية للعامل، لأن المقصود بهذه الحماية هي الحماية الصحية وحماية سلامة العامل وقت أداء عمله من مخاطر العمل وليس الحماية الاجتماعية لأسرته، حين لا تكون أسرته عرضة لنفس هذه المخاطر المهنية لكونهم هم خارج مكان العمل ولا يؤدون أعمالاً تعرضهم لهذه المخاطر.

فإنه غير مفهوم أن يضيف المشرع حمايته الطبية لأسرة العامل بالمناجم والمحاجر فى الوقت الذى لا يوفر المشرع مثل هذه الحماية لأسرة العامل العادى، إلا اللهم إن الرعاية الطبية لأسرة عمال المناجم والمحاجر هي ميزة عينية لهؤلاء العمال السابقين وليست وسيلة لحماية سلامتهم وصحتهم المهنية.

فقرة (١٧): ولكن من المتحمل بعبء الرعاية الطبية السابقة للعامل؟

ذهب رأى إلى أن الهيئة العامة للتأمين الصحى هي التى تتحمل بعبء الرعاية الطبية للعامل مقابل اشتراك رمزى يدفعه العامل، باعتبارها هي أقدر - فى نظر هذا الرأى - من تحمل نفقة الخدمات الصحية لكافة العمال من رب العمل نفسه (٢).

بينما ذهب رأى آخر إلى تحمل رب العمل قيمة الاشتراك التأمينى بدلاً من العامل، قياساً على حكم التأمين الاجتماعى من إصابات العمل والذى لا يتحملة العامل ولكن رب العمل، وحتى لا يتحمل العامل بعبء ولو كان بسيطاً فى قانون العمل هو لا يتحملة أصلاً وفقاً لقانون التأمينات الاجتماعية (٣).

ونميل إلى رأى ثالث يرى أن رب العمل هو المتحمل بالنفقات الحقيقية للعلاج الطبى لعماله، باعتبار أن المتعهد بهذه الرعاية الصحية هو رب العمل وفقاً للمادة ١٢١ عمل وليست الهيئة العامة للتأمين الصحى ولا العامل، وأن

(١) الإشارة السابقة، بند ٤٤٧، ص ٥٦٢.

(٢) يس يحيى - سابق الإشارة - بند ٢٢٨، ص ٢٩٨.

(٣) فتحى عبدالصبور - سابق الإشارة - ص ٥٦٣.

قانون العمل فى مادته الأخيرة قد نسخت حكم التأمينات الاجتماعية بشأن التأمين من المرض (١).

الفصل الرابع جزء مخالفة التعهدات السابقة بشأن الصحة والسلامة المهنية

فقرة (١٨) : فإذا أخل رب العمل بأى تعهد من تعهداته السابقة بالمادة ١١٥ عمل بشأن توفير وسائل الوقاية من المخاطر المهنية (الفصل الأول)، أو بالمادة ١١٧ عمل بشأن إخبار العامل بتدابير الوقاية السابقة لصحته وسلامته (الفصل الثانى)، أو بالمادة ١١٦ عمل بشأن توقيع الكشف الطبى قبل الالتحاق بالعمل (الفصل الثالث).

استحق رب العمل أو وكيله المفوض أو المسئول عقوبة جنائية هى الحبس لمدة ثلاثة أشهر والغرامة التى لا تقل عن ٥٠ جنيها أو بإحدى هاتين العقوبتين (المادة ١٢٠ عمل).

وتكون عقوبة الحبس وجوبية إذا تولد عن مخالفة أحد الالتزامات السابقة وفاة شخص أو الإضرار الجسيم بالأموال (٢).

وتتعدد العقوبة بتعدد العمال الواقع المخالفة فى حقهم، وعند العود تضاعف العقوبة المقررة على رب العمل أو من يمثله (٣).

(١) محمود جمال الدين زكى - قانون العمل - بند ٢٣٣، ص ٤٧٥، الناشر دار النهضة العربية، الطبعة الثالثة، ١٩٨٣.

ونرى أن تتحمل الهيئة العامة للتأمين الصحى العلاج والدواء وفقا للحدود المقررة لقانون التأمينات الاجتماعية، باعتبار أن قانون التأمينات الاجتماعية هو مستقل عن قانون العمل ثم أن قانون التأمينات الاجتماعية هو القانون الأكثر خصوصية من قانون العمل بشأن الرعاية الطبية للعامل سواء كانت حالته المرضية بسبب العمل أم لا. على أن يتحمل - فى نظرنا - رب العمل تكملة كل وجه للعلاج والدواء تقصر فيه رعاية الهيئة العامة للتأمين الصحى، بحيث تكون رعاية رب العمل الطبية والعلاجية هى رعاية وتعهد تكميلى مكمل لرعاية الهيئة العامة للتأمين الصحى.

(أقرب هذا المعنى حسن عبدالرحمن قدوس - العويض عن إصابة العمل - فى القانون المصرى ص ٤٥٤ وما بعده، وفى القانون الفرنسى، ص ٤٦٣ وما بعده، الناشر مكتبة الجلاء الجديدة بالمنصورة، الطبعة الأولى ١٩٩٧).

ما لم يكن رب العمل مؤمن لدى شركة تأمين خاصة إستكمالا للرعاية الصحية لعماله والتي تفتقر لدى الهيئة العامة للتأمين الصحى.

(٢)، (٣) فتحى عبدالصبور - سابق الإشارة - بند ٤٤٤، ص ٥٥٨، ويس يحيى - سابق الإشارة - بند ٢٣٠، ص ٢٩٩.

فقرة (١٩) : كذلك يوقع جزاء إدارى هو غلق المنشأة كلية أو جزئياً أو إيقاف تشغيل آلة أو أكثر لحين زوال سبب الخطر، وتوقع العقوبة السابقة الجهة الإدارية المختصة وهى مديرية القوى العاملة والتدريب بالمكان الواقع فى دائرته موقع العمل (١).

إنما الجزاء الإدارى السالف «الغلق أو الإيقاف» هو قاصر فقط على ثبوت خطر داهم على وشك الوقوع، يهدد العمال فى صحتهم وسلامتهم. كما يكون للجهة الإدارية السابقة إزالة سبب الخطر على نفقة المنشأة فوراً، دون الانتظار لحين انتهاء مصدر الخطر بطريق التنفيذ المباشر (٢).

فقرة (٢٠) : وفى كل الأحوال فإن تعطل العامل عن أداء عمله يتحمل تبعته الكاملة رب العمل، باستحقاق العامل أجره كاملاً كما ولو كان قد أدى عمله، وأن العمل لم يتوقف.

حتى لا يضار العامل من جراء إهمال وخطأ رب العمل (٣).

الفرع الثانى

ضمانات وفاء رب العمل بتعهداته

بشأن الصحة والسلامة المهنية

فقرة (٢١) : تقديم وتقسيم :

إلا أن المشرع لم يكتف بالجزاء الجنائى أو الإدارى على الوجه السالف، كضمان لوفاء رب العمل بتعهداته فى المواد ١١٥، ١١٦، ١١٧ عمل. ولكن نص على ضمانات أخرى لكفالة فعالية أحكام الصحة والسلامة المهنية السابقة، وهى :

* تقرير التفتيش على العمال والمنشآت.

* إنشاء لجان للصحة والسلامة المهنية بكل منشأة.

* إنشاء أجهزة استشارية للصحة والسلامة المهنية.

وسنعالج كل ضمانة من الضمانات الثلاث السابقة، فى غصن مستقل.

(١) الإشارة السالفة ص ٢٩٨، ٢٩٩، وفتحى عبدالصبور - سابق الإشارة - ص ٥٥٨، ونفس المعنى حسن كيرة - سابق الإشارة، ص ٦٣٤.

(٢) نفس الإشارة السابقة.

(٣) محمود جمال الدين زكى - عقد العمل الفردى - سالف الإشارة - ص ٩١٣، وعبدالودود يحيى، سابق الإشارة - ص ٢٣٥، ولييب شنب - سابق الإشارة - آخر ص ٣٥٢ وما بعدها، وحسان الدين الأهوانى - سابق الإشارة - آخر ص ٢٤٨ وما بعدها، وفتحى عبدالصبور - سابق الإشارة - بند ٣٥٠، ص ٤٥٩.

الفصل الأول

التفتيش على المنشآت والعمال

فقرة (٢٢): فالجهة الإدارية المختصة، وهي مديرية القوى العاملة والتدريب التي يقع في دائرتها مكان العمل، عليها اختيار فريق التفتيش من أصحاب المؤهلات والخبرة في المجالات الطبية والهندسية والكيمائية (١). كما تقوم بتزويدهم بالأجهزة والمعدات والخبراء، ويتدريبهم لرفع مستواهم. (وفقاً لأحكام المادة ١٤٥ عمل بفقراتها الثلاث). والحكمة من ذلك التأكد والاستيثاق من تنفيذ أرباب العمل كل في منشأته أحكام الصحة والسلامة المهنية في المواد ١١٥، ١١٦، ١١٧، ١١٩ عمل. **فقرة (٢٣):** وقد خول لهم المشرع وبمقتضى المادة ١٢٥ فقرة أولاً «صفة الضبطية القضائية»، حتى يتسنى لفريق التفتيش السابق مراقبة تنفيذ الأحكام الأخيرة.

وبهذه المثابة يكون من سلطاتهم وفقاً للمادة ١٢٦ عمل توقيع الكشف الطبي على عمال المنشأة، وأخذ عينات من المواد المستعملة في الصناعة وتحليلها للوقوف على مدى مراعاة رب العمل للاحتياطات الضرورية لسلامة وصحة العمال داخل كل منشأة (٢).

الفصل الثاني

إنشاء لجان للصحة والسلامة

المهنية بكل منشأة

فقرة (٢٤): فقد ألزم المشرع في المادة ١٢٨ عمل بإقامة كل منشأة لجنة للصحة والسلامة المهنية (٣) بقصد دراسة أسباب ما يقع من حوادث أو أمراض مهنية تصيب عمال المنشأة، والتي على ضوءها تحدد الاحتياطات الكفيلة بعدم وقوع مثل هذه الحوادث أو الأمراض المهنية مرة أخرى، وتكون ما تقرره اللجنة في هذا الشأن ملزماً للمنشأة.

وقد أحالت المادة السابقة إلى وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب بتحديد المنشآت المتعاهدة بإنشاء مثل هذه اللجان للصحة والسلامة، كذلك تشكيل اللجان الأخيرة.

(١) يس محمد يحيى - سابق الإشارة - بند ٢٣١، ص ٢٩٩، ٣٠٠.

(٢) نفس الإشارة السابقة.

(٣) يس يحيى - سابق الإشارة - بند ٢٣٢، ص ٣٠١.

فقرة (٢٥) : وقد صدر هذا القرار فعلا وهو القرار رقم ١١٦ لسنة ١٩٩١ والذي حدد المنشآت الملزمة بإقامة لجنة السلامة والصحة المهنية بالتى لا يقل عماله عن خمسين عاملا ولو تعددت فروع المنشأة داخل المحافظة الواحدة، ولو كان عمال كل فرع منها أقل من الخمسين عاملا^(١). (المادة الأولى من القرار السالف).

كما حدد تشكيل هذه اللجان من :

- رب العمل أو وكيله المسئول أو المفوض (رئيسا).
- ورؤساء أقسام العمل بالمنشأة، ومسئول عن الدفاع المدنى، وطبيب المنشأة، وممثلون عن العمال بعدد الأعضاء السابقين (أعضاء).

(المادة الخامسة من القرار السابق)

ويتعين أن يخطر رب العمل مديرية القوى العاملة المختصة بأسماء لجنة الصحة والسلامة عقب تشكيلها. (المادة السادسة من القرار السابق)

وتجتمع هذه اللجنة مرة كل شهر على الأقل أو خلال أسبوع فى حالة وقوع حادث جسيم أو ثبوت الإصابة بمرض مهنى، بدعوة من رئيس اللجنة محددًا موعد ومكان الانعقاد وجدول الأعمال. (المادة السابعة من القرار) ويلزم لصحة الانعقاد حضور الأغلبية، وإلا تأجل الانعقاد لمدة ٤٨ ساعة حيث يعتبر بعدها الانعقاد أى كان العدد صحيحا قانونا..

(المادة التاسعة من القرار)

فقرة (٢٦) : وتختص هذه اللجان ب : إعداد برنامج لتدريب العاملين على توقي المخاطر المهنية، والتفتيش الدورى على كافة أماكن العمل، وحضور اجتماعات الصحة والسلامة، ومعاينة مكان العمل الذى تحدث به حوادث العمل أو الإصابة بمرض مهنى وتحرر عن ذلك، وإخطار رب العمل والجهات المختصة فور اكتشاف أى خطر مهنى. (المادة الرابعة من القرار)

ويشتمل جدول أعمال اللجنة على : متابعة من تنفيذ احتياطات الوقاية السابق اقتراحها، ومناقشة الحوادث والإصابات والأمراض التى وقعت، ومناقشة نتيجة المعاينات التى أجرتها اللجنة، وتقديم مقترحات أخرى. (المادة الثامنة من القرار)

(١) على خلاف الوضع فى فرنسا الذى ألزم رب العمل بإنشاء لجنة للصحة والسلامة المهنية فى كل فرع من فروع المنشأة على حدة طالما زاد عدد عماله عن ٥٠ عاملا (B. Teysie مقالة الأسبوع القانونى ١٩٨٤، الفقه، رقم ٣١٢٩، بند ١٣، ص ٥).

وتقدم هذه الاقتراحات لمقرر اللجنة كتابة قبل انعقاد اجتماع اللجنة بأسبوع. (المادة العاشرة منه)

وتدون هذه البيانات بسجل خاص مرقم بمعرفة مديرية القوى العاملة والتدريب، وتختتم الصفحات بخاتم موقع عليه من أعضاء اللجنة حتى يسهل لمفتش العمل من الاطلاع عليه. (المادة الحادية عشرة)

الفصل الثالث

إنشاء أجهزة استشارية

للصحة والسلامة المهنية

فقرة (٢٧): وهذه الأجهزة الاستشارية السابقة نوعان الأولى على المستوى القومى للدولة والثانية على مستوى المحليات بالمحافظات.

أ- المجلس الاستشارى الأعلى للصحة والسلامة المهنية:

فقرة (٢٨): ألزم المشرع فى المادة ١٣١ عمل نشوء مجلس استشارى أعلى بالصحة والسلامة المهنية كمجلس قومى على مستوى البلاد.

ويصدر بإنشائه قرار جمهورى، ويكون المجلس برئاسة وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب، وعضوية كل من:

* وكلاء الوزارات المختصة وهم وكيل وزارة القوى العاملة، والصناعة، والبتترول، والصحة، والتأمينات الاجتماعية، والإسكان، والمالية، والداخلية، والتعليم.

* وأيضا ممثلو كل من - المركز القومى لدراسات الأمن الصناعى، والمركز القومى للبحوث، والهيئة العامة للتأمين والمعاشات، والهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية، والهيئة العامة للتأمين الصحى، ورئيس إدارة الفتوى بمجلس الدولة (١).

* وكذلك على أستاذ فى مجالات الصحة والسلامة بكل من كليات - الطب والهندسة والعلوم، يختاره وزير التعليم العالى (٢).

* فضلاً عن ممثلى كل من أرباب العمل ونقابات العمال (٣).

فقرة (٢٩): ويختص هذا المجلس الاستشارى بوضع السياسة العامة للصحة والسلامة المهنية على مستوى الدولة، وبالتنسيق بين الجهود بشأن

(١)، (٢) المادة الأولى من قرار رئيس الجمهورية رقم ١١٤ لسنة ١٩٨٤ بتشكيل الأجهزة الاستشارية للصحة والسلامة المهنية.

(٣) وهما اثنان يمثلان أرباب الأعمال يختارهما اتحاد الصناعات، واثنان آخران يمثلان العمال تختارهما إدارة الإتحاد العامة لنقابات العمال (المادة الأولى السابقة فقرة ١٠.٩).

الصحة والسلامة السابقة، وأخيرا الإشراف على تنفيذ برامج الصحة والسلامة^(١).

وينعقد المجلس الاستشارى الأعلى السابق كل ٦ أشهر، أو كلما دعت الحاجة لذلك بدعوة من رئيسه، وتكون الاجتماعات صحيحة بأغلبية الأعضاء. ويجوز كذلك أن يدعو المجلس من يشاء من الخبراء لحضور جلساته ولكن دون أن يكون له صوت، كما للمجلس تشكيل لجان فرعية بناء على دعوة المقرر. (المادة الثانية من القرار رقم ٢٠ لسنة ١٩٨٥ بشأن تنظيم أعمال المجلس الاستشارى الأعلى).

ب- اللجان الاستشارية المشتركة للصحة والسلامة المهنية:

فقرة (٣٠): كما ألزمت المادة ١٣٢ عمل بإنشاء لجان استشارية للصحة والصحة بكل محافظة من محافظات الجمهورية^(٢).

وتنعقد هذه اللجان برئاسة المحافظ المختص، وعضوية ممثلى الوزارات والهيئات المنصوص عليها بالمادة ١٣١ عمل السالفة الذكر.

وتختص هذه اللجان السابقة بالتنسيق بين الجهود المبذولة بشأن الصحة والسلامة المهنية فى نطاق المحافظة، على ضوء السياسة العامة التى اقترحها المجلس الأعلى الاستشارى للصحة والسلامة المهنية^(٣).

ويصدر بتنظيم أعمال هذه اللجان قرار من المحافظ المختص كل فى نطاق محافظته.

فقرة (٣١): وتحضر الأمانة العامة للاجتماعات، وتعد ملقا بملخص ما دار فى الاجتماع السابق، وإخطار الجهات المعنية بالقرارات. (المادة الرابعة من القرار الوزارى رقم ٢٠ لسنة ١٩٨٥).

وتشكل هذه الأمانة من :

- * ثلاثة أعضاء من الإدارة العامة للأمن الصناعى.
 - * وعضوين من المركز القومى لدراسات الأمن الصناعى.
 - * عضو من الإدارة العامة للشئون القانونية.
- (المادة الثالثة من القرار السابق)

(١) المادة الأولى من القرار الوزارى رقم ٢٠ لسنة ١٩٨٥ بشأن تنظيم أعمال المجلس الاستشارى الأعلى للصحة والسلامة المهنية.

