

تنفيذ عقد العمل بحسن نية

إعداد الباحث بشهادة الدكتوراه علي اسماعيل حسين علي العلي

اشرف الدكتور اكرم ياغي الجامعة الاسلامية

Executing the employment contract in good faith Preparation

Ali Ismail Hussein Ali Al Ali

alialhadede0771@gmail.com

المستخلص

يتميز العصر الذي نعيشه اليوم بالسرعة الملحوظة في التعامل في القطاعين المدني والتجاري والحقوق الاقتصادية بشكل عام، مما يجعل استقرار العلاقات القانونية أمراً ضرورياً، ولهذا أدرج مفهوم حسن النية كقاعدة أخلاقية في نصوص القانون المدني. ويؤكد الفقه القانوني أن على صاحب العمل والعمال التزامات غير تلك المنصوص عليها في القانون، والتي تتبع من القواعد العامة في تنفيذ العقود التي تنطبق على جميع العقود، وتعتبر مبادئ العدالة والإنصاف هي قواعد أخلاقية موضوعية ترشد القاضي إلى تفسير العقد وتنفيذه بشكل صحيح بما يحقق مصلحة المتعاقدين، في حين أن قاعدة حسن النية هي قاعدة أخلاقية لها علاقة مباشرة شخصية المتعاقدين وعقليتهم وتصرفاتهم الشخصية، ولا يستدل القاضي على وجوده إلا من خلال المظاهر الجسدية الموضوعية الدلالية عليه أو على عكسه، أي ما يعرف بمظاهر سوء النية، وهذه المظاهر التي تتبين أثناء تنفيذ العقد هي التي ترشد القاضي إلى تطبيق مبادئ العدل والإنصاف. ويعد مبدأ حسن النية، سواء في تنفيذ العقد أو في تحديد الالتزامات التي يتضمنها، هو مبدأ عام ينطبق على جميع العقود، إلا أنه في عقد العمل يكتسب أهمية خاصة نظراً للرابطة المستمرة التي تربط العامل بصاحب العمل، والذي غالباً ما يكون مبنياً على الثقة، وهو التزام مميز ينص على التزام الموظف بالإخلاص في عمله، ومن ثم تنشأ التزامات النزاهة والاستقامة، أي عدم التعاقد في أي سلوك يضر صاحب العمل. يلتزم الاجير وصاحب العمل بما اتفقا عليه بموجب العقد وبما يلزمهما قانون العمل من التزامات تتعلق بالنظام العام، على ألا يخالفهما أو يتفقا على ما ينقصهما، إلا أن هناك التزامات تنشئ مسؤولية على عاتق الطرف المتعاقد الذي يخالفها، مصدرها مبدأ حسن النية الذي يشكل دليلاً للقضاء في مراقبة تصرفات العامل وصاحب العمل خلال فترة التبعية. الكلمات المفتاحية: مبدأ حسن النية. عقد العمل. الاجير. صاحب العمل. واجب التعاون.

Abstract The era we live in today is characterized by remarkable speed in dealing in the civil and commercial sectors and economic rights in general, which makes the stability of legal relations necessary, and for this reason the concept of good faith was included as an ethical rule in the texts of civil law. Legal jurisprudence confirms that the employer and the worker have obligations other than those stipulated in the law, which stem from the general rules in the implementation of contracts that apply to all contracts. The principles of justice and fairness are considered objective moral rules that guide the judge to interpret and implement the contract correctly in a way that achieves the interests of the contracting parties. While the rule of good faith is an ethical rule that has a direct relationship to the personality of the contracting parties, their mentality, and their personal actions, and the judge does not infer its existence except through the objective, physical manifestations indicative of it or its opposite, that is, what is known as manifestations of bad faith, and these manifestations are evident during the implementation of the contract. It guides the judge to apply the principles of justice and fairness. The principle of good faith, whether in implementing the contract or determining the obligations it contains, is a general principle that applies to all contracts. However, in the employment contract it acquires special importance due to the ongoing bond between the worker and the employer, which is often based on trust. It is a distinct obligation that stipulates that the employee is committed to loyalty in his work, and hence the obligations of integrity and uprightness arise, that is, not engaging in any behavior

that is harmful to the employer. The employee and the employer are committed to what they agreed upon under the contract and to the obligations required of them by the Labor Law related to public order, provided that they do not violate them or agree on what is lacking in them. However, there are obligations that create responsibility on the contracting party who violates them, their source is the principle of good faith, which constitutes a guide for the judiciary in Monitoring the actions of the worker and the employer during the period of dependency

