

امتناع العامل عن التنفيذ في التشريع الجزائري
الأستاذ مهدي بخدة

يعتبر تنفيذ العامل لعمله المنوط به من أولى الالتزامات إن لم نقل أنه يمثل الالتزام الأصلي لأن رب العمل لا ينتظر من العمل سوى أن يقدم له عملا أو خدمة وما عدا ذلك من الالتزامات تعتبر التزامات مرتبطة بالالتزام الأصلي مثل بذل العناية المطلوبة وتنفيذ العمل وفق مقتضيات حسن النية وما ينتج عنها من حظر للمنافسة ومنع العامل من كشف أسرار مهنته وضرورية أن يعتد بالتنفيذ الشخصي متى استدعت ذلك طبيعة العمل أو اقتضت الأعراف والعادات المهنية أو الاتفاقيات وغير ذلك من التزامات العامل المرتبطة بعنصر العمل.

وفي ذلك تنص الفقرة الأولى من المادة 07 من قانون علاقات العمل: يخضع العمال في علاقات العمل للواجبات الأساسية التالية: أن يؤديوا بأقصى ما لديهم من قدرات الواجبات المرتبطة بمنصب عملهم ويعملوا بعناية ومواظبة في إطار تنظيم العمل الذي يضعه المستخدم.

فالالتزام الذي يقع على عاتق العامل والمتعلق بتنفيذ الواجبات المرتبطة بمنصب العمل وكذا بذل العناية والمواظبة ينص عليها القانون انطلاقا من نص الفقرة الأولى من المادة 07 من قانون 90/11.

ومن جهة أخرى فأي التزام تضمنه العقد وارتضاه الطرفان لاسيما ما كان من جانب العامل ينبغي على هذا الأخير أن ينجزه وأن يقوم بمراعاته إذ لا يكون لرب العمل أو العامل تعديل ما اتفقا عليه

ضمن بنود العقد وأخذاً بمبدأ القوة الملزمة للعقد حيث أوردت المادة 106 من القانون المدني الجزائري: بأن: العقد شريعة المتعاقدين فلا يجوز نقضه ولا تعديله إلا باتفاق الطرفين أو للأسباب التي يقررها القانون.

ولا نتحدث في هذا المقام إلا على العمل المتفق عليه حيث يتفق كل من التشريع المدني وتشريع العمل على ضرورة الالتزام بما تم الاتفاق عليه دون الأخذ بما يعدل عن طريق الإرادة المنفردة لأحد أطراف علاقات العمل تطبيقاً لنص المادة 106 من القانون المدني ولنص المادة 63 من قانون علاقات العمل.

وكما أوجب تشريع العمل على العامل تنفيذ العمل المنوط به فإن القانون المدني باعتباره القاعدة العامة سار على هذا الاتجاه وحمل العامل صراحة المسؤولية العقدية نتيجة عدم التنفيذ أو تأخيره عن التنفيذ بحيث لا يقتضي نص المادة 176 م ج إلا ذلك: إذا استحال على المدين أن ينفذ الالتزام عينا حكم عليه بالتعويض الضرر الناجم عن عدم تنفيذ التزامه ما لم يثبت أن استحالة التنفيذ نشأت عن سبب لا يد له فيه ويكون الحكم كذلك إذا تأخر المدين في تنفيذ التزامه.

ومن جهة أخرى تلزم القواعد العامة للقانون المدني المدين الذي يقع على عاتقه الالتزام بعمل بضرورة تحمل مسؤوليته العقدية حال ارتكابه خطأ جسيماً أو كان وفاءه ملتبساً بغش فقد حملت المادة 172 ق⁽¹⁾ م ج معاقبة المدين في هذا الشأن ونصت على أنه: في الالتزام بعمل

إذا كان المطلوب من المدين أن يحافظ على الشيء أو أن يقوم بإدارته أو أن يتوخى الحيلة في تنفيذ التزامه فإن المدين يكون قد وفى بالالتزام إذا بذل في تنفيذه من العناية كل ما يبذله الشخص العادي ولو لم يتحقق الغرض المقصود هذا ما لم ينص القانون أو الاتفاق على خلاف ذلك، وعلى كل حال يبقى المدين مسئولاً عن غشه أو خطأه الجسيم.

فإذا كان المدين مسئولاً حال امتناعه أو تأخره في التنفيذ وفق نص المادة 176 السابقة بمعنى أنه يتحمل المسؤولية العقدية في إطار القانون المدني فهل تنسحب تلك العقوبة على العامل مما يمنح للمستخدم الحق في مطالبة عامله بالتعويض متى امتنع عن التنفيذ؟

لمعالجة هذه الإشكالية علينا أن نتطرق للآثار المترتبة عن عدم تنفيذ العامل لعمله في تشريع العمل الجزائري في المبحث الأول وفي التشريع المدني في المبحث الثاني.

المبحث الأول: امتناع العامل عن التنفيذ في تشريع العمل

تقضي القواعد العامة للعقود بأن يقوم كل من المتعاقدين بتنفيذ ما عليه من التزامات الناشئة عن العقد سواء أكانت تلك العقود فورية التنفيذ أو متراخية وسواء أكانت عاجلة التنفيذ أو مؤجلة ومن بينها عقود العمل فبمجرد حلول أجل تنفيذها صار المدين ملزماً بذلك.

ووضعا لمبدأ إلزامية التنفيذ موضع التطبيق تستدعي علاقات العمل التزام العامل بالقيام بالعمل المنوط به والذي تم الاتفاق على

طبيعته (نوعه) وزمان ومكان تنفيذه بحسب الأصل حيث تنص الفقرة 1 و2 من المادة 7 من قانون 11/90: يخضع العمال في إطار علاقات العمل للواجبات الأساسية التالية: أن يؤدوا بأقصى مال ديهم من قدرات الواجبات المرتبطة بمنصب عملهم ويعملوا بعناية ومواظبة في إطار تنظيم العمل الذي يضعه المستخدم، - أن يساهموا في مجهودات الهيئة المستخدمة لتحسين التنظيم والإنتاجية.

وكما هو معلوم فإن عقد العمل يتميز بأنه عقد ملزم للجانبين لذا فالعمل المطلوب أداءه والذي يمثل محل عقد العمل وفي نفس الوقت حقا للمستخدم ليس التزام بشيء مادي معين بقدر ما هو التزام ببذل مجهود بدني أو فكري دونما محاسبة العامل على النتيجة وهو أيضا الجهد الذي لا يملك كل من العامل وصاحب العمل حقا مباشرا عليه بل إن الحق وفق رأي بعض الفقه (2) يستقر عند المطالبة بالأجر حال أداء العمل وبالتعويض حالة إخلال العامل بالتزاماته.