(٢) يس يحيى - سابق الإشارة - بند ٢٣٤، ص ٣٠٢.

(٣) نفس الإشارة السابقة.

الفرع الثالث

موقف القضاء من أحكام الصحة

والسلامة المهنية ، الواردة بقانون العمل

فقرة (٣٢) وقد يكون في المناسب بعد أن فرعنا من عرض أحكام الباب الخامس بشأن صحة وسلامة العامل المهنية ، على ضوء النصوص التشريعية ، والتي خصصنا لها الفرع الأول والثاني .
أن نتساءل عن موقف القضاء عندنا بشأن تطبيقه لهذه الأحكام التشريعية السالفة .

ويفرض علينا المنهج العلمي أن نتعرض أولاً لمسلك القضاء قبل صدور تشريع العمل الحالي رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ ، ثم نعقبه بمسلك قضائنا في ظل سريان أحكام الباب الخامس بشأن الصحة والسلامة المهنية السابقة .

وعليه نقسم هذا الفرع إلى غصنين :-

* الغصن الأول : ونخصمه لمسلك القضاء قبل صدور تشريع ١٣٧ لسنة ١٩٨١ .

* الغصن الثاني : ونخصمه لمسلك القضاء بعد سريان التشريع السابق

الغصن الأول مسالك القضاء قبل صدور قانون العمل الحالي ١٣٧ لسنة ١٩٨١

فقرة (٣٣) كان القضاء عندما قديما - فى أغلبه - يجرى على وجود إلتزام على عاتق رب العمل مضمونه بذل عناية ، بإتخاذ التدابير اللازمة لحماية سلامة العامل أثناء أدائه لعمله بالمنشأة (١).

فقرة (٣٤) إلا أن القضاء المختلط - فى أول الأمر - كان يرفض فكرة وجود إلتزاماً أصلاً على عاتق رب العمل ، وينكر تعهد رب العمل بتوفير أي تدابير أو إحتياطات سلامة العامل وصحته (٢).

مستنداً إلى عدم وجود ثمة نص تشريعي ولا قاعدة عرفية تفرض على رب العمل إتخاذ أي نوع من الإحتياطات اللازمة لضمان صحة وسلامة العامل (٣)، وأن قواعد العدالة والقانون الطبيعي لا يمكن أن تحل محل نصوص القانون المدني فى هذا الصدد (٤).

(١) فى هذا المعنى كان يلزم القضاء المختلط رب العمل " بتنظيم وسائل الوقاية اللازمة لمنع الأخطار .. " (إستئناف مختلط فى ٢٥ يناير ١٩٣٤ ، منشور بمجلة التشريع والقضاء المختلط ، ١ لسنة ٤٦ ص ١٤٣) " بحيث يمكن القول ... بأن عقد العمل ينشئ لمصلحة العامل إلتزاما بالسلامة محله بذل عناية " (محمود جمال الدين زكى)

- مشكلات المسؤولية المدنية ص ٣٠٧ - مطبعة جامعة القاهرة عام ١٩٧٨ بلا ناشر ، مما يستلزم معه إثبات العامل خطأ رب العمل فى كل مرة (نفس الإشارة الأخيرة) .. حين كان القضاء الوطنى أكثر تساهلاً فى أغلبه فى إثبات الخطأ التقصيدي لرب العمل فى هذا الشأن إستجابة " الدواعى العدالة " (الإشارة السالفة ص ٣٠٨ ، ٣٠٩) .

(٢) حتى كانت المحاكم المختلطة ترفض دعاوى التعويض عن إصابات العمال ، رغم عدم إتخاذ رب العمل ثمة إحتياطات لسلامة هؤلاء العمال (إستئناف مختلط ١٧ مايو ١٩١٦ منشور بمجلة التشريع والقضاء المختلط لسنة ٢٨ ص ٢٣٤ ، وإستئناف مختلط ١٤ فبراير ١٩٣٥ المنشور بالمجلة السالفة ١ لسنة ٤٧ ص ١٥٤ .

(٣) ، (٤) محمود التلى ، النظرية العامة للإلتزام بضمان السلامة للأشخاص ، رسالة دكتوراه عين شمس عام ١٩٨٨ ص ٤١٢ ، وقرب هذا المعنى إستئناف مختلط ٢٤ أكتوبر ١٩١٧ مجلة التشريع والقضاء المختلط ١ لسنة ٣٠ ص ٨ .

و على ذلك قضت محكمة إستئناف مختلط بعدم مسؤولية رب العمل عن ضربة الشمس ، التي لحقت العامل الذي كان يعمل بالصحراء تحت إشاعة الشمس المحرقة دون مأوى تحميه منها^(١). ولا مسؤولية رب العمل عن إصابة عين العامل على الآلة بشظية حديدية ، رغم أنه كان يمكنه تدارك الإصابة السابقة لو كان قد وضع ساترا واقيا على الآلة أو زود العامل عليها بنظارة واقية^(٢).

فقرة (٣٥) ولكن في فترة لاحقة في الثلاثينات - عدل القضاء المختلط عن مسلكه السابق ، وألزم رب العمل بإتخاذ الإحتياطات اللازمة لكفالة سلامة وصحة العامل إذا كان يعمل بأعمال خطيرة^(٣).

فضلا على أن مسلك القضاء المختلط - أصلاً - يفترض خطأ رب العمل في رقابة العامل الحدث إذا لحقه ضرر بسبب العمل^(٤) ، وليس في ذلك - في نظرنا - إعمالاً لأحكام مسؤولية متولى الرقابة لأن المضرور هنا ليس هو الغير بفعل الصغير ولكن المضرر هو الصغير نفسه ، حين يفترض إهمال وتقصير رب العمل في رقابته كرب العمل على العامل الصغير .

إلا أن مسؤولية رب العمل مازالت حتى هذا الوقت نتيجة الإهمال أو الخطأ ، أى إلزام ببذل عناية لا تحقق نتيجة^(٥).

(١) إستئناف مختلط ٢٦ ديسمبر ١٩١٢ ، المجلة السابقة الإشارة ١ لسنة ٢٥ ص ٩١.

(٢) إستئناف مختلط ١٧ مايو سالف الذكر آنفا ، المجلة الأخيرة كذلك ١ لسنة ٢٨ ص ٣٣٤.

(٣) إستئناف مختلط ٢٥ يناير ١٩٣٤ منشور بمجلة التشريع والقضاء المختلط ، ١ لسنة ٤٦ ص

١٤٣ ، وفي نفس المعنى محمود جمال الدين زكى - مشكلات المسؤولية المدنية ، سابق

الإشارة - ص ٣٠٧ ، ومحمود التلى رسالة عين شمس - سألقة الإشارة - ص ٤١٣ .

(٤) إستئناف مختلط ٢١ إبريل ١٩١٥ منشور بمجلة التشريع والقضاء المختلط ، ١ لسنة ٧ ، ص

٢٨٤ ، وإستئناف مختلط ٢٩ نوفمبر ١٩٢٣ منشور بالمجلة السابقة ١ لسنة ٣٦ ث ٥٩ ..

باعتبار أن العامل الحدث يكون عرضة لخطر مهني أكثر نظراً " لخفته الناجمة عن حداثة سنة

" (محمود جمال الدين زكى - سالف الإشارة - ص ٣٠٧ ، وفي نفس المعنى رسالة عين

شمس سألقة الإشارة هامش ٤ ص ٤١٢).

(٥) رسالة عين شمس - سابقة الإشارة - ص ٤١٣

فقرة (٣٦) أما القضاء الوطنى فكان فى أغلبه حريصا ومنذ البداية ، على فرض هذا الإلتزام السابق كإلتزام ببذل عناية على كاهل رب العمل^(٤) .. وقد أسس القضاء الوطنى قديما فى أغلبه إلتزام رب العمل بضمان سلامة العامل .. تارة .. على وجود إلتزام عقدى نابع عن عقد العمل بسلامته بإعتبار أن الإرادة الضمنية للطرفين لم تنصرف لا إلى إحتمال إصابة العامل أو وفاته بسبب أدائه للعمل ، ولا إلى إحتمال إصابة العامل أو وفاته بسبب أدائه للعمل ، ولا إلى أن جزء من الأجر المستحق إنما كان ثمناً لدمائه أو المساس بسلامة جسده^(٥).

وتارة أخرى .. على أساس مخاطر المهنة والخطأ التقصيرى ، بما مؤداه تعهد رب العمل بتعويض العامل عما لحقه بسبب العمل فى إصابات أو وفاة على أساس المسؤولية التقصيرية^(٦)، ولو كانت حادثة العمل لسبب مجهول إلى أن يثبت أن الإصابة كانت بسبب إهمال المضرور العامل نفسه أو فعله العمدى^(٧).

(١) نفس الإشارة السالفة ، وفى نفس المعنى .. فإنها فى أغلب أحكامها كانت أكثر إستجابة لدواعى العدالة نزاعة لتحقيقها ... " (محمود جمال الدين زكى - سابق الإشارة - ص ٣٠٨) ، وقض القضاء الوطنى مؤكداً المسلك السابق (إستئناف مصر فى ١٥ مارس ١٩٢١ منشور بالمجموعة الرسمية ١ لسنة ٢٣ بند ٨٧ ص ١٣٦ ، وإستئناف مصر فى ١٤ ديسمبر ١٩٢٨ منشور بمجلة المحاماة ١ لسنة ٢٠ بند ١٠٤ ص ٢٩٥ ، ومحكمة مصر الابتدائية فى ٧ يناير ١٩٣٣ منشور بالمجموعة الرسمية ١ لسنة ٢٥ بند ١٤٣ ص ٣٥٨) .

(٢) محكمة اللبان الجزئية فى ٢١ فبراير ١٩٢٤ منشور بالمجموعة الرسمية ١ لسنة ٢٦ بند رقم ٥٠٤ ، وفى نفس المعنى عين شمس - سالفة الإشارة - ص ٤١٤

وقرب هذا المعنى ما أيده رأى فى الفقه بإعتبار أنه لا يكون مقبولا لا عقلا ولا عدلا ، أن فى الوقت الذى يستفيد فيه رب العمل من جهد العامل لا يتعهد بضمان وسائل حماية العامل ضد مخاطر العمل والمهنة (محمود جمال الدين زكى - مشكلات المسؤولية المدنية ، سالف الإشارة - ص ٣٠٩ ، ٣١٠) ويؤادره رأى آخر فى الفقه (محمد على عمران - الإلتزام بضمان السلامة - ص ٢٣ أو ١٢٤ ، الناشر دار النهضة العربية طبعة ١٩٨٠) .

ويبدو الرأى السابق يؤسس إلتزام رب العمل بضمان صحة وسلامة العامل ، على أساس عقد العمل والمسئولية العقدية .

(٦) ، (٧) محكمة عابدين الجزئية فى ٨ أكتوبر ١٩٣٣ ، منشور بمجلة المحاماة ١ لسنة ١٥ بند رقم ٣٣٧

الخصن الثاني

مسلك بعد صدور تشريع

١٣٧ لسنة ١٩٨١

فقرة (٣٧) ويظهر لنا أن أحكام القضاء في هذا الصدد قد خلت في كل محاولة بالإستناد في قضائها على النصوص التي جاء بها المشرع ، وإقتصر - للأسف - على مجرد إعمال القواعد العامة للمسئولية المدنية سواء في أساسها العقدى أو التفصيلى.

فقرة (٣٨) فقضت محكمة الزقازيق الابتدائية الدائرة الثانية العمالية - بإلزام رب العمل بدفع تعويض قدره ٥٠٠٠ جنيهاً جبراً للأضرار المادية والأدبية التي لحقت بالعاملة المصابة من جراء فقدائها أصبعين في يدها اليمنى وعجز باقى الأصابع الأخرى بنفس اليد السابقة عن الحركة حتى الكوع ، والتي أصيبت بسبب وأثناء عملها على ماكينة لغزل الصوف بالشركة المدعى عليها^(١). ورفضت المحكمة دفع المدعى عليه بأن الهيئة العامة للتأمينات الإجتماعية هي المسئولة وحدها عن تعويض العاملة المضرورة ، بدعوى أن مسئولية رب العمل ليست هي مسئولية تفصيلى - فى نظر الحكم السابق - ولكن مسئولية عقدية نابعة من نفس عقد العمل^(٢)، وأن رب العمل وفقاً للعقد السابق ملتزم بسلامة العامل وإن هذا الإلتزام هو إلتزام بنتيجة مما لا يسع معه رب العمل

(١) محكمة الزقازيق الابتدائية - لهلدائرة الثانية العمالية - فى ٢٠ يونية ١٩٨٣ (حكم غير منشور، صدر برئاسة محمد طلعت محمد السيد ، وعضوية على المشد ويوسف الاكيايى).
(٢) وهو ماذهب إليه قديماً رأى فى الفقه الفرنسى إلى أن مجرد ثبوت ضرر لحق العامل أثناء العمل ، يفترض معه أن العمل قد أخل بإلتزامه العقدى بضمان سلامة العامل بمقتضى عقد العمل والذى يفرض عليه توفير الإحتياجات التي تضمن صحة وسلامة العامل ، ولا يمكنه حينئذ الفكاك فى مسئوليته العقدية إلا بإثبات السبب الأجنبى .

MARC SAUZET: " de La Responsabilité des Patrons vis- A- vis des ouvriers dans les Accidents industriels" Revue Critique 1883 P. 596

المدعى إلا إثبات السبب الأجنبي و القوة القاهرة ، بإعتبار أن الإلتزام بضمان السلامة يكون مضمونه دائماً إلتزاماً بنتيجة (١) وليس ببذل عناية فلا يمكن لرب العمل على ذلك الفكك في مسئوليته بمجرد إثبات أنه قد إتخذ كل الإحتياطات اللازمة للمحافظة على سلامة العامل.

فضلا على أن التعويض المستحق وفقا لقانون التأمينات الإجتماعية هو تعويض جزأى لا يغنى عن التعويض المدنى لتغطية حقيقة الضرر الذى حصل للعاملة المضرورة.

فقرة (٣٩) ومؤدى الحكم السابق أنه قد أغفل تماما نصوص الباب الخامس بقانون العمل الحالى ١٣٧/١٩٨١ ، وقض فى مسئولية رب العمل كما لو لم يكن المشرع قد نص أصلا على ثمة أحكام بشأن صحة وسلامة العامل ، وجعلها سارية إستثناءً على كل رابطة عمل ولو لم تكن خاضعة أصلاً لأحكام قانون العمل (٢).

ويبرر رأيه السابق بأن رب العمل كما إستقبل العامل سليما معافى عند بداية العمل اليومى ، عليه — أن يودعه فى نهاية العمل اليومى كذلك سليما معافى.

" L'employeur Ayont de pouvoir le Restituer Je Rendre Lui - meme, Valide , comme il L'A reçu" (M.S Auzet op. cit. même posye).

وهو ما أيدته رأى فى الفقه المصرى - سالف الإشارة - جمال الدين زكى ، مشكلات المسئولية المدنية ، ص ٢٠٩ ، ٣١٠ ، ومحمود التلى رسالة عين شمس السابقة ص ٤١٥ ، ومحمد على عمران ، الإلتزام بضمان السلامة ص ١٢٣ ، ١٢٤ . عكسه القضاء الفرنسى الذى يرى دائما مسئولية رب العمل بصدد صحة وسلامة العامل هى مسئولية تقصيرية (جمال الدين زكى - مشكلات المسئولية المدنية ، سابق الإشارة - ص ٣٠٥ ، ٣٠٦ ، ومحمود التلى رسالة عين شمس سابقة الإشارة ص ٤١٠ ، ومن أحكام القضاء الفرنسى المستقر عليها منذ القدم فى هذا الصدد :

Cass . 25 Février 1929 G.P. 1929 -I-3p.761 , Cass . 5 Juin 1957 D. 1957- Jur - p. 577 , Cass. 15 Mars 1961 D. 1961 - Som - P. 80.

(١) وهو الرأى الذى تبناه غالبية القضاء المختلط وبعض القضاء الوطنى - على ما سبق ذكره - مؤسساً مسئولية رب العمل تارة على أساس مخاطر المهنة ، وتارة أخرى على أساس خطأ رب العمل فى توفير إحتياطات السلامة للعامل . (جمال الدين زكى - سابق الإشارة - ص ٣٠٦ ، ٣٠٧ ، ٣٠٨).

(٢) أحمد حسن البرعى - الوجيز فى القانون الإجتماعى ، الكتاب الأول - ص ٥٥٤ .

بل أنه أقام مسؤولية رب العمل على أساس المسؤولية العقدية ، حين أن مسؤولية رب العمل وفقا لأحكام الباب الخامس هي مسؤولية تقصيرية (١).
صحيح أن الأحكام الواردة بقانون العمل في هذا الشأن في المواد من ١٠٨ إلى ١٣٢ هي لم تضيف جديداً للقواعد العامة للمسؤولية المدنية ، وأن مسؤولية رب العمل كانت ستتعقد على كل حال ولو لم ينص المشرع على الأحكام السالفة (٢) ، على وجه لا تعدو التدابير الفنية التي ألزم بها المشرع رب العمل لضمان سلامة وصحة العامل بمنشأته إلا مجرد معايير إرشادية يستعين بها القاضى لتقدير مدى خطأ رب العمل من عدمه ، وأن المشرع قد ذكرها على سبيل المثال لا الحصر والتعداد... (٣).

إلا أنه لا شك أن من حسن تأسيس القضاء لحكمه بشأن الضرر الذى يلحق العامل المصاب ، أن يثير القاضى إلى نص من نصوص الباب الخامس واللائحة المكمل له ، وأن يحمل حكمه على إغفال رب العمل لتدبير من تدابير السلامة والصحة المهنية ، والتي حرص المشرع على النص عليها ضمن أحكام قانون العمل.