المقدمة

أوضح الفقيه الفرنسي Ripert^(١) في كتابه تأثير القاعدة الأخلاقية على القانون المدني، بأن التطور السريع في المعاملات في القطاعين المدني والتجاري والحقل الاقتصادي بشكل عام يجعل من تامين استقرار العلاقات القانونية أمراً ضرورياً، من خلال دراسة العيوب البسيكولوجيا الأخلاقية التي تؤثر عليها. وإن القاعدة القانونية منبثقة أساساً من مفهوم أخلاقي وإنساني يتمثل بمفهوم حسن النية. ومن جهة أخرى تطرق Ghestin إلى ضرورة التوفيق بين عدالة العقد ومنفعته الاجتماعية حيث تشكل القواعد الرامية إلى حماية الرضى عند إنشاء التصرفات القانونية أو عند تنفيذها أداة لتحقيق العدالة التعاقدية. كما يفضل اسناد القوة الملزمة للعقد إلى مبادئ عدالة العقد ومنفعته الاجتماعية وليس فقط إلى الإرادة الفردية.

أولاً: أهمية البحث.

إن مبدأ حسن النية سواء في تنفيذ العقد أو في تحديد ما يتضمنه من التزامات هو مبدأ عام ينطبق على العقود كافة لكنه يتخذ في عقد العمل أهمية خاصة نظراً للرابطة المستمرة التي تربط بين الأجير وصاحب العمل والتي تقوم في كثير من الأحيان على أساس الثقة الشخصية وهو التزام يتميز به عقد العمل كما يشير الفقه الفرنسي.

ثانياً: إشكالية البحث.

يلتزم الأجير وصاحب العمل بما اتفقا عليه بموجب العقد وما يلزمهما به قانون العمل من التزامات متعلقة بالنظام العام على أن لا يخل بها أو أن يتفقا على ما ينتقص منها، إنما هناك التزامات، مصدرها مبدأ حسن النية، فما هي هذه الالتزامات وكيفية تحقيقها؟ ومن النتائج العملية التي يمكن أن تتأتى عن إعمال قاعدة تنفيذ الموجبات بحسن نية في عقد العمل، نستخلص موجب التعاون الضروري بين المتعاقدين لتمام تنفيذ العقد وهذا الموجب يقع على صاحب العمل بشكل أساسي، كما ينشأ على عاتق الأجير موجب الإخلاص التعاقدى وبناءً على إلزامية تنفيذ عقد العمل بحسن نية سنقوم بتقسيم هذا البحث إلى مبحثين الأول نشرح فيه واجب التعاون على صاحب العمل أما الثاني سندرس فيه موجب الإخلاص على الأجير.