عموما يعد تنفيذ العمل التزاما أصليا باعتباره مادة العلاقات بين العامل ورب العمل ومع ذلك لا يعني القيام به وحده تنفيذ عقد العمل رغم أن العمل يمثل عنصرا من عناصر عقد العمل والمميزة له عن غيره من العقود الأخرى بينما تمثل الالتزامات الأخرى التزامات متفرعة عن الالتزام الأصلي وتعد من مستلزمات التنفيذ كالأداء الشخصي أو التنفيذ تبعا لمقتضيات حسن النية أو التنفيذ الذي يتطلب بذل عناية معينة وغير ذلك لأن العامل جزء من المشروع يلتزم بأن يكون أميناً ومخلصاً (3)

وأن يكون سلوكه مستقيماً داخل مؤسسة العمل وعموماً عليه أن يتصرف بالاجابية نحو المشروع.

ولو أننا نستطيع أن نجمل القواعد السلوكية المشترطة في العامل بضرورة التزامه بمبدأ حسن النية ولو أغفل الطرفان النص عليه باعتباره أحد أسس العدالة في سائر الروابط القانونية وعلى ذلك يجب أن يسلك كل طرف في العقد مسلك الرجل الأمين صاحب الضمير دون الوقوف عند حرفية النص،⁽⁴⁾ ولا شك أن استعمال الغش من طرف العامل ولو أثناء ترشحه للعمل يعد مخالفة لمبدأ حسن النية. حيث سار القضاء الاجتماعي في هذا الاتجاه وجعل تسريح العامل أمراً مشروعاً عند استعماله الغش عن طريق أي كتمان أو تصريح كاذب يخص وضعيته المهنية قبل التعاقد⁽⁵⁾ على أن نذكر في هذا المقام أن عقوبة التسريح تصنف على أنها ذات طابع تأديبي وليس مدني.

وتختلف في هذا الشأن أداء العمل بين ما يطلبه المستخدم من العامل البسيط وما يطلبه من الإطارات داخل المشروع حيث يتزايد بالنسبة لكبار العمال أو الإطارات فإذا كان رب العمل يطلب من عماله المرءوسين مجرد الكفاءة الفنية فإنه يطالب كبار العمال بكفاءة عالية فهم في نظر العمال سلطة رئاسية ومنتظر منهم أن يعملوا بما يتفق والثقة التي أولاهاهم إياها رب العمل والسلطة التي منحها لهم.

وعلى كل فإن التقييد بمثل هذا الالتزام أي تنفيذ العمل وفق ما تم الاتفاق عليه إنما يقتضي القيام به بصفة مستمرة ومنتظمة وشخصية طبقاً

لما ورد في عقد العمل تطبيقا للفقرة الأخيرة من المادة 07: أن يراعى الالتزامات الناجمة عن عقد العمل.

ونذكر في هذا المقام أن المقصود بالعمل في قانون علاقات العمل الجزائري هو العمل المتفق عليه إذ لا يلتزم العامل بعمل آخر دون رضاه عكس تشريعات العمل المقارنة التي سمحت بالخروج عن ما تم الاتفاق عليه وألزمت العامل بضرورة الاستجابة للتعديلات التي ساقها رب العمل إليه خاصة إذا لم يختلف العمل الجديد عن العمل القديم أو كانت مقتضيات الحال تتطلب تدخل إرادة رب العمل لتعديل العمل انطلاقا من المصلحة التي تقرها القوانين لرب العمل كي يحميها ويحافظ عليها.

وفي سبيل ذلك أقرت تلك التشريعات حق رب العمل في لجوءه إلى التعديل بما يتناسب ومصلحة العمل الأمر الذي يؤثره على غيره في احتكار سلطة تعديل بعض بنود العقد لا سيما تغيير طبيعة العمل سواء كان التغيير يتعلق بعنصر أو شرط جوهري مؤثرا في العقد ويمس بحقوق العامل أم أن ليس له أي تأثير على العلاقة الاتفاقية.

بخلاف تشريع العمل الجزائري الذي لم يشر إلى إمكانية لجوء رب العمل إلى تعديل بنود عقد العمل بصفة انفرادية واكتفى بجواز التعديل الثنائي الذي يكون محله إرادة الطرفين العامل والمستخدم بمعنى أن إرادة العامل ينبغي أن يكون لها اعتبار في أي تعديل حيث نصت المادة 63 من قانون 11/90 على ما يلي: يمكن تعديل شروط عقد العمل وطبيعته بناء على الإرادة المشتركة للعامل والمستخدم مع مراعاة أحكام هذا القانون.

وهذا يدل على أن تشريع العمل الجزائري أبقى على مبدأ العقد
شريعة المتعاقدين حماية لحقوق العامل طالما أن التشريعات الأخرى أجازت
لرب العمل الانفراد بالتعديل في حدود معينة.

والسؤال الذي يثور في هذا الموضوع يتعرض لمسألة في غاية الأهمية
ونخص بالذكر هنا إغفال العقد فرديا كان أو جماعيا لطبيعة العمل وترك
ذلك دون تحديد أي لا يوجد اتفاق صريح بهذا الشأن.

ينظر الفقه والقضاء حينها إلى إمكانية الرجوع إلى النظام الداخلي
الذي قد يتضمن توصيف الوظائف وتقييمها⁽⁶⁾ وإلا اعتبر الاتفاق ضمينا
مما يُمكن من الاعتياد بما يقوم به عامل مماثل لدى نفس رب العمل وإذا
تعذر ذلك تم تحديد طبيعة العمل وفقا للعرف أو بمقتضى قواعد العدالة
غير أن فرض إغفال نوع العمل يعد نادرا من الناحية العملية⁽⁷⁾.

ولذلك يظل تحديد مضمون العمل في بنود العقد أمرا هاما يمثل فائدة
مزدوجة فهو يمكن صاحب العمل من الاحتجاج بمضمون العقد في
مواجهة العامل متى أخل بالتزامه ويسمح للعامل لمعرفة مضمون التزامه
على وجه التحديد.

فالنصوص القانونية التي جاء بها تشريع العمل الجزائري لا
توجب على العامل سوى أداء الالتزامات الناجمة عن عقد العمل وأي
خروج عن ذلك يعفي العامل من المسؤولية إذا امتنع عن التنفيذ إلا إذا
كان هناك فائدة أكثر للعامل حيث تسمح المادة 62 من قانون 11/90
بتعديل عقد العمل الفردي إذا جلب التعديل منفعة للعامل أكثر مما نص

عليها العقد: يعدل عقد العمل إذا كان القانون أو التنظيم أو الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية تملّي قواعد أكثر نفعاً للعمال من تلك التي نص عليها عقد العمل.