فقرة (٤ . ٠) ولا سيما أن الإحالة إلى مخالفة تدبير من هذه التدابير الأخيرة من شأنه أن يغنى القضاء مشقة إثبات أن إلزام رب العمل هو إلزام بنتيجة ، بحيلة مصطنعة مقتبسة من أحكام القضاء الفرنسى بشأن الإلزام بضمان السلامة (٤). وهو إلزام لا يعرفه بعد قضائنا المصرى فى عموم (٥)

(١) لأن المسؤولية التقصيرية - تنعقد بمخالفة كل نص للقانون ، ولا شك أن نصوص قانون العمل والاب الخامس به بشأن الصحة والسلامة المهنية هي من نصوص القانون التى تفرض واجبات قانونية تنعقد بمخالفتها المسؤولية لا العقدية .

(٢) ، (٣) أحمد شوقى المليجى - التشريعات الإجتماعية ، سابق الإشارة - ص ٣٤٧ ، وسعيد سعد عبدالسلام - الإلتزام بضمان السلامة فى قانون العمل ، سالف الإشارة إليه - بند ٤٤٣ ص ٥٥٧ ، ٥٥٨ .

(٤) مشيرا الحكم السابق ل محمد على عمران - الإلتزام بضمان السلامة ، سالف الإشارة - ص ٩ وما بعده .

(٥) وهو ما نستنتجه من تلفظ القضاء بعبارة " إتخاذ جميع الإحتياطات اللازمة لضمان سلامته .. فى مجال نقل الأشخاص (إستئناف مختلط ٢٩ إبريل ١٨٩٦ مجلة التشريع والقضاء -

، على وجه يعرض الحكم السابق الإشارة للرفض أمام قضاء ثانى درجة أو أمام قضاء النقض .

وكان أحرى بالحكم السابق أن يجنب نفسه مشقة إثبات وجود إلتزام عقدى بضمان السلامة مضمونه تحقيق نتيجة ، بالإستناد إلى نص المادة ١١٥ عمل بالباب الخامس بشأن التدابير التى يتعين على رب العمل إتخاذها لضمان صحة وسلامة العامل :

" على المنشأة توفير وسائل السلامة والصحة المهنية فى أماكن العمل، بما يكفل الوقاية من مخاطر العمل و أضراره.... "

وإلى المادة الرابعة من القرار الوزارى رقم ٥٥ لسنة ١٩٨٣ بشأن مخاطر الأجهزة والآلات ، والتى وفقا لها يكون رب العمل فى شركة غزل الصوف.

فقره (٤١) ونرى أن مخالفة تدبير من التدابير المنصوص عليها صراحة من اللائحة السابقة يكون خطأ مقتضى من جانب رب العمل مضمونه

المختلط السنة الثامنة ص ٢٥٥ ، وفى ٢٨ إبريل ١٨٩٧ المجلة السابقة السنة التاسعة ص ٢٩٦ ، وفى أول يونية ١٩٠٤ المجلة السالفة السنة السادسة عشر ص ٢٩٥). وتلفظ بعبارة " تنظيم وسائل الوقاية اللازمة لمنع الأخطار" فى مجال عقد العمل (إستئناف ٢٥ يناير ١٩٢٤ مجلة التشريع والقضاء المختلط ، السنة السادسة والأربعون ص ١٤٣).

إلا أن القضاء لم يلتفظ صراحة بعبارة " إلتزام رب العمل بضمان السلامة أو ضمان الصحة والسلامة المهنية للعامل " (راجع صياغة حكمى شئون عمال القاهرة - الدائرة الثالثة - الصادر فى ٢ سبتمبر ١٩٥٥ والمنشور بموسوعة الهوارى قاعدة رقم ٥٦٣ ونقض ٣ فبراير ١٩٤٤ المنشور بمجلة المحاماة السنة السادسة والعشرون عدد ٨٠٧ ص ٢٣١ ، ومشار إليهما كذلك لدى محمد على عمران - سابق الإشارة - هامش رقم ١٤٤ ص ١٢٧).

- وهى عبارة لا تفرض إلتزاما بضمان السلامة أو بضمان الصحة المهنية للعامل مضمونه تحقيق نتيجة ، بل هى مجرد إلتزاما بإتخاذ الإحتياطات والوسائل اللازمة كإلتزام ببذل عناية لا أكثر(قرب هذا المعنى محمد على عمران - سابق الإشارة -ص ١٢٣).

عكس ذلك فى نطاق نقل الأشخاص نقض مدنى فى ٢٧ يناير ١٩٦٦ ، والذى تلفظ صراحة بعبارة " الإلتزام بضمان السلامة " وأن مضمونه " إلتزام بتحقيق غاية " (مجموعة أحكام النقض - المكتب الفنى - السنة السابعة عشر ، الجزء الأول ، رقم ٢٦ ص ١٦٩).

إلتزام بنتيجة ، على وجه لا يمكن لرب العمل نفيه بإثبات العكس ولكن بإثبات السبب الأجنبي والقوة القاهرة على غرار حكم الإلتزام بضمان السلامة فى القضاء الفرنسى ..

وأن إفتراض خطأ رب العمل من جراء مخالفته لأحد التدابير التشريعية يكون إلتزام بنتيجة ، يرجع فى نظرنا إلى أن عدم إحترام أحد هذه التدابير يقيم قرينة قانونية قاطعة غير قابلة لإثبات العكس (١).

حين تكون مسئولية رب العمل - فى هذا الصدد - هى مسئولية تقصيرية مصدرها نص القانون ، لمخالفة رب العمل لحكم من أحكام قانون العمل بشأن صحة وسلامة العامل المهنية ، وهى نصوص أمره بهذه المثابة (٢) ، ويكون كل إتفاق على جواز مخالفتها باطلا بطلانا مطلقاً (٣).

فقره (٤٢) وقد صدر حكم آخر فى وقت لاحق ، أعمل هذه المرة أحكام المسئولية التقصيرية ..

فقضت محكمة بنها الابتدائية الدائرة الثانية المدنية بإلزام رب العمل الشركة العامة للثروة المعدنية بأبى زعل بتعويض العامل المضروب بمبلغ

(١) والقرينة القانونية القاطعة التى لا يجوز إثبات عكسها هى التى نص عليها بغية تحقيق مصلحة عامة (محمد عادل عبدالرحمن - القرائن فى الإثبات - ص ٥٧ ، ٥٨ ، الناشر دار الفكر العربى بلا سنة طبع) ، ولا شك أن نصوص الصحة والسلامة المهنية هى نصوص متعلقة بالنظام العام ، لكون أن الغاية منها هى حماية صحة وسلامة العامل فى حياته وصحته وجسده (أحمد البرعى - الوجيز فى القانون الإجتماعى ، سابق الإشارة . ص ٥٥٤) ، ومؤدى ذلك أن القاضى عليه أن يطبقها من تلقاء نفسه ولو لم يطلب منه ذلك ، وفقاً لحكم المادة ١٠١ من قانون الإثبات (محمد عادل عبدالرحمن - المرجع السابق بشأن القرائن فى الإثبات - عجز ص ٥٩ وصدر ص ٦٠) ، وأن هذه القرائن بهذه المثابة غير قابلة لخصها وسلامة جسده (الإشارة السابقة عجز ص ٦١ وصدر ص ٦٢) ، وهو أمر له أهميته وخطورته ويسمو على كل مصلحة خاصة (الإشارة السابقة ص ٥٨) ، وهى هنا مصلحة رب العمل فى إهداره للضوابط والقواعد التشريعية التى نص عليها المشرع من أجل حماية الصحة والسلامة المهنية للعامل .

(٢) أحمد البرعى - الإشارة الأخيرة له - ص ٥٥٤ .

(٣) " يلغى كل نص مخالف لأحكام هذا القرار " (المادة ١١ من اللائحة رقم ٥٥ لسنة ١٩٨٣).

٨٠٠٠ جنيه ، حيث ثبت لها بشهادة الشهود أن العامل المصاب - والذي كان يعمل حجاراً بالمحجر البحري بتكسير الدبش - أنه قد فقد إبصار عينه اليمنى بعجز بلغ ٣٨٪ بحسب ما ورد بتقرير الطب الشرعى ، على أثر إصابته بشظية تطايرت أثناء أداء عمله بتكسير الدبش بالمحجر محل عمله^(١). المدعى عليها - فى الحكم السابق - قد أخطأت لعدم إتخاذ التدابير اللازمة ، والتي تكفل إصابة العامل مثل وضع الحواجز حول الآلة والتي بطبيعتها " أولاً بشأن الوقاية من المخاطر الطبيعية :
ثانياً : بشأن الوقاية من مخاطر الأجهزة والآلات :

١-

٢- أن تحاط دائماً وبصفة مستمرة الأجزاء المتحركة من مولدات الحركة وأجهزة نقل الحركة والأجهزة الخطرة فى الماكينات ، سواء كانت ثابتة أو متنقلة بحواجز الوقاية المناسبة.

ويراعى فى إقامة هذه الحواجز الآتى :-

أ-

ب - أن تحول دون وصول العامل أو أحد أعضاء جسمه ، إلى منطقة الخطر طوال فترة أداء العمل .

١ -

٢ -

٣ -

٤ -

٥ -

٦ -

٧ - ألا يتسبب عنها حوادث (لا تكون لها أجزاء مدببة ، أو زوايا حادة ، أو

(١) حكم محكمة بنها الابتدائية - الدائرة الثانية المدنية - فى ٢٤ ديسمبر ١٩٩٣ (حكم غير منشوره صادر برئاسة أحمد المغورى ، وعضوية بهاء الدين الحنفى ورأفت راجه).

أطراف خشنة ، أو أن تكون مصدراً لأية حوادث .

٨ -

٩ -

١٠ - أن تتخذ الاحتياطات اللازمة لوقاية العاملين من أخطار الشظايا المتطايرة، أو الأجسام الحادة ، وذلك بطرق الأمان المناسبة بهذا الغرض".

وأسس الحكم السابق قضائه على أساس المسؤولية التقصيرية ، على الوجه الآتي :-

ولما كانت المسؤولية التقصيرية وفقاً للمادة ١٦٣ مدني أن كل من سبب بخطئة ضرر لحق الغير يلتزم بالتعويض ، متى توافر الخطأ والضرر وعلاقة السببية .

* وكان خطأ رب العمل - المدعى عليه - شركة المعادن بأبى زعبل ثابتاً ، بعدم تسليم الشركة للعامل نظارة واقية تقيه من مخاطر العمل بالمحاجر وتطاير شظايا الأحجار أثناء تكسيرها^(١).

وكان هذا الخطأ المنسوب لرب العمل هو خطأ جسيم وفقاً لما تطلبته المادة ٦٨ من قانون التأمينات الإجتماعية - الجارى - رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ . ولا ينفي خطأ رب العمل أن العامل المضروب كان قد رفض إستلام النظارة الواقية من مخاطر العمل بالمحجر ، بحجة أنها تعوقه عن أداء عمله وأي كانت حجته.

* وكان الضرر الذى أصاب العامل المضروب ثابتاً من شهادة الشهود وتقرير الطب الشرعى ، سواء فى جانبه المادى أو الأدبى .

* فالضرر المادى ثابت فى فقد العامل المصاب إبصار العين اليمنى ، ولا ينفي الضرر المادى السابق أن العامل لم يتكبد أى مصاريف أثناء علاجه بمستشفى التأمين الصحى^(٢).

(١) ، (٢) راجع الحكم السابق الإشارة إليه أنفا .

* والضرر الأدبي ثابت كذلك لما قدرته المحكمة بأن العامل يفقد إبصار عينة اليمنى ، قد أصيب بلوعة الأسى والألم والحزن (١)
 * وعلاقة السببية ثابتة بأن تطاير شظية من الحجارة أثناء أداء العامل عمله بتكسيورها تسبب في انفصال شبكية العين اليمنى وضمور العصب بها مما تسبب في فقد الإبصار ، فضلا عن تسببه في إصابة جفن عين العامل وأنفه بجرح قطعي و . انفجار مقلة العين وإنخلاع العدسة البلورية ونزيف بالجسم الزجاجي (٢) .

فقره (٤٣) وما مأخذه مع ذلك على الحكم السابق ..
 أنه رغم حمل حكمه على أساس المسؤولية التقصيرية ومخالفة نص القانون ، إلا أنه لم يستند في قضائه على نص المادة ١١٥ عمل الواردة بالباب الخامس بشأن تدابير الصحة والسلامة المهنية للعامل.
 وكل ما ذكره الحكم الأخير أن الواجبات القانونية التي تقع المسؤولية التقصيرية بالمخالفة لها تتوافر ولم ينص المشرع عليها في نصوص تشريعية تشملها ، طالما أنها ترد إلتزاميتها بالمبادئ العامة للقانون وفقا للمادة ١٦٣ مدني (٣) .

وغفل هذا الحكم بحق - كما فعل سابقه - عن أن المشرع قد أفرد بابا كاملاً بشأن كفالة الصحة والسلامة المهنية للعامل ، وهي أحكام الباب الخامس بقانون العمل الجارى رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ ، ومنها المادة ١١٥ عمل التي تفرض على رب العمل إتخاذ التدابير التي تضمن المحافظة على صحة وسلامة العامل ، والمادة الأولى من اللائحة رقم ٥٥ لسنة ١٩٨٣ بشأن التدابير السابقة ، والتي تفرض على رب العمل :

(١) ، (٢) راجع الحكم السابق الإشارة إليه آنفا .

(٣) " .. والخطأ التقصيرى هو الإخلال بواجب قانونى مقترن بإدراج المخل بهذا الواجب ، وواضح من ذلك أن قيام الخطأ التقصيرى موهون بتوافر عنصرين أولهما مادى أو موضوعى وهو الإخلال بواجب قانونى ، ولا تقتصر الواجبات القانونية على ما تتعرض له النصوص التشريعية بل تشمل كل الواجبات القانونية ، التي وإن لم ينص عليها المشرع إلا أنها تستند إلتزامها فى المبادئ العامة للقانون " (حكم بنها سابق الإشارة إليه آنفا) .

"تزويد العمال المعروضة سلامتهم للخطر بالملايس الواقية ، والقفازات والقفعات والأحذية والأقنعة.....(١).

والمادة الرابعة من اللائحة نفسها ، التي تفرض على رب العمل :
"بإتخاذ ضمانات تكفل عدم إصابة العامل من مخاطر الشظايا المتطايرة(٢).

فقره (٤٤) وكان أخرى بالحكم السابق - في نظرنا - أن يستند في قضائه على نصوص المواد السابقة أنفاً ، بدلا من تجاهل وجودها على أهميتها وتأسيس حكمه على القواعد العامة في المادة ١٦٣ مدنى فحسب.
خاصة أن فى النصوص سائلة الإشارة بقانون العمل تفرض على رب العمل تعهداً بتحقيق نتيجة ، لا ينفى إثبات العكس للفكاك من تبة المسؤولية بالتعويض المدنى جبراً لكل الضرر ، فلا يجدى رب العمل وأثبات رفض العامل تسلم النظارة الواقية. فالتزام مضمونه تحقيق نتيجة ، لأن مجرد مخالفة تدبير من تدابير حماية صحة وسلامة العامل المهنية - على ما سبق ذكره - يقيم قرينة قانونية قاطعة (١) على خطأ رب العمل والذي لا يمكنه نفيه بإثبات العكس ، إلا إذا أثبت السبب الأجنبى والقوة القاهرة لا لنفى الخطأ الثابت ولكن لقطع رابطة السببية بين الخطأ والضرر أصلا (٢).

(١) " الحالات التى تكون فيها طرق الوقاية المتبعة غير مناسبة أو غير كافية لتأمين سلامة العاملين ، يتم تزويدهم بالملايس الواقية والأدوات والوسائل الشخصية ، كالقفازات والقفعات والأحذية والبدل والأقنعة وغير ذلك من وسائل الوقاية ... على أن يدرّب العاملون على إستعمالها وأن يراعى توفير الطرق السليمة فى حفظهما وتنظيفها وتطهيرها ، وعلى المنشأة أن تضمن لائحة الجزاءات عقابا لكل شخص يخالف أحكام ذلك " (المادة الأولى فقرة م بشأن الإحتياطات والإشتراطات بالقرار رقم ٥٥ لسنة ١٩٨٣).

(٢) نص المادة الرابعة من القرار السابق الفقرة الأخيرة ، سالف الإشارة إليه أنفاً.

(٣) راجع محمد عادل عبدالرحمن - القرائن فى الإثبات - سالف الإشارة - ص ٥٧ ومابعد ه ، والهامش ص السابقة

(٤) عبدالرازق أحمد السنهورى - الوسيط فى شرح القانون المدنى ، مصادر الإلتزام ، المجلد الثانى الفعل الضار - بندى ٥٨٣ ، ٥٨٥ ، الناشر دار النهضة العربية طبعة ١٩٨١ ، وعبدالحى حجازى - النظرية العامة للإلتزامات ، مصادر الإلتزام - فقرة ٦٩٥ وبلا ناشر طبعة ١٩٥٨ .. وعكسه محمود جمال الدين زكى - الوجيز فى النظرية العامة للإلتزامات فى القانون المدنى المصرى - بند ٢٧٨ ص ٥٨٨ ، الناشر مطبعة جامعة القاهرة الطبعة الثالثة ١٩٧٨.

فضلا على ذلك أن المادة الأولى السالفة باللائحة رقم ٥٥ لسنة ١٩٨٣ - بشأن تدابير الصحة والسلامة المهنية للعامل - ألزمت رب العمل ليس فقط بتسليم العامل وسائل الوقاية من مخاطر العمل كالأقنعة والنظارات الواقية ، ولكن كذلك بتدريب العمال على كيفية إستعمالها .

" على أن يدرب العاملون على إستعمالها ، وأن يراعى توفير الطرق السليمة فى حفظها وتنظيفها وتطهيرها ... " (المادة الأولى من اللائحة ١٩٨٣/٥٥ السالفة ، فقرة م) . علاوة على أن المادة السابقة تفرض على المنشأة كذلك وضع لائحة جزاءات بإنزال العقاب على كل من يخالف الأحكام المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية ..

" .. على المنشأة أن تضمن لائحة الجزاءات عقابا لكل شخص يخالف أحكام ذلك " ..

(عجز المادة الأولى / م سالفة الإشارة) .

فى حين الثابت أن رب العمل - فى الحكم المعلق عليه - لم يضع مثل هذه اللائحة السالفة ، ولم يقرر ثمة جزاء إزاء رفض العامل بتسلم النظارة الواقية ، كذلك إزاء رئيسه المباشر الذى لم يدربه على إستعمال هذه النظارة السابقة .

