

# مسؤولية العامل عن افشائه لأسرار العمل

سارة

أ.م.د. فراس عبد الرزاق حمزة

قاسم موات

كلية الحقوق- جامعة النهرين

## الملخص

ان علاقة العمل بين العامل وصاحب العمل تمكن العامل من الاطلاع على العديد من الاسرار المهمة بحكم عمله في المشروع ، والتي من شأن افشائها الى الغير الحاق الضرر بمصلحة صاحب العامل ، لذلك فإن التشريعات تحرص على النص على التزام العامل بعدم افشاء اسرار العمل ، وفي حال اخلال العامل بهذا الالتزام فإن ذلك يؤدي الى ترتب ثلاثة انواع من المسؤولية بحقه وهي المسؤولية الانضباطية بقيام صاحب العمل بفرض العقوبات الانضباطية على العامل والتي تصل الى الفصل اذا ما ادى هذا الاخلال الى وقوع ضرر جسيم بمصلحة صاحب العمل ، والمسؤولية المدنية التي تترتب على العامل لجبر الضرر الذي اصاب صاحب العمل من خلال المطالبة بالتعويض ، والمسؤولية الجزائية التي تنثار بحق العامل لارتكابه فعل معاقب عليه جزائيا كونه يشكل جريمة منصوص عليها في قانون العقوبات .

## The responsibility of the worker for his disclosure of business secrets

### Abstract

The work relationship between the worker and the employer enables the worker to know many important secrets by virtue of his work in the project, which would expose the third party to harm the interests of the employer. Therefore, the legislation is keen to provide for the worker's obligation not to disclose the secrets of the work. This obligation leads to three types of responsibility: the disciplinary responsibility of the employer to impose disciplinary sanctions on the worker, which leads to dismissal if the breach causes serious harm to the employer's interest, and the civil liability of the worker for reparation Which caused injury to the employer through the claim for compensation, and the criminal liability brought against the worker for an act punishable by a criminal offense as a crime under the Penal law .

## المقدمة

يعد قانون العمل من اهم التشريعات القانونية وتأتي اهميته من تنظيمه لاحكام تتعلق بشريحة واسعة في المجتمع وهي شريحة العمال واصحاب العمل ، اذ يتولى قانون العمل تنظيم العلاقات بين هاتين الشريحتين الناتجة عن عقد العمل الذي يبرم بين الطرفين ، وما يترتب على هذا العقد من حقوق والتزامات متبادلة تفرض عليهما ، ومن بين الالتزامات التي يفرضها قانون العمل على العامل ، التزامه بالمحافظة على اسرار العمل وعدم افشائها الى الغير ، اذ ان العامل يطلع على اسرار العمل اثناء ممارسته لعمله في المشروع ، والذي يحتوي على العديد من المعلومات والبيانات التي تكون لها اهمية اقتصادية بالنسبة لصاحب العمل كالاسرار التجارية والصناعية ، ولولا العمل الذي يؤديه العامل في المشروع لما اتيح له امكانية الاطلاع على هذه الاسرار ومعرفتها ، فصاحب العمل يريد الاحتفاظ بأسراره بعيدا عن منافسيه ، إلا انه يجد نفسه مضطرا إلى البوح بسرّه إلى العامل بنية الحصول على خدماته مقابل اجر يتفق عليه الطرفان من خلال عقد العمل ، فالسرية هنا تمثل ضرورة للثقة المعهودة في العامل ، وان افشاء السر من قبله يمثل خيانة لهذه الثقة ، مما يترتب عليه قيام مسؤوليته تجاه صاحب العمل عن اخلاله بهذا الالتزام وفرض الجزاءات بحقه ، لذا فإن المشرع يسعى من خلال قانون العمل الى تنظيم عقود العمل والعلاقات التي تنشأ بموجبها من اجل الحفاظ على استقرار هذه العلاقات وتوسيعها بما يخدم اطرافها ، وكذلك لحماية الحقوق وضمان الالتزامات الناشئة عن العقد واستقرار العمل داخل المشروع ، اذ تنظم احكام قانون العمل الالتزامات التي تفرض على العامل والتي منها التزام العامل بعدم افشاء اسرار العمل .

وتبدو اهمية الموضوع في كونه يتناول التزام غاية في الاهمية الا وهو التزام العامل بعدم افشاء اسرار العمل نظرا لخطورته واثره البالغ على مصلحة صاحب العمل والمشروع ، كما تكمن اهميته في ايجاد نوع من العلاقة بين طرفي العقد قائمة على اساس الثقة المتبادلة وضمن حدود معينة دون ان يكون هناك تعسف من طرف تجاه الاخر .

تتمثل اشكالية البحث في الاجابة على التساؤلات التي يثيرها الموضوع والتي تتمثل في تحديد مفهوم اسرار العمل التي يلتزم العامل بالمحافظة عليها ، وكذلك بيان الاساس القانوني الذي يستند عليه الالتزام ، فضلا عن تحديد نطاقه من حيث الموضوع والمدة الزمنية ، وبيان المسؤولية التي تترتب على العامل نتيجة الاخلال بهذا الالتزام وكذلك بيان اثارها .

سنقوم ببحث الموضوع وفق خطة مقسمة الى مبحثين ، تبدأ بمقدمة وتنتهي بخاتمة ، في المبحث الاول نتناول مفهوم الالتزام بعدم افشاء اسرار العمل ، ونقسمه على ثلاثة مطالب ، نتناول في المطلب الاول منه التعريف بأسرار العمل ، وفي المطلب الثاني نشير الى الاساس القانوني للالتزام بعدم افشاء اسرار العمل ، اما المطلب الثالث فسنحدد فيه نطاق هذا الالتزام . في حين نتطرق في المبحث الثاني للحديث عن المسؤولية المترتبة على افشاء العامل لاسرار العمل واثارها ، وسنقسم هذا المبحث الى مطلبين ، المطلب الاول نتناول فيه المسؤولية المترتبة على افشاء العامل لاسرار العمل ، وفي المطلب الثاني سنبين اثار مسؤولية العامل عن الافشاء .

## المبحث الاول

مفهوم الالتزام بعدم افشاء اسرار العمل  
ان ابرام عقد العمل بين العامل وصاحب العمل يرتب مجموعة من الحقوق والالتزامات لجميع اطرافه ، ومن بين هذه الالتزامات المفروض على العامل بضرورة المحافظة على اسرار العمل التي يطلع عليها خلال عمله في المشروع وعدم افشائها الى الغير ، اذ يعد هذا الالتزام من اهم الالتزامات المفروضة على العامل ، وذلك لما يترتب على الاخلال به من اضرار جسيمة لصاحب العمل ، ولبيان هذا الالتزام فأن ذلك يتطلب منا توضيح المقصود بأسرار العمل التي يلتزم العامل بالمحافظة عليها وذلك في المطلب الاول ، وفي المطلب الثاني نحدد خصائص هذا الالتزام ، اما في المطلب الثالث فنتناول فيه الطبيعة القانونية للالتزام .

### المطلب الأول

#### التعريف بأسرار العمل

لما كان التزام العامل بعدم افشاء اسرار العمل من اهم الالتزامات التي تقع على عاتقه ، لذلك فأن بيان هذا الالتزام يتطلب القيام بتوضيح معنى هذه الاسرار وذلك من خلال تعريفها وكذلك بيان خصائص الالتزام بعدم افشائها ، و تحديد الطبيعة القانونية لهذا الالتزام ، وذلك من خلال تقسيم هذا المطلب على ثلاثة فروع ، الاول لتعريف اسرار العمل والثاني لبيان خصائص الالتزام والثالث لطبيعته القانونية.

### الفرع الأول

#### تعريف اسرار العمل

تمثل اسرار العمل المحل الذي يرد عليه التزام العامل بعدم افشاء الاسرار ، والسر لغة هو ما يكتمه الانسان في نفسه <sup>(١)</sup> ، اما اصطلاحا فيعرف بأنه ((واقعة ينحصر نطاق العلم بها في عدد محدد من الاشخاص اذا كانت ثمة مصلحة يعترف بها القانون لشخص او اكثر في ان يظل نطاق العلم بها محصورا في ذلك النطاق)) <sup>(٢)</sup> ، وقد تعددت التعريفات التي قيلت بشأن اسرار العمل في الفقه ، حيث عرفها البعض بأنها ((المعلومات التي تتعلق بالمنشأة والتي اوجب القانون كتمانها او جرى العرف بذلك)) <sup>(٣)</sup> ، في حين عرفها البعض الاخر بأنها ((اية معلومات متصلة بالمنشأة او العمل الذي يعمل فيه العامل وقد منع القانون افشائها او كانت مما جرى العرف على كتمانها اذا ما ذاعت او اعلن عنها فسوف تؤدي الى احداث اضرار بالمنشأة او العمل او تزعزع الثقة)) <sup>(٤)</sup> ، وعرفت ايضا بأنها ((كل ما حصل عليه العامل فيما يخص عمله او دائرته او العمل فيها وامر القانون او جرى العرف على كتمانها وترتب على افشائها ضرر ما)) <sup>(٥)</sup> ، اما بالنسبة للتشريع فأن اغلب التشريعات تتجه الى عدم ايراد تعريفا لاسرار العمل جريا على العرف التشريعي بعدم وضع تعريفات ، وترك الامر لاجتهادات الفقه والقضاء ، بخلاف المشرع المصري الذي عرفها بأنها ((المعلومات المتعلقة بالعمل متى كانت سرية بطبيعتها او وفقا للتعليمات الكتابية الصادرة من صاحب العمل)) وذلك في المادة (٥٦/ط) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ والتي نصت على (( يجب على العامل ان يحتفظ بأسرار العمل فلا يفشي المعلومات المتعلقة بالعمل متى كانت سرية بطبيعتها او وفقا للتعليمات الكتابية الصادرة من صاحب العمل)) ، اما المشرع الاردني فلم يعرف اسرار العمل بمناسبة النص على التزام العامل بالمحافظة عليها في المادة (١٩/ب) من قانون العمل رقم ٨ لسنة ١٩٩٦ والتي تنص ((على العامل المحافظة على اسرار صاحب العمل الصناعية والتجارية وان لا يفشيها بأي صورة من الصور ولو بعد انقضاء عقد العمل وفقا لما يقتضيه الاتفاق او العرف)) ، وهذا ما اخذ به المشرع العراقي اذ اكتفى بالنص على التزام العامل بعدم افشاء الاسرار دون ان يورد لها تعريفا وذلك في المادة (٤٢/ثانيا/ج) من قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ التي نصت على ((يلتزم العامل بما يأتي : عدم افشاء اي اسرار يطلع عليها بحكم عمله)).

كما أن التشريعات حرصت على تنظيم هذا الالتزام في قوانينها المدنية ، دون ان تعرف المقصود من هذه الاسرار الا انها بينت بعض الصور التي تدل على معناها ، من خلال ذكرها للاسرار الصناعية

والتجارية ، فهي امثلة لهذه الاسرار دون ان تكون تحديدا لها ، وهذا ما اخذ به المشرع المصري حيث نص في المادة (٦٥٨/د) من القانون المدني على ((يجب على العامل: ان يحتفظ بأسرار العمل الصناعية والتجارية)) ، كما نص المشرع الاردني في المادة (٥/٨١٤) من القانون المدني على ((يجب على العامل : ان يحتفظ بأسرار صاحب العمل الصناعية والتجارية...)) ، اما المشرع العراقي فقد اقترب من المشرعين المصري والاردني من خلال نص المادة (١/٩٠٩/هـ) من القانون المدني والتي نصت على ((يجب على العامل : ان يحتفظ بأسرار العمل الصناعية والتجارية...)) .

اما القضاء فقد تطرقت بعض احكامه الى تعريف المقصود بأسرار العمل حيث جاء في قرار محكمة القاهرة في القضية رقم ١٦ لسنة ١٩٤٥ بأنه ((يقصد بالاسرار كل المعلومات التي تتصل بالتجارة او الصناعة ولو من بعيد ، ويكون من اثرها لو ذاع خبرها زعزعة الثقة بالتاجر او الصانع (...))<sup>(٦)</sup> ، وفي قرار لمحكمة استئناف القاهرة لسنة ١٩٥٢ جاء فيه (( يعد سرا من اسرار العمل ما جرى العرف على اعتباره كذلك مثل طريقة الانتاج او حقيقة السعر ما دامت هذه الاسرار مشروعة لا مخالفة فيها للقانون ويكون في اذاعتها او افشائها زعزعة بالثقة في رب العمل ومؤسسته واضرار بمصالحه))<sup>(٧)</sup> .

يتضح لنا من خلال ما تقدم ان اسرار العمل هي كل المعلومات التي تكون سرية بطبيعتها او بموجب التعليمات الكتابية الصادرة من صاحب العمل او جرى العرف على اعتبارها كذلك ، والتي يكون من شأن افشائها زعزعة الثقة بصاحب العمل والمشروع .