قضاء لا يلتزم العامل إلا بما تم الاتفاق عليه ولا يمكن مؤاخذته على رفضه القيام بعمل لا يتفق مع ما جاء بنصوص العقد⁽⁸⁾ أو معاقبته على خطأ ارتكبه بمناسبة عمل لا صلة له بالعقد أو الاستناد إلى هذا الخطأ كسبب حقيقي وجدي للتسريح.⁽⁹⁾

ويرى القضاء الفرنسي أيضاً أنه عند تحديد مضمون العمل في العقد فلا يمكن من حيث المبدأ الخروج عن هذا الاتفاق ولا يمكن بحسب الأصل تكليف العامل بعمل يخرج عن اختصاصه ولا يتفق مع مؤهلاته أو أجره⁽¹⁰⁾ إلا بشكل استثنائي بما يتماشى وحالة الضرورة أو القوة القاهرة أو كان العمل لا يختلف اختلافاً جوهرياً عما تم تحديده في العقد.

ويجب التأكيد على أنه يجب الاتفاق على جنس العمل⁽¹¹⁾ سواء كان الاتفاق صريحاً تضمنته بنود العقد الفردي أو الجماعي أو النظام الداخلي أو كان الاتفاق ضمناً يستخلصه القاضي من الأعراف المهنية أو بمقتضى قواعد العدالة فإن لم يوجد أي النوعين من الاتفاق صار العقد باطلاً لانعدام المحل.

وتبقى لطرفي العقد الحرية في تحديد العمل من حيث جنسه ونوعه وزمان ومكان مباشرته بما يتضمن تحديدا لمحل التزام العامل إعمالا للقواعد العامة في تعيين محل الالتزام حيث تنص المادة 94 من القانون المدني: إذا لم يكن محل الالتزام معيناً بذاته وجب أن يكون معيناً بنوعه ومقداره وإلا كان العقد باطلاً.⁽¹²⁾

مؤدى جل ذلك أن العامل يلتزم بأداء مضمون العمل المحدد في الاتفاق أو النظام الداخلي وبالتالي العبرة بمضمون العمل لا على تحديد الوظيفة بسبب انه لا ينبغي التعويل على المسميات بل لا يعتد إلا بالشروط والأوصاف الواردة في العقد الدالة على نوع العمل المتفق عليه⁽¹³⁾.

من جهة أخرى يلتزم العامل بأداء العمل المكمل أو الضروري للعمل الذي تم الاتفاق عليه⁽¹⁴⁾ لأن ذلك يعد مرحلة لا غنى عنها من مراحل العملية الإنتاجية مثل تنظيف الأدوات ومعاول العمل أو كل ما يتعلق بالعمل السابق أو اللاحق للعمل الأصلي والضروري له.

علما بان المشرع الجزائري كان واضحا في هذا الشأن وجمع الالتزام بعمل في كل ما هو مرتبط بمنصب العمل ذلك ما نجده في نص المادة 07 من قانون 11/90 بوضوح إذ ألزمت العامل بأن يؤدي الواجبات المرتبطة بمنصب عمله، بمعنى أن ينظر العامل إلى مضمون العمل المنوط به وفق العقد.

ولقد سار القضاء في مصر على ذلك في اعتبار نوع أو طبيعة العمل المعهود به إلى العامل فاعتبرت محكمة النقض المصرية أن لتعيين العمل يكفي بيان جنس الخدمة بغير تحديد لنوعها ومدائها في عقد العمل ويتعين الرجوع إلى الأعمال التي يقوم بها نظراؤه وإلا تحددت بالرجوع إلى العرف فإن لم يوجد حددها القاضي طبقا لمقتضيات العدالة⁽¹⁵⁾.

وتطبيقا لذلك يلتزم العامل بأن ينفذ تعهداته التي قطعها في عقد العمل سواء ما تعلق بهذا الاتفاق من نوع العمل المسند إليه أو زمان أو مكان مباشرته (مضمون التزام العامل بتنفيذ العمل) ويرتب الامتناع كلية عن أداء ما عليه وفق نوع العمل أو تم تأخيره عن مواعده أو تم تغيير مكان الأداء المسؤولية العقدية لأن ذلك يعد خطأ منه يستوي في ذلك امتناعه عن عمد أو إهمال أو جهل منه إلا إذا انتفت علاقة السببية بين فعل العامل والضرر الذي لحق برب العمل ولا يتصور ذلك إلا في حالة انعدام التنفيذ بفعل السبب الأجنبي.

وبناء عليه يعتبر امتناع العامل عن الالتحاق بمنصب عمله سواء أخرج الالتحاق أو انتفى منه أصلا سببا لمطالبة رب العمل بالتعويض عن عدم التنفيذ كما أن الاجتهاد القضائي الفرنسي اتجه إلى قبول المسؤولية التعاقدية للعامل في كل ما تسبب فيه من ضرر لصاحب العمل.⁽¹⁶⁾

ولهذا الشأن يلتزم العامل في ظل التشريع المصري بالقيام بما من شأنه أن يبرئ ذمته من الالتزام بإنجاز العمل المطلوب منه اتفاقا وليس

من حقه وحده أن يغير طبيعة العمل ولا مكان العمل أو زمانه وفي العكس من ذلك يمكن للمستخدم انطلاقاً من السلطة التنظيمية التي يمارسها أن يغير من طبيعة أو مكان أو توقيت العمل لمصلحة العمل بشرط أن لا يكون القصد من هذا التغيير الإساءة إلى العامل.

ويمكن أن نذكر في سياق ذلك أنه إذا كان العامل قد كلف بتنفيذ العمل ولم يتضمن الاتفاق تحديد مكان العمل وكانت نشاطات المستخدم تتم في عدة أماكن فإن لهذا الأخير بمقتضى سلطته الإدارية والتنظيمية⁽¹⁷⁾ أن يلزم العامل بالعمل في أي منها وله أن ينقله إلى مكان آخر ولا يبقى للعامل غير الالتزام بتنفيذ أوامر المستخدم بالنقل وإلا كان مخلاً بأحد التزاماته الجوهرية بما يخول للمستخدم المطالبة بالتعويض عن الأضرار التي تكبدها.