- ولو كان الحكم السالف قد إستند إلى حكم المادة السابقة باللائحة رقم ١٩٨٣/٥٥ ، لسهل عليه أمر تأصيل حكمه ورفض دفع المدعى عليه بأن المدعى العامل المضروب قد رفض تسليم النظارة الواقية .

فمن ناحية أخرى أن رب العمل ملتزما كذلك بتدريب العامل على كيفية إستعمالها ، وهو ما لم يثبت أن رب العمل قد سبق تدريب العامل المصاب عليه ، حتى على فرض أنه قد سلم هذه النظارة الواقية فعلا للعامل .

- مما يثبت معه على كل حال تقاعس رب العمل عن إتخاذ الإحتياطات التشريعية اللازمة لضمان صحة وسلامة العامل المهنية ، فى المواد ١١٥ عمل والمادة الأولى والرابعة من اللائحة رقم ١٩٨٣/٥٥ .

فقره (٤٥) وعلى ذلك يبدو لنا أن القضاء عندنا قد أغفل فى صدد حكمه فى طلبات التعويض عن إصابة العمال بسبب عدم إتخاذ رب العمل لإحتياطات الصحة والسلامة المهنية ، عن كل تطبيق لأحكام الباب الخامس ، بقانون العمل خاصة المادة ١١٥ منه والمادة ١ ، ٤ فى اللائحة رقم ٥٥ لسنة ١٩٨٣ فى هذا الصدد .

وأعمل بدلاً منها القواعد العامة للمسئولية المدنية ، تارة في ثوبها العقدى بدعوى وجود إلزام بضمان السلامة ناشئ عن عقد العمل ، وتارة في ثوبها التقصيرى إستناداً على المادة ١٦٣ مدنى .
حين كان الأولى به تطبيق الأحكام الخاصة بضمان صحة وسلامة العامل المهنية ، والواردة بالمواد السابقة بالباب الخامس بقانون العمل الحالى ١٣٧ لسنة ١٩٨١ .

ولما كان المشرع قد نص عليها أصلاً ، مما يفقد هذه النصوص كل غاية لها ويفوت على المشرع كل حكمة تغياها من ورائها ، وهى نصوص المواد من ١٠٨ إلى ١٣٢ عمل واللوائح المكملة لها .
فقرة (٤٦) ويبدو أن السبب في إغفال وتجاهل القضاء لدينا عن الإستناد إلى هذه النصوص بقانون العمل وحمل قضائه عليها ، راجعا إلى :
ندرة كتابات الفقه بشأن معالجة إلزام رب العمل بضمان صحة وسلامة العامل المهنية على ضوء النصوص التى أوردها المشرع بالباب الخامس بقانون العمل ، والذى إقتصر القليل فى الفقه فقط على مجرد عرض مقتضب لهذه الأحكام التشريعية التى جاء بها المشرع فى نصوصه السابقة ، دون ماشرح أو تفصيل (١) .

ونرى أن كتابات الفقه هى خير معين للقضاء لتطبيق وفهم أحكام المشرع ، وأن فقد مثل هذه الكتابات أو قلتها كانت وراء تخلف الأحكام التى تحمل قضائها - فى هذا الصدد - على هذه النصوص ، وتطبيق القواعد العامة بدلاً منها .

لذا جاء أختيارنا لهذا الموضوع لدراسته بشئى من التفصيل ما أمكن .

(١) حسن كيرة - أصول قانون العمل ، عقد العمل الفردى .. ص ٦٢٢ ومابعده ، يس محمد يحيى - قانون العمل ، دراسة مقارنة بين القانون المصرى والسودانى - ص ٢٩٧ ومابعده وفتحى عبدالصبور - الوسيط فى قانون العمل ، الجزء الأول ، علاقات العمل الفردية ، ص ٥٥٧ ، ومابعده ٥ ، وأحمد شوقى المليجى - التشريعات الإجتماعية - ص ٣٤٧ ، وسعيد سعد عبدالسلام - الإلتزام بضمان السلامة فى عقد العمل - ص ١٨ ومابعد ٥ ، وقرب هذا المعنى أحمد حسن البرعى - الوجيز فى القانون الإجتماعى ، الكتاب الأول بشأن عقد الإشارات سألقة التنوية عنها آنفاً .

المطلب الثاني

التزام رب العمل بضمان

صحة وسلامة العمال في القانون الفرنسي

تقديم وتقسيم:

فقرة (٤٧): ينذر التعرض بالتنظيم التشريعي لالتزام رب العمل بضمان صحة العامل وسلامته، لأن المخاطر التي تعرض حياة العامل وسلامته وصحته يهتم بها عادة المؤمن الاجتماعي طالما كان لها صفة مهنية (١) وليس قانون العمل.

ولكن مع زيادة الخطر المهني الذي يهدد العمال عن سلامتهم أثناء أدائهم أعمالهم وتهاون أرباب العمل في نفس الوقت في مراعاة دواعي سلامة العمال، لتعارض توفير الحد الأدنى لضوابط الصحة والسلامة والسهر على احترامها مع مصلحة رب العمل في تحقيق أكبر إنتاجية ممكنة للمشروع والتي تكون على حساب التقصير في حرصه على مراعاة احتياطات الصحة والسلامة السابقة من ناحية (٢).

ثم ان تعهد رب العمل بمراعاة ضوابط واحتياطات السلامة المهنية والصحية للعامل هي تتغاير بطبيعة الحال مع تغاير طبيعة النشاط المهني الممارس في كل منشأة، بل بشأن النشاط المهني الواحد تختلف هذه الضوابط الأخيرة بحسب مركز العامل والعمل المكلف بأدائه داخل المنشأة من ناحية أخرى (٣).

من هنا بات أهمية التدخل التشريعي بنصوص في قانون العمل بقصد كفالة قدر من الضوابط والاحتياطات التي تلزم رب العمل في كل منشأة لمراعاتها، حرصا على سلامة العامل وصحته.

وكانت البداية في فرنسا مع إنشاء لجنة الصحة والسلامة المهنية بمقتضى ديكريته أول أبريل ١٩٤٧ فتشريع ٦ ديسمبر ١٩٧٦ المتعلق بتطور

(١) Bernard Teyssie الصحة والسلامة وشروط العمل (مجلة الأسبوع القانوني ١٩٨٤، الفقه ومقالة رقم ٣١٢٩، فقرات ١، ٢ ص ١٤).

(٢)، (٣) نفس الإشارة السابقة.

الوقاية من حوادث العمل(١)

٠ ثم لتوفير حماية أكبر : صدر ديكريتيو ٢٨ مايو ١٩٨٢ بشأن إنشاء لجان الصحة والسلامة والتي يرمز لها بـ C. H. S. ، فتشريع رقم ١٠٩٧ لسنة ١٩٨٢ الصادر في ٢٣ ديسمبر ١٩٨٢ المتعلقة بلجان الصحة والسلامة وشروط العمل والتي يرمز لها بـ C. H. S. C. T. ، ثم ديكريتيو رقم ٨٨٤ لسنة ١٩٨٣ الصادر في ٢٣ سبتمبر ١٩٨٣(٢)، وأخيراً التشريع الرابع والمشهور باسم أوروبكس نسبة إلى اسم النائب بالبرلمان الفرنسي والذي اقترن اسم التشريع السالف باسمه وإلى قصد من ورائه تحسين حماية العمال ضد الإصابات المستقبلية والذي قد تلحق سلامة أجسادهم(٣).

فقرة ٤٨ : وعلى ضوء مجموعة التشريعات السابقة في فرنسا بشأن وقاية العمال من المخاطر المهنية مستقبلاً يكون المشروع الفرنسي قد انتهج وسيلتين لهذه الوقاية لسلامة وصحة العمال.

الوسيلة الأولى: هي وسيلة الوقاية الجماعية لصحة وسلامة العامل، عن طريق إنشاء لجان الصحة والسلامة وشروط العمل C.H.S.C.T.(٤). (وهو ما نخصص له الفرع الأول من هذه الدراسة).

والوسيلة الثانية: هي وسائل الوقاية الفردية لصحة وسلامة العامل، عن طريق حق الانسحاب للعامل إذا بدا له خطراً مهنياً يهدد حياته أو سلامته أخطر به رب العمل بلا جدوى(٥). (وهو ما سنخصص له الفرع الثاني من هذه الدراسة)..

(١) مجلة الأسبوع القانوني ١٩٧٦ - الجزء الثالث مقالة رقم ٤٥٠٨٧، والأسبوع القانوني ١٩٧٧ طبعة G - الجزء الأول - مقالة رقم ٢٨٦٨ وطبعة C - الجزء الأول - مقالة رقم ١٢٤٦٨، ومجلة القانون الاجتماعي ١٩٧٧، عدد خاص بشأن تشريع ٦ ديسمبر ١٩٧٦.

(٢) بيرنارد تيسى - مقالة الأسبوع القانوني ١٩٨٤، سابقة الإشارة - بند ٨ ص ٤.

(٣) المقالة السابقة بند ٤، ص ٢.

(٤) Jean-Maurice verdier, droit du Travail p.180 ets., huitième ésl., Mément 02, dalloz paris 1980.

وفى نفس المعنى بيرنارد تيسى - مقالة الأسبوع القانوني بشأن الصحة والسلامة المهنية ١٩٨٤، بند ٥ ص ٢.

(٥) الإشارة السابقة بند ٥، ص ٢، وبند ٦٦، ص ١٥ العمود الثانى

وعلى ذلك نقسم هذا المطلب بشأن التزام رب العمل بضمان صحة وسلامة العامل في القانون الفرنسي، إلى فرعين :

* الفرع الأول : نكرسه لمعالجة لجان الصحة والسلامة (الوسائل الجماعية للوقاية).

* والفرع الثاني : نكرسه لمعالجة الحق في الانسحاب (الوسائل الفردية للوقاية).

الفرع الأول وسائل الوقاية الجماعية من المخاطر المهنية

فقرة (٤٩) : تقديم وتقسيم :

ويقصد بها - على ما أسلفنا - بلجان الصحة والسلامة المهنية في فرنسا والتي يطلق عليها اصطلاح «شسكت» C.H.S.C.T، وينظم أحكامها نصوص التشريع ١٠٩٧ لسنة ١٩٨٢ الصادر في ٢٣ ديسمبر ١٩٨٢ والذي لم يدخل حيز التنفيذ إلا منذ أول يولية عام ١٩٨٣.

وسنعالج هذه اللجان من حيث :

* شرط نشوء الالتزام على رب العمل بإقامة لجنة صحة وسلامة أو أكثر بمنشأته، وتشكيلها، وانعقادها.

* تعهدات هذه اللجان المهنية نحو وقاية عمال المنشأة من المخاطر المهنية. - وسنخصص لكل منهما غصنا مستقلاً.

الغصن الأول

الالتزام بإنشاء لجان الصحة والسلامة

في فرنسا

(وقواعد تشكيلها وانعقادها)

فقرة (٥٠) : فرب العمل يكون ملزماً بإنشاء لجنة الصحة والسلامة المهنية بمنشأته وفقاً للمادة ل-٢٣١-١ من مجموعة العمل الفرنسية^(١)، شاملاً هذا الالتزام المنشآت الصناعية والتجارية والزراعية أيا كانت نوعية نشاطها المهني، وأيا كانت طبيعتها سواء كانت منشآت عامة أو خاصة علمانية أو دينية وحتى ولو

(١) بيرنارد تيسي - المقالة سابقة الإشارة - ص ٤.

كانت منشأة ذات طبيعة تعاونية أو للتعليم المهني أو خيرية، كذلك لو كانت لا تستخدم إلا أفراد أسرة رب العمل تحت رئاسة الأب أو الأم أو الوصي، أو كانت المنشأة هي مكتب من مكاتب المهن الحرة أو شركة من الشركات المدنية أو من النقابات المهنية أو الجمعيات أو الاتحادات أياً كانت طبيعة نشأتها^(١).

فإذا خالف رب العمل التزامه السابق بإنشاء لجنة للصحة والسلامة المهنية، وقع عليه عقوبة جنائية كانت قبل صدور تشريع ٢٣ ديسمبر ١٩٨٢ هي الغرامة التي تتراوح بين ٥٠٠ و ٨٠٠ فرنك فرنسي، ولكن هذه العقوبة لم تكن رادعة على الوجه الكافي^(٢).

فلما صدر التشريع السابق شددت العقوبة التي أصبحت الحبس ما بين شهرين إلى سنة والغرامة التي تتراوح بين ٢٠٠٠ و ٢٠٠٠٠ فرنك فرنسي أو بإحدى هاتين العقوبتين^(٣).

وفي حالة العود يكون الحبس وجوبياً مع الغرامة، مع مضاعفة الحد الأقصى للعقوبة لتصبح لمدة عامين والغرامة التي تبلغ ٤٠٠٠٠ فرنك فرنسي.

فقرة (٥١) : إنما لا يكون رب العمل ملتزماً بإنشاء لجنة للصحة والسلامة المهنية إلا إذا كان بمنشأته السابقة على الأقل خمسون عاملاً، وأن تكون المنشأة كذلك قد تم تكوينها منذ ١٢ شهراً متصلاً أو سبق لها العمل على الأقل لمدد متقطعة بلغ مجملها ثلاث سنوات^(٤).

وعلى ذلك إذا لم يكتمل عدد العمال المتطلب قانوناً أو مدة التشغيل اللازمة قانوناً، لنشوء لجنة الصحة والسلامة بالمنشأة - على الوجه السابق - لم يكن رب العمل ملتزماً بإقامتها.

(١) الإشارة السابقة، هامش ٤٨، ص ٥٥ وفي نفس المعنى جان-موريس فيروبييه ، سابق الإشارة - ص ١٨٠.

(٢) الإشارة السابقة، هامش ٤٦، ص ٥٥.

(٣) الإشارة السابقة، بند ١١، ص ٥٥.

(٤) الإشارة السابقة بند ١٢، ١٣ - ص ٥٥، ٦، ونفس المعنى فيروبييه - سابق الإشارة ص ١٨٠، إستثناء على ذلك فإن المنشآت في مجال التشييد والبناء يلزم أن يعمل بها على الأقل ٣٠٠ عامل مالم يقرر المدير الأقليمي للعمل نشوء مثل هذه اللجنة للصحة والسلامة المهنية ، نظراً للخطورة الخاصة لنشاط المنشأة (فيروبييه سابق الإشارة ص ١٨١ ، وبرنارد تيسي ، مقالة الأسبوع القانوني ١٩٨٤ سالف الإشارة - بند ١٧ ص ٦).

مع ذلك يكون لمفتشى العمل أن يفرضوا على المنشأة السابقة إنشاء لجنة للصحة والسلامة في حالة الضرورة، بسبب طبيعة الأعمال التي تقوم المنشأة بتنفيذها أو التجهيزات والآلات الموجودة بمكان العمل(١).

كذلك يكون لرب العمل مختاراً إنشاء مثل هذه اللجنة باختيار بعض العمال بالمنشأة وتكليفهم بالواجبات والسلطات المعتادة لأعضاء لجان الصحة والسلامة، حين يتعهدون بالالتزامات المفروضة على أعضاء اللجنة السابق(٢).

كما يكون للمنشآت الممارسة لنشاط مهني مماثل والتي يقل عدد عمال كل منها عن الـ ٥٠ عاملاً، الحق في إنشاء لجنة صحة وسلامة مشتركة فيما بينها(٣). حتى لا يحرم عمال المنشأة أو المنشآت السابقة - والتي لم تستغرق بعد شروط قيام لجنة الصحة والسلامة المهنية - من فائدة هذه اللجان المنصوص عليها بتشريع ١٩٨٢/١٠٩٧ الفرنسي، وما لها من دور هام وضروري تضطلع به من أجل المحافظة على صحة وسلامة عمال المنشأة، ووقايتهم من المخاطر المهنية.

إنما قد يكون لمنشأة رب العمل عدة فروع على وجه يستلزم معه إنشاء لجنة للصحة والسلامة بكل فرع منها، مما يشكل عائقاً مالياً لتطلب توفير الإمكانيات الاقتصادية اللازمة، للإنفاق على تشغيل كل لجنة من لجان الصحة والسلامة المتعددة(٤).

والغرض هنا أن كل فرع مستوفى شروط الالتزام بإنشاء لجنة للصحة والسلامة.

من هنا جرى العمل - في فرنسا - على إعادة رب العمل توزيع عماله على فروع منشأته بحيث يقل عدد عماله بكل فرع منها عن ٥٠ عاملاً - فلا يلتزم رب العمل على ذلك إلا بإنشاء لجنة للصحة والسلامة واحدة فقط بالمركز الرئيسي للمنشأة أو الفرع الذي به سيتركز عدد عماله بالزيادة عن الخمسين عاملاً.

(١) المقالة السابقة الإشارة، بند ١٦، ص ٦.

(٢) الإشارة السابقة، بند ٢٣، ص ٧، ٨.

(٣) الإشارة السابقة، بند ٢٢، ص ٧، ونفس المعنى فيروبييه - سابق الإشارة - ص ١٨١.

(٤) الإشارة السابقة بند ١٤، ١٥، ص ٦.

فقرة (٥٢): وإذا كان رب العمل ملزماً بإنشاء لجنة واحدة فقط للصحة والسلامة بمنشأته، فإنه يكون أحياناً ملزماً بإنشاء أكثر من لجنة للصحة والسلامة، إذا كانت المنشأة من المنشآت الصناعية والتي لا يقل عدد عمالها عن ١٥٠٠ عامل^(١).

وتحديد عدد اللجان المزمع إنشاؤها يرجع إلى ما يتفق عليه بين رب العمل وبين اللجنة التأسيسية^(٢) وهي اللجنة المعهود إليها تقرير مدى ملاءمة إنشاء لجان الصحة والسلامة والمتعددة بالمنشأة الواحدة، وعددها المناسب للمنشأة، وكذلك وضع الضوابط والمعايير التي تضمن التنسيق بين أعمال هذه اللجان المتعددة للصحة والسلامة بنفس المنشأة^(٣).

إنما قد يثور الخلاف بين رب العمل واللجنة التأسيسية للصحة والسلامة في هذا الصدد.