### الفرع الثاني

خصائص الالتزام بعدم افشاء اسرار العمل  
يتميز التزام العامل بعدم افشاء اسرار العمل بخصائص معينة ، من اهمها انه التزام سلبي ومستمر كما انه التزام تبعي ، وهذا ما سنتناوله على النحو الاتي :

#### اولا : الالتزام بعدم افشاء اسرار العمل التزام سلبي

ينقسم الالتزام تبعا للمحل الى التزام سلبي والتزام ايجابي ، فالالتزام السلبي هو الالتزام الذي يكون محله امتناع المدين (العامل) عن القيام بعمل كان يحق له القيام به لو لا وجود هذا الالتزام، اما الالتزام الايجابي فيقصد به الالتزام الذي يكون محله قيام المدين (العامل) بأعطاء او بعمل معين<sup>(٨)</sup> .

ان التزام العامل بعدم افشاء اسرار العمل هو التزام يتمثل بامتناع العامل عن القيام بأي عمل ايجابي من شأنه ان يؤدي الى افشاء تلك الاسرار ، اذ يتوجب على العامل الامتناع عن افشاء الاسرار التي يطلع عليها خلال فترة عمله ، اي انه التزام ينطبق عليه وصف الالتزام السلبي .

لذا فان جوهر الالتزام بالسرية هو المحافظة على سرية المعلومات اي كتمان اسرار العمل وعدم افشائها الى الغير ، وذلك من خلال الامتناع عن اي عمل يؤدي الى نقل هذه الاسرار من نطاق السرية الى نطاق العلنية فهو التزام سلبي .

#### ثانيا : الالتزام بعدم افشاء اسرار العمل التزام مستمر

تنقسم الالتزامات من حيث طبيعتها الى التزامات فورية واخرى مستمرة ، بحسب دخول عامل الزمن كعنصر جوهري فيها .

فالالتزام يكون فوريا اذا لم يكن للزمن دور في تحديد التزامات الطرفين وعلى العكس من ذلك يكون الالتزام مستمرا اذا حدد مضمون الاداء فيه على اساس الزمن ، اي ان الالتزام يكون مستمرا اذا كان محل الاداء فيه مما يمتد حتما في الزمن.

فالفرق الجوهري بين الالتزام المستمر وغيره ينحصر في ان مرور الزمن من شأنه التأثير في هذا الالتزام تأثيرا لا رجعة فيه فالزمن اذا مضى لا يعود<sup>(٩)</sup> .

فعند الالتزام بعدم افشاء اسرار العمل عندها فقط يمكن ملاحظة تنفيذ هذا الالتزام ، معنى ذلك ان اثر تنفيذ هذا الالتزام يتضح بعد مرور مدة معينة من الزمن ، بخلاف ما عليه الحال بالنسبة لالتزامات اخرى فورية كالتزام البائع بتسليم المبيع واثر تنفيذ هذا الالتزام هو انتقال حيازة المبيع الى المشتري ،

في حين ان الامر يختلف بالنسبة للالتزام بعدم افشاء السر الذي يحتاج لمرور الزمن لكي يمكن القول بتنفيذه<sup>(١٠)</sup>.

لذا فإنه طالما كان هذا الالتزام من الالتزامات السلبية ، فهو التزام مستمر وذلك لان جميع الالتزامات السلبية تدخل ضمن الالتزامات المستمرة ، لكون الامتناع حالة مستمرة مع الزمن ، ومن ثم فإن اطلاع العامل على هذه اسرار العمل يوجب عليه الاستمرار بالامتناع عن افشائها .

### ثالثا : الالتزام بعدم افشاء اسرار العمل التزام تبعي

ينقسم الالتزام الى اصلي والتزام تبعي ، فالالتزام الاصلي هو الذي ينشأ مستقلا ودون ان يستند الى التزام اخر ، خلاف الالتزام التبعي الذي يستند الى التزام اصلي في نشأته ، فنكون في هذه الحالة امام التزامين احدهما اساس الاخر ، اولهما اصلي والاخر تابع له يدور معه وجودا وعدما صحة وبطلانا مالم يوجد نص قانوني او اتفاق بغير ذلك<sup>(١١)</sup>.

وبناء على ذلك فإن التزام العامل بعدم افشاء السر هو التزام تبعي ، ذلك لان اساس ابرام عقد العمل هو قيام العامل بعمل مقابل اجر ويتفرع عن التزام العامل بالقيام بالعمل التزامه بالسرية ، فالعامل التزم بالسرية بعد حصوله على السر والذي حصل عليه من خلال ادائه للعمل محل العقد ، عليه فالالتزام العامل بالسرية نشأ بمناسبة التزامه بالقيام بالعمل الذي هو الالتزام الاساسي في عقد العمل<sup>(١٢)</sup>. وبالرغم من ان التزام العامل بعدم افشاء السر هو التزام تبعي الا انه ذو طبيعة خاصة فهو يتبع الالتزام الاصلي من حيث النشوء ، اي انه نشأ تبعا للالتزام اساس وهو لا ينقضي بأفضاء الالتزام الاساسي ، وبذلك يكون التزام العامل بعدم افشاء السر التزاما تبعيا مع فارق تتطلبه طبيعة هذا الالتزام مع طبيعة المحل الذي يرد عليه هذا الالتزام وهو عدم انتهائه بأنتهاء الالتزام الاصلي ، لكونه التزام مستمر يتراخى تنفيذه لمدة من الزمن رغم ان الالتزام الاصلي قد يكون التزاما فوري التنفيذ ومع ذلك يظل التزام العامل بالسر التزاما تبعيا<sup>(١٣)</sup>.

## الفرع الثالث

### الطبيعة القانونية لالتزام العامل بعدم افشاء

#### اسرار العمل

يقسم الالتزام من حيث مدى العناية المطلوب بذلها من المدين في سبيل تنفيذ التزامه الى نوعين من الالتزامات ، احدهما يكون بتحقيق نتيجة ، اما الاخر فهو الالتزام ببذل عناية<sup>(١٤)</sup> ، فالالتزام بتحقيق نتيجة هو الالتزام الذي لا تبرأ ذمة المدين فيه الا اذا حقق نتيجة معينة كالتزام البائع بتسليم المبيع الى المشتري ، اما الالتزام ببذل عناية فهو ذلك الالتزام الذي تبرأ ذمة المدين فيه اذا بذل في تنفيذه القدر اللازم من العناية كالتزام الطبيب بمعالجة المريض<sup>(١٥)</sup>.

فالالتزام العامل بعدم افشاء اسرار العمل التي يطلع عليها خلال فترة عمله هو التزام بتحقيق نتيجة ، ، اذ لا يكفي مجرد بذل العامل كل ما في وسعه للوفاء بالالتزام بعدم افشاء اسرار العمل، بل يجب عليه الامتناع عن افشائها فعلا لذا فإن مجرد الخطأ يثير مسؤولية العامل.

ولما كان الالتزام بعدم افشاء اسرار العمل من الالتزامات السلبية ، فإن تنفيذه يتم عن طريق الامتناع عن كل فعل ايجابي من شأنه ان يؤدي الى نقل هذه الاسرار من نطاق السرية الى نطاق العلنية ، عليه فإن اي فعل ايجابي مهما قل شأنه يعد خرقا لهذا الالتزام ، وبما ان غاية صاحب العمل هي الزام العامل بعدم افشائها فإن قيام العامل الذي يطلع على الاسرار ببذل جهده لا يكفي لكي يتحقق هذا الالتزام ، وانما يجب عليه الامتناع عن القيام بأي عمل يمكن ان ينجم عنه افشاء اسرار العمل التي يسعى صاحبها للحفاظ عليها ، ولا يقبل ان يكون الالتزام ببذل عناية بل يهدف الى ان يكون الالتزام بتحقيق نتيجة وهي عدم افشاء تلك الاسرار وان اي اخلال بهذا الالتزام من شأنه ان يعرض العامل للمسؤولية المدنية<sup>(١٦)</sup>.

كما ان وجود النص التشريعي الذي يلزم العامل الذي يطلع على اسرار العمل بحكم عمله بحفظ الاسرار يجعل من التزام العامل التزام بتحقيق نتيجة وذلك وفقا لعقد العمل الذي يعد اساس التزام العامل بعدم افشاء الاسرار المهنية<sup>(١٧)</sup>.

ان وصف الالتزام بعدم افشاء اسرار العمل بأنه التزام بتحقيق نتيجة امر مستحسن ، وذلك لان اعتباره التزام ببذل عناية يمكن العامل من التخلص من المسؤولية المدنية في حال اثبت قيامه بالعناية اللازمه في سبيل الحفاظ على تلك الاسرار ، بخلاف الالتزام بتحقيق نتيجة الذي لا يمكن الوفاء به الا بتحقيق نتيجة معينة ويترتب على الاخلال به تحمل المسؤولية المدنية ، الا اذا اثبت وجود سبب اجنبي خارج عن ارادته تسبب في عدم تنفيذ التزامه<sup>(١٨)</sup>

يتضح من خلال ما تقدم ان التزام العامل بعدم افشاء الاسرار المهنية هو التزام بتحقيق نتيجة وهذا ما ينسجم مع اهمية الاسرار التي يطلع عليها خلال فترة عمله لدى صاحب العمل ، ومن ثم فإنه يكون مسؤولاً مدنياً اذا ما افشى تلك الاسرار في غير الاحوال التي يجوز فيها ذلك ، ولا يكفي انه قام ببذل الجهد والعناية اللازمة للحفاظ على تلك الاسرار دون افشائها .

## المطلب الثاني

### الاساس القانوني لالتزام العامل بعدم افشاء اسرار العمل

ان التزام العامل بعدم افشاء اسرار العمل بوصفه احد الالتزامات القانونية التي تقع على عاتقه، لابد من يكون له اساس قانوني يستند اليه ، ولغرض تسليط الضوء على هذه المسألة ، فأنا نميز بين مرحلتين : الاولى مرحلة تنفيذ العقد ، والثانية مرحلة ما بعد انتهاء العقد ، فالتساؤل الذي يثار في هذا المجال هو ما اساس التزام العامل بعدم افشاء اسرار العمل خلال مرحلة العقد هل هو وجود الاتفاق على الالتزام في العقد ام نص القانون كونه يعد من الالتزامات المنصوص عليها في القانون ، كما ان التساؤل يثار ايضا عن اساس الالتزام في حال غياب الاتفاق والنص القانوني سواء في مرحلة العقد او المرحلة اللاحقة لها ، عليه سنقسم هذا المطلب على فرعين ، نخصص الاول لبيان اساس الالتزام خلال مرحلة العقد ، والثاني لتوضيح اساس الالتزام في مرحلة ما بعد العقد .

## الفرع الأول

### اساس التزام العامل بعدم افشاء اسرار العمل في مرحلة العقد

ان قيام العامل بأداء العمل الموكل اليه قد يستلزم اطلاعه على اسرار العمل ، اي عن الآلية التي يتم العمل بموجبها ، كما قد تصل اليه اثناء تأديته للعمل بعض او كل اسرار صاحب العمل ، عليه فإن العامل يجب ان يكون امينا على هذه الاسرار وان يمتنع عن افشائها للغير ، لان من شأن ذلك الحاق الضرر بصاحب العمل ، ولذا فإن صاحب العمل يسعى للمحافظة على هذه الاسرار ومنع وصولها لمنافسيه ، فيضمن عقد العمل شرطا يلزم العامل بالمحافظة على هذه الاسرار وعدم افشائها للغير ، فيكون اساس التزام العامل هنا هو العقد ، وهذا ما اكده القضاء الامريكي في احد احكامه بشأن التزام العامل بعدم افشاء اسرار العمل اذا ماتم الاتفاق على ذلك صراحة في العقد ، وذلك في قضية Kewanee oil co.v.Bicron corp. والتي تتلخص وقائعها في ان شركة Harshaw وهي شركة عملاقة في مجال الصناعات الكيماوية قامت بتطوير وسيلة معينة لتصنيع مزيج من زجاج الكريستال لاستخدامه لحجب الذرات المشعة وكان احد العاملين في هذه الشركة قد اطلع بحكم وظيفته على هذه الوسيلة المبتكرة وحرصا من الشركة على سرية المعرفة الفنية فلقد تضمن عقد العمل ( شرطا) يوجب عليه عدم افشاء هذه الوسيلة السرية ، وبعد ان ترك هذا العامل العمل في الشركة المذكورة التحق بشركة Bicron المنافسة مما ادى الى تهديد مصلحة شركة Harshaw فرفعت دعوى قضائية ضد هذا العامل مذكرة اياه بالشرط الصريح المدرج في العقد والذي يلزم العامل بعدم افشاء السر<sup>(١٩)</sup>.

