

التزامات العامل في عقد العمل الفردى

م.م. مها نصيف جاسم
كلية القانون

المخلص

يعد عقد العمل من العقود الملزمة للجانبين وعليه فهو يترتب آثاراً متبادلة أي التزامات على كل من جانبيه ولقد عني المشرع في كل من القانون المدني وقانون العمل ببيان هذه الالتزامات والذي يعنينا هنا التزامات العامل تجاه صاحب العمل فبالوقت الذي رتب فيه القانون التزامات صاحب العمل تجاه العامل وضع أيضاً التزامات وقيود يلتزم بها العامل تجاه صاحب العمل والغرض منها هو حسن سير العمل في المشروع.

والتزامات العامل تقسم إلى التزامات إيجابية تتضمن القيام بعمل والتزامات سلبية تتضمن الامتناع عن القيام بعمل، وعلى كل حال يعد التزام العامل بأداء العمل المنفق عليه من أهم هذه الالتزامات إلا أنه ليس الوحيد إذ تقوم إلى جانبه التزامات أخرى تتعلق بالانتماء بأوامر صاحب العمل والمحافظة على أمواله وبعدم منافسة صاحب العمل وكذلك الالتزام الذي ينشأ في حالة توصل العامل إلى اختراع أثناء العمل وكذلك الالتزامات التي تقتضيها حسن النية ومن الجدير بالذكر أن العامل يكون مسؤولاً إذا لم يتم بتنفيذ التزاماته على النحو المحدد بالعقد أو القانون وتكون مسؤوليته تجاه صاحب العمل مسؤولية عقدية حيث يستطيع صاحب العمل أن يطالب العامل بتعويض مالي عن كل أخل بالالتزام عقدي، وفي حالة كون الجزاء المدني غير مجدي يكون لصاحب العمل الحق في توقيع جزاء تأديبي على العامل نتيجة لأخلاله ببعض التزاماته، وهذا الجزاء يختلف عن الجزاء المدني في أنه ليست له صفة التعويض كما أن توقيعه لا يتوقف على تحقق الضرر لصاحب العمل وإنما القصد منه الزجر وبالتالي فهو يتناسب عادة مع جسامة المخالفة لا مع جسامة نتيجتها.

وعلى أية حال فأننا سنبين هذه الالتزامات والجزاء المقرر في حالة مخالفتها في هذا البحث وسنقسم هذه الدراسة إلى ثلاث مباحث نتناول في الأول ماهية عقد العمل الفردي وتمييزه عن غيره من العقود بينما سنبين في المبحث الثاني منه التزامات العامل الإيجابية أما المبحث الثالث فقد خصصناه لدراسة التزامات العامل السلبية ثم ننقل إلى الخاتمة وفيها النتائج التي توصلنا إليها في هذا البحث والمقترحات التي نقرحها على غرار ما استنتجناه.

المبحث الأول

ماهية عقد العمل الفردي وتمييزه عن غيره من العقود

لكي نوضح ماهية عقد العمل الفردي، فإننا نحتاج إلى بيان تعريفه وما يتميز به من خصائص في المطلب الأول، وبيان عناصره في المطلب الثاني، ثم تمييزه عن غيره من العقود في المطلب الثالث.

المطلب الأول: تعريف عقد العمل الفردي ومميزاته.

عرف القانون المدني العراقي عقد العمل بأنه «عقد يتعهد به أحد طرفيه بأن يخصص عمله لخدمة الطرف الآخر، ويكون في أدائه تحت توجيهه وإدارته، مقابل أجر يتعهد به الطرف الآخر ويكون العامل أجيراً خاصاً»^(١).

أما قانون العمل العراقي فيعرف عقد العمل على أنه «اتفاق بين العامل وصاحب العمل، يلتزم فيه العامل بأداء عمل معين لصاحب العمل، تبعاً لتوجيهه وإدارته، ويلتزم فيه صاحب العمل بأداء الأجر المتفق عليه للعامل»^(٢).

ويلاحظ أن التعريفين الواردين في القانون المدني وقانون العمل يتفقان إلى حد كبير في فحواهما مع الاختلاف فيما بينهما في إشارة التعريف الوارد في القانون المدني إلى تخصيص العامل عمله لخدمة صاحب العمل ومن ثم تسميته أجيراً خاصاً، في حين أهمل التعريف الوارد في قانون العمل هذه الإشارة، وهذا الأهمال مقصود لذاته وهو يتفق مع ما يذهب إليه الفقه من أنه لا يستلزم لقيام عقد العمل أن يعمل العامل لدى صاحب عمل واحد فقط بل يجوز أن يبرم أكثر من عقد مع أصحاب عمل متعددين، ولا أن يعمل بمقتضاه كل الوقت، بل يجوز أن يقتصر عمله على جزء منه وبهذا يمكن أن تتعدد علاقات العمل التي يكون أحد أطرافها عامل واحد، متى توافرت في كل منها عناصر عقد العمل التي سنذكرها لاحقاً^(٣).

أما القانون المدني المصري فقد عرف عقد العمل بأنه «العقد الذي يتعهد فيه أحد المتعاقدين بأن يعمل في خدمة المتعاقد الآخر وتحت إدارته وأشرافه، مقابل أجر يتعهد به المتعاقد الآخر»^(٤).

أما قانون العمل المصري النافذ رقم ٢١ لسنة ٢٠٠٣ فقد عرفه على «أنه العقد الذي يتعهد بمقتضاه عامل بأن يعمل لدى صاحب العمل وتحت إدارته وإشرافه لقاء أجر أياً كان نوعه».

أما القانون الفرنسي فقد امتنع المشرع الفرنسي عن إيراد أي تعريف لعقد العمل سواء في القانون المدني أو في قانون العمل تاركاً مهمة التعريف إلى الفقه والقضاء^(٥). ويتميز عقد العمل بخصائص تميزه عن غيره من العقود وهذه الخصائص هي:

١. أنه عقد رضائي فهو ينعقد بمجرد تراضي الطرفين ولهذا فإنه لا يشترط فيه شكلية معينة كما لا يشترط فيه الكتابة للانعقاد. أما ما قضت به المادة (٣٠) من قانون العمل الناقد على أن يكون عقد العمل مكتوب فإنه للإثبات وليس للانعقاد ويستدل على ذلك من البند الثاني من المادة ذاتها حيث أجاز للعامل أن يثبت العقد بجميع طرق الإثبات في حالة عدم وجود عقد مكتوب.

٢. أنه عقد ملزم للجانبين: حيث يرتب التزامات متبادلة على كل من طرفيه.

٣. أنه من عقود المعاوضة إذ يحصل كل من طرفيه على مقابل لما يعطيه، فالعامل يتقاضى الأجر في مقابل وضع نشاطه تحت تصرف صاحب العمل وصاحب العمل يدفع الأجر مقابل الانتفاع بنشاط العامل^(٦).

٤. أنه في أغلب الأحوال من عقود المدة أو العقود المستمرة إذ يلتزم فيه العامل بأن يعمل لمدة معينة أو غير معينة فيكون الزمن والحالة ههنا عنصراً جوهرياً من عناصر العقد، ويترتب على ذلك أمران مهمان، أولهما: إن بطلان العقد لا تنسحب آثاره على الماضي بآثر رجعي، وثانيهما أن القوة القاهرة المؤقتة لا تنهي العقد وإنما توقف آثاره^(٧).

المطلب الثاني: عناصر عقد العمل الفردي.

يتبين لنا من تعريف عقد العمل أن عناصره هي: العمل والأجر والتبعية.

أولاً- عنصر العمل: لم يورد قانون العمل رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧ تعريفاً للعمل كعنصر في عقد العمل على عكس ما فعله المشرع في قانون العمل رقم (١٥١) لسنة ١٩٧٠

الملغي حيث عرفت المادة السادسة منه العمل بأنه «كل ما يبذل من جهد إنساني فكري أو تقني أو جسماني لقاء أجر سواء كان ذلك بشكل دائم أو عرضي أو مؤقت أو موسمي»^(٨). وكان من الأفضل تضمين قانون العمل على تعريف عنصر العمل لأنه أحد الاصطلاحات الأساسية المستعملة في مجمل نصوصه.

وعلى أي حال ينصرف مفهوم العمل كعنصر من عناصر عقد العمل إلى كل جهد إنساني يبذل لقاء أجر فيخرج من نطاق ذلك الجهد الذي يبذله أي كائن آخر غير الإنسان، وكذلك الجهد الذي يؤديه الإنسان دون أن يتقاضى أجراً عنه^(٩).
ثانياً- عنصر الأجر:

ذكرنا في بياننا لخصائص عقد العمل إلى أن هذا العقد يعد من عقود المعاوضة التي يأخذ فيها كل متعاقد مقابلاً لما يعطي، وعليه لا بد أن يكون وضع العامل ونشاطه تحت تصرف صاحب العمل مقروناً بوجوب أن يدفع صاحب العمل أجراً في مقابل ذلك، فيعد هذا العنصر متحققاً متى حصل العامل على مقابل أياً كان نوعه نقدياً كان أم عينيّاً، أم من الآثنين معاً، وأياً كانت التسمية التي تطلق على ما يتقاضاه العامل ووفقاً لأية طريقة احتساب، أما إذا لم يتحقق ذلك بحيث كان أداء العمل دون مقابل اعتبر العقد من عقود التبرع فيخرج بذلك عن نطاق عقد العمل، ومن الجدير بالذكر أن هذا العنصر قد يتحقق رغم عدم التراضي على الأجر^(١٠).

فالأجر إذن عنصراً جوهرياً من عناصر عقد العمل والتزاماً رئيسياً لصاحب العمل يجب تأديته للعامل بالنقد المتداول قانوناً أو بمال أو بمنفعة وفي الزمان والمكان المعينين في العقد متى أدى له العامل العمل المتفق عليه في العقد تحت توجيهه وإشرافه^(١١).