فيحتكم حينئذ إلى مفتش العمل، مما يفتح الباب لصدور قرارات منه سواء بشأن تحديد عدد اللجان المزمع إنشاؤها أو بشأن تحديد المعايير المنسقة بالضرورة بين نشاطات هذه اللجان المتعددة^(٤).

لكن قرار مفتش العمل السابق لا يكون نهائياً ويمن التظلم منه أمام المدير الإقليمي للعمل والتشغيل (الجهة الإدارية المختصة) خلال مدة أقصاها ١٥ يوماً من تاريخ استلام رب العمل قرار مفتش العمل المتظلم منه، ويترتب على تقديم المتظلم السابق وقف تنفيذ قرار مفتش العمل لحين انتهاء مدة البت في التظلم وهي مدة ٢١ يوماً^(٥).

فإذا انتهت مدة الـ ٢١ يوماً دون إعلان رب العمل بقرار المدير الإقليمي للعمل، اعتبر ذلك بمثابة قبول للتظلم^(٦) ويأخذ حكمه كل قرار غير مسبب برفض التظلم - فعدم تسبيب القرار يفقده وجوده أصلاً^(٧).

(١) الإشارة السابقة، بند ٢٠، ص ٧.

(٢)، (٣) راجع الهامش السابق.

(٤) الإشارة السالفة، بند ٢١، ص ٧.

(٥)، (٦) نفس الإشارة السابقة.

(٧) الإشارة السابقة، هامش ٧٦، ص ٧.

إنما لا يعد تنفيذ رب العمل قرار مفتش العمل ابتداءً بمثابة تنازل منه عن حق التظلم من قراره، طالما لم تنته بعد مدة التظلم وهي مدة الـ ١٥ يوماً^(١).

فقرة (٥٣) : وتشكل لجنة الصحة والسلامة المهنية وفقاً للمادة ر-٢٣٦-١ عمل فرنسي من رب العمل أو من يمثله كرئيس للجنة^(٢) بقوة القانون، على أن يعين أعضاء اللجنة لمدة عامين الذين يتحدد عددهم بحسب عدد عمال المنشأة باعتبارهم ممثلين لهم في هذه اللجنة^(٣).

ويتم اختيار هؤلاء الأعضاء على الوجه التالي^(٤) :

- * ثلاثة عمال بالمنشأة التي يقل عمالها عن ٢٠٠ عاملاً.
 - * أربعة عمال بالمنشأة التي يتراوح عدد عمالها بين ٢٠٠ عاملاً و٤٩٩ عاملاً.
 - * ستة عمال بالمنشأة التي يتراوح عدد عمالها بين ٥٠٠ عاملاً و١٤٩٩ عاملاً.
 - * وتسعة عمال بالمنشأة التي يبلغ عدد عمالها ١٥٠٠ عاملاً فأكثر.
- على أن يراعى تمثيل كل عدد من أعداد العمال السابقة كل طائفة من طوائف العمال داخل المنشأة، كأن يمثل ثلث العدد المختار كأعضاء في اللجنة للعمال الفنيين والثلث الثاني للعمال الإداريين والثلث الأخير للكوادر.
- ويخضع ملائمة العمال المعيّنين كأعضاء باللجنة في تمثيل مجموع عمال المنشأة، لمراقبة مفتش العمل^(٥).

وتنشر أسماء العمال المعيّنين كأعضاء باللجنة في قوائم تعلق بأماكن مخصصة للإعلان بالمنشأة وبشكل ظاهر لكل العمال، على أن تكون الأسماء الأخيرة واردة بقائمة واحدة بشأن المنشأة التي يقل عدد عمالها عن ٥٠٠ عاملاً وفي قائمتين بشأن المنشأة التي يقل عدد عمالها عن ١٥٠٠ عاملاً وفي ثلاثة قوائم بشأن المنشأة التي يبلغ عدد عمالها ٥٠٠ عاملاً فأكثر^(٦).

والحكمة من نشر أسماء أعضاء اللجنة أن العلم بهم يمكن باقى العمال من إخبار أعضاء اللجنة بوجود سبب الخطر الجسيم والمحدد، مما ييسر مساهمة كل عامل في الإبلاغ عن المخاطر المهنية^(٧).

(١) الإشارة السابقة، بند ٢١، ص ٧.

(٢)، (٣) الإشارة السابقة بند ٢٥، ٢٦، ص ٨.

(٤) الإشارة السابقة، بند ٢٧، ص ٨، ٩.

(٥) الإشارة السابقة، بند ٢٧، ص ٩.

(٦)، (٧) الإشارة السالفة، هامش ٩٨، ص ٨، وقرب هذا المعنى أن أعضاء لجنة الصحة والسلامة المهنية يكون لهم صفة مزدوجة فهم عمال معرضون للمخاطر المهنية وهم في نفس الوقت أعضاء في لجان الصحة والسلامة المهنية يؤدون أعمالهم كمستشارين (الإشارة السابقة، بند ٢٤، ص ٨).

وعلاوة على أعضاء اللجنة المعيّنين على الوجه السالف، يوجد أعضاء استشاريين يشاركون في جلسات اللجنة ويدخلون في تشكيلها دون أن يكون لهم حق التصويت، وهؤلاء هم الأعضاء المساعدون مثل أطباء المنشأة ومهندسي السلامة بها^(١).

فقرة (٥٤): وتنعقد جلسات لجنة الصحة والسلامة بمقر المنشأة أثناء ساعات العمل مرة كل ثلاثة أشهر على الأقل، أو عند «الحاجة» بدعوة من رئيس اللجنة^(٢).

وتقدير توافق «حاجة» لانعقاد اللجنة هي مسألة تخضع لتقدير رئيس اللجنة، ومع ذلك تكون حالة الحاجة هذه قائمة متى وقعت حادثة يمكن أن ينشأ عنها نتائج جسيمة وطلب الاجتماع بناء على ذلك عضوين من أعضاء اللجنة، حين يعتبر طلب الاجتماع حينئذ له باعثة القانوني والملزم.

والمناقشات المثارة باجتماع اللجنة يكون بحسب جدول الأعمال المدرج لكل اجتماع بواسطة رئيس اللجنة وسكرتيه والتي يرسلها إلى أعضاء اللجنة ومفتش العمل قبل اليوم المحدد لانعقاد اجتماع اللجنة بـ ١٥ يوماً^(٣).

إنما إستثناءً يمكن دعوة اللجنة إلى الاجتماع على وجه السرعة دون التقيد بمدة معينة ما بين توجيه الدعوة والالتزام بالاجتماع، متى كان طلب الاجتماع لسبب ملح وعاجل^(٤).

ولرئيس اللجنة أن يدعو لحضور اجتماع اللجنة من يراه من غير أعضاء اللجنة مثل مفتش العمل، وهي وسيلة عملية ليفضى مفتش العمل بالمعلومات التي قد تفيد بشأن صحة وسلامة عمال المنشأة^(٥).

إلا أن مفتش العمل فوق أنه ليس له حق التصويت فإنه كذلك ليس من حقه أخذ الكلمة من تلقاء نفسه، ولكن توجه إليه الأسئلة من أعضاء اللجنة لتوضيح بعض جوانب تشريع العمل الساري على المنشأة^(٦).

(١) الإشارة السابقة، بند ٢٩، ص ٩ وهامش ١٠٠ من نفس الصفحة.

(٢) الإشارة السابقة بند ٣٤، ص ١٠.

(٣)، (٤) الإشارة السالفة، بند ٣٥، ص ١٠.

(٥) الإشارة السابقة، هامش ٩١٩ و ١١٨، ص ١٠.

(٦) الإشارة السالفة، هامش ١٢١، ص ١٢١.

ويحرر محضر بواسطة سكرتير اللجنة بالمناقشات التي تدور باجتماع اللجنة، ويجب تسجيل كل الاقتراحات المثارة بالإجماع بما في ذلك الاقتراح الذي ينقرر رفضه^(١)، وتودع صورة من المحضر بالمنشأة ويلتزم بالاطلاع عليها كل من مفتش العمل وطبيب العمل ومندوبى جهاز الرقابة الخاص بالتأمين الاجتماعى^(٢).

الفصل الثانى

تعهدات و ضمانات أعضاء اللجنة

فقرة (٥٥) : يتعهد أعضاء لجنة الصحة والسلامة المهنية بجملة التزامات تدور حول صيانة ووقاية عمال المنشأة من خطر مهنى يهدد حياتهم أو سلامة أجسادهم أو يضر بصحتهم..

ونقسم هذه الالتزامات إلى ثلاث طوائف :

فقرة (٥٦) : الطائفة الأولى : تعهد عضو اللجنة بالتحقيق والتقصى فى الحوادث والأمراض التي تقع بالمنشأة، ومحاولة تحليلها للوقوف على مدى احتمالية وقوع الحادثة أو المرض تارة أخرى، ثم ما هى أفضل تدابير الوقاية من تكرار الخطر المهني^(٣).

ولعضو اللجنة فى سبيل ذلك يكون له الاستعانة بمهندس السلامة وبأطباء المنشأة^(٤)، كذلك إجراء كل اتصال مفيد فى هذا الشأن^(٥).

كما يتعهد عضو اللجنة بالتثبت والتحقق من احترام رب العمل للنصوص التشريعية واللوائح بشأن ظروف العمل وصحة وسلامة العمال^(٦)، والسهر على تحسين ظروف العمل خاصة بشأن المرأة العاملة والمشاكل المتعلقة بالأئومة مثل أوقات الراحة والانصراف المبكر من أجل إرضاع صغارها^(٧).

(١) الإشارة السابقة، بند ٢٨، ص ١٠.

(٢) الإشارة السابقة، هامش ١٢٦ مكرر، ص ١٠.

(٣) الإشارة السابقة، بند ٥٣، ص ١٤، ونفس المعنى فيروبييه - سابق الإشارة - ص ١٨٢.

(٤) الإشارة السالفة، بند ٥٨، ص ١٥.

(٥) الإشارة السالفة، هامش ١٩٥، ص ١٤.

(٦)، (٧) الإشارة السالفة، بند ٥٨، ص ١٥.

فضلاً على حضور جلسات واجتماعات لجنة الصحة والسلامة.
وأخيراً يكون لعضو اللجنة إبداء الاقتراحات بوقف الأعمال في حالة الخطر الجسيم والمحدد، وكل اقتراح آخر الذي يكون عادة بشأن (١) :
- كل تعديل جوهري لمواقع العمل والآلات والمعدات والمنتجات.
- كل تعديل لمعدلات وأنماط الإنتاج.
- وتقديم الاستشارة بشأن التدابير الواجب اتخاذها عند استخدام المعوقين، أو عند إعادة استخدام العمال المصابين في حوادث عمل، أو الذين ثبت عدم صلاحيتهم للعمل بسبب الحرب أو لسبب آخر.
وإن كان ما يبيده عضو لجنة الصحة والسلامة من اقتراحات هو ليس إلا مجرد رأي استشاري غير ملزم لرب العمل، مع ذلك ليس لرب العمل رفض الاقتراح إلا إذا شفع هذا الرفض بقرار منه مسبب.
فقرة (٥٧) : الطائفة الثانية : الالتزام بتقديم المعلومات والإخبارات.. وهو إلزام يثقل كاهل كل من رئيس اللجنة، وأعضائها، ومفتش العمل، واللجنة نفسها :

أ- فرئيس اللجنة : يلتزم وكذلك المستشارون بتقديم ما لديهم من معلومات بشأن الأرض المقامة عليها المنشأة والتي يشوبها بعض أوجه القصور، واقتراح طريقة معالجة هذه القصور (٢).

كما يتعهد رئيس اللجنة كل سنة بتقديم تقريرين (٣) :

التقرير الأول : عن السنة السابقة متضمناً ما تم تنفيذه من شروط الصحة والسلامة وما عجز عن القيام به وسببه.

والتقرير الثاني : عن السنة المقبلة متضمناً ما يجب أن يتم من برنامج الوقاية من المخاطر المهنية، وقائمة تفصيلية بالإجراءات والتدابير التي يمكن أن تتخذ خلال السنة التالية، مع بيان طريقة تنفيذ كل تدبير مقترح وتكلفته.

(١) الإشارة السابقة، بند ٦٤، ص ١٦، نفس المعنى فيروبيه الإشارة السالفة له.

(٢) المقالة السابقة الإشارة، بند ٣٩، ص ١٠.

(٣) المقالة السابقة الإشارة، بند ٤٣، ص ١١، ١٢، نفس المعنى فيروبيه - السابق الإشارة

وتودع الوثيقتان السابقتان بمقر المنشأة - حتى يتمكن مفتشو العمل والطبيب الخاص بالمنشأة ومندوبو خدمات الوقاية بأجهزة التأمين الاجتماعي، من الاطلاع عليها، ويعد كل منهم تقريراً بملاحظاته تبلغ لكل من رئيس المنشأة وأعضاء اللجنة، وتعرض هذه التقارير على أول اجتماع للجنة^(١).

ب- أعضاء اللجنة : يتقدمون بتقارير في اجتماعات اللجنة بشأن السجلات التي اطلعوا عليها، إذا ثبت لهم عدم تنفيذ التوصيات بإجراء فحوص للآلات والأجهزة والمنشأة، أو ثبت لهم عدم احترام المنشأة لحكم اللوائح^(٢).
إنما يتعين أن يحترس أعضاء اللجنة بشأن ما يدلون به من معلومات، بآلا يبيحوا عن أسرار طرق الصناعة وإلا تعرضوا للمسئولية التأديبية والجنائية فضلا عن المسئولية المدنية^(٣).

وإن كانت عادة البوح عن سرية الصناعة لم يسر عليه حكم القانون الجنائي، لأنه سيكون وليد مجرد الإهمال والتقصير مما ينتفى معه ركن القصد الجنائي^(٤)، فلا يمكن مساءلتهم جنائياً فلا يوقع عليهم إلا الجزاءات التأديبية والتعويضات المدنية.

ج- ومفتش العمل : يتعين عليه كذلك إبلاغ رئيس المنشأة بما يظهر له من مخالفات.

د- واللجنة الصحة والسلامة : إبداء رأيها بشأن كل الاقتراحات السابقة المعروضة، وتقترح تبني معايير أو تدابير تكميلية^(٥).

فقرة (٥٨) : الطائفة الثالثة : الالتزام بالإستعانة بخبير. (٦)

ولكن اللجوء إلى خبير يجب أن يكون هو الملاذ الأخير، بمعنى أن اللجنة

(١) المقالة السابقة هامش ١٥٢، ص ١٢.

(٢) المقالة السابقة هامش ١٢٨، ١٢٩، ص ١١.

(٣) المقالة السابقة الإشارة، بند ٤٢، ص ١١.

(٤) الإشارة السابقة، هامش ١٣٧، ص ١١. كما يمكن تجنب العضو هذه المخالفة بعدم حضور اجتماع اللجنة حتى لا يبيح بما هو محظور (الإشارة السالفة هامش ١٣٤، ص ١١).

(٥) Nicolax Valticos, Troité du droit Travail , P.367ets. Libraie d'aloz , és . paris 1970.

(٦) جان - مورييس فيروبييه - سالف الإشارة إليه - ص ١٨٢.

رغم استعانتها بمفتش العمل وطبيب المنشأة ومندوبي خدمة الوقاية وبأجهزة معتمدة مثل المنشأة القومية للبحوث والسلامة، إلا أنهم لم يجدوا لتقييم المشكلة والعثور على علاج لها مما يحتاج الأمر إلى معاونة شخص آخر أكثر كفاءة من العاملين بالمنشأة وكل الآخرين، على أثر التطور السريع للتكنولوجيا وقصور إمكانيات المنشأة^(١).

واقترح البعض أن يكون الخبير من المختصين بالأجهزة المعتمدة من جانب وزارة العمل مثل المعمل القومي للبحوث أو المعمل المركزي للصناعات الكهربائية أو من بين أعضاء خدمات الوقاية من حوادث العمل^(٢).

ولكن وزير العمل اكتفى بأن يكون الخبير معترفاً به بشكل عام كأن يكون حائزاً على شهادة جهة علمية معترف بها كطبيب عضو بإحدى المؤسسات العلمية أو فنى على قدر كبير من الكفاءة لدى مؤسسة تكنولوجية^(٣).

ومتى عينت اللجنة الخبير نشأت له صلاحية دخول المنشأة فلا يكون لرب العمل منعه أو الاعتراض عليه، بل يجب على رب العمل أن يسهل له مأموريته بتزويده بالمعلومات الضرورية لأداء مهمته^(٤).

ولكن بالمقابل يتعهد الخبير بصيانة سرية ما يطلع عليه من وسائل وطرق للصناعة، لافتراض الثقة به فإذا أفشى هذه السرية قامت مسؤوليته الجنائية وفقاً للمادة ٣٧٨ من القانون الجنائي الفرنسي، فضلاً على مسؤوليته المدنية إذا ما ثبت نشوء ضرر من إفشائه لأسرار المنشأة لحق رب العمل أو أحد العمال أو الغير^(٥).

وتؤسس المسؤولية المدنية على الوجه السابق على أساس الخطأ العقدي باعتباره مرتبط برابطة تبعية مع رب العمل ويتقاضى منه أجراً^(٦).

على خلاف رأى يرى أن مسؤولية الخبير هي تقصيرية على أساس أن إفشاء سرية المنشأة يولد المسؤولية المعنوية للجنة التي عينت الخبير مما يكون خطأ تقصيرياً في حق اللجنة.

(١) الإشارة السابقة، هامش ١٦٠، ص ١٢.

(٢) (٣) الإشارة السابقة، هامش ١٥٨، ص ١٢، بند ٤٦ من نفس الصفحة.

(٤) المقالة السالفة الإشارة، بند ٤٧، ص ١٣.

(٥) نفس الإشارة السابقة.

(٦) الإشارة السابقة، هامش ١٧٥، ص ١٣.

فقرة (٥٩) : وأخيراً يكون على رئيس اللجنة أن يطلب من رئيس المنشأة المجاورة بالتوقف عن النشاطات الضارة بعمال المنشأة الأولى، مع إخباره بالتحفظات والملاحظات بشأن مخالفته لبعض نصوص اللوائح (١).
مثال ذلك تسبب المنشأة المجاورة في حريق شب بالمنشأة أو تصاعد أدخنة من المنشأة المجاورة نشأ عنها رائحة كريهة.