ولكن إذا اقترح المستخدم على العامل تعديل العمل أو مكانه فإن رفض العامل للاقتراح لا يؤدي إلى المساس بمركزه الوظيفي مما يستخلص منه أن صاحب العمل لا يصر على تنفيذ الاقتراح رغماً عن العامل في حالة رفضه له وفي هذه الحالة يعد ترك العامل لعمله عقب هذا الاقتراح متعللاً بأنه دفع لترك العمل بتصرفات رب العمل خطأً منه⁽¹⁸⁾.

كما قضى بأن مجرد إعلان صاحب العمل لإرادته بتغيير مكان العمل دون أن يوضع ذلك موضع التطبيق لا ينسب إنهاء العمل لرب العمل إذا أصر العامل على إنهاء العمل قبل تطبيق هذا التعديل⁽¹⁹⁾.

ويرى بعض الفقه⁽²⁰⁾ أن هذه الحالة لا تستقيم مع إعلان الإرادة الجازمة من رب العمل بالتعديل والمطالبة بوضعه موضع التطبيق إما في الحال من غير وضع مدة أو اقتران هذا التعديل المرتقب بأجل محدد لأن الأجل يشكل مهلة إخطار للعامل وبالتالي إنهاؤه للعمل كان بسبب تصرفات رب العمل.

ومن ذلك لا يجوز لرب العمل أن يفرض على العامل عملاً لم يتم الاتفاق عليه إلا في حالات تستدعيها ضرورات العمل أو استند هذا التغيير على شرط يميزه عقد العمل أو الاتفاقيات الجماعية أو العادة المهنية⁽²¹⁾ الأمر الذي يجعل رفض العامل لذلك مشروعاً لا يحمله أية مساءلة تعاقدية ولا يحمل سبباً جدياً وحقيقياً للفصل غير أن العامل يتحمل المسؤولية إذا أعلن موافقته على العمل الذي تم تعديله ثم اعترض عليه فيما بعد⁽²²⁾.

وفضلاً عما هو متاح لرب العمل في لجوءه إلى المطالبة بالتعويض عما لحقه من ضرر يمكنه أن يستعيض عن ذلك بتوقيع العقوبة التأديبية على العامل الممتنع أو المتأخر في تنفيذ العمل المتفق عليه إلا أن الفرق بين لجوء رب العمل إلى المساءلة العقدية ولجوءه إلى المساءلة التأديبية ينبي على ارتكاب العامل لخطأ نتج عنه ضرر لرب العمل في الأولى وارتكاب العامل لخطأ مهني في الثانية ولو لم يحصل الضرر.

ذلك أن قيام المسؤولية العقدية يستدعي الأركان الثلاثة بما فيها الضرر والتي تتحقق غالباً في التصرفات التي تعد خطأ جسيماً من العامل

ويدخل في ذلك الامتناع عن العمل فالعبرة عند تحمل العامل للمسئولية العقدية تكمن في الضرر الذي يصيب المشروع لأن المراد من وجودها جبر الضرر بينما لا تتطلب العقوبة التأديبية سوى الخطأ المهني المنصوص عليه في النظم الداخلية للمؤسسة لأن العبرة في الخطأ مهما كان نوعه لا الضرر⁽²³⁾ عدا الخطأ الجسيم الذي يستدعي عقوبة الفصل.

ويقع عبء إثبات خطأ العامل أي امتناعه عن الأداء أو تأخيره على رب العمل مع الإشارة في هذا المقام إلى أن تلك المسؤولية تنتفي من جانب العامل إذا أثبت أن امتناعه عن التنفيذ أو تأخيره يرجع لسبب أجنبي كإثباته لتدخل القوة القاهرة أو الحادث المفاجئ.

وإذا كان الأمر كذلك في غالب التشريعات الاجتماعية المقارنة فإن تشريع العمل الجزائري ركن إلى المساءلة التأديبية ولم يشر بتاتا إلى تحمل العامل لمسئولية العقدية عند امتناعه عن التنفيذ أو تأخره عنه واكتفى بمساءلة العامل تأديبيا دون مطالبته بالتعويض.

المبحث الثاني: امتناع العامل عن التنفيذ في التشريع المدني

رتب المشرع المدني الجزائري الخطأ العقدي على كل مدين لم يتم بتنفيذ التزاماته بنصوص كثيرة منها نص المادة 164 التي تجبر المدين على تنفيذ التزامه عينا متى كان ذلك ممكنا بعد إعداره ومن جهته أقر القضاء الجزائري المسئولية العقدية للمدين في حالة امتناعه عن التنفيذ⁽²⁴⁾.

ويستدل على حكم تحمل العامل للمسئولية العقدية عند امتناعه عن التنفيذ بالنصوص العامة الواردة في القانون المدني بحيث لا يقتضي

نص المادة 176 م ج إلا ذلك: إذا استحال على المدين أن ينفذ الالتزام
عينا حكم عليه بالتعويض الضرر الناجم عن عدم تنفيذ التزامه ما لم
يثبت أن استحالة التنفيذ نشأت عن سبب لا يد له فيه ويكون الحكم
كذلك إذا تأخر المدين في تنفيذ التزامه.

ومفهوم النص السابق واضح بدلالته على التزام المدين على وجه
العموم والعامل في هذا الخصوص بدفع التعويض بسبب امتناعه
الإرادي عن تنفيذ عمله ذلك أن الاستحالة التنفيذ الناشئة عن سبب
خارج إرادة المدين المستثناة في النص لا تترك سبيلا إلى أن نعتقد بأن
المقصود هو الامتناع عن التنفيذ.

لاشك أن الحكم بتحميل العامل المدين المسؤولية وإلزامه
بالتعويض ينسحب على تأخره في إنجاز ما تعهد به لرب العمل بحيث
يستوي في هذا الشأن بالنسبة للعامل (المدين بالتزام أداء العمل) عدم
تنفيذه للالتزام أو تنفيذه في غير مواعده بأن تم تأخير إنجاز العمل المكلف
به فبكليهما يتحمل العامل المسؤولية العقدية ويمنح القانون لرب العمل
الحق في المطالبة بالتعويض لأن في كلتا الحالتين تم بإرادة من العامل
بقصد منه أو بغير قصد تفويت منفعة قصدها رب العمل من وراء إبرامه
للعقد.

من جهة أخرى تلزم القواعد العامة للقانون المدني المدين الذي
يقع على عاتقه الالتزام بعمل بضرورة تحمل مسؤوليته العقدية حال

ارتكابه خطأ جسيماً أو كان وفاءه ملتبساً بغش فقد حملت المادة 172 ق(25) م ج شقين في نصها يملي الشق الأول من النص معيار العناية المعتادة في تنفيذ العامل لالتزامه بينما يتحدث الشق الثاني عن تحمل العامل لمسئوليته العقدية حالة الغش و الخطأ الجسيم.