كما ان هذا الالتزام يعد من الالتزامات المنصوص عليها في تشريعات الدول المختلفة وذلك في قوانين العمل<sup>(٢٠)</sup> والقوانين المدنية<sup>(٢١)</sup> ، فيعد النص القانوني هو اساس التزام العامل بعدم افشاء الاسرار في هذه المرحلة . اما في حال غياب الاتفاق والنص القانوني فما هو اساس الالتزام ؟

ان غياب الاتفاق على هذا الالتزام في العقد ، وكذلك غياب النص القانوني<sup>(٢٢)</sup> ، لا يعني عدم وجوده بل ان اساس الالتزام يكون استنادا الى مبدأ حسن النية في تنفيذ العقود ، فهو يعد من الالتزامات المتفرعة عن مبدأ حسن النية ، استنادا الى المادة (١٥٠) من القانون المدني العراقي التي تنص على انه ((١- يجب تنفيذ العقد طبقا لما اشتمل عليه وبطريقة تتفق مع ما يوجبه حسن النية))، فحسن النية تقتضي المحافظة على اسرار العمل كونها تتعلق بمصلحة صاحب العمل .

## الفرع الثاني

اساس التزام العامل بعدم افشاء اسرار العمل في مرحلة ما بعد العقد

ان اذاعة اسرار العمل لا يقتصر خطرها على فترة تنفيذ العقد فحسب ، بل يظل خطر اذاعتها قائما كذلك حتى بعد انقضاء العقد ، ولو اقتصر تحريم اذاعتها على وقت تنفيذه وقيامه فحسب لسهل التحايل على التحريم بأقدام العامل على سرعة انهاء العقد او فسخه لكي يستعمل الاسرار التي اطلع عليها بحكم عمله ببيعها الى منافس لرب العمل<sup>(٢٣)</sup> ، عليه يحتاط اصحاب العمل بأضافة نص في العقد يمنع العامل من افشاء اسرار العمل بعد انتهاء العقد ، فأن وجود هذا الاتفاق يكون اساس التزام العامل ، وذلك من خلال الاتفاق الصريح في العقد على الاستمرار بعدم الافشاء الى الفترة اللاحقة لانتهاء العقد ، ونجد ان القضاء الامريكي ايد هذه الفكرة في حكم قديم للمحكمة العليا في ولاية ماساشوستس في قضية ( Peabody.v.Norfold-1968 ) والتي تتلخص وقائعها بأن مخترعا لطريقة صناعية لعمل الآت معينة تقدم الى القضاء بطلب الحصول على امر تنفيذي بوقف استغلال هذه الطريقة السرية من قبل احد العاملين ( السابقين ) بمصنعه واستند المدعي بطلبه هذا الى ان عقد العمل الذي كان بينه وبين العامل يتضمن شرطا بحفاظ العامل على سرية المعلومات التقنية المتعلقة بهذه الطريقة الا ان العامل قام بعد انتهاء عقد العمل بالاتفاق مع شخص اخر على اقامة مصنع مماثل مستخدما فيه المعرفة التقنية السرية التي حصل عليها من خلال علاقته السابقة برب العمل ( عقد العمل ) فأيدت المحكمة العليا في الولاية طلب المدعى لكون المدعى عليه قد اخل بالالتزام عقدي<sup>(٢٤)</sup>.

كما يكون اساس الالتزام قانونيا بالنظر الى ان التشريعات حرصت على ان يظل التزام العامل بالاحتفاظ بأسرار العمل قائما وممتدا حتى بعد انقضاء العقد ، فيكون النص القانوني هو اساس الالتزام ، فقانون العمل المصري نص في المادة (٥٦/ط) على استمرار الالتزام حتى بعد انتهاء العقد ، وكذلك الموقف في المادة (١٩/ب) من قانون العمل الاردني .

، اما عن موقف المشرع العراقي في ظل قانون العمل الجديد فنجد انه قصر مدة الالتزام على فترة نفاذ عقد العمل وذلك بموجب المادة (٤٢/ ثانيا - ج ) والتي تنص على ( يلتزم العامل بما ياتي : عدم افشاء اي اسرار يطلع عليها بحكم عمله ) ، مخالفا بذلك موقف قانون العمل الملغي رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧ الذي نص على امتداد الالتزام الى ما بعد انتهاء العقد وذلك في المادة (٣٥) والتي تنص على انه ( يحظر على العامل ان : اولا : يفشي الاسرار التي يطلع عليها بحكم عمله بعد تركه العمل ) ، اذ ان امتداد هذا الالتزام الى ما بعد انقضاء العقد فيه حماية لمصلحة صاحب العمل ، ذلك لان عدم افشاء السر له اهمية بالنسبة لصاحب العمل سواء خلال مدة العقد ام بعد انقضائه لان الافشاء قد يلحق به ضرر جسيم ، ان سكوت المشرع عن النص على امتداد التزام العامل بالسرية الى ما بعد العقد يعد نقصا تشريعا من شأنه الاضرار بصاحب العمل بقيام العامل بالافشاء باسرار العمل بعد انتهاء عقد العمل ، ونرى انه كان الاولى بالمشرع ان ينص على استمرار هذا الالتزام الى ما بعد انتهاء العقد كي لا تتضرر مصلحة صاحب العمل بسبب افشاء العامل لاسرار العمل اذا ما انتهت الرابطة العقدية .

اما في حال غياب الاتفاق في العقد على استمرار الالتزام الى ما بعد العقد ، فأن اساس الالتزام يمكن تأسيسه على اساس مبدأ حسن النية في تنفيذ العقود ، كون اسرار العمل تعد من مستلزمات العقد الذي يجب تنفيذه بحسن نية ، استنادا لنص المادة (١٥٠) من القانون المدني العراقي (٢- لا يقتصر العقد على الزام المتعاقد بما ورد فيه ، ولكن يتناول ايضا ما هو من مستلزماته وفقا للقانون والعرف والعدالة بحسب طبيعة الالتزام ) ، كما يمكن ان يكون اساس الالتزام بالاستناد الى قواعد المسؤولية التقصيرية ،

لان افشاء اسرار العمل بعد انتهاء العقد يشكل اخلاقا بالتزام عام يفرضه القانون مفاده عدم الاضرار بالغير ، لذلك فإن الالتزام بالسرية لا يقتصر على مرحلة تنفيذ العقد بل يمتد ليشمل مرحلة ما بعد انقضاء العقد والتي تعد من اخطر المراحل .

وبالرغم من وجود الالتزام بعدم افشاء اسرار العمل ، الا ان صاحب العمل لا يكتفي بذلك للمحافظة عليها ، فيشترط على العامل عدم المنافسة ، لان العامل بوقوفه على اسرار العمل اثناء اشتغاله لدى صاحب العمل وبمعرفة العملاء الذين يتعاملون معه يستطيع ان ينافسه منافسة تلحق به الضرر، وهذا ما يشكل خطرا على صاحب العمل ،كونه يؤدي الى الاضرار بمصالحه ، وهذا ما يتعارض مع التزام العامل بالمحافظة على اسرار العمل ، لذلك يحتاط اصحاب العمل من هذا الخطر بأن يشترطوا على العمال عدم المنافسة بعد انقضاء عقد العمل (٢٥) .

حيث يطلب العديد من أصحاب العمل من العمال التوقيع على اتفاقات عدم المنافسة ، وتختلف تفاصيل هذه العقود اختلافا كبيرا من مشروع لآخر، لكنها تشترك في هدف مشترك وهو تقييد قدرة العامل على التنافس مع صاحب العمل الحالي لفترة محددة من الوقت، وغالبا في منطقة جغرافية محددة ، عادة ما يأخذ هذا شكل حظر على العامل من العمل في مشروع منافس، حيث يمكن تفسير المنافسة على نطاق واسع ليشمل جميع المشاريع في صناعة معينة وقد أصبحت اتفاقات عدم المنافسة أمرا شائعا بين مختلف أنواع العمل (٢٦)

وتجدر الإشارة الى ان على صاحب العمل اتخاذ الاحتياطات المعقولة لحماية سرية المعلومات المتعلقة بالعمل ، فمعرفة العامل لمعلومات المشروع قد تعتبر معرفة عامة وخبرة غير محمية ، فقد جاء في حكم للمحكمة العليا في ولاية مينيسوتا أن عدم وجود فهم لعدم افشاء معلومات معينة فإن ذلك يعني ان نظام الحاسوب الخاص بصاحب العمل قد قدم ذلك الجزء من المعلومات ، وخلصت المحكمة إلى أن فشل صاحب العمل في اتخاذ احتياطات معقولة لحماية المعلومات فإنه لا يمكن له أن يتوقع من العمال أن يعرفوا ما كان يعد سرا (٢٧) .

### المطلب الثالث

نطاق الالتزام بعدم افشاء اسرار العمل  
ان الالتزام بعدم افشاء اسرار العمل ليس التزاما مطلقا وانما هو التزام نسبيا من حيث الموضوع والمدة ، فمن حيث الموضوع ليس كل المعلومات التي تصل الى علم العامل تتمتع بصفة السرية ، بل ان هناك ما يعد منها اسرار سواء كانت بطبيعتها او بأرادة صاحب العمل ، كما ان هذا الالتزام لا يكون مؤبدا بل محددا بنطاق زمني محدد ، عليه سنقسم هذا المطلب الى فرعين نتناول في الفرع الاول النطاق الموضوعي للالتزام العامل بعدم افشاء اسرار العمل ، والفرع الثاني نبين فيه النطاق الزمني للالتزام .

### الفرع الاول

النطاق الموضوعي لالتزام العامل بعدم افشاء اسرار العمل

ان تحديد نطاق التزام العامل من حيث الموضوع ، هو تحديد الجزء الذي يتصف بالسرية في المعلومات التي تصل الى علمه ، ومن ثم إلزامه بعدم إفشاءها ، الا ان تكون هذه المعلومات من الاشياء العامة المباحة للجميع بسبب نشرها أو لأي سبب آخر، وهذا الالتزام يشمل ثلاثة انواع من المعلومات . وهي المعلومات السرية بطبيعتها وتشمل كل المعلومات التي يكون من شأن ذيوها وشيوعها أن تسبب ضرراً بصاحب العمل ، سواء أكان الضرر مادياً أم معنوياً ويضم هذا النوع من المعلومات على وجه الخصوص المعلومات ذات الطابع الشخصي والمتعلقة بالحياة الخاصة والحق في الخصوصية ، فمن حق الفرد أن يحافظ على سرية المعلومات المتولدة عن حرّيته في اختيار حياته الخاصة ، ويدخل في ذلك أيضاً المسائل الصحية مثل الأمراض التي يعانيتها صاحب العمل فلا يجوز الإفصاح عنها إلا



بموافقته والنوع الثاني فهي المعلومات التي تتصف بالسرية بأرادة صاحب العمل وتتمثل بوجه الخصوص بالمعلومات التكنولوجية والمعارف الفنية أو الاساليب والطرق والوسائل الفنية والادارية الخاصة بأدارة المشروع وطريقة تسويق المنتجات ونحو ذلك وهذه اهم وأخطر المعلومات التي ينبغي على صاحب العمل أن يحافظ على سريتها لأنها تشكل القلب النابض والعمود الفقري الذي يستند عليه مشروعه التجاري فأن شاعت وانتشرت أصبح مشروعه بلا جدوى وضاعت عليه فرصة التفوق على منافسيه<sup>(٢٨)</sup>. اما النوع الثالث فهي المعلومات التي تكون سرية بحسب ماجرى عليه العرف .

### الفرع الثاني

#### النطاق الزمني للالتزام العامل بعدم افشاء اسرار العمل

إذا كان العامل ملزماً بعدم افشاء اسرار العمل حتى بعد انتهاء العقد ، فالتساؤل يثار عن المدة الزمنية التي يبقى العامل ملتزماً فيها بالحفاظ على هذه الاسرار ؟

ان من المسلم به في مجال الالتزامات العقدية هو عدم وجود التزام مؤبدا ، اذ لا بد من ان ينتهي الالتزام مهما طالته مدته وبغض النظر عن محل الالتزام ، ومن بين هذه الالتزامات التزام العامل بعدم افشاء اسرار العمل ، اذ انه وبالرغم من اهمية هذا الالتزام وضرورة استمراره حتى بعد انتهاء العقد نظرا للآثار المترتبة على الاخلال به من تعريض مصالح صاحب العمل للخطر ، الا انه مع ذلك لا يمكن القول بأنه التزام مؤبدا ، لان في ذلك مخالفة للقواعد العامة ، فلا بد من ان ينتهي الالتزام مهما كان مستمرا ، لذا فإن التزام العامل له مدة ينتهي بانتهائها ، ولو كانت المدة الى اجل غير مسمى ، لان عدم تحديد مدة لهذا الالتزام يعد مغالاة في المحافظة على هذه الاسرار ، سيما الاسرار التجارية والصناعية نظرا للتطور السريع ، لذا لا بد من تحديد مدة زمنية مناسبة لهذا الالتزام .

ولتحديد مدة الالتزام نميز بين حالتين ، حالة وجود اتفاق في العقد على مدة الالتزام ، فأذا وجد مثل هذا الاتفاق كأن ينص العقد على مدة ينتهي بعدها الالتزام ، التزم العامل خلال هذه المدة بعدم افشاء اسرار العمل والا عد مخلا بالتزامه .