فقرة (٦٠) : ولكن العامل عضو لجنة الصحة والسلامة يصدد اضطلاعه لعمله قد يضطر إلى إبداء رأى على وجه يخالف لمصلحة رئيسه في العمل أو يتعارض مع رأى رب العمل مما قد يعرضه لتعسف رب العمل بالمساس بأجره أو نقله أو فصله - فما هي الضمانات التي تكفل لعضو اللجنة أداء تعهداته السالفة بحرية ودون خشية.

وفر المشرع الفرنسي للعامل عضو اللجنة عدة ضمانات هي :

أ- الضمانة الأولى : منح العامل المدة المناسبة لممارسة تعهداته مع حقه خلالها في الأجر الكامل.

وقد حددت ساعات عمل عضو اللجنة بما يتناسب وعدد عمال المنشأة، بحيث تزداد ساعات عمل عضو اللجنة مع زيادة عدد عمال المنشأة (٢) :

* فيكون للعامل الحق في ساعتى عمل في الشهر، إذا كان عمال المنشأة أقل من ١٠٠ عامل.

* ويكون للعامل الحق في ٥ ساعات عمل في الشهر، إذا كان عمال المنشأة أقل من ٢٠٠ عامل.

* ويكون للعامل الحق في ١٠ ساعات عمل في الشهر، إذا كان عمال المنشأة أقل من ٥٠٠ عامل.

* ويكون للعامل الحق في ١٥ ساعة عمل في الشهر، إذا كان عمال المنشأة أقل من ١٥٠٠ عامل.

* ويكون للعامل الحق في ٢٠ ساعة عمل في الشهر، إذا كان عمال المنشأة بلغوا ١٥٠٠ عامل فأكثر.

(١) الإشارة السابقة، بند ٤٨، ص ١٣.

(٢) المقالة السابقة الإشارة، بند ٥٢، ص ١٤.

وكان قد وجه النقد لتحديد حد أقصى لساعات عمل عضو اللجنة، لأن من شأن ذلك إعاقة العضو عن ممارسة مهمته في الكشف عن مشاكل الصحة والسلامة المهنية التي يمكن أن تثار بالمنشأة، والبحث عن تدابير الوقاية من خطرهما (١).

إلا أنه على كل حال يمكن الاتفاق مع رب العمل على منح عضو اللجنة ساعات أكثر أو يجرى العرف على ذلك، ويكون لعضو اللجنة ساعات أكثر لأداء مهمته حتى مع غياب الاتفاق أو العرف إذا استدعت ذلك حالة ضرورة مثل إدخال تكنولوجية (تقنية) جديدة أو تعديلات جوهرية بظروف العمل (٢).

وتكون ساعات العمل في أمور الصحة والسلامة شأن كل ساعة من ساعات أداء العامل للعمل مدفوعة الأجر كاملاً (٣)، طالما أن العامل قد استغرقها فعلاً في أداء مهمة الصحة والسلامة مثل حضور اجتماعات اللجنة، أو إجراء التحقيقات بشأن حادثة عمل وقعت أو مرض مهني أصاب أحد عمال المنشأة، أو البحث عن تدابير للوقاية من المخاطر المهنية ووفقاً لتوزيع العمل الذي حدده رئيس اللجنة على أعضائها.

ب- الضمانة الثانية: عدم جواز تسريح عضو اللجنة خلال مدة الـ ٦ أشهر الأولى لمدة عضويته، إلا بعد أخذ رأي اللجنة وموافقة مفتشى العمل (٤).

وإذا كان لرب العمل فصل العامل عضو اللجنة إذا صدر منه خطأ جسيم دون أخذ رأي اللجنة أو موافقة مفتشى العمل، إلا أنه مع ذلك يبقى العامل محتفظاً بالحماية وعدم جواز فصله إذا رفض التسريح على وجه يكون رفض العامل تسريحه سبباً في بطلان الفصل وعدم ترتيب أثره بقوة القانون (٥).

وقد وجه النقد إلى أن الضمانة السابقة قاصرة على مدة الـ ٦ أشهر الأولى من عضوية العامل باللجنة، رغم أن مدة عضوية العامل باللجنة هي عامان وهو أمر غير مفهوم في الواقع (٦).

(١)، (٢) الإشارة السالفة، هامش ١٨٧، ص ١٤.

(٣) المقالة السالفة الإشارة، بند ٥٥، ص ١٤.

(٤) المقالة الأخيرة، بند ٥٦، ص ١٤.

(٥)، (٦) الإشارة السابقة، هامش ٢٠١، ص ١٤.

ج- الضمانة الثالثة: عدم جواز نقل عضو اللجنة إلا بعد موافقة مفتش العمل، للتأكد من عدم تعسف النقل^(١).

ولكن هذه الحماية تكون قاصرة كذلك على العمال أعضاء اللجنة المرتبطين بعقود عمل محددة المدة، فلا تنسحب على ذلك للأسف الحماية على العمال المرتبطين بعقود عمل غير محددة المدة^(٢).

مع ذلك نرى أن العدالة تقتضى أن تشملهم الحماية السابقة لوحدة الحكمة فى كل من الحالتين سواء كانت رابطة العمل محددة المدة أو غير محددة المدة. لاسيما أن هذه الحماية تكون قاصرة على مدة قصيرة هى الستة الأشهر الأولى فى تمثيل المنشأة لجنة الصحة والسلامة، وإن كانت الحكمة كذلك قائمة طوال مدة التعويض أو التمثيل باللجنة وهى مدة عامين وفقاً للقانون الفرنسى وهى مدة أيضاً قابلة للتجديد.

فقرة (٦١): وفوق الضمانات الثلاث السالفة، يكون للعامل عضو اللجنة الممثل فيها أن يرجع على رب العمل بالتعويض المدنى عما تسبب فيه من ضرر لحقه، متى أثبت الضرر وأن رب العمل صدر منه خطأ عمدياً أو غير عمدياً ولكنه ليس جسيماً فقط ولكن غير مغتفر^(٣).

لأن ما دون ذلك يخضع للضمان الاجتماعى، ولا يصلح أن يكون موضوعاً للتعويض المدنى.

وإنما على كل حال للعامل الرجوع على رب العمل بالتعويض - فى الحالتين السابقتين - سواء على أساس خطئه الشخصى أو مسئولية المتبوع عن أفعال التابع إذا كان الخطأ صادراً من أحد تابعى رب العمل.

(١)، (٢) الإشارة السالفة، بند ٥٦، ص ١٤.

(٣) Lamy Social, F. Jullien لامي الاجتماعى، بندى ٨٧٥، ٨٧٦، ص ٤١١، ٤١٢، ومزيد من التفاصيل فى هذا الشأن راجع حسن عبدالرحمن قدوس - التعويض عن إصابات العمل - ص ٤٦٣ وما بعده، ص ٥٧٩ وما بعده، الطبعة الأولى الناشر مكتبة الجلاء الجديدة بالمنصورة.

الفرع الثاني وسائل الوقاية الفردية من المخاطر المهنية

فقرة (٦٢) : تقديم وتقسيم :

قرر المشرع الفرنسي وجهاً آخر لحماية العامل من الخطر المهني الذي يهدد حياته وسلامته، إذا لم تسعفه لجان الصحة والسلامة المهنية، بأن أعطى القانون الفرنسي للعامل حينئذ.

* إبلاغ رب العمل فإذا لم يستجب كان له مغادرة مكان العمل مصدر الخطر على حياته أو سلامته، مع إخطار رب العمل بذلك، وهو ما يطلق عليه بالحق في الانسحاب في القانون الفرنسي.

* أو إبلاغ مفتش العمل الذي يمكن أن يلجأ لقاضي الأمور المستعجلة لاتخاذ إجراءات سريعة لوقف الخطر المهني.

وهذا هو المقصود بوسائل الوقاية الفردية من المخاطر المهنية بالمقابلة لدور لجان الصحة والسلامة المهنية والتي تمثل وسائل الوقاية الجماعية في هذا الصدد.

- وهو ما سنخصص له فصلاً مستقلاً.

ثم إن من شأن ممارسة العامل وسيلته الفردية في وقاية نفسه من الخطر المهني، هو أمر يخضع لتقدير القضاء وبالتالي تحديد أثره بالمساس بأجر العامل المتقرب عن العمل من عدمه.

- وهو ما سنخصص له فصلاً آخر ..

وعليه نكون قد قسمنا هذا الفرع إلى فصنين :

الأول : لحق العامل هي الانسحاب والإبلاغ.

الثاني : في بيان أثر ممارسة الحق في الانسحاب.

الخصن الأول

حق العامل في الانسحاب والإبلاغ

فقرة (٦٣) : وفقاً للمادة ل-٢٣١-٨ فقرة ١ في تشريع ديسمبر ١٩٨٢ في فرنسا، للعامل الذي له أسباب معقولة تجعله معرضاً لخطر جسيم ومحدد على حياته أو صحته، من حقه أن يخطر رب العمل بذلك وأن ينسحب من عمله. وعلى ضوء مفهوم المادة السابقة يستلزم الفقه الفرنسي لثبوت حق الانسحاب للعامل، توافر ثلاثة شروط (١) :

الشرط الأول : الاعتقاد بوجود خطر جسيم ومحدد :

فقرة (٦٤) : ومؤدى ذلك أن يقدم العامل سبباً معقولاً يبرر خشيته من أن يصاب بمكان العمل بخطر يهدده في حياته أو في صحته، ويكون هذا السبب معقولاً طالما أن الخطر الذي يهدده هو خطر جسيم ومحدد (٢)، ويقصد بالخطر الجسيم الخطر الذي يتولد عادة عنه نتائج سيئة ومحزنة، ويقصد بالخطر المحدق الخطر الذي هو على وشك النزول بالعامل، وهو يكون كذلك إذا كان لن يستغرق لتحقيقه إلا فترة زمنية قصيرة جداً.

مثال ذلك كأن يكون العامل معرضاً للإصابة بمرض على أثر إنتاجه لمنتجات سامة أو يدخل في تكوينها مواد سامة (٣)، أو يكون معرضاً للإصابة بفيروس فتاك على أثر عدم توفير رب العمل بالمنشأة الطبية تدابير الوقاية في العدوى بهذا الفيروس الأخير... إلخ (٤).

(١) بيرنارد تيسي - مقالة الصحة والسلامة وشروط العمل - بمجلة الأسبوع القانوني ١٩٨٤ الفقه، بند ٦٩، ص ١٥ وما بعده، وF.Jllien مجلة Lamy Social ١٩٨٥ بندي ٨٨٣، ٨٨٤، ص ٤١٤ Daniel Berra الجوانب القانونية للمشاكل التي يثيرها مرض الإيدز في علاقات العمل - مقالة الأسبوع الاجتماعي لامي Lamy عدد خاص في ٤ يوليو ١٩٨٨، ص ١٢ وفي نفس المعنى فيروبييه - سابق الإشارة ص ١٨٣ وجميل عبدالباقى الصغير، القانون الجنائي والإيدز، بند ٢٢٣ ص ٧٧، الناشر دار النهضة العربية، الطبعة الأولى.

(٢) مقالة الأسبوع القانوني ١٩٨٤ - سابقة الإشارة - بند ٧٠، ص ١٦، وأحمد عبدالتواب محمد بهجت - أحكام قانون العمل - الهامش ٢٥٧، الطبعة الأولى ١٩٩٨، مكتبة النصر بالقازيق.

(٣) المقالة السالفة الإشارة بند ٦٩، ص ١٦.

(٤) مقالة الأسبوع الاجتماعي بشأن الإيدز في علاقات العمل - سابقة الإشارة ص ١٢.

فقرة (٦٥): ومعياري تقدير وجود خطر جسيم ومحدد ويهدد العامل في حياته أو صحته على الوجه السابق، هو معيار شخصي بحت، بأن يعتقد العامل ذلك ولو لم يقدّر هذا الاعتقاد لدى كل عامل آخر (١).

كما أنه لا يستلزم دائماً أن يكون العامل متيقناً في حدوث الخطر الجسيم والمحدد الذي يهدد حياته أو صحته، ولكن يكفي العامل ترجيح حدوثه بأن يكون الخطر محتملاً على ما يبدو له.

وتطبيقاً لذلك قضت محكمة النقض الفرنسية في ١١ ديسمبر ١٩٨٦ (٢) بأن رفض العاملة تنفيذ قرار رب العمل بنقلها من عاملة برق إلى عاملة منتج، باعتبار أنها مصابة بالتواء في العمود الفقري - هو سبب معقول لتبرير تمسكها بحق الانسحاب وعدم تسلم العمل الجديد.

وأسست محكمة النقض حكمها على أن العاملة نظراً لحالتها الصحية كانت مهددة تهديداً جدياً على وشك الوقوع، ولم يكن هناك وسيلة أخرى للهروب من هذا الخطر سوى الانسحاب من عملها الجديد.

وإذا كان تقرير طبيب العمل قد قرر بأن حالتها الصحية تسمح لها بالعمل بموقعها الجديد، بعد ادخال تعديلات عليه تتناسب مع إصابتها بالعمود الفقري، فإن تقرير طبيب العمل لا يكون ملزماً لرب العمل، ثم إن رب العمل نفسه لم ينفذ توصيات طبيب العمل الذي أبدأها له.

بما مؤداه أن معيار تقدير معقولية سبب الانسحاب من العمل، هو معيار شخصي بحت من جانب العامل.

فقرة (٦٦): مع ذلك ذهب حكم آخر لمحكمة النقض الفرنسية (٣) إلى تبني المعيار الموضوعي، في تقرير السبب المعقول لوجود خطر جسيم ومحدد..

فقضى الحكم السابق لا يمكن أن تكون ضوضاء المروحة سبباً معقولاً يبرر الاعتقاد بوجود خطر جسيم ومحدد بصحة العامل، استناداً إلى أن مستوى الضوضاء الضارة بالصحة هي التي تبلغ ٨٨ ديسيبل Décibels حين الثابت

(١) Odile Godard تعليق على حكم نقض فرنسي ١٩٨٦/١٢/١١ (الأسبوع القانوني ١٩٨٧ - القضاء - رقم ٢٠٨٠٧).

(٢) مقالة الأسبوع القانوني ١٩٨٤ - سابقة الإشارة - بند ٦٩، ص ١٦.

(٣) مجلة الأسبوع القانوني ١٩٨٧، القضاء، الجزء الثاني، رقم ٢٠٨٠٧.

أن الضوضاء السابقة لم تتعد الـ ٨٢ ديسيبل^(١).

بما مؤداه تبني حكم النقض السابق المعيار الموضوعي في تقدير السبب المعقول لوجود خطر جسيم ومحدد وبالتالي لنشوء حق الانسحاب من العمل. وقد وجه رأى في الفقه الفرنسي النقد^(٢) للقضاء السابق لاعتماده على معيار موضوعي في تقدير السبب المعقول للاعتقاد بوجود خطر جسيم محدد مهدد للصحة.

حين كان يتعين على حكم النقض السالف أن يقدر السبب المعقول السابق للخطر على أساس معيار شخصي بحث وفقاً لما يظنه ذات العامل المتضرر وليس معياراً موضوعياً وفقاً لما يجب أن يقدره كل عامل عادي.

لأن مستوى الضوضاء السابق وهو ٨٢ ديسيبل وإن كان لم يتعد المستوى العادي للضوضاء، إلا أنه من شأنه جعل أداء العمل في ظروف أكثر صعوبة مما يؤثر على حسن أدائه لعمله.

كما أن التقدير السابق لمستوى الضوضاء - ٨٢ ديسيبل - لم يضع في اعتباره الحالة الصحية للعامل وسنه وغير ذلك من ظروفه الشخصية، وإذا كان من شأن درجة الضوضاء السابقة من شأن استمراريتها إلحاق الأذى على مر الوقت بصحة العامل كضعف حاسة السمع أو غيره من أمراض كالصداع المزمن أو تعب الأعصاب ... إلخ.

فضلاً أن المشرع في نص المادة ل-٢٣١-٨-١ (السالفة) ذكر كلمة «يعتقد» وعبارة «يقوم له سبب معقول»، وهو يعنى أن ما قصده المشرع إعمال المعيار الشخصي وفقاً لما يظنه العامل المنسحب وليس المعيار الموضوعي المجرد لتقدير السبب المعقول للخطر الذي يهدد صحة وسلامة العامل.

فقرة (٦٧) : ولكن يثار في هذا الصدد ما مدى سلطة قاضي الموضوع في الرقابة على المعيار الشخصي السالف؟ والذي يقدر وفقاً له العامل للخطر الجسيم والمحدد.

(١) نقض فرنسي ١٩٨٢/١٠/٣١ منشور بمجلة الأسبوع القانوني ١٩٨٥، القضاء، الجزء الثاني، رقم ٢٠٤٩٨.

(٢) Odile Codard تعليق على حكم فرنسي ١١ ديسمبر ١٩٨٦، سابق الإشارة إليه، بمجلة الأسبوع القانوني ١٩٨٧، القضاء رقم ٢٠٨٠٧.

وبمعنى آخر هل يمكن النعى على العامل الممارس لحق الانسحاب أنه قد أخطأ في تقدير الخطر السابق الذى يمكن أن يلحق بصحته؟

يرى رأى فى الفقه الفرنسى^(١) أن للقاضى هذه السلطة وفقا لمعيار «التعسف فى استعمال الحق» من عدمه - لتقدير إذا كان العامل قد تعسف حقيقة فى استعمال حق الانسحاب الأخير من العمل، أو بنظرة مماثلة يقدر قاضى الموضوع هل رب العمل حين رفض باعث العامل وراء الانسحاب من العمل كان متعسفا أم لا؟

ونرى فى نظرنا أن القاضى لن يمكنه تقرير تعسف رب العمل أو تعسف العامل على الوجه السابق إلا بالرجوع إلى معيار موضوعى مجرد، إذ لا سلطان للقاضى على ما يدور ويختلج فى نفس العامل أو فى نفس رب العمل، وأن العامل لن يعتقد إلا بما فيه فائدته ومصلحته.