تنص المادة 172 على ما يلي: في الالتزام بعمل إذا كان المطلوب من المدين أن يحافظ على الشيء أو أن يقوم بإدارته أو أن يتوخى الحيلة في تنفيذ التزامه فإن المدين يكون قد وفى بالالتزام إذا بذل في تنفيذه من العناية كل ما يبذله الشخص العادي ولو لم يتحقق الغرض المقصود هذا ما لم ينص القانون أو الاتفاق على خلاف ذلك. وعلى كل حال يبقى المدين مسئولاً عن غشه أو خطأه الجسيم.

يتبين من هذا النص أن الالتزام ببذل عناية إما أن يكون متعلقاً بشيء أو بعمل وفي كلتا الحالتين يعد المدين منفذاً لالتزامه إذا بذل في هذا التنفيذ عناية الشخص العادي حتى ولو لم يتحقق الهدف المقصود من الالتزام من وجهة نظر الدائن وقد يوجب القانون أو الاتفاق بذل عناية أكبر أو أقل من عناية الشخص العادي على أنه في حالة الاتفاق لا يجوز أن يصل هذا الاتفاق إلى حد إعفاء المدين عن غشه أو خطأه الجسيم. (26)

ومن خلال المادة 172 السابقة يتبين أن المشرع المدني الجزائري قام بإعمال القواعد العامة المعروفة في القانون المدني وطبقها في حالة عقود

العمل ذلك أن الالتزام بعمل المنصوص عليه في بداية النص لا نجده إلا في علاقات العمل ومن ثم حمل النص المسؤولية العقدية للعامل حالة إذا بدر منه غش أو ارتكب خطأ جسيماً⁽²⁷⁾.

ولقد اعتد المشرع هنا بمدى جسامه الخطأ الذي يستوي فيه العمد وغير العمد بصرف النظر عن جسامه الضرر الذي يلحق الدائن نظراً لعمومية النص.

ومن المفيد في هذا المقام أن حسن النية عموماً هو القصد إلى عدم الإضرار بالغير⁽²⁸⁾ مما يجعلنا نقول أن أي تصرف من العامل يتصف بالغش يعد مخالفاً لمبدأ حسن النية الذي يشترطه المشرع المدني الجزائري بنص المادة 107 حيث تقضي بأنه: يجب تنفيذ العقد طبقاً لما اشتمل عليه وبجسنة نية.⁽²⁹⁾

وعلى العموم فإن نصي المادة 172 و176 من القانون المدني الجزائري قد أفادا بأن عدم التنفيذ المطلوب من العامل يحمله المسؤولية العقدية ويمنح لرب العمل الحق في مطالبته بالتعويض أمام القضاء المدني سواء أكان قد امتنع فعلاً عن تنفيذ ما عليه أو تأخر عن ذلك أو صاحب تنفيذه لعمله غش أو خطأ جسيماً إذ يستوي في حق استيفاء التعويض من العامل كل هذه الحالات كون العامل في هذه التصرفات لم يلتزم بمبدأ حسن النية في التنفيذ من جهة ومن جهة أخرى تعد إرادة العمل مصدراً لتلك التصرفات.

وتطبيقاً لذلك فإن العامل الذي يقوم بما يخالف مبدأ حسن النية جراء تعمد من العامل بعدم التنفيذ أو تأخره فيه أو بمناسبة إهماله أو تقصيره بما لا يتلاءم والمؤهلات المطلوبة للعمل المنوط به يكون قد تسبب في خسارة

للمشروع بخطئه العقدي بما يحقق تحمله للمسئولية العقدية وبالتالي يجوز
لرب العمل أن يطالبه بالتعويض.

ولا يقتصر مسألة الالتزام ببذل العناية المطلوبة على علاقات العمل
وإنما تتعداه إلى عقود الوكالة والوديعة والإجارة والبيع وغير ذلك من
العقود التي تتطلب الالتزام بالمحافظة على الشيء⁽³⁰⁾ أو المتعلقة بإدارة
الشيء مثل عقد الرهن الحيازي كما في عقود العمل حيث يمكن أن يكون
العامل إطاراً مكلفاً بإدارة المنشأة بصفته سلطة سلمية يعينها رب العمل
لممارسة سلطات الإدارة والتنظيم وحتى التأديب نيابة عنه.

يضاف إلى ذلك أن علاقات العمل تقتضي لا سيما من الإطارات
العاملة بالمشروع أن تتوخى الحيطة والحذر⁽³¹⁾ أكثر في تصرفاتها بما لا يدع
شكاً لإفشائها الأسرار المهنية التي قد تطلع عليها إلا في حدود ما ينص عليه
القانون.

يفيد مضمون المادة 172 السابقة أنها اقتضت على معيار بذل العناية
في هذه الالتزامات الأمر الذي يعني أن ذمة العامل تبرأ قبل رب العمل
بحسب الأصل متى بذل في ذلك عناية الرجل المعتاد ما لم ينص القانون أو
الاتفاق على خلاف ذلك مع تحميل العامل المسؤولية إذا صدر منه غش
أو خطأ جسيم أثناء تنفيذه لعمله.

ومن جهة أخرى يمكن أن يتحمل العامل تبعه استحالة التنفيذ ولو
كانت تلك الاستحالة مردها السبب الأجنبي سواء منعت القوة القاهرة
إنجاز العمل أو حصل حادث مفاجئ جعل استحالة التنفيذ أمراً لا مفر

منه وهذا يكون عن طريق الاتفاق على تشديد المسؤولية العقدية للعامل بمعنى أن الأجير لا يعفى من تحمل مسؤوليته العقدية ولو كان بغير خطأ منه وبالتالي يكون الاتفاق مصدرا يميز لرب العمل مطالبة العامل بالتعويض نتيجة استحالة التنفيذ حيث يستسيغ القول أن اتفاق الطرفين يعتبر بمثابة تأمين للدائن ضد القوة القاهرة أو الحادث المفاجيء⁽³²⁾.

وإذا كانت مسألة تشديد المسؤولية العقدية على العامل لا تطرح أي إشكال طالما أن التشريع المدني الجزائري يقضي بذلك⁽³³⁾ فإن مسألة التخفيف من تلك المسؤولية تجد تطبيقاتها فقط في الخطأ اليسير الذي يرتكبه العامل ذلك أن هذا الأخير يعد من المخاطر اللصيقة بالمشروع يتحملة رب العمل دون أن يتم إعفائه من الغش وارتكاب الخطأ الجسيم.