اما في حال عدم وجود اتفاق على تحديد مدة الالتزام ، فأن غياب مثل هذا الاتفاق في العقد يرجعنا الى النص القانوني ان وجد نص يحدد المدة، وهذا ما اخذ به نظام العمل والعمال السعودي حيث حدد مدة لهذا الالتزام فنص على انه ( اذا كان العمل المنوط بالعامل يسمح له بمعرفة عملاء صاحب العمل ، او بالاطلاع على اسرار عمله ، جاز لصاحب العمل ان يشترط على العامل الا يقوم بعد انتهاء العقد بمناقشته او افشاء اسرار له ، ويجب لصحة هذا الشرط ان يكون محررا ومحددا ، من حيث الزمان والمكان ونوع العمل ، وبالقدر الضروري لحماية مصالح صاحب العمل المشروعة ، وفي كل الاحوال يجب الا تزيد مدة هذا الاتفاق على السنتين من تاريخ انتهاء العلاقة بين الطرفين )<sup>(٢٩)</sup>.

بخلاف الموقف في التشريعات الاخرى ، حيث لا نجد تحديدا لهذه المدة في قانون العمل المصري ، اذ جاءت المادة (٥٦/ط) خالية من الاشارة الى مدة لهذا الالتزام ، وكذلك الحال في القانون المدني المصري في المادة (٦٥٨) حيث لم تذكر هي الاخرى اي مدة ، وهذا ما سار عليه المشرع الاردني سواء في قانون العمل في المادة (١٩/ب) التي لم تذكر مدة زمنية للالتزام العامل بعدم افشاء اسرار العمل ، او في القانون المدني الاردني في المادة (٨١٤) .

اما المشرع العراقي فبالرجوع الى قانون العمل نجد انه لم يحدد مدة لانتهاء التزام العامل بعدم افشاء اسرار العمل وذلك في المادة (٤٢/ثانيا/ج) ، حيث لم يحدد المشرع مدة يتحلل العامل بعدها من هذا الالتزام ، كما انه لم يشر الى استمرار الالتزام الى ما بعد العقد ، وبالرجوع الى المادة (٩٠٩) من القانون المدني نجد انها وبالرغم من نصها على استمرار الالتزام الى ما بعد انتهاء العقد لم تحدد المدة التي ينتهي بها هذا الالتزام .

ويتضح النطاق الزمني من خلال احكام القضاء في المسألة ، ففي قضية حديثة حصلت شركة في سنغافورة على قرار قضائي بحق ثلاثة من عمالها السابقين يمنعهم من العمل لمدة ١٨ شهرا في اي مجال تستعمل فيه الاسرار التجارية المتعلقة بعملهم ، وقد قررت المحكمة ان اتفاقات عدم الكشف

الموقعة من قبل العمال مشروعة وملزمة وواجبة التنفيذ ولكن اذا قام المنافس وبدون ان يدخل الى السر بكسر الشفرة بهندسة عكسية من خلال منتج حصل عليه بصورة مشروعة ، ففي هذه الحالة لا يكون هناك خرق لاسرار التجارية لانه قد اكتشف السر بشكل مستقل ، وان تطبيق اتفاق عدم الكشف على اي عامل وقت ارتباطه بالشركة يعطي امكانية اللجوء الى مقاضاته عن طريق قواعد الاخلال بالعقد عند ارتكابه لاي خرق للاتفاق ، وتمنع بعض العقود العمال السابقين من العمل لدى المنافسين لمدة معينة<sup>(٣٠)</sup>.

عليه فأن التزام العامل بعدم افشاء اسرار العمل يبقى مستمرا طالما كانت المعلومات التي اطلع عليها بحكم عمله تتسم بالسرية ، فأذا ما زالت عنها الصفة السرية بأن اذيعت هذه المعلومات واصبحت معلومة للغير او اصبح بإمكان الغير معرفتها بسهولة بحكم التقدم العلمي والتطور المستمر ، فأنها لا تصبح اسرار ومن ثم لا يكون هناك محل لبقاء العامل ملتزما بعدم افشائها<sup>(٣١)</sup>.

اما في حال عدم وجود النص الذي ينظم مدة للالتزام ، نرجع الى القاعدة العامة التي لا تقر بوجود التزام مؤبدا ، فلكل التزام اجل ينتهي بأنتهائه مهما كانت مدته طويلة وذلك بزوال صفتها السرية ، ويتم الرجوع في تحديد هذه المدة الى عادات واعراف كل مهنة .

## المبحث الثاني

### المسؤولية المترتبة على افشاء العامل لاسرار العمل واثارها

ان اخلال العامل بالتزامه بالمحافظة على اسرار العمل يثير مسؤوليته تجاه صاحب العمل ، حيث يتمثل اخلال العامل بقيامه بأفشاء اسرار العمل ، مما يؤدي الى نهوض ثلاثة انواع من المسؤولية بحقه ، وهي المسؤولية الانضباطية كون الافشاء يمثل خطأ انضباطيا مما يعطي لصاحب العمل الحق بممارسة سلطته الانضباطية على العامل بما له من حق الاشراف والادارة في نطاق المشروع الذي يتولى ادارته ، كما يحرك المسؤولية المدنية للعامل لجبر الضرر الذي يلحق بصاحب العمل نتيجة الافشاء ، فالإفشاء قد يشكل خطأ عقديا ناتج عن اخلال العامل بالتزام عقدي مصدره عقد العمل فيحرك المسؤولية العقدية للعامل ، وقد يكون خطأ تقصيريا لاخلال العامل بالتزام قانوني سابق مفاده عدم الاضرار بالغير فيحرك المسؤولية التقصيرية ، بالإضافة الى ذلك يثير الافشاء المسؤولية الجزائية للعامل وذلك لخضوع فعل الافشاء لنص تجريم في قانون العقوبات ، فالافشاء يمثل الركن المادي لجريمة افشاء الاسرار ، فتنهض مسؤولية العامل عن فعل الافشاء بأنواعها الثلاثة مجتمعة اذ يكون الفعل المخالف للقانون الذي اقترفه قد حقق في الوقت نفسه خطأ تأديبيا وعملا مضرا وجريمة جنائية ، عليه سنقسم هذا المبحث على مطلبين نتناول في المطلب الاول انواع المسؤولية وفي المطلب الثاني نتناول اثارها .

### المطلب الاول

#### انواع المسؤولية المترتبة على افشاء العامل لاسرار العمل

ان التزام العامل بعدم افشاء اسرار العمل التزام فرضته معظم التشريعات وذلك لما له من اهمية ، لذا فإن مخالفة العامل لهذا الالتزام يترتب مسؤوليته القانونية ، حيث يحرك الاخلال بهذا الالتزام ثلاثة انواع من المسؤولية ، فهو يحرك المسؤولية التأديبية للعامل عن خطئه التأديبي ، كما يحرك المسؤولية المدنية الناشئة عن الضرر الذي يصيب صاحب العمل نتيجة لاخلال العامل بالتزامه ، بالإضافة الى المسؤولية الجزائية للعامل التي تحرك كون الافشاء يمثل جريمة نص عليها قانون العقوبات ، عليه سنقسم هذا المطلب الى ثلاثة فروع نخصص الفرع الاول لمبحث المسؤولية الانضباطية ، في حين نخصص الفرع الثاني لمبحث المسؤولية المدنية ، اما الفرع الثالث فنتناول فيه المسؤولية الجزائية .

### الفرع الاول

#### المسؤولية الانضباطية

ان خروج العامل بأفعاله عما تقتضيه واجبات العمل وعدم مراعاته للتعليمات التي يضعها صاحب العمل ، يعد موجبا لمساءلته انضباطيا عن تلك الافعال ، فالعامل بحكم عمله في المشروع فإنه يطلع على اسرار العمل ، مما يفرض عليه واجب حفظ هذه الاسرار وعدم افشائها ، فإذا ما عمد الى افشائها فإنه يتعرض للمساءلة الانضباطية من قبل صاحب العمل ، نظرا لما يمثلته فعله من خطأ انضباطيا .

فالخطأ الانضباطي لا يخرج عن كونه اخلالا بالالتزامات سواء بصورة الفعل الايجابي المتمثل بالفعل المادي الملموس ، ام سلبي والذي يتحقق بامتناع العامل عن القيام بالواجبات المنوطة به ، ومن بين تلك الواجبات (الالتزامات) الالتزام بعدم افشاء اسرار العمل ، اذ يتمثل الاخلال بهذا الالتزام بقيام العامل بأفشاء هذه الاسرار ، وعليه فإن الخطأ الانضباطي هنا هو الافشاء .

ويقصد بالافشاء ، بأنه (( كشف السر واطلاع الغير عليه بأية طريقة كانت ))<sup>(٣٢)</sup> ، وعرف ايضا بأنه ((الفعل الذي ينتقل به الواقع من حالته الخفية الى حالته العلنية))<sup>(٣٣)</sup>

بالرغم من تعدد التعريفات التي قيلت في الافشاء الا انها تتفق على ان الافشاء كشف للسر وايصال للمعلومات التي اوتمن عليها العامل بحكم مهنته والتي يجب ان تبقى طي الكتمان بالنسبة للغير بأية وسيلة من الوسائل ودون مسوغ قانوني ، فجوهر الافشاء هو نقل المعلومات او الوثائق السرية من كونها مكتومة وصيرورتها الى معلومات معروفة للغير .

ولم يحدد القانون وسيلة معينة للافشاء ، فأى فعل يؤدي الى انتقال المعلومة السرية من حالة الكتمان الى حالة الانتشار يمكن ان تحقق الافشاء ، وأي عمل من شأنه ان يؤدي الى الكشف عن اسرار العمل واخراجها من نطاق السرية الى نطاق العلنية يعد وسيلة من وسائل افشائها ، سواء اكان شفاهة او كتابة او بالمراسلة او عن طريق النشر او التسجيل على شريط خاص او اي وسيلة اخرى من وسائل الافشاء<sup>(٣٤)</sup> ، وفي ظل الثورة التكنولوجية التي يشهدها العالم فأن وسائل الافشاء في تقدم مستمر ولا يحد منها شيء معين ، فقد يتم الافشاء عن طريق الشبكة العالمية للمعلومات (الانترنت) وربما يكون برسالة الكترونية بواسطة الهاتف المحمول ، وسواء تم الافشاء عن السر لشخص واحد او لاشخاص متعددة فأن الافشاء يتحقق اي انه لا يشترط عدد محدد لحصول الافشاء<sup>(٣٥)</sup>.

ان اخلال العامل بالالتزام بعدم افشاء اسرار العمل يعد خطأ انضباطيا تنعقد بموجبه المسؤولية الانضباطية للعامل بغض النظر عن تحقق ضرر من جراء ذلك ، لان الضرر ليس ركنا من اركان المسؤولية الانضباطية الا في حالة النص عليه<sup>(٣٦)</sup>.

فلا ارتباط بين الخطأ والضرر في مجال المسؤولية الانضباطية ، وهذا ما قضت به المحكمة الادارية العليا في مصر حيث جاء في احد قراراتها بأنه (لا ارتباط بين الخطأ والضرر في مجال المسؤولية التأديبية للعامل ، فإنه قد تتحقق المسؤولية التأديبية للعامل بثبوت الخطأ من جانبه ولو لم يثبت وقوع ضرر ، وكذلك قد لا تتحقق المسؤولية التأديبية رغم وقوع ضرر اصاب جهة العمل ...) <sup>(٣٧)</sup> ، وبناء على ذلك فان عدم حدوث ضرر لا يصح سببا للاعفاء من المسؤولية الانضباطية ، ويمكن ان يؤخذ ذلك بنظر الاعتبار عند تقدير العقوبة من قبل جهة التأديب ، وقد قضت المحكمة الادارية العليا في مصر بهذا الشأن بأن (عدم حدوث الضرر من المخالفات التأديبية ، لا ينهض سببا للاعفاء من المسؤولية التأديبية يصح ان يكون سببا في تخفيض العقوبة التأديبية التي توقعها السلطة التأديبية المختصة ) <sup>(٣٨)</sup>.

ان مجرد افشاء العامل للسر يعد خطأ يستوجب مسألته انضباطيا ، الا ان المشرع العراقي في قانون العمل قد خرج على القاعدة العامة في الاخطاء الانضباطية عندما اشترط حصول ضرر لصاحب العمل من جراء افشاء العامل للسر وذلك بموجب المادة (١٤١/ثانيا) من قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ النافذ .

ونرى بأنه كان الاجدر بالمشرع العراقي عدم اشترط تحقق ضرر نتيجة افشاء العامل لاسرار العمل ، كون الضرر عنصر مفترض في المسؤولية الانضباطية التي تقوم على اساس الخطأ ، فيكفي قيام العامل بأفشاء السر دون الحاجة الى اشتراط حدوث ضرر لصاحب العمل ، لان قيام العامل بأفشاء السر يكون بذلك قد خالف التزام مهم مفروض عليه بموجب القانون وهو الالتزام بالمحافظة على اسرار العمل ، الذي من شأنه تعريض مصلحة صاحب العمل والعمال الآخرين في المشروع للخطر ، ولو لم يترتب على الافشاء ضرر ، كما لو ان الشخص الذي افشى العامل له بالسر لم يستعمله او لم يقيم بأفشائه لآخر ، لذلك نرى بأن اشتراط الضرر يؤدي الى افلات العامل من الجزاء اللازم ايقاعه بحقه وهو الفصل ، فبالنظر الى الاهمية التي يتمتع بها هذا الالتزام يجب ان يكون جزاء الاخلال به رادع للعامل المخل والعمال الآخرين كي يدركوا اهمية الالتزام بهذا الواجب ، وبذلك يتحقق الهدف من الجزاء الانضباطي وهو الردع .