وفي القانون العراقي النافذ يعتبر الأجر كل ما يستحق للعامل على صاحب العمل الذي يستخدمه من مال أياً كانت طريقة حسابه لقاء عمله ويستحقه من تاريخ مباشرته للعمل^(١٢).

ثالثاً- عنصر التبعية:

تعني التبعية هنا أن يكون العامل أثناء أدائه العمل في مركز تابع لصاحب العمل والتبعية كعنصر في عقد العمل يمكن أن تكون في إحدى صورتين:

أ- التبعية الاقتصادية:

اعتبر عدد من الفقهاء عنصر التبعية متحققاً متى كان من يقوم بالعمل معتمداً اقتصادياً على من يؤدي إليه العمل ويتحقق ذلك بتوافر عنصرين:
الأول: أن يعتمد العامل في معيشته على أجره باعتباره المورد الرئيس أو الوحيد لمعيشته.
والثاني: أن يرصد من يقوم بالعمل نشاطه على خدمة صاحب العمل الذي يؤدي إليه كل ما يحصل عليه من أجر عن عمله، ولهذا فإن الأخذ بهذا المفهوم يؤدي إلى توسيع نطاق قانون العمل على نحو يتعارض مع التنظيم القانوني للعديد من العلاقات التي ترد على العمل^(١٣).

ب- التبعية القانونية:

يأخذ الرأي الراجح في الفقه بمعيار آخر لتقرير توافر التبعية كعنصر في عقد العمل وهو معيار التبعية القانونية وهي تتحقق عندما يكون العامل في مركز خضوع لصاحب العمل فيكون لهذا الأخير أن يصدر للعامل أوامر وتعليمات بشأن أداء العمل ويشرف عليه ويراقبه عند القيام به وأخيراً أن يفرض عليه الجزاء التأديبي إذا لم يراع هذه الأوامر وإذا أهمل في تنفيذ التزاماته^(١٤).

ويأخذ قانون العمل العراقي رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧ بهذا المفهوم للتبعية ويتضح ذلك في تعريفه للعامل في المادة الثامنة/ ثانياً بأنه «كل من يؤدي عملاً لقاء أجر ويكون تابعاً في عمله لإدارة وتوجيه صاحب العمل»، وكذلك من تعريفه لعقد العمل في المادة (٢٩) بأنه «اتفاق بين العامل وصاحب العمل يلتزم فيه العامل بأداء عمل معين لصاحب العمل تبعاً لإدارته وتوجيهه... الخ» ومنها يتبين لنا أن التبعية التي يقصدها المشرع والقائمة على الإدارة والتوجيه هي التبعية القانونية.

والتبعية القانونية قد تكون تبعية فنية حين يخضع فيها العامل لأشراف وتوجيه كامل أو شبه كامل من قبل صاحب العمل في دقائق وجزيئات العمل.

أو تبعية إدارية حيث تقتصر في هذه الحالة على إشراف صاحب العمل على الظروف الخارجية للعمل كتحديد مكان العمل أو وقته وتقسيمه بين العمال.

ويكتفي الفقه المعاصر لتحقيق التبعية كعنصر في عقد العمل بتوافر التبعية الإدارية وعليه فإن التبعية تتحقق في العقود التي يكون أحد طرفيها شخصاً يؤدي عملاً

معيناً، فتعد العقود التي يرتبط بها الأطباء والمهندسون والممثلون والموسيقيون بأصحاب عمل عقود عمل، وإن كان أصحاب العمل الذين يعملون لديهم لا يحترفون المهن التي يمارسها هؤلاء الفنيون فلا يكون لأصحاب العمل في هذه الحالة سوى الإشراف الإداري دون الفني^(١٥).

المطلب الثالث: تمييز عقد العمل عن غيره من العقود

قد يتشابه عقد العمل مع غيره من العقود في بعض الخصائص التي سبق ان بينهاها ويدق في بعض الاحيان امر تكييف بعض العقود لهذا السبب، وعليه فانه لمعرفة الوصف القانوني الصحيح لابد من تحليل العقد للتعرف على ما إذا كانت تتوافر فيه عناصر عقد العمل الفردي ام لا، وفي ضوء هذا التحليل يمكن الفصل في التكييف القانوني للعقد. واهم العقود التي قد تختلط بعقد العمل ثلاثة: عقد المقاولة وعقد الوكالة وعقد الشركة. وسنشير فيما يلي بايجاز إلى اوجه تشابهها مع عقد العمل، ومعايير التمييز بينها:

١. عقد العمل وعقد المقاولة:

عرفت المادة (٨٦٤) من القانون المدني عقد المقاولة بأنه عقد به يتعهد احد الطرفين بان يصنع شيئاً أو يؤدي عملاً، لقاء اجر يتعهد به الطرف الاخر. ويتبين من التعريف المتقدم، ان كلا من عقد المقاولة وعقد العمل يردان على اداء عمل يلتزم به احد طرفي العقد في مقابل اجر يلتزم بدفعه الطرف الاخر. وهذا التشابه يقتضي البحث عن معيار للفرقة بين العقدين، وقد اقترحت لهذا الغرض العديد من المعايير.

الا اننا نرى ان افضلها هو اعتماد معيار توافر عنصر التبعية في عقد العمل كعنصر جوهري.

وعليه فحيث كان من يؤدي العمل المأجور تابعاً أثناء ادائه العمل للطرف الذي يؤدي العمل لمصلحته كنا امام عقد عمل، وحيث كان مستقلاً كنا امام عقد مقاولة^(١٦).

وقد قرر قانوننا المدني الاخذ بهذا المعيار صراحة، حيث نصت المادة (٢/٩٠٠) منه على انه «يتميز عقد العمل عن عقد المقاولة بان في الاول دون الثاني حقا

لرب العمل في ادارة جهود العامل وتوجيهها اثناء القيام بالعمل أو على الاقل الاشراف عليه». ويسلم الفقه المصري بهذا المعيار ايضا^(١٧).

٢. عقد العمل وعقد الشركة:

عرفت المادة (٦٢٦) من القانون المدني العراقي عقد الشركة بأنه: عقد به يلتزم شخصان أو أكثر، بأن يساهم كل منهم في مشروع اقتصادي بتقديم حصة من مال أو عمل، لاقتسام ما ينشأ عن هذا المشروع من ربح أو خسارة.

واوجه التشابه بين عقد العمل وعقد الشركة تتمثل في اثنين: اولهما ان عقد الشركة كما يتضح من التعريف قد ينشأ بين شخصين يقتصر التزام احدهما على ان تكون حصته هي ما يقدمه من عمل فقط. اما ثانيهما فيتمثل فيما نصت عليه المادة (١/٩٠٦) من القانون المدني بشأن امكان ان يكون اجر العامل في عقد العمل جزءا من الارباح والمعيار الذي يعتمد للفرقة بين عقدي العمل والشركة هو معيار التبعية ايضا.

فحين يكون احد الطرفين تابعا للطرف الاخر اثناء ادائها العمل نكون امام عقد عمل، اما في عقد الشركة فأن هذه التبعية لا يمكن ان تقوم لانها تتنافى مع طبيعة هذا العقد الذي يقوم اصلا على فكرة المساواة بين الشركاء.

٣. عقد العمل وعقد الوكالة:

الوكالة كما عرفتها المادة (٩٢٧) من القانون المدني «عقد يقيم به شخص غيره مقام نفسه في تصرف جائز معلوم». ومن التعريف يتضح بأن موضوع الوكالة يتحدد بالتصرفات القانونية دون الأعمال البدنية أو الذهنية التي تكون موضوع قانون العمل، ومن ناحية اخرى فإن الوكالة يمكن ان تكون بأجر او بدون اجر، في حين ان الأجر عنصر جوهري من عناصر عقد العمل^(١٨).

الا ان الاختلافات المتقدمة بين العقدين لا تكفي للفصل في الحالات التي يعهد فيها صاحب العمل إلى اخر بأن يقوم بعمل قانوني نيابة عنه مقابل اجر. كما انه من ناحية اخرى، لا يمكن الركون إلى تقسيم الاعمال إلى مادية وقانونية كمعيار للفرقة بين عقد العمل وعقد الوكالة، فكثيرا ما يزدوج نشاط المتعاقد بأن يؤدي اعمالا مادية، الى جانب

قيامه بتصرفات قانونية، ويعتمد الفقه المعاصر معيار التبعية أيضاً في التفرقة بين عقد العمل وعقد الوكالة، فيعتبر العقد عقد عمل متى كان القائم بالعمل خاضعاً لأشراف صاحب العمل بصرف النظر عن طبيعة العمل قانونياً كان أم مادياً مادام يؤدي مقابله اجر. بينما يعتبر العقد عقد وكالة عندما يتمتع المتعاقد بقدر كبير من الحرية في نطاق عقد الوكالة، واستناداً الى هذا يعتبر البائعون في المحلات التجارية عمالاً لدى اصحاب هذه المحلات وكذلك الطوافون والمندوبون الجوابون والممثلون التجاريون^(١٩).

المبحث الثاني التزامات العامل الإيجابية

يقصد بالالتزامات الإيجابية هي تلك التي تتطلب من العامل القيام بعمل ما وان الالتزام الأساس والجوهري من بين هذه الالتزامات الالتزام بأداء العمل المتفق عليه، غير أن هذا الالتزام ليس الوحيد الذي يربته القانون على العامل، إذ تقوم إلى جانبه التزامات أخرى منها ما يتعلق بالانتماء بأوامر صاحب العمل، والمحافظة على أمواله. وعلى أية حال فإننا سنبحث هذه الالتزامات مجتمعة ضمن هذا المبحث.