ويدفع بنا هذا الحكم إلى أن استحالة التنفيذ العيني التي سببها العامل نفسه أو التأخر في التنفيذ لا يقبل فيها الإعفاء طالما أن ذلك تم بإرادة العامل خصوصا أو أي مدين عموما مما يجعل صاحب العمل يقوم مقام الدائن بالتعويض نتيجة هذا الإخلال وبالتالي لا يفرق المشرع بين كل من تدخل العامل وتسببه في استحالة تنفيذه لعمله وتأخيره له من جهة وبين كل من الغش والخطأ الجسيم من جهة ثانية طالما أن مصدر كل ذلك هو إرادة العامل إذ تقضي المادة 176 من القانون المدني الجزائري بما يلي: إذا استحال على المدين أن ينفذ الالتزام عينا حكم عليه بتعويض الضرر الناجم عن عدم تنفيذ التزامه ما لم يثبت أن

استحالة التنفيذ نشأت عن سبب لا يد له فيه، ويكون الحكم كذلك إذا تأخر المدين في تنفيذ التزامه.

ووضعا لهذا الحكم مبررا كافيا للتمييز بين الحالتين نقول أنه إذا كانت لإرادة العامل دور كبير في إنشاء عقد العمل كونه عقدا يقوم على تراضي الطرفين فإن تلك الإرادة تبقى قائمة في إنجاز العمل وبمفهوم المخالفة إذا لم يؤد العامل عمله لسبب خارج عن تلك الإرادة فإن المسؤولية العقدية تنتفي لديه ما لم يوجد اتفاق يقضي بخلاف ذلك، ذلك أن علاقات العمل في هذه الحالة إما أن تعلق إذا كانت استحالة التنفيذ نسبية مثل مرض العامل أو غياب المادة الأولية ريثما يزول سبب المنع وإما أن تقطع ويفسخ عقد العمل بقوة القانون وهو ما يسمى بالانفساخ إذا كانت الاستحالة مطلقة مثل حدوث قوة قاهرة تمنع ذلك.

الخاتمة

من خلال تحليلنا لنصوص قانون العمل والقانون المدني يتبين لنا أن إشكالية امتناع العامل عن التنفيذ إذا ما نظرنا إليها من زاوية التعاقد كون عقد العمل كغيره من العقود المدنية وطبقنا القواعد العامة للقانون المدني تجد حلا لها في إلزام العامل بالتعويض نتيجة تعمده عدم التنفيذ وحتى تأخره فيه بسبب ما ينشأ من أضرار للمتعاقد الآخر تطبيقا لنص المادة 176 من القانون المدني وأن العامل بمجرد تعاقدته سواء أكان العقد فرديا أو جماعيا يلتزم بما ورد فيه تنفيذا لقاعدة العقد شريعة المتعاقدين.

في حين أن علاقات العمل ضمن كل مراحل التشريع العمالي الجزائري وبمختلف نصوصه لم يعتبر سوى بالمسئولية التأديبية للعامل طالما أن العمل لا يؤدي عمله إلا وفق تعليمات وأوامر المستخدم بمعنى آخر أن العامل أثناء تنفيذه لعمله يعد تابعا وأن التبعية القانونية التي تعد عنصرا أساسيا في علاقات العمل تمنع المستخدم من معاقبة العامل مدنيا جراء ما يصدر عنه من عمل أو امتناع عن عمل وبالتالي يتحمل المستخدم تلك الأضرار على أساس نظرية تحمل المخاطر اللصيقة بالمشروع والسبب يعود إلى أن الفلسفة الاجتماعية لمشرعنا العمالي لم تخرج بعد من دائرة الحماية التشريعية للعامل وهذا ما يجعل سائر تشريعات العمل تصب في هذا الغرض إن لم نقل أكثر انخيازا للعامل.

ويؤيد بعض الفقه العربي⁽³⁴⁾ هذا الاتجاه إذ يرى أن التعويض المراد فرضه على العامل عديم الجدوى لعدم ملاءمته العامل مما ينفى معه القدرة على الوفاء نتيجة لوضعيته المالية من جهة ومن جهة أخرى فإن المشرع يحيطه بضمانات تصعب الاقتطاع من أجره وتجعله أمرا عسيرا.

وعلى هذا الاختلاف تتضارب النصوص العامة التي وردت في القانون المدني كون العقد جزء من المنظومة العقدية يخضع لنفس الأحكام الواردة في القانون المدني والتي تطبق على سائر العقود مع النصوص الخاصة التي جاء بها قانون العمل والتي تكتفي بالمساءلة التأديبية التي قد تصل أقصى العقوبة فيها إلى التسريح دون تعويض

للعامل ولكن أيضا دون تعويض للمستخدم وأحيانا مع المساءلة الجنائية إذا ما كان الفعل المرتكب من العامل يصنف على أنه خطأ جنائي بدون الأخذ بالمسئولية المدنية(العقدية) بوصفها لو تم الأخذ بها جزء من الذمة المالية لرب العمل مع الأخذ في الحسبان أن العامل ورءوس الأموال وأدوات العمل وغيرها تُكوّن المشروع المالي للمستخدم الذي قد تلحقه خسارة جسيمة نتيجة لامتناع العامل عن تنفيذ عمله.

والذي نراه أن نصوص القانون المدني قد ساوت بين المتعاقدين بخلاف نصوص العمل التي تنظر إلى العامل بوصفه الحلقة الضعيفة في علاقات العمل التي يجب حمايتها بما يحقق المطالب العمالية من جهة ومن جهة أخرى إعطاء السلطة التأديبية لرب العمل في حالة امتناع العامل عن تنفيذ ما عليه وبصفة عامة ارتكابه لخطأ مهني مهما كانت درجته.

وبذلك أراد المشرع الاجتماعي جبر الحالة الاجتماعية المتدهورة للعامل والاكْتفاء بتأديبه دون التعرض لذمته المالية في شيء على حساب استقرار العلاقات التعاقدية ذلك أن المحافظة على علاقات العمل قد تني رب العمل عن تسريح العامل إذا ما ارتكب خطأ جسيما وتجعله يقبل باستمرار العامل في مشروعه إذا ما قدم له تعويضا عن الأضرار الناتجة عن خطئه بل أن العقاب المدني للعامل يجعله أكثر احترازا من ارتكاب الأخطاء الجسيمة وأكثر استعدادا لتنفيذ عمله في مواعده.

المراجع باللغة العربية

المصادر القانونية والقضائية

القانون المدني الجزائري 58 /75 المؤرخ في 26 /09 /1975 المعدل والمتمم.