فالحالة الصحية الراهنة والمستقبلية للعامل - فى الحكم السابق - الأقدر على تقديرها، طبيب محايد ليس هو طبيب رب العمل ولا طبيب من طرف العامل. والقول بغير ذلك من شأنه أن يفتح الباب على مصراعيه للعامل لكى يتهرب من العمل بالمنشأة أو النقل لموضع آخر داخل العمل كلما كانت له مصلحة شخصية فى ذلك تحت ذريعة الاعتقاد بوجود خطر جسيم ومحدد من شأنه المساس بحياته أو صحته، وهى عبارة فضفاضة لا حدود لها؟

مما قد يخل بانتظام العمل داخل المنشأة ويسبب الإضطراب فى العمل ويقيّد من سلطة رب العمل فى تنظيم منشأته، ما لم يضبط ممارسة حق الانسحاب ضابط موضوعى وليس شخصى وهو منوط بقاضى الموضوع أو خبير محايد. فمخاطر العمل المهنية والصحية لا نعتقد أنها مسألة داخلية تختلج بنفس وذهن العامل بقدر ما هى مسألة موضوعية يقدرها الخبير المحايد تحت إشراف قاضى الموضوع وبصرف النظر عن اعتقاد العامل وهواه الشخصى.

والقول بغير ذلك لا يمكن أن يكون المشرع الفرنسى قد قصده، وأن كلمة «يعتقد» وعبرة «يقوم له سبب معقول» هى سوء صياغة وأن الأرجح أن كل ما أراده المشرع أن يقوم للعامل خطر حقيقى هو أول من أدركه وقدره.

(١) التعليق سابق الإشارة إليه.

الشرط الثاني: أن يخطر رب العمل أو من يمثله باعتقاده بوجود خطر جسيم محقق به...

فقرة (٦٨): وهذا الإخطار قد يكون شفويا أو كتابيا إنما الإخطار أو الإشعار الشفوي قد يتعذر إثباته إذا ما أنكره رب العمل أو من ينوب عنه تهرباً من المسؤولية، مما من شأنه إلقاء تبعه هذه المسؤولية في النهاية على عاتق العامل الذي ترك موقع عمله^(١).

لذا جرى العمل - في فرنسا - على أن يكون الإخطار السالف ثابت كتابة، وفضلا على ذلك^(٢):

* أن يكون مؤرخاً وموقعاً بتوقيع العامل صاحب الإخطار.

* أن يكون متضمناً لزاماً على أربعة بيانات:

١- اسم العامل أو العمال المهددين في صحتهم أو في حياتهم بالخطر.

٢- موقع أو مواقع العمل مصدر الخطر الجسيم والمحدد.

٣- طبيعة ونوعية الخطر الذي يهدد العامل في حياته أو صحته، كحادثة عمل أو مرض مهني معين على وشك النزول.

٤- السبب في احتمالية الخطر مثل وجود مواد سمية مستعملة في العمل، أو جود خلل في آلة تهدد بانفجارها، أو أن سقف المصنع أو جدرانها آيلة للسقوط، أو تخلف إجراءات الوقاية تهدد بنقل عدوى بفيروس فتاك لأطباء المنشأة الصحية ... إلخ.

ويمكن إثبات حصول إشعار الإخطار السابق على كل حال، بقيدته بسجل خاص بذلك ومرقم.

الشرط الثالث: ألا يترتب على انسحاب العامل وتركه للعمل، تعريض الغير لخطر مماثل:

فقرة (٦٩): فلا يكفي أن يعتقد العامل بأن خطر جسيم ومحقق يهدده، وأن يخطر رب العمل أو من يمثله بهذا الاعتقاد.

(١) مقالة الأسبوع القانوني بشأن الصحة والسلامة المهنية ١٩٨٤ - سابقة الإشارة، بند ٧٤، ص ١٧.

(٢) نفس الإشارة السابقة.

ولكن كذلك ألا يكون من شأنه ممارسة حقه فى الانسحاب وهجر موقع العمل أن يتعرض غيره لخطر جسيم ومحدد أيضاً لم يكن قائماً قبل انسحاب العامل(١).

وقد يكون هذا الغير مريضاً بمنشأة علاجية يحتاج إلى تدخل جراحى عاجل، فتركه العامل جراح المنشأة بين الحياة والموت، بدعوى أن هناك خطراً ما جسيماً ومحدداً يهدده فى حياته أو صحته، وأن من حقه على ذلك ممارسة حقه فى الانسحاب والفرار من المنشأة(٢).

وقد يكون هذا الغير من الزملاء فى العمل..

كأن يكون العامل المنسحب هو المسئول عن صيانة الآلات المعرضة للانفجار، إذا لم تتم أعمال الصيانة قبل تشغيلها كل مرة أو بعد الانتهاء من تشغيله(٣).

أو أن العامل المنسحب يعمل أمام فرن لصهر المعادن وأن وجوده ضرورياً برفقة زميله أثناء تشغيل الفرن، لعدم إمكان تحكم عامل واحد فى تشغيله دون تعرضه لخطر الحرق عند إدخاله أو إخراجة للخامات التى ستوضع أو تسحب من هذا الفرن(٤).

أو أن العامل المنسحب هو ممرض بمستشفى أمراض نفسية وعصبية والمكلف بحماية الطبيب النفسى المعالج لحالات مرضية خطيرة(٥).

لذا اعتبر الفقه الفرنسى أن مثل هذا الانسحاب فى الظروف السالفة يوصف بأنه بمثابة انسحاب أرعن أو طائش Retraits Irrefléchi لكونه إنسحاباً يعرض الغير أو عامل آخر لخطر جسيم ومحدد لا مفر منه(٦).

(١) المقالة السابقة، بند ٧٠، ص ١٦، ونفس المعنى المقالة بشأن الإيدز فى علاقات العمل - الأسبوع الاجتماعى ١٩٨٨، سالف الإشارة، ص ١٢، وأحكام قانون العمل، سالف الإشارة، الهامش ص ٢٥٧.

(٢) الإشارة الأخيرة ومقالة الأسبوع الاجتماعى سابقة الإشارة.

(٣)، (٤)، (٥)، (٦) مقالة الأسبوع القانونى بشأن الصحة والسلامة المهنية، بند ٧٠، ص ١٦.

الغصن الثاني

الآثار المترتبة على استعمال حق الانسحاب

فقرة (٧٠): متى توافرت الشروط الثلاثة السابقة، ثارت عدة تساؤلات بشأن الآثار التي يمكن أن تتولد عن ذلك؟

التساؤل الأول : ما هي الآثار المتولدة عن إخطار رب العمل بالخطر؟

فقرة (٧١): فهي إجراء رب العمل فوراً التحقيق بشأن الخطر المنوه عنه، وتنفيذه التدبير الموصى به لتدارك هذا الخطر، واللجوء إلى قاضى الأمور المستعجلة لوقف النشاط الخطر، وهو ما يملكه كذلك وزير العمل^(١).

فيجبر رب العمل أو ممثله على إجراء تحقيق بمقر العمل الذى تضمن الإشعار وجود خطر جسيم ومحدد به يهدد حياة وسلامة أحد أو بعض العمال به.

وتنفيذ التدبير أو التدابير الموصى بها للوقاية من الخطر الذى تضمن الإخطار السابق إبلاغ رب العمل أو ممثله به.

فقرة (٧٢): فإذا ثار خلاف بين كل من رب العمل أو من ينوب عنه وبين العامل مقدم الإخطار، بشأن حقيقة وجود خطر أو بشأن أسلوب تداركه سواء بوقف العمل أو عدم تشغيل الماكينات أو المعدات أو بشأن أى أسلوب آخر.

يكون على لجنة الصحة والسلامة المهنية وشروط العمل C.H.S.C.T. أن تجتمع على عجل، خلال ٢٤ ساعة على الأكثر من لحظة الإبلاغ عن الخطر^(٢).

كذلك على رب العمل إخطار مفتشى العمل ومندوبى خدمة الوقاية بالتأمين الاجتماعى بالحضور^(٣).

فإذا رب العمل وأغلبية أعضاء لجنة الصحة والسلامة المهنية – السابقة – لم يتفقا بشأن القرارات التى ستتخذ وشروط التنفيذ، يحرر مفتش العمل تقريراً بشأن الإجراءات اللازم اتخاذها مثل وقف الأعمال، ويعرضه على المدير الإقليمى للعمل والذى بناءً على تقرير مفتش العمل يفرض على رب العمل أو من ينوب عنه

(١) المقالة سالفة الإشارة – هامش ٢٣٦، ٢٣٧، ٢٣٨، ص ١٥.

(٢)، (٣) نفس الإشارة السابقة.

اتخاذ كل تدابير مفيدة بالمادة ل-٢٦٣-١ عمل فرنسي، وإلا تعرض رب العمل أو ممثله لتوقيع عقوبة الحبس والغرامة والتي تضاعف عند العود^(١).

وهذه التدابير هي بوقف العمل Misehors Senice أو تجميده Immogilisation أو مصادرة المواد والماكينات والمعدات Saisie des Matbriels et Dispositifs، كما للقاضي أن يأمر كذلك بغلق الورشة أو المنشأة Look-Out مؤقتاً.

وأخيراً لوزير العمل الفرنسي إذا قام سبب ملح Urgent Motive يهدد العامل بخطر جسيم، أن يوقف أو يقلل أو يحظر المواد والخامات والمعدات الضارة، ويكون قراره صالحاً لمدة لا تتجاوز الـ ٦ أشهر قابلة للتجديد^(٢).

وعلى ذلك يكون لكل من مفتش العمل وقاضي الأمور المستعجلة ولوزير العمل الفرنسي، التدخل حيال الخطر الجسيم والمحدد الذي يهدد صحة وسلامة العامل على وجه السرعة لتجنبه.

وهذه الأحكام السابقة لا تكون دائماً هي حلول فعالة بشأن الخطر السالف، ولكن ممارسة حق الانسحاب هو وحده الكفيل بحماية العامل من هذا الخطر^(٣).

التساؤل الثاني : ما هي الآثار المترتبة على عدم انسحاب العامل، ثم وقع الخطر محل الإشعار بعد ذلك؟

فقرة (٧٣) : فقد لا يكون رب العمل ملزماً بإنشاء لجنة الصحة والسلامة المهنية قانوناً، ولم يرغب كذلك في إقامتها طوعية واختياراً، فيكون على ذلك تقدير مدى وجود سبب معقول لاعتقاد العامل بوجود خطر جسيم ومحدد يهدده في حياته أو صحته هو مرهون بإرادة رب العمل^(٤).

فإذا لم يتفق رب العمل في الرأي مع العامل والذي أمر عامله بالعودة فوراً للعمل باعتبار ما اعتقده العامل في نظر رب العمل لا أساس له، لم يكن في وسع العامل سوى الإنصياح لأمر رب العمل خشية أن يعسف به بتوقيع جزاء تأديبي أو بالاستغناء عنه^(٥) بعدم تجديد عقده معه إذا كانت رابطة العمل محددة المدة

(١) الإشارة السالفة.

(٢) المقالة السابقة بند ٦٦، ص ١٥.

(٣) المقالة السابقة بند ٧٨، ص ١٨.

(٤)، (٥) بند ٧٢، ص ١٧، وبند ٢٥٩ من نفس الصفحة.

أو أن يعتمد رب العمل على إنهاء رابطة العمل بالإرادة المنفردة بعد مدة قصيرة إذا كانت رابطة العمل غير محددة المدة.

فإذا وقعت بعد ذلك الحادثة أو أصيب العامل بالمرض المهني والذي نبه العامل رب العمل أو ممثله إلى خطر وقوعه قريباً بإشعار كتابي سابق، ونشأ عن ذلك ضرر لحق العامل صاحب الإخطار في صحته وسلامة جسده أو في حياته بوفاته.

كان ذلك بمثابة قرينة قانونية قاطعة على صدور خطأ غير مغتفر^(١) من جانب رب العمل، عندما حال رب العمل بين العامل واستعمال حقه في ترك موقع العمل الخطر.

مما يستحق معه العامل المصاب تعويضاً بقوة القانون بالزيادة عن التعويض الواجب على رب العمل، بأن يتعهد رب العمل بالوفاء علاوة على التعويض المستحق للعامل كذلك على تعويض تكميلي نظير خطأ رب العمل غير المغتفر^(٢).

فقرة (٧٤) : مع ذلك ذهب قضاء النقض الفرنسي، دائرة التأمينات الاجتماعية إلى أن القرينة السابقة هي بسيطة قابلة لإثبات العكس^(٣) في جانب رب العمل، بإثبات أن الحادث أو المرض الذي أصيب به العامل إنما كان بخطأ العامل أو أن العامل قد ساهم بخطئه فيه وليس بسبب خطأ رب العمل وحده، مما ينفي صفة الفحش عن خطأ رب العمل عندما منعه من ترك العمل، فيصير خطؤه غير فاحش أو غير مغتفر كأن يكون خطأ يسيراً أو جسيماً دون أن يرقى لمصاف عدم الاغتفار أو الفحش.

ويأخذ حكم الإثبات السابق، إثبات رب العمل أن العامل لم يلحقه ضرر من جراء الحادثة أو المرض المهني الذي وقع^(٤).

(١) جوليان مقالة الأسبوع الاجتماعي ١٩٨٥ - سابقة الإشارة - بند ٨٨٣ ص ٤١٤، وبيرنارد تيسسي، مقالة الأسبوع القانوني ١٩٨٤ - سابقة الإشارة - بند ٧٣، ٧٤، ص ١٧ وهامش ٢٥٩، ص ١٧.

(٢) الإشارة السالفة ص ١٧، وحسن عبدالرحمن عبدالقوس التعويض عن إصابة العامل، ص ٤٦٣ وما بعده، وص ٤٩٣ وما بعده، الناشر مكتبة الجلاء الجديدة بالمنصورة الطبعة الأولى.

(٣) تيسسي مقالة الأسبوع القانوني سألقة الإشارة بند ٧٤، ص ١٧.

(٤) المقالة السابقة، هامش ٢٥٧، ص ١٦.

لذا - فوقاً لهذا الرأي - يكون استعمال العامل حقه في الانسحاب كان من شأنه أن يغنيه عن الصعوبات التي يواجهها العامل^(١)، إذا ما نقض رب العمل قرينة الخطأ الفاحش خطأ العامل بشكل أو آخر.

فقرة (٧٥): ولا نسلم برأي محكمة النقض الفرنسية السابق - في هذا الصدد - فسبق إخطار العامل لرب العمل بالخطر الجسيم والمحدد والذي يهدده في صحته وسلامته، لا يلقي - في نظرنا - فقط بعبء إثبات العكس على رب العمل ولكن كذلك يقيم «قرينة قاطعة» على الخطأ الفاحش لرب العمل^(٢).

ولا كنا قد أهدرنا إرادة المشرع الفرنسي^(٣) (في المادة ل-٢٣١-٨-١ من تشريع ٢٣ ديسمبر ١٩٨٢) بشأن تقرير حق الانسحاب للعامل الذي كان يتهدده الخطر السالف وأشعر به رب العمل بلا جدوى.

وإذا كان العامل لم ينسحب ولم يترك العمل فكان ذلك خشية من عسف وجور رب العمل - على ما سلف الإشارة فلا يجب أن يكون هذا العامل أسوأ مركزاً من العامل الذي استعمل حقه في الانسحاب وكان أكثر جراءة.

التساؤل الثالث : ما الأثر المترتب على انسحاب العامل فعلاً، بعد إخطار رب العمل؟ نفرق في هذا الصدد بين فرضين :

الفرض الأول : ثبوت أن خشية العامل كان لها ما يبررها.

فقرة (٧٦): فلا يكون العامل قد أخطأ، ولا يكون لرب العمل على ذلك توقيع أي جزاء تأديبي عليه أو المساس بأجره، أو بأي مستحق آخر له مثل العالوة الدورية وبقوة القانون^(٤).

(١) المقالة الأخيرة، الهامش ١٧.

(٢) وهو ما يوحى به التفسير الحرفي لنص المادة ت - ٢٣١-٨-١ عمل فرنسي (تيسى مقالة الأسبوع القانوني - سالف الإشارة - بند ٧٤ ص ١٧) وهو رأي الفقه الفرنسي (Y. Saint-Jours، مقالة الأسبوع القانوني ١٩٨٥، وبشأن انحراف القضاء في نطاق حماية ضحايا حوادث العمل - القضاء، الجزء الأول، فقرة ٢٠ رقم ٣٠) وفي نفس المعنى حسن عبدالقدوس - مؤلفه سابق الإشارة - الهامش ص ٤٧٤.

(٣) نفس الإشارة السابقة.

(٤) تيسى مقالة الأسبوع القانوني ١٩٨٤ سابقة الإشارة - بند ٧٢، ص ١٦.

فقضت محكمة استئناف باريس^(١) ببقاء عاملة البرق في عملها السابق، وإعفاؤها من الجزاء التأديبي الذي وقع عليها عندما رفضت استلام عملها الجديد، بإعتبار أن هذا الرفض كان له سببه المعقول حيث كانت مهددة تهديداً جدياً وعلى وشك الوقوع، ولم يكن هناك وسيلة أخرى للهروب من هذا الخطر سوى الانسحاب من عملها الجديد.

وهو الحكم الذي عقب عليه رأى في الفقه الفرنسي^(٢) بأن : العاملة كان لها مبرر قوى للفرز من الظروف الجديدة للعمل الضار بصحتها، وهو ما يمكن بحق وإنصاف أن يعرض صحتها لخطر جسيم محقق، لذا رفضت العمل دون أن يحق توقيع أى عقوبة عليها أو ترتيب أى أثر على التنبيه الذي وجهه رب العمل إليها.

فقرة (٧٧) : ولا شك أن استعمال العامل حق الانسحاب من عمله، سيساهم في تخفيف أو استبعاد المسؤولية المنعقدة لرب العمل عن الحوادث والأمراض التي قد تحدث لعماله، على وجه إذا وقعت الحادثة للعامل أو أصيب بالمرض كان لرب العمل دفع مسؤوليته عنها بالادعاء بأنه كان في مكنة العامل المصاب دون الرجوع لشخص ما الانسحاب والتملص من الخطر^(٣).

وهو رأى عضو البرلمان الفرنسي J. auroux صاحب فكرة الحق في الانسحاب في جلساته المنعقدة في ٨ نوفمبر ١٩٨٢^(٤).