## الفرع الثاني

### المسؤولية المدنية

ان قيام العامل بأفشاء اسرار العمل يترتب نهوض مسؤوليته المدنية سواء اكانت عقدية ام تقصيرية ، متى ما الحق ضررا بصاحب العمل ، ويتطلب قيام هذه المسؤولية توافر اركانها الثلاثة من خطأ يتمثل بأفشاء تلك الاسرار ، وضرر يصيب صاحب العمل وعلاقة سببية بين الخطأ والضرر وسنتناولها على النحو الاتي :

#### ١- الخطأ :

يعد الخطأ احد اهم اركان المسؤولية المدنية واولها ، فهو في نطاق المسؤولية العقدية يسمى خطأ عقديا ، اما في نطاق المسؤولية التقصيرية فيكون خطأ تقصيريا ، ولما كان عقد العمل يترتب التزامات

عقدية على عاتق العامل فإنه يتوجب عليه تنفيذها وان اي اخلال من جانبه بأي من هذه الالتزامات يعد خطأ عقديا يوجب مسؤوليته ، ومن تلك الالتزامات الالتزام بعدم افشاء اسرار العمل ، وان التزام العامل بالمحافظة على ما يصل لعلمه من اسرار العمل يكون ناشئ عن عقد العمل المبرم بينه وبين صاحب العمل ومن ثم يستمد هذا الالتزام قوته من القوة الملزمة للعقد ، فإذا اخل العامل بهذا الالتزام فإنه حينئذ يكون قد ارتكب خطأ عقديا ، ويتمثل الاخلال بهذا الالتزام بقيام العامل بأفشاء هذه الاسرار . اما الخطأ الموجب للمسؤولية التقصيرية فإنه ينهض في حال لم يكن الالتزام بالافشاء ناشئ عن عقد او يكون ناشئ عن عقد باطل فأساس الالتزام هنا هو القانون ، وقد اختلف الفقه في ايجاد تعريف جامع مانع للخطأ التقصيري ، حيث اورد الفقهاء له تعاريف مختلفة اكثرها تدور حول كون الخطأ التقصيري هو الاخلال بالتزام قانوني سابق يصدر عن تمييز او ادراك<sup>(٣٩)</sup> .

ومن ثم فإن الخطأ العقدي يتمثل بعدم تحقق نتيجة الالتزام بالمحافظة على السر طالما كانت السرية تتمثل بكتمان السر اي بالامتناع عن القيام بعمل اي افشاء السر ، فإذا ما تسرب السر تنتفي بذلك النتيجة فيتحقق بذلك الخطأ العقدي في حال كان اساس الالتزام هو العقد ، اما اذا لم يكن اساسه العقد او كان اساسه عقدا باطلا فيكون عندها اساس الالتزام هو القانون ويتمثل الاخلال به خطأ تقصيريا<sup>(٤٠)</sup> .

## ٢- الضرر

ان المسؤولية المدنية سواء اكانت عقدية او تقصيرية فانها تدور مع الضرر وجودا وعدما وشدة وضعفا ، اي انها لا تقوم اذا انتفى الضرر وذلك بغض النظر عن جسامه الخطأ الذي ارتكبه العامل ، معنى ذلك انه لا مسؤولية حيث لا ضرر اذ لا يكفي مجرد اخلال العامل بتنفيذ التزامه للقول بوقوع الضرر ، لانه قد لا يترتب على الاخلال اي ضرر لصاحب العمل ، عليه فإن مصلحة صاحب العمل المتضرر وتعويضه تشكل المحور الاساسي للمسؤولية المدنية<sup>(٤١)</sup> ، ففكرة المسؤولية المدنية تقوم على اصلاح الضرر ، لان الجزاء فيها عبارة عن تعويض ذلك الضرر او ازالة اثره كلما كان ذلك ممكنا<sup>(٤٢)</sup> .

ان الضرر الذي يلحق بصاحب العمل نتيجة لافشاء العامل اسرار العمل ، اما ان يكون ضررا ماديا او ضررا معنويا ، كما يمكن ان يكون الضرر مباشرا او غير مباشر . فالضرر المادي هو الاذى الذي يصيب الشخص في ذمته المالية<sup>(٤٣)</sup> ، اما الضرر المعنوي فهو الاذى الذي يصيب الشخص في شرفه وكرامته او في عاطفته او في سمعته او مركزه الاجتماعي<sup>(٤٤)</sup> .

## ٣- العلاقة السببية

لا بد من ان توجد رابطة سببية بين الخطأ ( الافشاء ) والضرر الذي يصيب صاحب العمل حتى تقام المسؤولية المدنية ، فإذا ما انقطعت هذه العلاقة فلا تقام المسؤولية المدنية وذلك بأن يفشي العامل السر ويلحق بصاحب العمل ضررا ليس بسبب الافشاء بل لسبب اخر غير الافشاء ، كقيام عامل بأفشاء السر الصناعي للشركة التي يعمل فيها فلحقت في هذه الاثناء خسارة بالشركة راجعة الى طرح شركة منافسة لمنتج جديد دون علمها بالسر الصناعي للشركة الاولى ، فعدم العلم هنا قطع العلاقة السببية بين الخطأ ( الافشاء ) والضرر ( الخسارة )<sup>(٤٥)</sup> .

## الفرع الثالث

### المسؤولية الجزائية

أن افشاء العامل لاسرار العمل يعد جريمة من الجرائم المعاقب عليها بموجب المادة ( ٤٣٧ ) من قانون العقوبات ، وهو نص عام ينطبق على كل من كان بحكم مهنته او صناعته مأثما على سرا علم به بمناسبة ممارسته مهنته فأفشاءه دون مبرر قانوني ، وهذا ما ينطبق على قيام العامل بأفشاء اسرار العمل ، لان غرض المشرع من النص هو حماية الثقة التي يجب ان تسود في ممارسة المهن ، وحماية لصاحب السر (صاحب العمل) في ان تظل اسرار ه طي الكتمان دون ان تذاع للغير .

ان لقيام المسؤولية الجزائية للعامل عن افشاء اسرار العمل لا بد من تحقق اركان الجريمة التي حددها القانون والتي تتمثل بالركن المادي المتمثل بالسلوك الاجرامي للعامل حيث تعد جريمة افشاء الاسرار المهنية هي الواقعة المنشئة لهذه المسؤولية بالاضافة الى الركن المعنوي ، الذي يتجسد بالقصد الجرمي

للجاني كما يلزم ايضا توافر الصفة اي صفة العامل في مرتكب الجريمة كون الصفة عنصر مهم في قيام المسؤولية الجزائية في هذه الجريمة وعليه فلا تنشأ المسؤولية الجزائية للعامل عن افشائه اسرار المهنة مالم تسند الجريمة اليه ماديا ويبرز ذلك من خلال تحقق ارتكابه لفعل الافشاء عن قصد منه وهذا القصد يمثل الاسناد المعنوي ما بين نفسيته وواقعة الافشاء<sup>(٤٦)</sup>. والقصد المطلوب في هذه الجريمة هو القصد العام ، ويتوجب اتجاه ارادة الجاني الى فعل الافشاء والى النتيجة التي تترتب عليه وهي علم الغير بالواقعة التي لها صفة السرية ، اي ان تتجه ارادته الى القيام بالفعل الذي من شأنه ان يعلم الغير بالواقعة وان تتجه هذه الارادة كذلك الى توفير هذا العلم لديه<sup>(٤٧)</sup>.

### المطلب الثاني

## اثار المسؤولية المترتبة على افشاء العامل لاسرار العمل

ان الاثر المترتب على اخلال العامل بالالتزام بعدم افشاء اسرار العمل يتمثل في فرض الجزاء على العامل ، ولما كان الجزاء يعد اداة المسؤولية القانونية ايا كان نوعها ، لذا فإن الجزاء المترتب على افشاء العامل لاسرار العمل يمكن ان يتخذ اكثر من صورة في الوقت ذاته ، اذ يختلف هذا الجزاء باختلاف المسؤولية التي تترتب على فعل الافشاء ، فالجزاء الذي ينشأ عن المسؤولية الانضباطية هو جزاء انضباطي ، ذلك لان فعل الافشاء في المسؤولية الانضباطية يشكل الخطأ الانضباطي الموجب لمساءلة العامل انضباطيا من قبل صاحب العمل وفرض الجزاء الانضباطي بحقه ، في حين يكون الجزاء في المسؤولية المدنية التي تثار تجاه العامل عن الاضرار التي الحقها بصاحب العمل نتيجة لأخلاله بالتزامه ، التعويض وذلك جبرا للضرر او للتخفيف منه ، اما الجزاء في نطاق المسؤولية الجنائية فهو جزاء جنائيا يتمثل في العقوبة التي ينص عليها قانون العقوبات ، كون الافشاء يمثل جريمة توقع بحق مرتكبها العقوبة المحدده قانونا بهدف المحافظة على النظام والامن في المجتمع ، عليه سنقسم هذا المطلب الى ثلاثة فروع نخصص الاول لبيان الجزاء الانضباطي ، والثاني لتوضيح الجزاء المدني ، اما الثالث فنبين فيه الجزاء الجزائي .

### الفرع الاول

#### الجزاء الانضباطي

لما كان عقد العمل يتميز عن غيره من العقود بوجود عنصر التبعية اي تبعية العامل لصاحب العمل ، وذلك بخضوعه لسلطة صاحب العمل الانضباطية تلك السلطة التي تخوله ايقاع الجزاءات على العامل المخل بالتزاماته مستمدا حقه في ذلك مما يخوله اياه عقد العمل وذلك ضمان لحسن سير العمل في المنشأة ، فإذا ما اخل العامل بالتزاماته بعدم افشاء اسرار العمل ، فإن ذلك يؤدي الى قيام مسؤوليته الانضباطية ، ومن ثم تترتب اثار المسؤولية الانضباطية التي تتمثل بقيام صاحب العمل بتطبيق الجزاء المنصوص عليه في المادة (١٤١/ثانيا) من قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ التي نصت على انه ( لا يجوز فرض عقوبة الفصل الا في احدى الحالات الاتية : ثانيا / اذا افشى العامل سرا من اسرار العمل ادى الى الحاق ضرر جسيم وبأدلة ثابتة بصاحب العمل ... )<sup>(٤٨)</sup>

ولما كان التزام العامل بعدم افشاء اسرار العمل يعد التزاما جوهريا يقع على عاتقه ، بموجب عقد العمل المبرم مع صاحب العمل ، لذا فإن اخلال العامل بهذا الالتزام يترتب مسؤوليته الانضباطية ومن ثم فرض جزاء الفصل من قبل صاحب العمل بحق العامل المخالف .

يتضح من خلال نص الفقرة الثانية من هذه المادة انه يشترط لتوقيع جزاء الفصل توافر شرطين هما :

#### ١- افشاء العامل سرا من اسرار العمل :

سبق وان بينا ان اسرار العمل التي يلتزم العامل بالمحافظة عليها هي المعلومات المتعلقة بالعمل متى كانت سرية بطبيعتها او وفقا للتعليمات الكتابية الصادرة عن صاحب العمل طبقا لعادات واعراف المهن ، ومن امثلة المعلومات السرية بطبيعتها معاملات المشروع وارباحه وخسائره وطرق العمل المستخدمه والمواد المستخدمه ومقاديرها ومراحل الانتاج ، ومن امثلة المعلومات السرية بناء على تحديد صاحب

العمل لها تلك المعلومات التي يحددها صاحب العمل بتعليمات كتابية تصدر عنه لعماله متضمنة اعتبار امور معينة من اسرار العمل التي يتعين المحافظة عليها<sup>(٤٩)</sup> ، وهناك من فرق بين اسرار المهنة واسرار العمل ، فأسرار العمل يقصد بها المعلومات الخاصة بطرق ممارستها او طرق التعامل بشأنها والتي جرى العرف بكتمتها ويشمل ذلك المهن بكافة انواعها صناعية كانت ام تجارية او زراعية او فنية او علمية او متعلقة بتقديم اي نوع من الخدمات ، اما اسرار العمل فتشمل اضافة الى ذلك كافة المعلومات الخاصة بالمشروع والتي يؤدي افشائها الى اضرار مادية او معنوية تعود عليه<sup>(٥٠)</sup> وقد قضت محكمة القاهرة الابتدائية في حكم صادر عنها في ١٩٥٥ / ٥ / ٣ (( بأن تقدم العامل (كاتب حسابات) ببلاغ الى مصلحة الضرائب يسجل فيه ارباح صاحب العمل ، ثم اخذت دفاتر المحل دون اذن وتوجهه بها لتأييد شكواه ... يعتبر افشاء لاسرار المحل ، ويعطى الحق لرب العمل في فصله دون مكافأة او تعويض ))<sup>(٥١)</sup>.