المطلب الأول: أداء العمل.

نصت المادة (١٢٣) من قانون العمل النافذ على أنه «يلتزم العامل بأن يؤدي عمله خلال وقت العمل المحدد قانوناً ويجب عليه أن يخصص وقت العمل لأداء الواجبات الموكلة إليه دون تفريط بأي جزء منه أو تأخر عن مواعيده أو التغيب عنه دون عذر مشروع» كما ونصت المادة (٩٠٩) الفقرة (١) من القانون المدني بأنه «يجب على العامل أن يؤدي العمل بنفسه، ويبدل في تأديته ما يبذله الشخص المعتاد» وتتفرع من النصين ثلاث مسائل تحتاج إلى معالجة هي:

١- أداء العمل المتفق عليه في العقد:

يلتزم العامل بأن يؤدي العمل المتفق عليه في العقد، الذي تم تحديده عند التعاقد، ومقتضى هذا الالتزام أن أداء العامل عملاً آخر غير العمل المتفق عليه في العقد دون موافقة صاحب العمل لا يعد تنفيذاً مجزياً للعقد كما أن لجوء صاحب العمل إلى تكليف العامل بعمل غير الذي اتفق عليه في العقد مخالف للقواعد العامة التي تقضي بأنه لا

يجوز لأي من المتعاقدين أن يعدل العقد بأرادته المنفردة^(٢٠)، وما ينتهي إليه تطبيق القواعد العامة على النحو المتقدم لا يتفق مع الإقرار بسلطة تنظيمية لصاحب العمل تمكنه من إدارة المنشأة بما في ذلك تمكينه من إعادة تنظيم العمل فيها متى كان ذلك يحقق مصلحة مشروعة، وعليه فقد انتقدت ما كانت تذهب إليه المادة (١٨) من القانون العمل الملغي قبل تعديلها بقرار مجلس قيادة الثورة المنحل المرقم (١٣٨١) في ١٩٨٤/١٢/٢٠ حيث كانت تؤكد ما تقرره القواعد العامة صراحة بنصها على أنه «لا يجوز تكليف العامل بعمل يختلف عن العمل المتفق عليه في عقد العمل» ولم تكن تجيز الخروج عنه إلا استثناءً «إذا دعت الضرورة إلى ذلك، منعاً لوقوع حادث، أو لإصلاح ما نشأ عنه، أو في حالة القوة القاهرة» وقد رأى الفقهاء^(٢١) أنه يجب على المشرع تعديل منهجه بإضفاء قدر من المرونة على النص يمكن صاحب العمل من التصرف في حدود سلطته في الإدارة وذلك بإجازة تكليف العامل بغير العمل المحدد في العقد متى اقتضت ذلك مصلحة العمل وبشرط أن لا يلحق هذا التكليف أي ضرر بالعامل^(٢٢) وإزاء ما تقدم فإن هناك حاجة متجددة لدعوة المشرع إلى إضافة حكم يجيز لصاحب العمل - متى اقتضت مصلحة العمل - تكليف العامل بعمل غير ما اتفق عليه في العقد بشرط أن لا يختلف عنه اختلافاً جوهرياً وألاً يترتب على التكليف انقصاص من حقوق العامل المادية^(٢٣).

لكن السؤال الذي يطرح هنا هل لصاحب العمل تغيير مكان أداء العمل وذلك بأن ينقل العامل إلى مشروع آخر يملكه صاحب العمل دون أن ينطوي ذلك النقل على تغيير طبيعة العمل أو نوعه؟

ونجيب على هذا السؤال بالقول بأنه ليس لصاحب العمل نقل العامل متى تضمن العقد تحديداً صريحاً لمكان أداء العمل، كما أنه لا يملك ذلك متى استدلت على وجود مثل هذا التحديد ضمناً من واقع الحال لأن النقل في هذه الحالة ينطوي على تعديل العقد بالإرادة المنفردة وقد أقر قضاء العمل بأن لصاحب العمل نقل العامل ما لم يوجد اتفاق صريح أو ضمني يقضي بغير ذلك^(٢٤).

٢- الطابع الشخصي للالتزام العامل بأداء العمل:

يتميز التزام العمل بأداء العمل بأنه التزام ذو طابع شخصي وعليه فإن الوفاء به لا يخضع للقاعدة العامة التي تجيز الوفاء من غير المدين^(٢٥)، ولذلك نص القانون المدني

صراحة على أنه يجب على العامل «أن يؤدي العمل بنفسه»^(٢٦) ويترتب على الطابع الشخصي للالتزام ما يلي:

أ. أنه لا يقبل الوفاء من غير المدين، وعليه فإنه لا يجوز للعامل أن ينيب غيره في تنفيذ العمل ولا أن يستعين بغيره في أدائه إلا إذا تم ذلك بموافقة صاحب العمل، ومرد ذلك أن شخص العامل محل اعتبار عند التعاقد فصاحب العمل قد راعى مهاراته وأمانته وصفاته المميزة الأخرى التي تجعله في تقدير صاحب العمل كفوءاً للقيام بالعمل المطلوب.

ب. إن استحالة تنفيذ العامل التزامه بصورة نهائية تؤدي إلى إنتهاء العقد دون أن يلزم العامل في هذه الحالة بأن يحل أحداً محله في تنفيذ الالتزام، كما أن وفاة العامل تؤدي طبقاً لما تقدم إلى إنتهاء العقد، ولا ينتقل التزامه بأداء العمل إلى ورثته.

ج. وإذا كان الأصل أن شخصية العامل محل اعتبار في العقد على النحو الذي تقدم إلا أن شخصية صاحب العمل على العكس من ذلك - ليست كأصل عام - محل اعتبار وبذلك فقد قرر القانون أن عقد العمل لا ينتهي بسبب وفاة صاحب العمل إلا إذا كان موضوع العقد يتعلق بشخص صاحب العمل^(٢٧).

ويتسأل الفقه عما إذا كان بإمكان صاحب العمل أن ينقل حقه قبل العامل إلى شخص آخر دون موافقة العامل، وللأجابة على ذلك ذهب جانب من الفقه إلى القول بجواز ذلك من عدمه يجب أن يظل ضمن الحدود المتقدمة لما عده الشرع أصلاً واستثناءً في هذه الحالة فحيث كانت شخصية صاحب العمل قد روعيت في العقد، فإنه لا يكون له أن ينقل حقه قبل العامل إلى الغير والعكس صحيح، بينما ذهب جانب آخر إلى القول بعدم الجواز مطلقاً فلا يجوز لصاحب العمل أن ينقل حقه قبل العامل - دون موافقته - إلى شخص آخر لأن لشخصية صاحب العمل أهمية إزاء العامل وهذا هو الراجح.

د. أن الأحكام التي سبقت الإشارة إليها فيما تقدم ليست من النظام العام مما يعني أنه يمكن الخروج عليها باتفاق صريح فيجوز في هذه الحالة أن يؤذن للعامل بأن يحل غيره محله أو أن يستعين بغيره في تنفيذ العمل ومتى تحقق ذلك فإن العلاقة بين من يعهد إليه العمل تدق كثيراً ولغرض التثبيت مما إذا كانت هذه العلاقة قد نشأت بين العامل ومن عهد إليه أو استعان به في تنفيذ العمل، أو بين هذا الأخير وصاحب العمل

فأنه يرجع في هذه الحالة إلى إرادة الأطراف وعند عدم وضوحها فإلى العرف والعادة فإن لم نجد ما يسعفنا في هذا الشأن فلا يبقى أماناً سوى اللجوء إلى معيار التبعية لتنتبين ما إذا كان من عهد إليه العامل بأن يقوم بالعمل بدلاً عنه أو استعان به في أدائه يأتذر بأوامر العامل الأصيل ويخضع لأرادته أم يأتذر بأوامر صاحب العمل ويخضع لأرادته وفي الغالب يكون العامل البديل أو المساعد عاملاً لدى صاحب العمل وليس لدى العامل الأصيل لأن من النادر أن يقبل هذا الأخير بأن يتحمل ما يقع على صاحب العمل من التزامات^(٢٨).

٣- بذل العامل من العناية في تأدية العمل ما يبذله الشخص المعتاد:

لم يحدد قانون العمل مستوى العناية التي يلتزم العامل ببذلها في تأدية العمل^(٢٩)، وعلى ذلك يكون الاسترشاد بنصوص القانون المدني لأستكمال هذا النقص أمراً ضرورياً للعناية وبالرجوع إلى القانون المدني نجده ينص في المادة (١/٩٠٩) على الزام العامل بأن يبذل في تأدية العمل ما يبذله الشخص المعتاد، وبموجب هذا المعيار يتعين على العامل أن يبذل من الجهد والحرص ما يبذله الشخص الاعتيادي متوسط الحرص، بحيث لا يطلب منه أن يكون أشد حرصاً ولا يقبل منه أن يهبط أدائه دون هذا المستوى فإذا أخل العامل بالتزامه هذا فإنه في هذه الحالة يعد مخالفاً بالتزاماته التعاقدية ويسأل عن تعويض صاحب العمل عن هذا الإخلال، غير أن هذا الأصل يمكن الخروج عنه باتفاق صريح أو ضمني من قبل المتعاقدين، بحيث يلتزم العامل بحرص أشد من حرص الشخص المعتاد أو ربما هو دون حرص هذا الأخير وفي جميع الأحوال يكون العامل مسؤولاً عن تعويض صاحب العمل إذا كان أدائه دون درجة عناية الشخص المعتاد أو دون درجة العناية المتفق عليها، وتعد الطريقة التي يتصرف فيها العامل في استغلال الوقت المحدد لأداء العمل أحد المظاهر الأساسية التي تقاس بها درجة الحرص التي يبذلها في أداء العمل وعلى هذا فقد اعتبر القضاء الفرنسي أخيراً من العامل بدرجة العناية المطلوب منه بذلها تباطؤه في العمل بهدف تقليل الانتاج^(٣٠)، ومن هذا المنطلق أيضاً ألزمت المادة (١٢٣/ أولاً) من قانون العمل العامل بأن «يخصص وقت العمل لأداء الواجبات الموكلة إليه دون تفريط بأي جزء منه أو التأخر عن مواعيده أو التغيب عنه دون عذر مشروع» فهذه الفقرة بصياغتها التفصيلية تريد التعبير عن فكرة أن التفريط بأي جزء من وقت العمل ينطوي

على نزول العامل في العناية التي يبذلها في أداء العمل إلى درجة أدنى من عناية الشخص المعتاد، وفي هذا الاتجاه أيضاً جاء نص الفقرة ثالثاً من المادة (٣٥) من قانون العمل التي جعلت من بين ما هو محظور على العامل «أن يؤدي عملاً للغير في الوقت المخصص للعمل» ولهذا يعد أحدى صور تفريط العامل بوقت العمل وذلك بتخصيصه لغير أغراضه^(٣١).