قانون العمل الجزائري 11 /90 المؤرخ في 11 /04 /1990 المتضمن علاقات العمل المعدل والمتمم.

قانون العمل المصري 12 /2003 المؤرخ في 07 /04 /2003.

قانون العمل الأردني 08 /1996 المؤرخ في 02 /03 /1996.

قانون الشغل المغربي رقم 65 /99.

المجلة القضائية للغرفة المدنية للمحكمة العليا الصادرة عن قسم الوثائق عدد 2 سنة 1990 وعدد 1 سنة 1989

المجلة القضائية للغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا الصادرة عن قسم الوثائق عدد 3 سنة 1992.

المؤلفات

1. د/ حسام الدين كمال الاهواني شرح قانون العمل الدار الجامعية الإسكندرية 1991
2. د/ محمد لبيب شنب شرح قانون العمل القاهرة 1983
3. د/ محمود جمال الدين زكي عقد العمل في القانون المصري مطابع الهيئة العامة المصرية للكتاب القاهرة 1982
4. د/ محمود جمال الدين زكي الوجيز في قانون العمل مطبعة الاتحاد القاهرة 1964
5. م/ عبد السلام ذيب قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية دار القصبه للنشر الجزائر 2003.
6. د/ محمد حسنين الوجيز في نظرية الالتزام مصادر الالتزامات وأحكامها في القانون المدني الجزائري الشركة الوطنية للنشر والتوزيع الجزائر 1982
7. د/ سعيد الزقرد قانون العمل المكتبة العصرية المنصورة 2007.

8. د/ محمد لبيب شنب الجحود المتبر للعدد مجلة العلوم القانونية والاقتصادية القاهرة عدد 1 سنة 1961.
9. د/ رمضان أبو السعود أحكام الالتزام دار المطبوعات الجامعية الاسكندرية 2006.
10. د/ محمد محمود الزهران قانون العمل دار الجامعة الجديدة الاسكندرية 2005.
11. د/ محمد حسين منصور قانون العمل دار الجامعة الجديدة الإسكندرية 2007.
12. د/ حمدي عبد الرحمان د/ يحيى مطر قانون العمل الدار الجامعية الإسكندرية 1987.
13. د/ جلال مصطفى القرشي شرح قانون العمل الجزائري ج1 ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر 1984.
14. د/ عبد العزيز عبد المنعم خليفة الأحكام العامة لعقد العمل الفردي منشأة المعارف الإسكندرية 2004.
15. د/ عصمت الهواري قضاء النقض في منازعات العمل والتأمينات الاجتماعية المكتبة الانجلومصرية القاهرة 1976.
- المراجع باللغة الفرنسية

1. Camerlyncyk contrat du travail T1 paris 1968
2. Camerlyncyk execution du contrat du travail Rep droit du travail t1 1976
3. Planiol & Ripert traité pratique de droit civil français T1.

الهوامش

1. تقابها المادة 211 من القانون المدني المصري.
2. د/ جلال مصطفى القرشي شرح قانون العمل الجزائري ج1 ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر 1984 ص 95.
3. ذهب بعض الفقه الفرنسي إلى القول بوجود التزام آخر يقع على عاتق العامل لمصلحة رب العمل هو الالتزام بالإخلاص obligation de fidélité يلزمه بالامتناع عن الأضرار بمصلحة العمل انظر:

وقد انتقدت فكرة الالتزام بالإخلاص بسبب أنها توحى إلى الأبوة Paternalisme التي يمارسها رب العمل على عماله والتي تتنافى وعنصر التبعية الذي تقتضيه علاقات العمل والتي تتطلب من العامل أن يعمل تحت تبعية رب العمل دون أن يضر به ومن غير الوصول إلى إنكار الذات أو إهمال مصالحه الخاصة تماما Camerlynck contrat du travail T1 paris 1968

p115 ونضيف في هذا الشأن أن الأبوة المقصودة ما هي إلا تلك الولاية على النفس أو المال أو هما معا يمارسها ولي الأمر على القاصر بخلاف العمل التابع فلا يكلف به إلا العامل الراشد المكلف ببذل جهد وإفراغ جزء من الوقت لصالح رب العمل والذي لا يمكن أن يصل فيه امتثاله وتبعيته أثناء التنفيذ إلى درجة الخضوع المطلق كما هو الشأن بالنسبة للقاصر.

4. د/ حسين عامر القوة الملزمة للعقد ط1 1949 ص67.

5. قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا رقم 64860 بتاريخ 11/02/1991 المجلة القضائية عدد 03 سنة 1992 ص133.

6. Cass. Soc. 9 Mars 1990, Jcp 1991. 11. P 126.

7. د/ حمدي عبد الرحمان د/ يحيى مطر قانون العمل الدار الجامعية الإسكندرية 1987 ص140.

8. Soc. 28 Mars 1995, Dr. Soc, 1995 P505; Soc. 3oct 1991, Rjs, 12/91 No 1386, P743.

9. Soc.. 5nov 1992, Rjs, 12/92 No 1368 P744.

10. Soc. 28 Mars 1995, Dr. Soc, 1995 P505 ; Soc 21fev 1995, Rjs, 2/96 Paris No 193 P123 ; Soc. 16juin 1992, Rjs, 9/92 Versailles No 8 P123.

11. د/ بمجرد تحديد جنس العمل يعتبر التحديد كافيا بما يفني عن تحديد نوع العمل ومداه. همام محمد محمود الزهران - عقد العمل الفردي دار الجامعة الجديدة الإسكندرية 2005 ص252.

12. توافق بلفظها ومعناها المادة 133 من القانون المدني المصري.

13. د/ محمد حسين منصور قانون العمل دار الجامعة الجديدة الإسكندرية 2007 ص275.

14.د/ أحمد سعيد الزقرد قانون العمل المكتبة العصرية للنشر والتوزيع المنصورة 2007 ص329. قررت محكمة النقض المصرية أن التزام العامل بالأمانة طوال خدمته فذلك يمثل التزاما هاما وجوهريا يلزم التزامه باداء العمل ويوجب عليه عدم الخروج على مقتضيات الواجب في أعمال وظيفته. نقض 4041 سنة 69 ق جلسة 2000/12/31 المستحدث من المبادئ القانونية التي قررتها دائرتا العمال والتأمينات الاجتماعية بمحكمة النقض من 2000/10/01 إلى 2001/12/31. المكتب الفني ص117.