كما ذهب القضاء المصري في احد قراراته الى ان (( قيام العامل بأي عمل يختص به المصنع الذي يعمل فيه لمصنع اخر ينافس هذا المصنع ، يتضمن افشاء واضحا لأسرار المصنع الامر الذي يجيز معه لصاحب العمل فصل العامل ، ومما لاشك فيه ان قيام العامل بتكريب وضع ماكنات يختص بها المصنع الذي يعمل فيه لمحلات تنافسه فان في ذلك افشاء واضحا لأسرار المصنع ، مما يترتب عليه ضرر كبير لهذا المصنع مما يكون معه لصاحب العمل فصل العامل ))<sup>(٥٢)</sup>.

## ٢- ان يترتب على افشاء السر الحاق الضرر بصاحب العمل :

يشترط ان يترتب على افشاء الأسرار ضررا بصاحب العمل ، كما لو ادى افشاء السر الى زعزعة الثقة بالمشروع وفقدانه لعملائه ، فأذا لم ينجم عن افشاء الأسرار ضررا بالمشروع او بصاحب العمل فلا يعد ذلك مبررا للفصل ، وان جاز ان يكون سببا لتوقيع جزاء تأديبي اخر على العامل لاخلاله بواجب من واجباته<sup>(٥٣)</sup>.

واذا كان القانون قد اشترط الحاق الضرر بصاحب العمل بسبب الأفشاء فإنه لم يشترط ان يكون الضرر ماديا او معنويا ، فسواء كانت الاضرار مادية وهي التي تتجم غالبا عن المنافسة التي تقوم نتيجة لاستغلال الاسرار التي افشاها العامل ، لأصحاب عمل اخرين او قام باستغلالها بنفسه بعمل غير مشروع ، او اضرار معنوية وهي التي تصيب سمعة المنشأة فتؤثر فيها تأثيرا سيئا ، كأن يشاع عنها غلاء اسعار منتجاتها ، بعد ان يفشي العامل المعلومات المتعلقة بالأسعار والتي تعتبر من اسرار المنشأة ، فأنها مع ذلك تحقق هذا الشرط<sup>(٥٤)</sup>.

كما اشترط النص ان يكون الضرر على قدر من الجسامة ، وبذلك يتفق موقف المشرع العراقي في قانون العمل الجديد مع موقف المشرع المصري الذي اشترط في الضرر المبرر لفصل العامل ان يكون جسيما وذلك في المادة (٥/٦٩) من قانون العمل المصري التي جاء فيها (اذا ثبت ان العامل افشى اسرار المنشأة التي يعمل بها ادت الى احداث اضرار جسيمة بالمنشأة ) ، وبذلك خالف المشرع العراقي موقف قانون العمل الملغي رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧ ، اذ لم تشترط المادة (١٢٧/٢) منه ان يكون الضرر جسيما حيث يكفي لتطبيق النص وقوع اضرار طفيفة .

ان هذا الحكم يتناقض مع ابسط القواعد المستقرة في نطاق العقود ، فهو يتعارض مع ما هو مقرر من ضرورة تنفيذ العقود بحسن نية ، ويتعارض مع ما اشارت اليه المادة (٤٢/٢) من قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ التي ألزمت العامل بعدم افشاء اسرار العمل ، وكذلك نص المادة (٩٠٩) من القانون المدني العراقي رقم ٤٠ لسنة ١٩٥١ والتي اشارت الى هذا الالتزام ، فمجرد الافشاء يعد خطأ جسيما يستوجب فصل العامل ، وبغض النظر عن ما يترتب على افشاء الاسرار من اثار ، حيث ان هذا النص يؤدي الى التعارض بين نصوص القانون فالمادة (٤٢/٢) من قانون العمل تنص على الالتزام بعدم الافشاء مما يفهم من خلالها ان هذا الالتزام هو من الالتزامات الجوهرية التي يعد اخلال بها خطأ جسيما يبرر الفصل ، الا ان نص المادة (١٤١/٢) من قانون العمل العراقي يشترط حصول اضرار جسيمة ، اما اذا لم تقع اضرار نتيجة الافشاء او وقعت الا انها غير جسيمة اعتبر خطأ العامل خطأ بسيط لا يبرر الفصل ، ويترتب على ذلك ان صاحب العمل يجب ان يثبت الضرر الجسيم والا خسر دعواه ، وهذا يعني ان صاحب العمل اذا ما عجز عن اثبات الضرر الجسيم الذي لحق به فان ذلك

يؤدي الى احتفاظه بالعامل بالرغم من قيام الاخير بالاستمرار بأفشاء اسراره لانه لو اقدم على فصله اعتبر متعسفا بحق العامل<sup>(٥٥)</sup> . ونرى ان اشتراط المشرع حصول ضرر لايقاع عقوبة الفصل بحق العامل المخالف ، لا تتفق مع طبيعة الالتزام بعدم افشاء اسرار العمل فهو التزام بتحقيق نتيجة ، اي انه يجب على العامل الامتناع عن افشاء السر فعلا وأن مجرد الخطأ يثير مسؤوليته ويوجب فرض العقوبة بحقه ، كما ان قيام العامل بأفشاء اسرار العمل دليل على عدم امانته واخلاله بالثقة اللازمة لعلاقة العمل ، الامر الذي لا يمكن معه اعادة الثقة بهذا العامل حتى ولو لم يترتب على ذلك ضرر بصاحب العمل .

## الفرع الثاني

### الجزء المدني

اذا ما توافرت اركان المسؤولية المدنية من خطأ وضرر وعلاقة سببية عقدية كانت ام تقصيرية فأن ذلك يؤدي الى ترتب اثر هذه المسؤولية على العامل نتيجة لاخلاله بما ترتب عليه من التزام ، وهذا الاثر يتمثل بالتعويض الذي يعتبر جزاء المسؤولية المدنية او هو وسيلة القضاء لمحو الضرر او تخفيف وطأته على المضرور<sup>(٥٦)</sup> .

والتعويض يتضمن عنصرين هما : ما لحق المضرور من خسارة وما فاتته من كسب ، على اساس ان الافشاء بالسر خطأ يولد ضررا اما مادي او معنوي ، فالضرر المادي هو الذي تنجم عنه الخسارة او الكسب الفائت الذي كان من المفترض ان يحصل عليه صاحب العمل لولا الافشاء ، اما الضرر الادبي فيتحقق اذا اضر الافشاء بسمعة صاحب العمل ، واساس التعويض عن هذين العنصرين نص المادة (٢/١٦٩) من القانون المدني العراقي التي تناولت التعويض عن الضرر الناجم عن الخطأ العقدي اذ نصت على ان ((ويكون التعويض عن كل التزام ينشأ عن العقد سواء كان التزام بنقل ملكية او منفعة او اي حق عيني اخر او التزام بعمل او امتناع عن عمل ويشمل ما لحق الدائن من خسارة وما فاتته من كسب بسبب ضياع الحق عليه او بسبب التأخير في استيفائه بشرط ان يكون هذا نتيجة طبيعة لعدم وفاء المدين بالالتزام او لتأخره عن الوفاء به )) ، والمادة (٢٠٧) التي تناولت التعويض عن الضرر الناجم عن الخطأ التقصيري التي نصت على انه ((تقدر المحكمة التعويض في جميع الاحوال بقدر ما لحق المتضرر من ضرر وما فاتته من كسب بشرط ان يكون هذا نتيجة طبيعية للعمل غير المشروع)).

## الفرع الثالث

### الجزء الجنائي

ان عقوبة جريمة افشاء الاسرار المهنية في قانون العقوبات العراقي هي الحبس و الغرامة ، او بأحدى هاتين العقوبتين ، ويبدو ان المشرع العراقي جعل هذه العقوبة تخيرية للقاضي خاضعة لسلطته التقديرية ، فهو ان توصل من وقائع الدعوى ان يفرض كلا العقوبتين او يختار احدهما ، بحسب نص المادة (٤٣٧) من قانون العقوبات العراقي رقم ١١١ لسنة ١٩٦٩ والتي نصت على (يعاقب بالحبس مدة لا تزيد على سنتين وبغرامة لا تزيد على مائتي دينار او بأحدى هاتين العقوبتين كل من علم بحكم وظيفته او مهنته او صناعته او فنه او طبيعة عمله بسر فأفشاءه في غير الاحوال المصرح بها قانونا ... ومع ذلك فلا عقاب اذا اذن بأفشاء السر صاحب الشأن فيه او كان افشاء السر مقصودا به الاخبار عن جنائية او جنحة او منع ارتكابها) .

وينعقد الاختصاص القضائي لمحكمة العمل استنادا لنص المادة (١٦٦/اولا) من قانون العمل العراقي ، لان ادانة العامل عن جريمة افشاء الاسرار المهنية تعد من القضايا الناشئة عن تطبيق قانون العمل ، لارتباط العامل بعقد عمل مع صاحب العمل ، وانه لولا علاقته هذه بصاحب العمل لما اطلع على اسرار العمل .

ومع ذلك تنتفي مسؤولية العامل اذا افشى اسرار العمل غير المشروعة ، كما لو كانت جرائم معاقبا عليها مثال ذلك ابلاغ العامل عن المخالفات التي يرتكبها صاحب العمل فيما يتعلق بمكونات السلعة المنتجة كأضافة مادة ملوثة يمنع القانون اضافتها او التلاعب بمكونات السلعة بالانتقاص<sup>(٥٧)</sup>



## الخاتمة

بعد ان الانتهاء من البحث في موضوع مسؤولية العامل عن افشاء الاسرار المهنية ، ومن خلال الدراسة التي تمت حول مختلف الجوانب لهذا الموضوع ، توصلنا الى مجموعة من الاستنتاجات بالاضافة الى المقترحات التي نوصي بالأخذ بها ، وهي على النحو الاتي :

### اولا - الاستنتاجات :

- ١- ان ابرام عقد العمل يرتب على العامل التزامات متعددة من بينها التزامه بعدم افشاء اسرار العمل خلال عمله في المشروع ، وبالنظر لاتساع نطاق الاسرار وتنوعها وتطور وسائل الاتصال الحديثة واختلاف مجالات العمل ، كل ذلك جعل من مسألة تحديد مفهوم الاسرار التي يلتزم العامل بعدم افشائها امر لازم يؤخذ بالاعتبار فيه عادات واعراف المهن .
- ٢- لم يعرف المشرع العراقي اسرار العمل ، والسر على وجه العموم ، لذا يتم اللجوء الى التعاريف التي وضعها الفقه والقضاء ، وفي هذا الجانب نجد ان الفقه لم يتفق على تعريف محدد للسر ، اما القضاء فنلاحظ ندرة احكامه بشأن تحديد الاسرار ، وذلك لاسباب منها ، ضعف دور النقابات العمالية في توعية العمال بحقوقهم ، وقلة الوعي القانوني لدى افراد المجتمع ، وكذلك تساهل اصحاب العمل في اقامة الدعوى امام القضاء خوفا من ذبوع السر، وقد يكون السبب هو الجوء الى حل المشاكل بصورة شخصية بعيدا عن القضاء .
- ٣- ان الالتزام بعدم افشاء اسرار العمل هو التزام سلبي ، اي انه التزام بالامتناع عن القيام بأي عمل ايجابي من شأنه ان يؤدي الى افشاء تلك الاسرار ، كما انه التزام مستمر غير فوري حيث يتراخى تنفيذه مدة من الزمن قد تمتد الى ما بعد انتهاء العقد ، وانه التزام تباعي فهو لا يكون اساس العقد بل يتبع التزاما اخر يمثل جوهر العقد وهو التزام العامل بأداء العمل المتفق عليه .
- ٤- ان طبيعة التزام العامل بعدم افشاء اسرار العمل هو التزام بتحقيق نتيجة ومن ثم لا يكفي أن يقوم بالجهد والعناية اللازمة للحفاظ على الاسرار التي اطلع عليها اثناء العمل ليكون قد نفذ التزامه بعدم افشاء اسرار العمل ، وإنما يجب عليه أن يمتنع عن إفشاء تلك الاسرار .
- ٥- يجد التزام العامل بعدم افشاء اسرار العمل اساسه في مرحلة تنفيذ العقد احيانا في العقد او في نص القانون اما عند غياب النص القانوني وعدم وجود اتفاق في العقد ينص على هذا الالتزام فإن اساس الالتزام يكون بحسب قواعد القانون المدني طبقا لمبدأ حسن النية في تنفيذ العقود ، اما في مرحلة ما بعد انتهاء العقد فإن اساس الالتزام قد يكون العقد اذا ما وجد نص في العقد على استمرار الالتزام الى ما بعد العقد ونلاحظ ان قانون العمل العراقي الجديد لم ينص على استمرار الالتزام بعد انقضاء العقد ، وقد يكون نص القانون ، اما عند غياب الاتفاق في العقد وغياب النص القانوني فإن اساس الالتزام يكون استنادا الى مبدأ حسن النية على اعتبار ان اسرار العمل تعد من مستلزمات العقد الذي يجب تنفيذه بحسن نية ، كما قد يكون اساس الالتزام بعد انتهاء العقد هو الفعل الضار بحسب قواعد المسؤولية التقصيرية .
- ٦- ان النطاق الموضوعي للالتزام بعدم افشاء اسرار العمل لا يقتصر فقط على الاسرار التجارية و الصناعية ، بل يشمل كذلك كل ما يعد سرا بطبيعته او بموجب تعليمات تصدر من صاحب العمل ، الا ان الاسرار التجارية والصناعية تكون لها اهمية اكبر نظرا لقيمتها الاقتصادية بالنسبة لصاحب العمل .
- ٧- ان النطاق الزمني للالتزام بعدم افشاء اسرار العمل ، انه ليس التزام مؤبدا ، لان ذلك مخالفا للقواعد العامة ، وانما يتم الرجوع الى المدة المتفق عليها في عقد العمل او النص القانوني ان وجد ، فإن لم يوجد اتفاق على المدة ولم يوجد نص قانوني لتحديد المدة ، فإن الالتزام ينتهي بانتهاء الصفة السرية عن المعلومات التي اطلع عليها العامل .
- ٨- يترتب على الاخلال بالالتزام بعدم افشاء اسرار العمل ثلاث مسؤوليات تتمثل بالمسؤولية الانضباطية والمدنية والجزائية ، وان افشاء السر يعد خطأ انضباطيا و يتطلب لقيام مسؤولية العامل الانضباطية بشأنه ان يكون هناك ضرر معين لحق بصاحب العمل من جراءه ، بخلاف القاعدة العامة في الاخطاء الانضباطية التي تقوم على مجرد الخطأ على اعتبار الضرر مفترض.