المطلب الثاني: إطاعة أوامر صاحب العمل

سبق أن بينا أن عقد العمل ينشئ نمطاً من رابطة التبعية بين العامل وصاحب العمل يكون بمقتضاها لصاحب العمل إصدار الأوامر إلى العامل فيما يتعلق بأداء العمل ولكي تحقق الأوامر الصادرة عن صاحب العمل إلى العامل غرضها لابد أن يقوم هذا الأخير بتنفيذها بناءً على ذلك جعلت الفقرة ثانياً من المادة (١٣٣) من قانون العمل من بين التزامات العامل «أن يطيع الأوامر الصادرة إليه من صاحب العمل متى كانت هذه الأوامر من مقتضيات العمل» ومن ذلك يستدل على أن سلطة صاحب العمل في إصدار الأوامر من جهة وواجب العامل في إطاعتها من جهة أخرى ليستا مطلقتين، وإنما يتقيدان بوجود أن تكون هذه الأوامر من مقتضيات العمل، إلا أن هذا القيد ليس الوحيد الذي يقيد كل من السلطة والواجب، فالقانون المدني يرسم حدود سلطة صاحب العمل في إصدار الأوامر والتزام العامل بأطاعتها على نحو أكثر دقة في المادة (٩٠٩/١ ج) التي توجب على العامل أن ياتمر بأوامر رب العمل الخاصة بتنفيذ العمل المتفق عليه إذا لم يكن في هذه الأوامر ما يخالف العقد أو القانون أو الآداب ولم يكن في إطاعتها ما يعرضه للخطر، ومنها يستخلص أن القيود التي تقيد صاحب العمل في إصدار الأوامر هي:

١- أن تكون الأوامر متعلقة بتنفيذ العمل: ذلك أن سلطة صاحب العمل في الإدارة والتوجيه لا تثبت إلا بالنسبة للعمل الذي يقوم به العامل لحسابه وبالتالي فإن أية أوامر تخرج عن إطار هذا العمل لا يلزم العامل بأطاعتها لأنه ليس لصاحب العمل من سلطات عليه إلا في الحدود المتقدمة، ولهذا فإنه لا يجوز لصاحب العمل أن يصدر أوامر إلى العامل تعد تدخلاً في حياته الشخصية، أو في نشاطه السياسي أو النقابي أو معتقداته الدينية إلا أنه لابد من ملاحظة أن هذا الأصل العام لا ينطبق على بعض

العمال الذين يقومون بأعمال تتطلب أن يكون سلوكهم الشخصي خارج العمل منسجماً مع قيم خلقية معينة فيكون صاحب العمل في هذه الحالة أن يصدر إلى العامل أوامر تتعلق بسلوكه الشخصي خارج وقت العمل، بحيث ينسجم هذا السلوك مع ما يفترضه عمله من مستوى خلقي خاص^(٣٢).

٢- أن تكون الأوامر غير مخالفة للعقد أو القانون أو الأداب ووجوب عدم مخالفة الأوامر للعقد الفردي هو نتيجة لعدم جواز أن يغير صاحب العمل بإرادته المنفردة أحكام العقد، أما عدم مخالفتها لنصوص القانون والأداب فذلك لكي تظل سلطة صاحب العمل في إطار الشرعية القانونية وعليه فأن العامل لا يلزم بتنفيذ أي أمر صادر من صاحب العمل يخالف قاعدة قانونية أو اتفاقية^(٣٣).

٣- إلا يكون من الأوامر ما يعرض العامل للخطر: فإذا كان أمر صاحب العمل ما يعرض العامل إلى خطر الموت أو الإصابة فإن العامل لا يلزم بأطاعته وقد يطرح في هذا الشأن سؤال حول العمال الذين تكون أعمالهم في الظروف الاعتيادية أعمالاً خطيرة بطبيعتها، وبلا شك يلزم هؤلاء العمال بأطاعة أوامر صاحب العمل بشأن تنفيذ هذه الأعمال في الحدود التي تقضي بها أصول مزاومتها، ولهذا فإنهم لا يلزمون بأطاعة أي أوامر تعرضهم لمخاطر غير مألوفة^(٣٤).

ويندر أن يلجأ صاحب العمل إلى استخدام سلطته في الإدارة والتوجيه بصيغة أوامر فردية وإنما يستخدم أغلب اصحاب العمل هذه السلطة بصيغة اوامر عامة توجه إلى العمال جميعاً أو إلى بعض مجموعاتهم فتتخذ هذه الأوامر بشكل قواعد سلوكية وتعرف باسم (أنظمة العمل)^(٣٥) وتتضمن عادة هذه الأنظمة التفاصيل المتعلقة بالعمل كموايد بدء العمل وانتهائه وفترات الراحة والاجراءات الواجب اتباعها للحصول على الإجازات والقواعد الخاصة بالسلامة المهنية وبالاحتياطات اللازمة للوقاية من الحوادث والقواعد المنظمة لعلاقة العمال برؤسائهم وغير ذلك من الأمور.

المطلب الثالث: محافظة العامل على الأموال التي في عهده.

يقتضي قيام العامل بأداء العمل أن يتواجد في مكان العمل حيث توجد العديد من الأموال التي يملكها صاحب العمل، أو تكون تحت إدارته لأغراض تنفيذ العمل وتدخل في

هذا النطاق الأدوات والمكائن والأبنية ووسائل النقل والمواد الأولية والسلع المنتجة أو التي تكون قيد الانتاج، كما أنه من ناحية أخرى يقتضي أداء العمل أن يسلم العامل بعض من المعدات والمواد التي تكون من مستلزمات عمله، وكل هذه الأموال قد تكون عرضة لأضرار ناشئة عن خطأ العامل العمدي أو غير العمدي ودون أدنى شك فإن حسن النية يفرض على العامل أن يبذل كل ما يستطيع من أجل صيانة هذه الأموال والمحافظة عليها، واستناداً إلى ذلك تضمن القانون نص المادة (١٢٤/ أولاً) التي قضت بأن «يجب على العامل المحافظة على أموال صاحب العمل التي في عهده، وعليه صيانة المعدات والآلات والمواد وكل ما يوضع تحت تصرفه بسبب العمل وذلك بالقيام بكل ما تقتضيه الأصول للمحافظة عليها وحفظها من الضرر ويجب عليه- في سبيل ذلك- أن يحرص عليها بالقدر الذي تنتجه له مهاراته الفنية وظروف العمل» ومن هذا النص نستنتج النتيجة الآتيتين:

١- أن الالتزام الوارد في النص يمكن تقسيمه إلى التزامين فرعيين هما:

- أ- التزام العامل بالمحافظة على أموال صاحب العمل وهذا الالتزام تفرضه القواعد العامة ليس على العامل فقط وإنما على الكافة إذ لا يجوز لأحد أن يلحق ضرراً بمال مملوك للغير لذلك يرى البعض أنه ليس هناك مبرر لورود عبارة (التي في عهده) في النص لأن التزام العامل بالمحافظة على أموال صاحب العمل لا يمكن أن يقتصر على ما يكون منها في عهده دون سواها من أموال صاحب العمل.
- ب- التزام العامل بصيانة كل ما يوضع تحت تصرفه بسبب العمل من معدات والآلات و مواد وذلك بالقيام بكل- ما تقتضيه الأصول- للمحافظة عليها والمقصود بالأصول هنا هو الأصول الفنية في الصيانة وهذه الأصول تتحدد عادة بتعليمات من صاحب العمل أو بالمتعارف عليه في إطار المهنة من قواعد وأصول.

٢- أن النص يضع معياراً لدرجة الحرص التي يجب أن يبذلها العامل في المحافظة على أموال صاحب العمل وصيانة كل ما يوضع تحت تصرفه من آلات ومعدات و مواد حيث يلزم العامل بأن يبذل من الحرص ما تنتجه له (مهارته الفنية وظروف العمل) وبهذا يختلف موقف المشرع في معالجته لهذا الموضوع عن موقفه في معالجة التزام العامل بأداء العمل^(٣٦)، ومعيار (المهارة الفنية وظروف العمل) يختلف عن معيار

الشخص المعتاد في شقه الأول ويتفق معه في شقه الثاني فحرص الشخص المعتاد لا يقدر مجرداً وإنما في ظروف العمل وعليه فأن ممكن الاختلاف في الحالتين يقع فيما يستخلص من عبارة المشرع بأن العامل يجب أن يبذل من الحرص ما تنتجه له مهارته الفنية إذ أن هذه العبارة تفيد أن الحرص المطلوب من العامل تتناسب طردياً مع درجة مهارته الفنية فكلما زادت درجة هذه المهارة زادت درجة الحرص المطلوبة من العامل في المحافظة على أموال صاحب العمل وصيانة الآلات والمعدات والمواد وكلما قلت درجة المهارة قلت درجة الحرص التي يفترض في العامل أن يلتزمها^(٣٧).