الفرض الثاني : ثبوت أو خشية العامل كان وهماً لا وجود له في الواقع :

فقرة (٧٨) : حينئذ يكون انسحاب العامل من قبيل الانسحاب الطائشى أو النزقى غير المتبصر Rétrait Précipité والذي اندفع إليه بغير إدراك^(٥).

مثال ذلك كأن يكون العامل الذى انسحب من عمله هجر الآلة التي كان يعمل عليها فى وقت لم يكن المشروع يتحمل أن يترك العامل عمله، مما يكون

(١) مشار إليه بمجلة الأسبوع القانونى ١٩٨٧، القضاء رقم ٢٠٨٠٧.

(٢) أوديل جودار، فى تعليقه - سابق الإشارة - على حكم النقض الأخير، بالمجلة سالفه الذكر.

(٣) تيسى مقالة الأسبوع القانونى - سالف الإشارة - هامش ٢٥٢، ص ١٦، وهامش ٢٦٧، ص ١٧.

(٤) المقالة السابقة بند ٧٤، ص ١٧.

(٥) المقالة السالفه بند ٧٠، ٧١، ص ١٦، وهامش ٢٥٤، ٢٥٥ من نفس الصفحة، وجوليان مقاله الأسبوع الاجتماعى ١٩٨٥ - سالف الإشارة - بند ٨٨٣، ص ٤١٤.

بمثابة تعسف فى استعمال حقه^(١).

أو كان إنسحاب العامل مباغتاً وفى وقت غير مناسب Rétrait Intempesif ما تولد عنه وفاة البعض أو جرحهم^(٢).

فقرة ٧٩: يترتب على ذلك حق رب العمل فى توقيع جزاء تأديبى عليه بخضم جزء من أجره مقابل تغيبه والأضرار التى لحقت بالمنشأة أو فصله منها. وتطبيقاً لذلك قضت محكمة النقض الفرنسية^(٣) - فى ٣١ أكتوبر ١٩٨٤، الدائرة العمالية - بشأن عامل يعمل بمصنع للحديد والصلب بخط الرصاص، تضرر من ارتفاع مستوى الصوت المنبعث من مروحة بموقع عمله على وجه اعتباره مصدراً للإزعاج غير المحتمل، إلا أن رب العمل لم يستجب لطلبه واكتفى بعرضه عليه نقله لموقع آخر بالمنشأة كما اقترح أن يضع العامل بأذنه كتدبير وقائى فردى قطعة فلين عازلة للصوت من شأنها إقلال درجة الإزعاج ولكن لا يمنعها.

فانسحب العامل من موقع عمله مع إبلاغ رب العمل بسبب مغادرته مكان العمل، متمسكاً بحقه فى الانسحاب.

فخضم له رب العمل أجر ساعتين ونصف الذى تغيب خلالها عن العمل وما ترتب على ذلك من حرمانه من علاوة الإنتاج، فقاضى العامل رب العمل باعتبار أن مسلكه الأخير باطل لمخالفته لحكم المادة ل-٢٣١-٨-١ عمل فرنسى.

إلا أن القضاء رفض دعواه باعتبار أن الضوضاء المدعى به لا يمكن أن يكون سبباً معقولاً للاعتقاد بوجود خطر جسيم ومحدد بصحة العامل، استناداً إلى أن مستوى الضوضاء الضار بالصحة هو ٨٨ ديسيبل حين أن الضوضاء السابقة لم تتعد الـ ٨٢ ديسيبل وأن حتى ٨٥ ديسيبل يبرر فقط خضوع العامل لإشراف طبي خاص.

بما مؤداه الإبقاء على الجزاء الذى وقع على العامل السابق بالخضم من الأجر والحرمان من مكافأة الإنتاج كذلك، باعتبار أن انسحابه كان غير مشروع لا يقوم على أسباب معقولة تبرره قانوناً.

(١)، (٢) جوليان مقالة الأسبوع الاجتماعى ١٩٨٥ - سالفه الذكر آخر بند ٨٨٣، ص ٤١٤.
(٣) Odile Godard تعليق على نفى ٣١ أكتوبر ١٩٨٤، بمجلة الأسبوع القانونى ١٩٨٥، الجزء الثانى، القضاء، رقم ٢٠٤٩٨.

الخاتمة

فقرة (٨٠): الالتزام السابق بضمان الصحة والسلامة المهنية هو من التعهدات التي كفلها قانون العمل لحماية العامل في حياته وصحته وسلامته، فبجانب أن قانون التأمينات الاجتماعية قد كفل حداً أدنى من التعويض للعامل المصاب أو لورثته في حالة وفاته وبصورة خرافية في شكل ما يطلق عليه اصطلاح الضمان الاجتماعي أو التأمين الاجتماعي.

نجد أن قانون العمل في ناحية أخرى، بمقتضى الالتزام الأخير الخاص بالصحة والسلامة المهنية، أصبح يمارس دوراً مزدوجاً ومكملاً للحماية التي نص عليها قانون التأمينات الاجتماعية.

الدور الأول هو وقائي بإلزام رب العمل بمراعاة ما يضمن عدم وقوع الخطر الاجتماعي بمراعاة رب العمل لاحتياطات وتدابير الصحة والسلامة للعامل، وإخبار العامل بها بل وتدريبه على استعمالها حتى لا يقع الضرر بالعامل أصلاً.

والدور الثاني هو تعويضي بتكملة التعويض الجزائي غير الكامل بقانون التأمينات الاجتماعية، بأن كفل قانون العمل إلزام رب العمل بالتعويض التكميلي للعامل عن الأضرار التي لحقت به بسبب العمل ولم يفيضها الضمان الاجتماعي. وهو ما يرى فيه رأى في الفقه المصري عقوبة مدنية خاصة لرب العمل، عن إهماله المفترض في حق العامل من جراء إصابته المهنية^(١).

إنما التعويض التكميلي السابق في فرنسا - وعلى خلاف مصر - لا يكفي الخطأ البسيط لرب العمل حتى يستحقه العامل، ولكن يجب أن يبلغ هذا الخطأ مصاف الخطأ غير المغتفر^(٢) والذي يتجاوز حد الخطأ الجسيم بالغاً أقصى درجات الخطأ غير العمدى، وحتى في هذه الحالة لا يشمل التعويض كل وجه الضرر لحق العامل ولم يجبره عنه قانون التأمينات الاجتماعية، ولكن يشمل التعويض التكميلي السابق هنا فقط تغطية المضار التي لحقت للعامل مهنيًا أى كل إصابة أثرت على قدرته على ممارسة نشاطه المهني.

وحتى يستحق العامل التعويض عن كل ضرر آخر لحقه كالضرر الأدبي

(١) حسن قدوس - سابق الإشارة - ص ٤٦٣ وما بعده.

(٢) الإشارة السابقة بند ٤٠، ص ٤٥٨، وص ٨٢، ٨٣.

والألم العضوى والحرمان من مباحج الحياة^(١)، فالأمر يستدعى فى فرنسا أن يصدر من رب العمل خطأ عمدياً أو سوء نية^(٢)، فليس فقط مجرد الخطأ غير العمدى ولو كان فاحشاً وغير مغتفراً ما يبرر التعويض التكميلى الكامل على كاهل رب العمل.

هذا كله على خلاف الوضع فى مصر، التى يكفل المشرع للعامل تعويضاً تكميلاً وكاملاً لمجرد ثبوت خطأ ما ينسب لرب العمل ولو كان خطأ غير عمدي ولو كان خطأ بسيطاً^(٣).

فقرة (٨١١) : ولقد تأثر المشرع المصرى فى قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ بالمشرع الفرنسى، وأخذ بفكرة لجان الصحة والسلامة المهنية فى كل منشأة يزيد عدد عمالها عن ٥٠ عاملاً، ولكن لم يستلزم كما استلزم فى فرنسا أن تكون المنشأة تعمل منذ عام متصلاً أو منذ ٣ سنوات متقطعة.

ولكن ما يميز المشرع المصرى - فى هذا الشأن - عن المشرع الفرنسى أنه لم يلزم رب العمل فى نطاق المحافظة الواحدة إلا بإنشاء لجنة صحة وسلامة مهنية واحدة، ولو تعددت فروع مشروعه داخل المحافظة ولو زاد عدد عماله داخل كل فرع عن الـ ٥٠ عاملاً.

حرصاً من المشرع المصرى على عدم إثقال رب العمل بأعباء مالية تعوق قدراته الإنتاجية، وهو ما يشكل عيباً فى التشريع فى فرنسا أن رب العمل يعيد توزيع عماله بالفروع حتى لا يتعهد إلا بإنشاء لجنة واحدة للصحة والسلامة المهنية فى داخل الإقليم الواحد.

كما يتميز المشرع المصرى - فى هذا الشأن - بأن طبيب المنشأة هو عضو أساسى فى لجان الصحة والسلامة المهنية وله بهذه المثابة صوت على غرار أعضاء اللجنة الآخرين، على خلاف فرنسا حين يكون الطبيب شأن مهندس السلامة المهنية هو عضو استشارى شرفى ليس له حق التصويت داخل لجنة الصحة والسلامة المهنية.

(١) الإشارة السابقة ص ٥٨٠ وما بعده، وسعيد عبدالسلام، سابق الإشارة - ص ١١١ وما بعده.

(٢) حسن قدوس - سابق الإشارة - ص ٤٩٣ وما بعده.

(٣) الإشارة السابقة، بند ٧٨، ص ٨٥.

وأخيراً يمتاز المشرع المصرى بأن جعل قرارات هذه اللجان ملزمة لرب العمل، وهو غير قائم فى فرنسا إذ يمكن لرب العمل رفض تنفيذ قرار اللجنة إذا ما سبب قرار رفضه.

فقرة ٨٢) : ونرى أن فعالية الالتزام بالصحة والسلامة المهنية لن يكتمل فى مصر إلا إذا أقر المشرع لدينا بـ :

أ- حق العامل فى الانسحاب أو الهروب من مكان العمل الخطر دون المساس بأجر أو مستحقات العامل أو مؤاخذته تأديبياً.

وهو الحق الذى عنى به المشرع الفرنسى عناية خاصة وأغفله مشرعنا المصرى وندعو المشرع لدينا للأخذ به ضمن مشروع قانون العمل الجديد، استكمالاً لدائرة حماية صحة وسلامة العامل بمقتضى أحكام قانون العمل كحماية وقائية للعامل من المخاطر المهنية، والتى نرى فيها نوعاً من الدفاع الشرعى للعامل عن حياته وصحته وسلامته ضد المخاطر المهنية المتعرض لها.

ومع ذلك نرى أنه قريب من حق الانسحاب السابق، حق العامل فى القانون المصرى بعدم طاعة أوامر رب العمل التى تعرض حياته أو صحته أو سلامته للخطر. وهو ما نص عليه فى المادة ٦٨٥/ب مهنى : «يجب على العامل أن يأتى بأوامر رب العمل الخاصة بتنفيذ العمل الذى يدخل فى وظيفة العامل، إذا لم يكن فى هذه الأوامر ولم يكن فى إطاعتها ما يعرض للخطر».

لذا يرى الفقه المصرى أن فى أمر رب العمل بما يمس صحة وسلامة العامل بالخطر، مسوغاً شرعياً يبرر له التملص من طاعة أوامر رب العمل، دون أن يتعرض العامل للمسئولية عن الإخلال بالتزامه^(١).

والحكم السابق ينسحب على كافة العاملين المرتبطين برب العمل بعلاقة عمل، ولو لم يكونوا خاضعين لقانون العمل، لإيراد النص السابق بالمجموعة المدنية وليس بتشريع العمل.

ب- كذلك كان حرى على المشرع المصرى أن يراعى النص على ضمانات

(١) إيهاب حسن إسماعيل - وجيز قانون العمل، الجزء الأول عقد العمل الفردى - بند ١١٠، ص ١٩٥، طبعة ١٩٧٧ بلا ناشر، وفى نفس المعنى حسن كيرة - سابق الإشارة - بند ١٥٤، ص ٣٠٩، ولييب شنب - سابق الإشارة - ص ١٤٧، ويس يحيى - سابق الإشارة - بند ١١٠، ص ١٦١.

للعامل عضو لجنة الصحة والسلامة المهنية ضد الفصل أو المساس بأجره ومستحقاته الأخرى على غرار ما نص عليه المشرع الفرنسي، على أن تكون هذه الضمانات كاملة بتدارك أوجه القصور التي وقع فيها المشرع الفرنسي بشأن هذه الضمانات وكانت محطاً لنقد الفقه، فيتعين أن يتمتع عضو اللجنة بهذه الضمانات طوال فترة عضويته دون أن يفترق ذلك على فترة محدودة أو على أن تكون رابطة العمل محددة المدة.

ج- وأخيراً كان أجدر بالمشرع المصري أن يحذو حذو المشرع الفرنسي في تغليظ العقوبة الجنائية عن مخالفة التزامات رب العمل بصحة وسلامة العامل المهنية، فالحبس لمدة ٣ أشهر والغرامة التي لا تقل عن ٥٠ جنيهاً أضحت غير رادعة أو فعالة في مجال يمس بحياة وسلامة العامل. لذا حرص المشرع الفرنسي على تشديد العقوبة في تشريعه الحالي عن تشريعه السابق عليه.

فقرة (٨٣): وعلى ذلك لقانون العمل دور هام في حماية العامل في المخاطر المهنية تارة يكون بالوقاية من هذه المخاطر وتارة يكون عن طريق التعويض التكميلي عن المضار التي لم يكفل قانون التأمينات الاجتماعية تغطيتها، لتستكمل دائرة الحماية الاجتماعية للعامل عن طريق كل من قانون التأمينات الاجتماعية وقانون العمل معاً.

ولا ينقص الحماية السابقة في قانون العمل بمصر سوى استكمال أوجه القصور بها مثل :

- * تقرير حق الانسحاب صراحة للعامل كوسيلة وقائية فردية ضد المخاطر المهنية التي أغفل رب العمل تداركها.
- * والنص على ضمانات للعامل عضو لجنة الصحة والسلامة المهنية من بطش رب العمل أو المساس بحقوقه كيداً له.
- * وبتشديد العقوبة الجنائية بشقيها المالي والماس بالحرية، لضمان فعالية التزامات الصحة والسلامة المهنية على رب العمل وضمنات عدم مخالفتها.

المراجع

أ- باللغة العربية:

- ١- أحمد حسن مرعى : الوجيز فى القانون الاجتماعى، الناشر دار النهضة العربية، الطبعة الأولى، ١٩٩٢.
- ٢- أحمد شوقى المليجى : التشريعات الاجتماعية، بلا ناشر، طبعة نادى القضاة، ١٩٨٢.
- ٣- أحمد عبدالتواب محمد بهجت : أحكام قانون العمل، الناشر مكتبة النصر بالقازيق، طبعة ١٩٩٨.
- ٤- إيهاب حسن إسماعيل : وجيز قانون العمل، الجزء الأول عقد العمل الفردى، بلا ناشر، طبعة ١٩٧٧.
- ٥- جميل عبدالباقى الصغير : القانون الجنائى والإيدز ، الناشر دار النهضة العربية ، الطبعة الأولى .
- ٦- حسان الدين كامل الأهوانى : شرح قانون العمل، بلا ناشر، طبعة ١٩٩١.
- ٧- حسن عبدالرحمن قدوس : التعويض عن إصابة العمل، بين مبادئ المسؤولية المدنية والتأمين الاجتماعى، الناشر مكتبة الجلاء الجديدة بالمنصورة، الطبعة الأولى.
- ٨- حسن كيرة : أصول قانون العمل، عقد العمل، الناشر منشأة المعارف بالاسكندرية، الطبعة الثالثة ١٩٧٩.
- ٩- راغب بطرس بك : شرح عقد العمل الفردى، الناشر مكتبة الأنجلو المصرية، طبعة ١٩٤٥.
- ١٠- سعيد سعد عبدالسلام : الالتزام بضمان السلامة فى عقد العمل، بلا ناشر، الطبعة الأولى بلا سنة طبع.
- ١١- فتحى عبدالصبور : الوسيط فى قانون العمل، الجزء الأول، علاقات العمل الفردية، بلا ناشر، سنة الطبع ١٩٨٥.
- ١٢- محمد لبيب شنب : شرح قانون العمل، الكتاب الأول، عقد العمل الفردى، الناشر دار النهضة العربية، الطبعة الثالثة، ١٩٧٦.
- ١٣- محمود جمال الدين زكى :
- عقد العمل الفردى، الناشر دار النهضة العربية، الطبعة الثانية ١٩٨٢.
- قانون العمل، الناشر دار النهضة العربية، الطبعة الثالثة، ١٩٨٣.
- ١٤- يس محمد يحيى : قانون العمل المصرى والسودانى، دراسة مقارنة، الناشر دار النهضة العربية، الطبعة الثالثة، بلا سنة طبع.

ب- باللغة الفرنسية :

- 1- Bernard Teyssie : Hygiene, Sécurité et conditions de Travail (J.C.P. 1984, Doc., No. 3129).
- 2- Daniel Berrra : Aspects Juridiques des problèmes posés par le SIDA dans les relation de travail.
(La Semaine Social Lamy, 1988, Supplément eu No. 416).
- 3- F. Jullien : Lamy Social 1985.
- 4- Odile Godard :
 - * Note Sous Cass. Soc. 31/10/1984.
(J.C.P. 1985 - Jur. II - No. 20498).
 - * Note Sous Cass. Soc. 11/12/1986.
(J.C.P. 1986 - Jur. II No. 20807)
- 5- N. Catala et J. e. Soyer : La Loi du 6 déc. 1976 Rérelative au développement de la prévention des Accidents du travail (J.C.P. 1977 et G.J- 2868, ed C.i. -11-12468).
- 6-Jean - Maurice Verdier :
Droit du Travail huitémentoz dalloz, Paris 1986.
- 7-Nicolas Valticos :
Traité de droit du Travail sous la direction de G.H.Comerlymck, paris Librairie dalloz 1970.
- 8-Saint - Jours.
De la dérive de la Jurisprudence en matière de protection des victimes d'accident du Travail (J.C.P. 1985, I, 3200).