٩- تترتب على اخلال العامل بهذا الالتزام اثار المسؤولية ، حيث يتعرض العامل لجزاء الفصل من العمل كأثر للمسؤولية الانضباطية ، كما يطالب بالتعويض عن الاضرار التي الحقها بصاحب العمل ، ويتم تحديدها وفقا لقواعد القانون المدني ، كأثر للمسؤولية المدنية ، كما تفرض على العامل العقوبة التي ينص عليها قانون العقوبات لجريمة الأفشاء كأثر للمسؤولية الجزائية .

### ثانيا : المقترحات

- ١- نقترح على المشرع ان ينظم الاحكام المتعلقة بحقوق والتزامات كل من العامل وصاحب العمل في نصوص قانونية مستقلة ، يتم من خلالها بيان الطبيعة القانونية للالتزامات وكذلك تحديد اساسها ونطاقها ، بدلا من الرجوع الى القواعد العامة في القوانين الاخرى ، وهذا ما يؤدي الى عدم وضوح الاحكام ، لذا فمن الافضل ان يتم معالجة النصوص بحقوق والتزامات كل من العامل وصاحب العمل بشيء من التفصيل وهذا ما يؤدي الى استقلال احكام هذا القانون .
- ٢- نقترح تعديل الفقرة (ج) من المادة (٤٢) البند ثانيا من قانون العمل النافذ ، التي نصت على التزام العامل بعدم افشاء اسرار العمل ، دون ان تنص على امتداد الالتزام الى ما بعد انتهاء العقد ، والتعديل الذي نقترحه هو (يلتزم العامل بما يأتي: عدم افشاء اي اسرار يطلع عليها بحكم عمله ولو بعد انقضاء عقد العمل) لان في ذلك ضمان لحماية اسرار العمل من الافشاء بعد انتهاء العقد بالنظر الى ان خطورة الافشاء تتحقق بعد انتهاء العقد كما تتحقق اثناء قيامه.
- ٣- القيد الزمني للالتزام العامل بعدم افشاء الاسرار من غير المعقول الزامه بعدم الافشاء حتى بعد انتهاء العلاقة العقدية بين الطرفين دون تحديد مدة للالتزام ، لذا نرى ان من الافضل تحديد مدة للالتزام العامل بعدم الافشاء ، كأن تكون خلال سنتين من انتهاء عقد العمل اسوة بالمشرع السعودي في نظام العمل وهذا ما يؤدي الى تحرر العامل من هذا الالتزام الذي قد يمتد لمدة طويلة .
- ٤- ان اشتراط المشرع حصول ضرر ناتج عن الافشاء لقيام المسؤولية الانضباطية يؤدي الى افلات الكثير من العمال من المسؤولية في حالة عدم تحقق مثل ذلك الضرر ، لذا نقترح ان يكون قيام المسؤولية بناء على خطأ العامل دون الحاجة لاشتراط حصول الضرر وهذا ما يتناسب مع القاعدة العامة في الاخطاء الانضباطية التي تقيم المسؤولية الانضباطية على اساس الخطأ وحده لان الضرر فيها مفترض .
- ٥- نوصي بزيادة الوعي القانوني ونشر الثقافة القانونية في المجتمع من خلال التوعية بخطورة افشاء الاسرار ، كما يقع على عاتق صاحب العمل ووزارة العمل القيام ببرامج تثقيفية للعمال لتذكيرهم بشكل دوري بأهمية المحافظة على اسرار المنشأة وعدم افشائها ، وقد تكون من خلال اجراء مقابلات نهاية الخدمة ، حيث يقوم صاحب العمل بترتيب لقاء مع العامل الذي انهى عمله يوجهه فيه بضرورة عدم افشاء الاسرار التي اطلع عليها خلال عمله .

## الهوامش

- (١) المنجد في اللغة والاعلام ، ط ٤١ ، دار المشرق ، بيروت ، ٢٠٠٥ ، ص ٣٢٨ .
- (٢) يُنظر : د . محمود نجيب حسني ، شرح قانون العقوبات القسم الخاص ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ١٩٨٨ ، ص ٧٥٣ .
- (٣) مشار اليه لدى : محمود عبد الفتاح زاهر ، التعليق على قانون العمل المعدل بالقانون رقم ١٨٠ لسنة ٢٠٠٨ بأراء الفقه واحكام القضاء والقرارات التنفيذية ، منشأة المعارف ، الاسكندرية ، ص ٣٥٠ .
- (٤) يُنظر : خالد محمد مصطفى المولى ، سلطة صاحب العمل التأديبية في قانون العمل العراقي ، دراسة مقارنة ، رسالة ماجستير ، كلية القانون ، جامعة بغداد ، ١٩٨٩ ، ص ١٠٢ .
- (٥) يُنظر : محمد عمر مولود ، السلطة الانضباطية للإدارة في قانون العمل ، رسالة ماجستير ، كلية القانون ، جامعة بغداد ، ١٩٧٩ ، ص ٧٩٩ .
- (٦) مشار اليه لدى : د . حسن كيرة ، اصول قانون العمل ، ج ١ ، ط ١ ، منشأة المعارف ، الاسكندرية ، ١٩٦٤ ، ٢٤٩ .
- (٧) مشار اليه لدى : د . حسن محمد هند ، الموسوعة القضائية في شرح احكام قانون العمل ولائحة العاملين بالمؤسسات الصحفية القومية ، ج ١ ، دار الكتب القانونية ، ٢٠٠٧ ، مصر ، ص ٥٢٥ .
- (٨) يُنظر : د . عبد المجيد الحكيم والاستاذ عبد الباقي البكري والاستاذ المساعد محمد طه البشير ، الوجيز في نظرية الالتزام في القانون المدني العراقي ، ج ١ ، في مصادر الالتزام ، ط ٤ ، العاتك ، القاهرة ، ٢٠١٠ ، ص ١١ .
- (٩) يُنظر: توفيق فرج ، النظرية العامة للالتزام ، ج ١ ، القاهرة ، بلا دار نشر ، ١٩٧٨ ، ص ٤٦ ، ١٦ .
- (١٠) يُنظر : د . رمضان ابو السعود ، مبادئ الالتزام في القانون المصري واللبناني ، بيروت ، الدار الجامعية ، ١٩٨٦ ، ص ٣٥ ، وكذلك يُنظر : د . اسماعيل غانم ، في النظرية العامة للالتزام ، ج ١ ، مصر ، مكتب عبد الله وهبة ، ١٩٦٦ ، ص ٧٤ .
- (١١) يُنظر : د . عبد المجيد الحكيم واخرون ، الوجيز في نظرية الالتزام ، ج ١ ، المرجع السابق ، ص ١٤ ، وكذلك يُنظر : د . توفيق حسن فرج ، المرجع السابق ، ص ٢١ .
- (١٢) يُنظر : احمد سلمان شهيب السعدي ، الالتزام التعاقدي بالسرية ، رسالة ماجستير كلية الحقوق ، جامعة النهدين ، ٢٠٠٥ ، ص ٤٤ .
- (١٣) يُنظر : احمد سلمان شهيب ، المرجع السابق ، ص ٤٦ .
- (١٤) يُنظر : د . عبد المجيد الحكيم ، الموجز في شرح القانون المدني ، ج ١ ، مصادر الالتزام ، ط ٥ ، مطبعة النديم ، بغداد ، بدون سنة طبع ، ص ٢٠ .
- (١٥) يُنظر : المرجع السابق ، ص ٢٠ .
- (١٦) يُنظر : د . معتز نزيه محمد الصادق المهدي ، الالتزام بالسرية والمسؤولية المدنية (دراسة مقارنة) ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، بدون سنة طبع ، ص ٧٠ .
- (١٧) يُنظر: المادة ( ٤٢ / ثانيا / ج ) من قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ والمادة (٩٠٩) من القانون المدني العراقي
- (١٨) يُنظر: د . معتز نزيه محمد الصادق المهدي ، المرجع السابق ، ص ٧٠ .
- (١٩) مشار اليه لدى : جلال وفاء محمدين ، فكرة المعرفة الفنية والاساس القانوني لحمايتها ، الاسكندرية ، دار الجامعة الجديدة للنشر ، ١٩٩٥ ، ص ٨٧ .
- (٢٠) يُنظر : المادة (٩٠٩) من القانون المدني العراقي ، تقابلها المادة (٦٥٨) من القانون المدني المصري والمادة (٨١٤) من القانون المدني الاردني .
- (٢١) يُنظر : المادة (٤٢/ثانيا/ج) من قانون العمل عراقي تقابلها المادة (٥٦/ط) من قانون العمل المصري والمادة (١٩/ب) من قانون العمل الاردني .
- (٢٢) لم ينص قانون العمل اللبناني على التزام العامل بعدم افشاء اسرار العمل .
- (٢٣) يُنظر : د . حسن كيرة ، المرجع السابق ، ص ٢٤٩ .
- (٢٤) مشار اليه لدى : د . حسام محمد عيسى ، نقل التكنولوجيا من الناحية القانونية ، القاهرة ، دار المستقبل العربي ، ١٩٨٧ ، ص ١٤٥ - ١٤٦ .
- (٢٥) - يُنظر: د . حسين عبد اللطيف حمدان ، قانون العمل (دراسة مقارنة) ، منشورات الحلبي الحقوقية ، بيروت ، ٢٠٠٧ ، ص ٣٧٤-٣٧٥ .