وينطوي التسليم بما تقدم على قبول نتيجة مؤداها أن العامل يكون مسؤولاً عن الأضرار التي تلحق بأموال صاحب العمل، حتى لو كانت هذه الأضرار قد تحققت بخطأ العامل متى أخذ هذا الخطأ صورة عدم بذل العناية الكافية في المحافظة عليها، متى كانت هذه العناية تتجاوز حدود مهارته الفنية- وفي ضوء ما تقدم يعتبر العامل مسؤولاً عن تعويض صاحب العمل عن الأضرار التي تلحق أمواله وقد نصت الفقرة (ثانياً) من المادة (١٢٤) على ذلك صراحة^(٣٨)، وهذا يتفق مع القواعد العامة في المسؤولية المدنية ومن ناحية أخرى يلاحظ من نص المادة أعلاه أنه كرر ما تقضي به القواعد العامة بشأن تقدير التعويض- بالتراضي أو بالتقاضي- حيث قضى بأن التعويض يتم بقرار قضائي إلا إذا تم الاتفاق على التعويض رضاءً، وهذا المسلك يغفل ما تقتضيه ضرورات العمل من تبسيط إجراءات تقدير التعويض وعلى هذا فقد نصت بعض التشريعات إلى أن يتولى صاحب العمل تقدير التعويض والبدء بالانقطاع من أجر العامل وفاءً للتعويض، معتبره سكوت العامل رضاءً بتقدير صاحب العمل، وممكنة إياه من الاعتراض على تقديره إذا لم يقتنع به^(٣٩)، وأياً كان الأمر فإنه في ضوء صريح النص لا يكون لصاحب العمل أن يقتضي التعويض من العامل إلا إذا تراضيا على تقديره فأذا اختلفا في ذلك لا يبقى أمام صاحب العمل من سبيل ألا اللجوء إلى القضاء، ويقتضي صاحب العمل مبلغ التعويض من أموال العامل التي يجوز حجز عليها وفقاً لأحكام قانون التنفيذ (ان وجدت) والأف باقتطاع التعويض دورياً من أجره بالحدود المقررة في المادة (٥١) من قانون العمل التي لا تجيز الحجر على أجر العامل إلا بنسبة لا تزيد على ٢٠% منه^(٤٠).

المبحث الثالث التزامات العامل السلبية

وهي تلك الالتزامات التي بموجبها يتمتع العامل عن القيام بعمل ما واهم هذه الالتزامات هي تلك المتفرعة عن مبدء حسن النية وسنوضحها في المطلب الاول، والتزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل وسنوضحه في المطلب الثاني.

المطلب الأول: الالتزامات المتفرعة عن مبدء حسن النية

تقضي قواعد القانون المدني بأن تنفذ العقود بطريقة تتفق مع ما يوجبه حسن النية وترتب الفقرة الثانية من المادة الخمسين بعد المئة أنه «لا يقتصر العقد على إلزام المتعاقد بما ورد فيه ولكن يتناول أيضاً ما هو من مستلزماته وفقاً للقانون والعرف والعدالة بحسب طبيعة الالتزام» والتزام هذا المبدء في تنفيذ عقد العمل يبدو أكثر ضرورة بالنظر لطبيعة علاقة العمل، وما تتميز به من طابع شخصي إذ تظهر فيه شخصية العامل بالذات ذات أهمية بالنسبة إلى صاحب العمل بأعتبره محل ثقته، وقد استخلص الفقة والقضاء من هذا المبدأ جملة تطبيقات إلا أن مشرع قانون العمل اختار منهجاً أورد فيه هذه التطبيقات في نصوص القانون بأعتبرها محضورات يجب على العامل اجتنابها تحقيقاً لمصلحة صاحب العمل، وتتمثل هذه التطبيقات بما يأتي:

١- التزام العامل بعدم تعريض مصالح صاحب العمل المادية إلى ما يلحق ضرراً بها وقد أورد المشرع صوراً لذلك هي:

أ. الزام العامل بعدم الاحتفاظ بأية وثيقة أو ورقة من أوراق العمل خارج مكان العمل^(٤١)، والسبب في هذا الحظر يعود إلى احتمال إساءة استخدام وثائق العمل وأوراقه الأخرى سواء من قبل العامل أو بالتواطؤ مع الغير أو ربما يكون ذلك بقصد تفويت فرصة على صاحب العمل بحرمانه من استعمال وثائقه في الوقت الذي يكون بحاجة إلى استعمالها إحقاقاً لحق وحصولاً على مزية أو غير ذلك.

ب. الزام العامل بعدم استعمال ماكينة أو جهاز أو آلة لم يكلف باستعمالها من قبل صاحب العمل^(٤٢) ومبررات هذا الحظر تكمن في أن استعمال العامل ما ذكره النص دون أن يكون مكلفاً باستعماله أما أن يرجع إلى دوافع ذاتية أي يستعمل العامل الماكينة أو الجهاز أو الآلة تحقيقاً لمصلحته لا لمصلحة العمل أو أن يقوم العامل على استعمالها

وهو غير مؤهل فنياً لذلك مما قد يعرضها إلى أضرار أو ربما يعرض العامل ذاته أو مكان العمل أو الغير إلى مخاطر ناشئة عن حوادث قد يتسبب فيها العامل غير المؤهل.

ج. الزام العامل بعدم الاقتراض من الوكلاء أو المقاولين المتعاقدين مع صاحب العمل^(٤٣)، ويرجع ذلك إلى الخشية من أن يؤدي اقتراض العامل مبالغ من هؤلاء وعجزه من اعادتها إليهم إلى الوقوع تحت تأثيرهم المباشر فيستغلون ذلك لمصلحتهم على نحو قد يدفع العامل إلى الأتيان بأفعال لا تتفق مع مصلحة صاحب العمل.

وكان على المشرع أن يحضر على العامل سلوكاً آخر يتفق مع ما ذكرنا من حيث نتائجه وربما يكون أخطر على مصالح صاحب العمل هو السلوك الذي يعتبره الفقه تطبيقاً بارزاً من تطبيقات مبدء حسن النية وذلك بأن يحظر على العامل قبول عطية من الغير وخاصة من زبائن صاحب العمل إذا كان لا يعلم بها أو يقبلها هذا الأخير أو لا يقرها العرف أو العادة المستقرة لأن مثل هذه العطية ما هي في حقيقتها الا رشوة يقصد بها محاباة مقدمها على حساب مصالح صاحب العمل وربما سمعته^(٤٤).

٢- التزام العامل بعدم القيام بما يخل بأمن وسلامة مكان العمل: يقضي مبدء حسن النية أن يقوم العامل بكل ما من شأنه أن يحقق أمن وسلامة مكان العمل ويجنبه المخاطر التي قد تلحق به كما يقتضي أيضاً أن يساهم مساهمة فاعلة في درء الكوارث التي يتعرض لها.

وقد عالج قانون العمل هذا الموضوع في أحد جوانبه وهو الزام العامل بعدم اتيان بعض المحظورات التي قد يترتب على أتيانها تعريض أمن وسلامة مكان العمل إلى الخطر، في حين أغفل أيراد تطبيقات لأنشطة إيجابية تساهم في تحقيق الأمن والسلامة وخاصة فيما يعتبره الفقه أحد التطبيقات الرئيسية لمبدء حسن النية وهو التزام العامل بتقديم العون والمساعدة في حالة تعرض مكان العمل إلى الاخطار والكوارث^(٤٥) والتطبيقات التي اوردها القانون لألزام العامل بعدم الأخلال بأمن وسلامة مكان العمل هي:

أ. الزام العامل بعدم الحضور إلى مكان العمل وهو في حالة سكر بين أو متأثراً بما تعاطاه من مخدرات^(٤٦) ومرد هذا الحظر إلى أن المسكرات والمخدرات تؤثر على

قدرة العامل على التقدير السليم للأمور وتضعف انضباطه مما يجعل سلوكه خطراً عليه شخصياً وعلى زملائه في العمل وقد يلحق الضرر مصالح صاحب العمل^(٤٧).

ب. الزام العامل بعدم حمل السلاح في مكان العمل، يقضي قانون العمل في المادة (٣٥/ سادساً) منه بأنه يحظر على العامل أن (يحمل السلاح في محل العمل، باستثناء من يتطلب عمله ذلك) ويعود ذلك الحظر إلى الخطر الناشئ عن وجود السلاح في مكان العمل بحوزة العامل والخشية من استعمال السلاح ضد صاحب العمل أو أحد رؤساء أو زملاء العمل على نحو يخل بالأمن والطمأنينة الضروريين لأجواء العمل.

ج. الزام العامل بعدم الاشتراك في تنظيم الاجتماعات داخل مكان العمل دون إذن صاحب العمل أو الجهة النقابية المختصة وهذا ما وضحته المادة (٣٥/ ثامناً) من قانون العمل والغرض في هذا الحظر هو أن تمكين العامل من المشاركة في تنظيم اجتماع يهدد أمنه وسلامته وعلى هذا الأساس استنتى من الحظر الاجتماع المرخص له وحدد جهة الترخيص بأحدى اثنتين: صاحب العمل أو الجهة النقابية المختصة.

٣- التزام العامل بالمحافظة على أسرار العمل.