15.نقض اجتماعي بتاريخ 1961/03/01 سنة 1961 س 18 عصمت الهواري ص 636. محكمة النقض جلسة 1976/1/24 طعن 264 سنة 1976عصمت الهواري ص197. وقد انتقد بعض الفقه هذه الأحكام لمحكمة النقض بسبب الشكوك التي تحيط بقدرة القاضي على تحديد نوع العمل وفقا لمبادئ العدالة على نحو ما يحدد به الأجر. د/ عبد العزيز عبد المنعم خليفة الأحكام العامة لعقد العمل الفردي منشأة المعارف الاسكندرية 2004ص34. د/ محمود جمال الدين زكي الوجيز في قانون العمل المرجع السابق ص522.

16.م/ عبد السلام ذيب قانون العمل والتحويلات الاقتصادية دار القصبه للنشر الجزائر 2003 ص165.

17.د/ أحمد السعيد زقرد المرجع السابق ص335.

18.Cass. Soc. 26 avr 1984, Bull. civ. V p 121.

19.Cass. Soc. 4fév 1971, Bull. civ, v p 67.

20.د/محمد محمود الزهران قانون العمل دار الجامعة الجديدة الاسكندرية 2005 ص254. د/حسام الاهواني شرح قانون العمل الدار الجامعية 1991 مصر ص445. د/ رمضان أبو السعود أحكام الالتزام دار المطبوعات الجامعية الاسكندرية 2006 ص 64-65.

21.Soc. 14 fév 1980 JCP 80. éd C.I. 8846 p19; soc 11 déc 1985 Dr. soc 86 p210.

22.Cass. Soc. 28 fév 1979 Lamy soc éd 84 p 144.

23.د/أحمد سعيد الزقرد قانون العمل المكتبة العصرية لنشر والتوزيع المنصورة 2007 ص476.

24.قرار الغرفة المدنية للمحكمة العليا بتاريخ 1985/10/30 رقم 34951 م ق عدد 2 سنة 1990 ص44؛ قرار الغرفة المدنية للمحكمة العليا بتاريخ 1983/02/07 رقم 29500 م ق عدد 1 سنة 1989 ص165.

25. تقابها المادة 211 من القانون المدني المصري.

26. د/ رمضان أبو السعود أحكام الالتزام دار المطبوعات الجامعية الاسكندرية 2006 ص

64-65.

27. تقابلها في المعنى المادة 20 من قانون الشغل المغربي رقم 65/99 يكون الأجير مسئولاً في

إطار شغله عن فعله ، أو إهماله ، أو تقصيره، أو عدم احتياطه.

28. عرف بعض الفقه حسن النية بأنها تعني ضرورة مراعاة الإخلاص والأمانة في الوفاء بما

يوجبه العقد من أداء فلا يقتصر سلوك المدين في تنفيذه لالتزامه على الحيلة والمهارة وإنما أيضاً على ضوء

الأمانة والإخلاص في التنفيذ. د/ محمد لبيب شنب الجحود المبتسر للعقد مجلة العلوم القانونية

والاقتصادية القاهرة عدد 1 سنة 1961 ص 61. وعرفها آخرون: حسن النية هو الاستقامة والتزاهة

وانتفاء الغش. د/ حسين عامر التعسف في استعمال الحقوق وإلغاء العقود 1960 ص 76.

29. تقابلها الفقرة الأخيرة من المادة 1134 مدني فرنسي: يجب أن تنفذ الاتفاقات بحسن نية.

Elles (les conventions) doivent être exécutées de bonne foi. والمادة

2 من القانون المدني السويسري: يلتزم كل فرد بممارسة حقوقه وتنفيذ التزاماته وفقاً لقواعد حسن النية.

كما أقر القانون المدني لمقاطعة كينك الكندية سنة 1994 في المادة 1375: إن حسن النية ينبغي أن يحكم

سلوك الأطراف سواء في وقت نشوء الالتزام وقت تنفيذه أو انتهاءه. شرع المدني الياباني في المادة الأولى

ف2: إن استعمال الحقوق وتنفيذ الالتزامات يجب أن يتم بحسن نية وأمانة وإخلاص. والمادة 150 من

القانون المدني المصري.

30. وأيضاً نجد هذا الالتزام في علاقات العمل إذ يلتزم العامل بمناسبة تنفيذه لعمله بالمحافظة

على أدوات العمل بما يعد هذا الالتزام من مستلزمات العمل وأي إخلال منه بهذا الالتزام يعد خطأ

جسيماً نصت عليه الفقرة 5 من المادة 73 من قانون 11/90 المعدلة ، وفي المقابل تنص المادة 73 من

قانون العمل المصري رقم 12/2003: إذا تسبب العامل بخطئه وبمناسبة عمله في فقد أو إتلاف مهمات

أو آلات أو خامات أو منتجات يملكها صاحب العمل أو كانت في عهده التزم بأداء قيمة ما فقد أو

أُتلف. وتنص المادة 22 من قانون الشغل المغربي: يجب على الأجير، المحافظة على الأشياء والوسائل

المسلمة إليه للقيام بالشغل ، مع ردها بعد انتهاء الشغل الذي كلف به. يسأل الأجير عن ضياع الأشياء،

والوسائل السالفة الذكر، أو تلفها، إذا تبين للقاضي بما له من سلطة تقديرية، أن الضياع أو التلف ناتجان

عن خطأ الأجير، كما لو نتج الضياع أو التلف عن استعمال الأشياء أو الوسائل في غير الشغل المعدة له

، أو خارج أوقات الشغل . لا يسأل الأجير، إذا كان التلف أو الضياع ناتجين عن حادث فجائي، أو قوة

قاهرة. تنص المادة 19 ف ج من قانون العمل الاردني رقم 1996/08 يجب على العامل: الحرص على حفظ الأشياء المسلمة إليه لتأدية العمل ومنها أدوات العمل والمواد وسائر اللوازم الخاصة بعمله.
31. يسميه الفقه الالتزام بالتبصر.

32. د/ محمد حسنين الوجيز في نظرية الالتزام -مصادر الالتزامات وأحكامها- في القانون المدني الجزائري الشركة الوطنية للنشر والتوزيع الجزائر 1982 ص 178.

33. المادة 178 من القانون المدني الجزائري : يجوز الاتفاق على أن يتحمل المدين تبعية الحادث المفاجئ أو القوة القاهرة. وتقابلها المادة 217 من القانون المدني المصري.

34. محمود جمال الدين زكي الوجيز في قانون العمل 1960 مطبعة الاتحاد القاهرة 1964 ص 187 د/ محمد لبيب شنب قانون العمل 1966 بند 95. د/ سعيد الزقرد قانون العمل المكتبة العصرية المنصورة 2007 ص 369.