- (26) U.S. Department of the Treasury, Non-compete Contracts: Economic Effects and Policy Implications, Cornell University ILR School DigitalCommons@ILR, 2016, Federal Publications , Key Workplace Documents, p 6.
- (27) Miles J.Fledman, Toward a Clearer Standard of Protectable Information: Trade Secrets and the Employment Relationship, Berkeley Technology Law Journal , 1994 , Volume 9 , Issue 1 , P155.
- (28) يُنظر : محمد جعفر الخفاجي ، ميثاق طالب عبد حمادي ، الالتزام بالسرية في مفاوضات عقود نقل التكنولوجيا (دراسة مقارنة) ، مجلة المحقق الحلبي للعلوم القانونية والسياسية ، المجلد ٦ ، العدد ٢ ، ٢٠١٤ ، ص ٣٨٠ .
- (29) المادة (٨٣) من نظام العمل و العمل السعودي لسنة ٢٠٠٥ .
- (30) مشار اليه لدى : د . غني ريسان جادر الساعدي ، اخلاص لطيف محمد ، الحماية المدنية للمعلومات غير المفصح عنها (دراسة مقارنة) ، مجلة المحقق الحلبي للعلوم القانونية والسياسية ، المجلد ٧ ، العدد ٣ ، ٢٠١٥ ، ص ٤٠٨ .
- (31) رمضان جمال كامل ، شرح قانون العمل الجديد ، شرح قانون العمل الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ والقرارات التنفيذية الصادرة تنفيذا له ، ط ٥ ، المركز القومي للاصدارات القانونية ، ٢٠٠٨ ، ص ١٩٩ .
- (32) يُنظر : المستشار معوض عبد التواب ، القذف والسب والبلاغ الكاذب واقشاء الاسرار والشهادة الزور ، دار المطبوعات الجامعية ، الاسكندرية ، ١٩٨٨ ، ص ٣٠٧ .
- (33) يُنظر : د . عباس علي محمد الحسني ، مسؤولية الصيدلي المدنية عن اخطائه المهنية ، ط ١ ، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع ، ١٩٩٩ ، ص ١٣١ .
- (34) يُنظر : احمد عيد النعيمي ، جريمة افشاء اسرار مهنة المحاماة (دراسة مقارنة بين التشريع الاردني والمصري والعراقي ، ط ١ ، دار وائل للنشر ، عمان ، ٢٠١٠ ، ص ١٠٠ .
- (35) يُنظر : احمد سلمان شهيب ، المرجع السابق ، ص ١٣٢ .
- (36) يُنظر : نص المادة (١٢٧) من قانون العمل الملغى رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧ الملغى الذي اشترط تحقق الضرر لتوقيع عقوبة الفصل على العامل عند افشاء الاسرار .
- (37) الطعن رقم ٨١٣ لسنة ٣٤ ق عليا جلسة ١٩٨٩/١٢/٩ نقلا عن : المستشار ممدوح طنطاوي ، الدعوى التأديبية ، ط ٢ ، منشأة المعارف ، الاسكندرية ، ٢٠٠٣ ، ص ٣٥٤ ، ٣٥٣ .
- (38) يُنظر : د . عابد بوفراج بوبكر ، المسؤولية التأديبية لرجال القضاء ، دار الفتح الاسكندرية ، ٢٠١٤ ، ص ٨٦ ، ٨٧ .
- (39) يُنظر : د . حسن علي الذنون ، النظرية العامة للالتزامات ، مصادر الالتزام ، بغداد ، ١٩٧٦ ، ص ٢٣٣ .
- (40) يُنظر : احمد سلمان ، المرجع السابق ، ص ١٤٩ .
- (41) يُنظر : د . عبد المجيد الحكيم واخرون ، الوجيز في نظرية الالتزام ، ج ١ ، المرجع السابق ، ص ١٦٧ .
- (42) يُنظر : د . حسن علي الذنون ، المبسوط في شرح القانون المدني ، ج ١ ، الضرر ، ط ١ ، دار وائل للنشر ، عمان ، ص ١٩٩ .
- (43) يُنظر : د . عبد الرزاق احمد السنهوري ، الوسيط في شرح القانون المدني ، ج ١ ، نظرية الالتزام بوجه عام ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ص ٩٧٠ .
- (44) يُنظر : د . عبد المجيد الحكيم ، الموجز ، المرجع السابق ، ص ٥٣١ .
- (45) احمد سلمان ، المرجع السابق ، ص ١٥٣ .
- (46) د . علي حسين خلف ، د . سلطان الشاوي ، المبادئ العامة في قانون العقوبات ، مكتبة السنهوري ، بغداد ، ٢٠٠٩ ، ص ١٤٢ .
- (47) د . محمود نجيب حسني ، المرجع السابق ، ص ٧٤٥ .
- (48) تقابلها المادة (٦٨) من قانون العمل المصري والمادة (٢٨/سادسا) من قانون العمل الاردني .
- (49) يُنظر : د . سيد محمود رمضان ، في شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي ، ط ١ ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، ٢٠١٠ ، ص ٢٩٤ .
- (50) يُنظر : اياد عبد الجبار ملوكي ، انتهاء علاقة العمل ، رسالة ماجستير ، كلية القانون ، جامعة بغداد ، ١٩٧٣ ، ص ٢٢٣ .
- (51) مشار اليه لدى : عصمت الهواري ، فهمي كامل ، المرشد في قانون العمل ، ج ١ ، عقد العمل الفردي ، ط ١ ، مكتبة الانجلو المصرية ، ص ١٨٦ .

- (٥٢) مشار اليه لدى : عصمت الهواري ، الموسوعة القضائية في منازعات العمل ، ج ١ ، ١٩٦٠ ، ص ٢٥٦ .  
 (٥٣) د . حسن كيرة ، المرجع السابق ، ص ٧٠٤ .  
 (٥٤) يُنظر : اياد عبد الجبار ملوكي ، المرجع السابق ، ص ٢٢٥ .

- (٥٥) يُنظر : د . احمد حسن البرعي ، الوسيط في القانون الاجتماعي ، ج ٢ ، شرح عقد العمل الفردي وفقا لاحكام القانون ١٢ لسنة ٢٠٠٣ (قانون العمل الجديد) ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ٢٠٠٣ ، ص ٦٧٤، ٦٧٥ .  
 (٥٦) يُنظر : د . حسن علي الذنون ، النظرية العامة للالتزامات ، مصادر واحكام الالتزام ، المرجع السابق ، ص ١٤٣ .  
 (٥٧) د . غني ريسان جادر الساعدي ، اخلاص لطيف محمد ، المرجع السابق ، ص ٤١٣ ، ٤١٤ .

## المصادر والمراجع

### اولا : باللغة العربية

#### ١- الكتب :

- ١- المنجد في اللغة والاعلام ، ط ٤ ، دار المشرق ، بيروت ، ٢٠٠٥ .
- ٢- د . احمد حسن البرعي ، الوسيط في القانون الاجتماعي ، ج ٢ ، شرح عقد العمل الفردي وفقا لاحكام القانون ١٢ لسنة ٢٠٠٣ (قانون العمل الجديد) ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ٢٠٠٣ .
- ٣- احمد عيد النعيمي ، جريمة افشاء اسرار مهنة المحاماة ، ط ١ ، دار وائل للنشر ، عمان ، ٢٠١٠ .
- ٤- د . اسماعيل غانم ، في النظرية العامة للالتزام ، ج ١ ، مصر ، مكتب عبد الله وهبة ، ١٩٦٦ .
- ٥ - توفيق فرج ، النظرية العامة للالتزام ، ج ١ ، القاهرة ، بلا دار نشر ، ١٩٧٨ .
- ٦- د . حسن علي الذنون ، المبسوط في شرح القانون المدني ، ج ١ ، الضرر ، ط ١ ، دار وائل للنشر ، عمان ، ٢٠٠٦ .
- ٧- د . حسن علي الذنون ، النظرية العامة للالتزامات ، مصادر واحكام الالتزام ، بغداد ، ١٩٧٦ .
- ٨- د . حسن كيرة ، اصول قانون العمل ، ج ١ ، ط ١ ، منشأة المعارف ، الاسكندرية ، ١٩٦٤ ، .
- ٩- د . حسام محمد عيسى ، نقل التكنولوجيا من الناحية القانونية ، القاهرة ، دار المستقبل العربي ، ١٩٨٧ .
- ١٠- د . حسين عبد اللطيف حمدان ، قانون العمل (دراسة مقارنة) ، منشورات الحلبي الحقوقية ، بيروت ، ٢٠٠٧ .
- ١١- د . جلال وفاء محمدين ، فكرة المعرفة الفنية والاساس القانوني لحمايتها ، الاسكندرية ، دار الجامعة الجديدة للنشر ، ١٩٩٥ .
- ١٢- د . رمضان ابو السعود ، مبادئ الالتزام في القانون المصري واللبناني ، بيروت ، الدار الجامعية ، ١٩٨٦ ،
- ١٣- رمضان جمال كامل ، شرح قانون العمل الجديد ، شرح قانون العمل الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ والقرارات التنفيذية الصادرة تنفيذا له ، ط ٥ ، المركز القومي للاصدارات القانونية ، ٢٠٠٨ .
- ١٤- د . سيد محمود رمضان ، الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي ، ط ١ ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، ٢٠١٠ .
- ١٥- د . عابد بوفراج بوبكر ، المسؤولية التأديبية لرجال القضاء ، دار الفتح الاسكندرية ، ٢٠١٤ .
- ١٦ - عباس علي محمد الحسني ، مسؤولية الصيدلي المدنية عن اخطائه المهنية ، ط ١ ، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع ، ١٩٩٩ .
- ١٧- د . عبد الرزاق احمد السنهوري ، الوسيط في شرح القانون المدني ، ج ١ ، نظرية الالتزام بوجه عام ، دار النهضة العربية ، القاهرة .
- ١٨- د . عبد المجيد الحكيم ، الموجز في شرح القانون المدني ، ج ١ ، مصادر الالتزام ، ط ٥ ، مطبعة النديم ، بغداد ، بدون سنة طبع .

- ١٩- د. عبد المجيد الحكيم والاستاذ عبد الباقي البكري والاستاذ المساعد محمد طه البشير ، الوجيز في نظرية الالتزام في القانون المدني العراقي ، ج ١ ، في مصادر الالتزام ، ط ٤ العاتك ، القاهرة ، ٢٠١٠ .
- ٢٠- عصمت الهواري ، فهمي كامل ، المرشد في قانون العمل ، ج ١ ، عقد العمل الفردي ، ط ١ ، مكتبة الانجلو المصرية
- ٢١- د. علي حسين خلف ، د. سلطان الشاوي ، المبادئ العامة في قانون العقوبات ، مكتبة السنهوري ، بغداد ، ٢٠٠٩ .
- ٢٢- محمود عبد الفتاح زاهر ، التعليق على قانون العمل المعدل بالقانون رقم ١٨٠ لسنة ٢٠٠٨ بأراء الفقه واحكام القضاء والقرارات التنفيذية ، منشأة المعارف ، الاسكندرية .
- ٢٣- د . محمود نجيب حسني ، شرح قانون العقوبات القسم الخاص ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ١٩٨٨ .
- ٢٤- د. معتز نزيه محمد الصادق المهدي ، الالتزام بالسرية والمسؤولية المدنية (دراسة مقارنة) ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، بدون سنة طبع .
- ٢٥- معوض عبد التواب ، القذف والسب والبلاغ الكاذب وافشاء الاسرار والشهادة الزور ، دار المطبوعات الجامعية ، الاسكندرية ، ١٩٨٨ .
- ٢٦- المستشار ممدوح طنطاوي ، الدعوى التأديبية ، ط ٢ ، منشأة المعارف ، الاسكندرية ، ٢٠٠٣ .
- ٢ - الرسائل والاطاريح**
- ١- احمد سلمان شهاب السعدي ، الالتزام التعاقدى بالسرية ، رسالة ماجستير كلية الحقوق ، جامعة النهرين ، ٢٠٠٥ .
- ٢- اياد عبد الجبار ملوكي ، انتهاء علاقة العمل ، رسالة ماجستير ، كلية القانون ، جامعة بغداد ، ١٩٧٣
- ٣- خالد محمد مصطفى المولى ، سلطة صاحب العمل التأديبية في قانون العمل العراقي ، دراسة مقارنة، رسالة ماجستير ، كلية القانون ، جامعة بغداد ، ١٩٨٩ .
- ٤- محمد عمر مولود ، السلطة الانضباطية للإدارة في قانون العمل ، رسالة ماجستير ، كلية القانون ، جامعة بغداد ، ١٩٧٩ .
- ٣- البحوث**
- ١- محمد جعفر الخفاجي ، ميثاق طالب عبد حمادي ، الالتزام بالسرية في مفاوضات عقود نقل التكنولوجيا (دراسة مقارنة) ، مجلة المحقق الحلي للعلوم القانونية والسياسية ، المجلد ٦ ، العدد ٢ ، ٢٠١٤ .
- ٢- د . غني ريسان جادر الساعدي ، اخلاص لطيف محمد ، الحماية المدنية للمعلومات غير المفصح عنها (دراسة مقارنة) ، مجلة المحقق الحلي للعلوم القانونية والسياسية ، المجلد ٧ ، العدد ٣ ، ٢٠١٥ .
- ٤- الموسوعات القانونية والقضائية**
- ١- د. حسن محمد هند ، الموسوعة القضائية في شرح احكام قانون العمل ولائحة العاملين بالمؤسسات الصحفية القومية ، ج ١ ، دار الكتب القانونية ، ٢٠٠٧ ، مصر .
- ٢- عصمت الهواري ، الموسوعة القضائية في منازعات العمل ، ج ١ ، ١٩٦٠ .
- ٥- القوانين**
- ١- القانون المدني المصري رقم ١٣١ لسنة ١٩٤٨ .
- ٢- القانون المدني العراقي رقم ٤٠ لسنة ١٩٥١ .
- ٣- قانون العقوبات العراقي رقم ١١١ لسنة ١٩٦٩ .
- ٤- القانون المدني الاردني رقم ٤٣ لسنة ١٩٧٦ .
- ٥- قانون العمل العراقي رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧ (الملغى) .
- ٦- قانون العمل الاردني رقم ٨ لسنة ١٩٩٦ .
- ٧- قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ .
- ٨- نظام العمل والعمال السعودي لسنة ٢٠٠٥ .
- ٩- قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ النافذ .

---

ثانيا : باللغة الاجنبية

- 1- Miles J.Fledman, Toward a Clearer Standard of Protectable Information: Trade Secrets and the Employment Relationship, Berkeley Technology Law Journal , 1994 ,Volume 9 , Issue 1.
- 2- U.S. Department of the Treasury, Non-compete Contracts: Economic Effects and Policy Implications, Cornell University ILR School DigitalCommons@ILR, 2016, Federal Publications , Key Workplace Documents