حظرت المادة (٣٥/ أولاً) من قانون العمل على العامل أن لا يفشي الأسرار التي يطلع عليها بحكم عمله حتى بعد تركه العمل وباتجاه مماثل قضت الفقرة (هـ) من المادة (١/٩٠٩) من القانون المدني بإلزام العامل «أن يحتفظ بأسرار رب العمل الصناعية والتجارية حتى بعد انقضاء العقد» ولغرض تحديد المقصود بأسرار العمل لابد أن نشير أولاً إلى أنه ليس كل ما يصل إلى العامل من معلومات أثناء عمله يعتبر واحداً من أسرار العمل وإنما يجب أن تكون هذه المعلومات غير معروفة لدى الكافة ويترتب على ذلك أن أذاعة المعلومات بأية طريقة من الطرق ينفي عنها صفة الأسرار، وأي معلومات تصل إلى العامل أثناء عمله ولا تكون معلومة لدى الغير تعتبر أسرار عمل دون اشتراط أن تكون هذه الأسرار صناعية وتجارية على النحو الذي حدده القانون المدني ويشترط أن تكون هذه الأسرار مشروعة فلا يسأل العامل بالتالي إذ أباح أسرار صاحب العمل غير المشروعة كما لو كانت جرائم معاقب عليها ويدخل في ذلك المخالفات التي يرتكبها رب العمل والمعاقب عليها قانوناً^(٤٨)، ولا يقتصر الالتزام بعدم افشاء أسرار العمل على فترة تنفيذ العقد وإنما يظل هذا الالتزام قائماً بعد انقضاء العقد، ومقتضى الأفشاء أن تكون

إذاعة الأسرار للغير ولذا فإنه إذا استخدم العامل الأسرار التي اطلع عليها لحسابه الخاص فإنه لا يكون مخالفاً بهذا الالتزام ما لم يكن العامل قد التزم بشرط عدم المنافسة على النحو الذي سيأتي ذكره^(٤٩) وبترتب على أخلال العامل بالتزامه هذا طبقاً للمادة (٢/٩٠٩) من القانون المدني حق لصاحب العمل في التعويض عن الضرر الذي لحقه كما أن المادة (١٢٧/٢) من قانون العمل تجيز لصاحب العمل توقيع عقوبة الفصل على العامل إذا افشى سراً من أسرار العمل أدى إلى إلحاق الضرر بصاحب العمل.

المطلب الثاني: الالتزام بعدم منافسة صاحب العمل.

نقضي المادة (١/٩١٠) من القانون المدني بأنه «إذا كان العمل الموكول إلى العامل يمكنه من معرفة عملاء رب العمل أو الاطلاع على سر أعماله كان للطرفين أن يتفقا على ألا يجوز للعامل بعد انتهاء العقد أن ينافس رب العمل ولا أن يشترك في أي مشروع يقوم بمنافسته» ومؤدى هذا النص أنه يجوز من حيث المبدأ الاتفاق على منع العامل من منافسة صاحب العمل بعد انقضاء عقد العمل سواء أ اتخذت هذه المنافسة صورة انشاء العامل مشروعاً لحسابه أو صورة مشاركة مع الغير في مشروع منافس، فإن لم يرد من وجود شرط اتفاقي يقرر هذا الالتزام ويحدد مضمونه على نحو واضح فأذا اكتفت عباراته بالغموض فيجب تفسيره على نحو ضيق بما هو أصلح للعامل لكونه قيماً على حريته وقد نظم القانون المدني في المادة (٩١٠) القيود والشروط التي يتقيد بها الاتفاق على عدم المنافسة ومنه يمكن استخلاص القيود التالية.

أولاً: القيود الخاصة بالعامل.

وقد راعى المشرع في هذه القيود خطورة الأثر الناشئ عن هذا الاتفاق ولهذا فقد اشترط ما يأتي:

١- أن يكون العامل بالغاً رشده^(٥٠)، وقت إبرام العقد لكي يتمكن من أدراك خطورة النتائج المترتبة على هذا الاتفاق.

٢- ألا يؤثر هذا الاتفاق على مستقبل العامل من الناحية الاقتصادية تأثيراً ينافي العدالة^(٥١) ومقتضى هذا الشرط بطلان الالتزام العام والمطلق بعدم المنافسة.

٣- أن يقرر العقد تعويضاً للعامل عن هذا القيد الوارد على حريته في العمل يتناسب مع مدى هذا القيد^(٥٢)، ومقتضى تخلف هذا الشرط بطلان شرط عدم المنافسة لأن المشرع أراد به أقرار حق العامل في التعويض بالاتفاق.

ثانياً: القيود الخاصة بصاحب العمل.

يستفاد من نصوص القانون المدني أن هذا الشرط لا يصح إلا حيث تكون لصاحب العمل مصلحة جدية فيه وهذه المصلحة الجدية تتحقق حين يكون العمل الموكول إلى العامل (يمكنه من معرفة عملاء صاحب العمل أو الاطلاع على سر أعماله) ففي هاتين الحالتين يكون لخشية صاحب العمل من منافسة العامل له بعد انتهاء العقد ما يبررها، أما إذا لم يكن عمل العامل يتيح له ذلك فإن هذه الخشية لا محل لها فإذا نافسه بعد ذلك فإن هذه المنافسة لا تختلف عن منافسته أي شخص أجنبي لم يقم بعمل لمصلحة صاحب العمل وفي هذه الحالة تنتفي المصلحة الجدية لصاحب العمل في هذا الشرط لذا فإنه يقع باطلاً.

ثالثاً: القيود المتعلقة بنطاق حظر المنافسة.

بينا إلى أن المنع المطلق من المنافسة ينطوي على أهدار تام لحرية العامل في العمل وهذا يتعارض مع القواعد العامة في القانون لهذا أوجب القانون المدني أن ينطوي بشرط عدم المنافسة على حظر نسبي من حيث الزمان والمكان والعمل فقد نصت المادة (٩١٠/ب) على أن يكون القيد مقصوراً من حيث الزمان والمكان ونوع العمل على القدر الضروري لحماية مصالح رب العمل المشروعة لذا يجب أن يكون المنع مؤقتاً وعلى ذلك يقع الاتفاق على المنع من المنافسة بلا تحديد مدى زمني باطلاً هذا من حيث الزمان أما من حيث المكان فإن الحظر المطلق الذي يمتد إلى كافة أقاليم الدولة يقع باطلاً أيضاً ويتقيد الحظر بما هو ضروري لحماية مصلحة صاحب العمل وهذا يتحقق عادة بأن يكون المنع قاصراً على مكان معين هو عادة المكان الذي يمتد إليه نشاط صاحب العمل، أما من حيث موضوع الحظر فإنه لا يصح سوى الشرط الذي يقيد عدم المنافسة بنوع محدد من العمل فلا يحظر على العامل إلا القيام بالأعمال التي تدخل في المهنة التي يزاولها صاحب العمل والتي ترتبط بها ارتباطاً مباشراً.

رابعاً: القيود الخاصة بالشرط الجزائي المقترن بشرط عدم المنافسة.

قد يقترن شرط عدم المنافسة في أغلب الأحوال بشرط جزائي وقد خشى المشرع أن يبالغ في تقديره بحيث يصبح وسيلة لأجبار العامل على البقاء في خدمة صاحب العمل لهذا قرر القانون المدني^(٥٣) على أنه إذا وقعت في الشرط الجزائي مبالغة تجعله وسيلة لأجبار العامل على البقاء في خدمة رب العمل مدة أطول من المدة المتفق عليها كان هذا الشرط باطلاً ويسري بطلانه إلى شرط عدم المنافسة أيضاً، وعليه في هذه الحالة لا يلجأ إلى تطبيق القواعد العامة التي تقضي بأنقاص مقدار التعويض الاتفاقي الذي يقدر تقديراً فادحاً وإنما يبطل كل من شرط عدم المنافسة والشرط الجزائي، ومتى ما توافرت الشروط المتقدمة في الاتفاق على عدم المنافسة فإنه يكون ملزماً للعامل فإذا أخل بمقتضاه كان مسؤولاً مسؤولية عقدية، غير أن القانون قرر في المادة (٣/٩١٠) أنه لا يجوز أن يتمسك صاحب العمل بهذا الاتفاق إذا فسخ العقد أو رفض تجديده دون أن يحدث من قبل العامل ما يبرر ذلك كما لا يجوز له التمسك بالاتفاق إذا وقع منه ما يبرر فسخ العامل للعقد، وطبقاً للأحكام الخاصة بفسخ العقد في قانون العمل لا يمكن أعمال هذا النص إذا كان الفسخ من قبل صاحب العمل لأن فسخ العقد دون مبرر من قبل صاحب العمل باطل قانوناً أما العامل فإنه يمكنه أن يفسخ العقد في أحوال معينة حددتها المادة (٣٥) من قانون العمل وكلها تنطوي على خطأ من صاحب العمل فإذا تحقق ذلك فإن صاحب العمل لا يمكنه أن يتمسك في مواجهة العامل بشرط عدم المنافسة.

وأخيراً لا بد من الإشارة إلى حالة ممكن أن تنشأ أثناء قيام الرابطة العقدية بين العامل وصاحب العمل فقد يتوصل العامل إلى اختراع ما وتثير هذه الحالة مشكلة قانونية تتصل بمن له الحق في هذا الاختراع، وقبل الفصل في هذه المسألة يجدر أن نشير إلى أن للمخترع على اختراعه حقين أحدهما أدبي يتمثل في نسبة اختراعاته إليه وأعطائه سلطة التغيير فيه وهذا الحق لصيق بشخص صاحبه وهو لا يقبل التنازل عنه^(٥٤)، أما الحق الثاني فهو حق المخترع المالي المتمثل في استغلاله الاختراع والحصول على مكاسب مالية منه وهذا الحق المالي يمكن أن يثبت لغير صاحب الاختراع ابتداءً كما يمكن التنازل عنه بمقابل أو بدون مقابل، ويخضع الاختراع الذي يتوصل إليه العامل أثناء قيام علاقة العمل للمبادئ المتقدمة فيدل الحق الأدبي للعامل المخترع نفسه، أما الحق المالي

في الاختراع فقد نظم القانون المدني أحكامه في المادة (٩١٢) ولغرض فهم أحكام هذه المادة يقتضي أن نميز بين ثلاثة أنواع من الاختراعات:

أولاً: الاختراع الحر: ويقصد به الاختراع الذي يتوصل إليه العامل على نحو مستقل من نشاط صاحب العمل بحيث ينفصل عنه زمانياً ومكانياً وهذا الاختراع ينفرد فيه العامل المخترع بالحقين المالي والأدبي ما دام قد توصل إليه خارج وقت ومكان العمل، ودون أن يستعين بأموال صاحب العمل أو أدوات أو مواد مملوكة له.

ثانياً: اختراع الخدمة: ويقصد به الاختراع الذي يتوصل إليه العامل خلال عمل يقتضي منه أفراغ جهده في الاختراع فهو أن يؤدي عمله جاهداً للوصول إلى هذا الاختراع ويتقاضى أجوره مقابل ذلك وقد قررت المادة (٢/٩١٢) من القانون المدني أن هذا الاختراع من حق صاحب العمل على أن حق صاحب العمل هذا يقتصر على الحق المالي دون الحق الأدبي، وأجاز القانون في حالة ما إذا كان لهذا الاختراع (أهمية اقتصادية جدية) أن يطالب العامل صاحب العمل بمقابل خاص وفقاً لمقتضيات العدالة على أن يراعى في تقدير هذا المقابل مقدار المعونة التي قدمها صاحب العمل وما استخدم في سبيل هذا من منشأته^(٥٥).

ثالثاً: الاختراع العرضي: ويقصد به الاختراع الذي يتوصل إليه العامل أثناء خدمته لدى صاحب العمل وبمناسبة أداء هذه الخدمة دون أن يكون مكلفاً بالبحث والاختراع وقد قرر القانون المدني أن المبدأ العام الذي يحكم هذا الاختراع هو أن ينفرد العامل باستغلاله^(٥٦)، على أن القانون أجاز أن يكون الحق فيه لصاحب العمل إذ اشترط ذلك صراحة في العقد^(٥٧) وفي هذه الحالة يجوز للعامل أن يطالب بمقابل خاص يقدر وفقاً لمقتضيات العدالة^(٥٨).

الخاتمة

وهكذا تكون دراستنا لموضوع (التزامات العامل في عقد العمل الفردي) قد انتهت ولم يبق في خاتمتها إلا بيان النتائج التي توصلنا إليها والمقترحات التي سنقترحها.

أ- النتائج:

١- عقد العمل الفردي هو اتفاق بين العامل وصاحب العمل يلتزم فيه العامل بأداء عمل معين لصاحب العمل تبعاً لتوجيهه وإدارته ويلتزم فيه صاحب العمل بأداء الأجر المتفق عليه للعامل.

٢- عناصر عقد العمل الفردي هي العمل والأجر والتبعية.

٣- أهم التزام يلتزم به العامل هو أداء العمل خلال وقت العمل المحدد قانوناً ويجب أن يخصص وقت العمل لأداء الواجبات الموكلة إليه دون تفريط بأي جزء منه أو تأخيرها عن مواعيده أو التغيب عنه دون عذر مشروع.

٤- ويجب على العامل أيضاً أن يلتزم بأطاعة الأوامر الصادرة إليه من صاحب العمل متى كانت هذه الأوامر من مقتضيات العمل.

٥- ويلتزم العامل كذلك بالمحافظة على أموال صاحب العمل التي في عهده وعليه صيانة المعدات والألات والمواد وكل ما يوضع تحت تصرفه بسبب العمل.

٦- ويلتزم العامل بعدم تعريض مصالح صاحب العمل المادية إلى ما يلحق ضرراً بها.

٧- يلتزم العامل بعدم القيام بما يخل بأمن وسلامة مكان العمل.

٨- ويلتزم العامل بالمحافظة على أسرار العمل وهذا الالتزام وكذلك الالتزامات الواردة في الفقرة (٦) و (٧) من الالتزامات المتفرعة عن مبدء حسن النية.

٩- يلتزم العامل بعدم منافسة صاحب العمل.

١٠- بالنسبة إلى اختراعات العامل تنقسم إلى ثلاثة أنواع، الاختراع الحر وهذا النوع ينفرد

به العامل بالحقين المالي والأدبي، واختراع الخدمة وهو من حق صاحب العمل أي

الحق المالي دون الأدبي لأن هذا الأخير من حق العامل فقط، والاختراع العرضي

وهذا النوع ينفرد فيه العامل باستغلاله إلا أنه يمكن أن يكون لصاحب العمل إذا

اشتراط ذلك صراحة في العقد وفي النوعين الأخيرين يجوز للعامل أن يطالب صاحب

العمل بمقابل خاص وفقاً لمقتضيات العدالة.

ب- المقترحات:

١. كان من الأفضل تضمين قانون العمل النافذ على تعريف عنصر العمل لأنه احد الاصطلاحات الاساسية المستعملة في مجمل نصوصه.
٢. ويستحسن بالمشروع العراقي في قانون العمل أن ينص على حالة أو سلوك ربما يكون أخطر على مصالح صاحب العمل ويعد تطبيقاً من تطبيقات مبدء حسن النية وهي بأن يحظر على العامل قبول عطية من الغير لأنها ما هي في حقيقتها إlarشوة.
٣. وكان من الافضل على المشرع العراقي في القانون النافذ ان يورد نصاً يلزم فيه العامل بان يقدم العون والمساعدة باخلاص في حالات الاخطار والكوارث التي تهدد سلامة العمال أو الانتاج لانه يعتبر من تطبيقات المادة (٥) منه التي تقضي بأن تقوم علاقات العمل على اساس التضامن الاجتماعي بين اطرافها بكل ما يقتضيه ذلك من تعاون متبادل في المسؤولية.
٤. وكان من الأفضل النص في قانون العمل على الأحكام والقيود الخاصة بعدم المنافسة وعدم الاكتفاء بالنصوص الواردة بالقانون المدني لما لها من أهمية كبيرة بالنسبة للعامل

المصادر والمراجع

أ- الكتب.

- ١- د.جلال القرشي، شرح قانون العمل العراقي، ج١، بغداد، ١٩٧٢.
- ٢- د.حسن كيرة، أصول قانون العمل، عقد العمل، ط٣، الإسكندرية، ١٩٧٩.
- ٣- سمير جميل حسين الفتلاوي، استغلال براءة الاختراع، منشورات وزارة الثقافة والفنون، بغداد، ١٩٧٨.
- ٤- د.صادق مهدي السعيد، العمال وأصحاب العمل، بغداد، مطبعة مؤسسة الثقافة العمالية، ١٩٧٦.
- ٥- د.عادل خيرى محمد حبيب، مدى المسؤولية المدنية عن الأخلال بالالتزام بالسر المهني أو الوظيفي، الإسكندرية، دار الفكر الجامعي، ٢٠٠٥.
- ٦- د.عدنان العابد ود.يوسف الياس، قانون العمل، ط٢، بغداد، ١٩٨٩.

- ٧- د. غالب علي الداودي، شرح قانون العمل، ط٣، عمان، ٢٠٠٤.
- ٨- د. همام محمد محمود، قانون العمل، عقد العمل الفردي، الإسكندرية، ١٩٨٦.
- ٩- د. هشام رفعت هشام، قانون العمل الاردني، عمان، ١٩٧٣.
- ١٠- د. يوسف الياس، قانون العمل العراقي، ط١، بغداد، ١٩٨٠.

ب- المجموعات القضائية:

- ١- عصمت الهواري، الموسوعة القضائية، في منازعات العمل، ج١، ١٩٥٩-١٩٦٠.
- ٢- عصمت الهواري، قضاء النقض في منازعات العمل والتأمينات الاجتماعية، القاهرة، ١٩٧٦.

ج- القوانين:

- ١- القانون المدني العراقي النافذ رقم (٤٠) لسنة ١٩٥١.
- ٢- قانون العمل العراقي الملغي رقم (١٥١) لسنة ١٩٧٠.
- ٣- قانون العمل العراقي النافذ رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧.
- ٤- قانون العمل الأردني النافذ رقم (٨) لسنة ١٩٩٦.
- ٥- قانون العمل المصري النافذ رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣.

الهوامش

- (١) المادة (١/٩٠٠) ، وان تسمية الأجير الخاص هذه مستمدة من الفقه الإسلامي، وقد قررت المادة (٤٤٢) من مجلة الأحكام العدلية أن الأجير على نوعين الأجير الخاص الذي استؤجر على أن يعمل للمستأجر فقط، والأجير المشترك الذي غير مقيد بشرط أن لا يعمل لغير المستأجر، د. يوسف الياس، قانون العمل العراقي، ط١، بغداد، منشورات مكتبة التحرير، ١٩٨٠، ص٦٣.
- (٢) المادة (٢٩) من قانون العمل رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧.
- (٣) د. عدنان العابد ود. يوسف الياس، قانون العمل، ط٢، بغداد، دار المعرفة، ١٩٨٩، ص٢٢٤.

- (٤) المادة (٦٧٤) من القانون المدني المصري.
- (٥) د.جلال القريشي، شرح قانون العمل العراقي، ج١، بغداد، ١٩٧٢، ص١٠٤.
- (٦) وهذا ما قضت به محكمة العمل العليا، الأضبارة ٦٨، عليا ١٩٧١/٣ في ١٩٧٢/١٢/١١، نقلاً عن د.عدنان العابد ود.يوسف الياس، مصدر سابق، ص٢٢٥.
- (٧) د.يوسف إلياس، قانون العمل العراقي، مصدر سابق، ص٦٦.
- (٨) د.عدنان العابد ود.يوسف الياس، مصدر سابق، ص٢٢٥.
- (٩) د.عدنان العابد ود.يوسف الياس، ص٢٢٦.
- (١٠) د.يوسف إلياس، قانون العمل العراقي، مصدر سابق، ص٦٧.
- (١١) د.غالب علي الداودي، شرح قانون العمل، ط٣، عمان، ٢٠٠٤، ص١١٥.
- (١٢) المادة (٤١) من قانون العمل رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧.
- (١٣) د.عدنان العابد ود.يوسف إلياس، مصدر سابق، ص٢٢٦، وكذلك د.يوسف الياس، قانون العمل العراقي، مصدر سابق، ص٦٨.
- (١٤) د.همام محمد محمود، قانون العمل، عقد العمل الفردي، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، ١٩٨٦، ص٤١-٥٧.
- (١٥) د.عدنان العابد، د.يوسف الياس، قانون العمل، مصدر سابق، ص٢٢٧-٢٢٨.
- (١٦) د.حسن كيرة، اصول قانون العمل - عقد العمل، ط٣، الاسكندرية، ١٩٧٩، ص١٦٧ وما بعدها.
- (١٧) وقد اكدت محكمة النقض المصرية هذا المبدأ، انظر الطعن رقم ٢٣٩ لسنة ٣٧ ق ١٩٦٢/٣/٢١ الطعن رقم ١٣٧ لسنة ٢٩ ق في ١٩٦٣/٢/١٣ الطعن لسنة ١٦٥ لسنة ٣٧ ق في ١٩٧٣/٥/١٢، د.عصمت الهواري، قضاء النقض في منازعات العمل والتأمينات الاجتماعية، القاهرة، ١٩٧٦، ص٤٤-٤٥.
- (١٨) د.هشام رفعت هشام، قانون العمل الاردني، عمان، ١٩٧٣، ص٥٧.
- (١٩) د.جلال القريشي، مصدر سابق، ص٢٠.
- (٢٠) د.حسن كيرة، مصدر سابق، ص٢٨٥.
- (٢١) د.عدنان العابد ود.يوسف الياس، مصدر سابق، ص٢٥٧.

- (٢٢) د.يوسف الياس، مصدر سابق، ص ١٣١-١٣٣، وكذلك د.جلال القرشي، مصدر سابق، ص ٢٢٣.
- (٢٣) د.حسن كيره، مصدر سابق، ص ٢٩٥.
- (٢٤) حكم محكمة محكمة العمل العليا/ الهيئة الأولى، الأضبارة ٦٣٨٥/أولى/ ٩٧٧ في ١٩٧٧/٣/٢٦.
- (٢٥) المادة (٣٧٥) من القانون المدني العراقي.
- (٢٦) المادة (٩٠٩/أ) من القانون المدني العراقي.
- (٢٧) المادة (٩٢٣) من القانون المدني وم(٣٨) من القانون العمل.
- (٢٨) د.عدنان العابد ود.يوسف الياس، مصدر سابق، ص ٢٥٩، وكذلك د.حسن كيره، مصدر سابق، ص ٣٠٦-٣٠٧.
- (٢٩) على خلاف القانون الملغي حيث كان ينص على إلزام العامل (بأن ينجز عمله يعقد عمله بأخلاص وأمانة)، د.يوسف الياس، مصدر سابق، ص ١٣٨.
- (٣٠) وهذا أسلوب من أساليب الاضراب معروفاً في فرنسا باسم (الاضراب بالطقارة) حيث لا يتوقف العمال عن العمل كلياً وإنما يعمدون إلى خفض مقدار الانتاج.
- (٣١) د.عدنان العابد ود.يوسف الياس، مصدر سابق، ص ٢١١.
- (٣٢) ومن أمثلة ذلك العاملون في مدارس البنات أو في أماكن إقامتهن أو في الأماكن الدينية. د.عدنان العابد ود.يوسف الياس، مصدر سابق، ص ٢٦٣.
- (٣٣) نقضت محكمة العمل العليا حكماً لأحدى محاكم العمل اعتبرت فيه معاقبة عامل صيانة لرفضه تنظيف متنزهات مخالفاً للقانون لأنه لا ينطوي على مخالفة للمادة (١٨) من القانون التي لا تجيز تكليف العامل بغير العمل المتفق عليه إلا وفقاً لما تقدم بيانه وقد استندت المحكمة العليا في ذلك إلى «أن التنظيف هو من أعمال الصيانة ولهذا فإن أمر صاحب العمل لا ينطوي على مخالفة للقانون ومن ثم فإنه يكون واجب الطاعة فإذا رفض الامتثال له جازت معاقبته» محكمة العمل العليا قرار صادر في ١٩٧٧/٤/١٠. مذكور عند د.يوسف الياس، مصدر سابق، ص ١٤٥.

(٣٤) د.عدنان العابد ود.يوسف الياس، مصدر سابق، ص٢٦٣، وقد أخذ بنفس الحكم قانون العمل الأردني في رقم (٨) لسنة ١٩٩٦ المادة (١٩/أ). أنظر: د.غالب علي الداودي، مصدر سابق، ص١٠٢.

(٣٥) تستخدم عدة مصطلحات للدلالة على نظام العمل فقد أطلق عليها قانون العمل المصري تسمية لائحة النظام الأساسي للعمل، ويسمى أيضاً بلائحة العمل أو اللائحة الداخلية، بينما أطلق عليها المشرع الأردني في المادة (٥٥) من قانون العمل الأردني النافذ اسم (النظام الداخلي لتنظيم العمل في المؤسسة) وعاد استعمل في المادة (٤٩) من القانون عبارة (تعليمات صاحب العمل).

(٣٦) وقد كان نص المادة (٢٢) من القانون الملغي خالياً من تحديد درجة الحرص التي يجب أن يبذلها العامل في المحافظة على أموال صاحب العمل. أنظر: د.يوسف الياس، مصدر سابق، ص١٤٠ - ١٤١.

(٣٧) د.عدنان العابد ود.يوسف الياس، مصدر سابق، ص٢٦٥.

(٣٨) تنص الفقرة ثانياً من المادة (١٢٤) على انه «يسأل العامل عن تعويض كل ضرر تسبب فيه عن عمد أو خطأ يلحق بالأموال المشار إليها في البند أولاً من هذه المادة ويتم التعويض بقرار قضائي إلا إذا تم الاتفاق على التعويض رضاء».

(٣٩) ومن هذه التشريعات قانون العمل المصري وقانون العمل الأردني، ومن الجدير بالذكر أن قانون العمل الملغي جاء خالياً من معالجة هذا الموضوع.

(٤٠) د.عدنان العابد ود.يوسف الياس، مصدر سابق، ص٢٦٦ - ٢٦٧.

(٤١) المادة (٣٥) ثانياً من قانون العمل النافذ.

(٤٢) المادة (٣٥/ رابعاً) من قانون العمل العراقي.

(٤٣) المادة (٣٠/ سابعاً) من قانون العمل العراقي.

(٤٤) د.عدنان العابد ود.يوسف الياس، مصدر سابق، ص٢٦٨ - ٢٦٩، د.حسن كيرة،

مصدر سابق، ص٣٣٤.

(٤٥) وكانت الفقرة (ج) من المادة (٢٢) من القانون الملغي تنص على إلزام العامل بأن يقدم العون والمساعدة باخلاص في حالات الاخطار والكوارث التي تهدد سلامة العمال أو الانتاج. وكان من الافضل على المشرع العراقي في القانون النافذ ان يورد

نصاً مماثلاً لانه يعتبر من تطبيقات المادة (٥) منه التي تقضي بأن تقوم علاقات العمل على اساس التضامن الاجتماعي بين اطرافها بكل ما يقتضيه ذلك من تعاون متبادل في المسؤولية.

(٤٦) المادة (٣٥/ خامساً) من قانون العمل.

(٤٧) د.صادق مهدي السعيد، العمال وأصحاب العمل، مطبعة مؤسسة الثقافة العمالية، بغداد، ١٩٧٦، ص ١٠٦.

(٤٨) أنظر: حكم محكمة القاهرة الابتدائية، الدائرة ٢٤، جلسة ٢٥ يناير سنة ١٩٦٠ قضية رقم ١٧١٣، موسوعة د. عصمت الهواري، الموسوعة القضائية في منازعات العمل، ج ١، ١٩٥٩ - ١٩٦٠، ص ٢٥٧.

(٤٩) د. عادل خبري محمد حبيب، مدى المسؤولية المدنية عن الأخلال بالالتزام بالسر المهني أو الوظيفي، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، ٢٠٠٥، ص ٩٤، وكذلك د. عدنان العابد و د. يوسف الياس، مصدر سابق، ص ٢٧١.

(٥٠) المادة (٢/٩١٠ أ) من القانون المدني.

(٥١) المادة (٢/٩١٠ ج) من القانون المدني.

(٥٢) المادة (٢/٩١٠ د) من القانون المدني.

(٥٣) المادة (٢/٩١١) من القانون المدني.

(٥٤) صلاح الدين قورة، اختراعات العاملين والحقوق التي ترد عليها، رسالة دكتوراه، جامعة القاهرة، ١٩٧٠، ص ٣٤٦، نقلاً عن د. يوسف الياس، مصدر سابق، ص ١٥٨.

(٥٥) المادة (٣/٩١٢) من القانون المدني العراقي.

(٥٦) المادة (١/٩١٢) من القانون المدني.

(٥٧) المادة (٢/٩١٢) من القانون المدني.

(٥٨) المادة (٣/٩١٢) من القانون المدني.