المبحث الأول واجب التعاون على صاحب العمل

إن العصر الذي نعيشه اليوم يتميز بسرعة ملحوظة في التعامل في القطاعين المدني والتجاري والحق الاقتصادي بشكل عام، مما يجعل استقرار العلاقات القانونية أمراً ضرورياً^(٢)، ولهذا أدمج مفهوم حسن النية كقاعدة أخلاقية في نصوص القانون المدني، وظلت أحكام قانون العمل اللبناني خاضعة للمبدأ العام الذي كرسه نص المادة ٢٢١ م. ع. بينما لم يكتف المشرع المصري بنص المادة ١٤٨ مدني مصري التي تطرقت إلى حسن النية في تنفيذ العقد بل اشير إلى هذا الموجب صراحة في نص المادة ٥٦ عمل مصري جديد، حيث على الأجير أن يودي بنفسه الواجبات المنوطة به بدقة وأمانة وذلك وفقاً لما هو محدد بالقانون ولوائح العمل وعقود العمل الفردية و الجماعية ، وأن ينجزها في الوقت المحدد، وان يبذل فيها عناية الشخص المعتاد. يؤكد الفقه المصري على أنه يقع على عاتق صاحب العمل والأجير^(٣) التزامات غير تلك التي ينص عليها قانون العمل، مصدرها القواعد العامة في تنفيذ العقد التي تسري على العقود كافة سواء نص عليها المشرع المصري في قانون العمل أم لم ينص، خاصة تلك التي تتسم وتتفق مع مبدأ حسن النية في تنفيذ العقد. كما أن المشرع الفرنسي وفي خطوة تشريعية جديدة اضاف موجب حسن النية في تنفيذ العقد الذي كرسه المادة ١١٣٤ من القانون المدني الفرنسي في نص المادة ١- ١٢٢١ L. عمل فرنسي التي اوجبت صراحة أن ينفذ عقد العمل بحسن نية. إن مبدأي العدالة والإنصاف هما من القواعد الأخلاقية الموضوعية التي ترشد القاضي لأجل حسن تفسير العقد وتنفيذه بما يصب في مصلحة المتعاقدين، بينما قاعدة حسن النية هي قاعدة أخلاقية لها علاقة مباشرة بشخصية المتعاقدين وذهنيتهم وتصرفاتهم الشخصية، لا يستدل القاضي على وجودها إلا من المظاهر المادية الموضوعية الدالة عليها أو على نقيضها أي ما يعرف بمظاهر سوء النية. وهذه المظاهر المادية أثناء تنفيذ العقد هي التي ترشد القاضي إلى إعمال مبدأي العدالة والإنصاف. يعتبر مبدأ حسن النية سواء في تنفيذ العقد أو في تحديد ما يتضمنه من التزامات هو مبدأ عام ينطبق على العقود كافة لكنه يتخذ في عقد العمل أهمية خاصة نظراً للرابطة المستمرة التي تربط بين الأجير وصاحب العمل والتي تقوم في كثير من الأحيان على أساس الثقة وهو التزام يتميز به عقد العمل كما يعرفه الفقه الفرنسي بالالتزام بالأجير بالإخلاص في عمله، الذي يتفرع عنه موجبي الاستقامة والنزاهة أي عدم انتهاج أي سلوك يسيء لصاحب العمل. يلتزم الأجير وصاحب العمل بما اتفقا عليه بموجب العقد وما يلزمهما به قانون

العمل من التزامات متعلقة بالنظام العام على أن لا يخل بها أو أن يتفقا على ما ينتقص منها، أما هناك التزامات ترتب مسؤولية على عاتق المعاهد الذي يخالفها، مصدرها مبدأ حسن النية الذي يشكل وسيلة ثبوتية للقضاء في مراقبة تصرفات الأجير وصاحب العمل أثناء فترة التبعية. ومن النتائج العملية التي يمكن أن تتأتى عن أعمال قاعدة تنفيذ الموجبات بحسن نية في عقد العمل، نستخلص موجب التعاون الضروري بين المتعاقدين لتمام تنفيذ العقد وهذا الموجب يقع على صاحب العمل بشكل أساسي كونه هو الذي يقدم العمل للأجراء ويمارس سلطته في إدارة المؤسسة بما يحقق مصالحه (المطلب الأول). كما ينشأ على عائق الأجير موجب الإخلاص التعاقدية الذي يفرض عليه التزام سلوك مستقيم اتقاء لأي ضرر قد يلحق بصاحب العمل (المطلب الثاني).

المطلب الأول واجب التعاون على صاحب العمل

يعني هذا الموجب أن يحافظ صاحب العمل على الرابطة التعاقدية مع الأجير واستمرار عمله بما يؤمن ديمومة العمل في المؤسسة. يشكل موجب حسن النية مرجعا للقاضي للتأكد من التزام صاحب العمل في الحفاظ على الرابطة التعاقدية وتأمين ديمومة العمل واستقراره رغم أي تغيير اقتصادي أو تكنولوجي أو تنظيمي يطرأ أثناء تنفيذ العقد، حيث يبرز دور صاحب العمل بالتصدي لهذه التغيرات أما بحسن نية أو بسوء نية تمكنه من التخلص من عقود العمل. وهذا ما حدا بمحكمة التمييز الفرنسية أن تقضي بتعويض الأجير عن سوء نية صاحب العمل الذي أهمل موجب إعادة تصنيف الأجير وتكليفه في المؤسسة. يلتزم صاحب العمل أن يقدم للأجير ما يمكنه من أداء العمل المتفق عليه فيقدم له المكان والمواد والأدوات اللازمة للعمل إلا إذا وجد اتفاق أو عرف يقضي بغير ذلك. حيث يتمتع على صاحب العمل حرمان الأجير مما يمكنه عمله كما يجب، ما يمس بكرامته وشعوره. ويقضي مبدأ حسن النية أن يعامل صاحب العمل الأجير معاملة لائقة وألا يكلفه فوق طاقته وإن يوفر له الظروف الملائمة للعمل من الناحيتين الصحية والاجتماعية. كما على صاحب العمل الذي يستخدم عاملين في أماكن لاتصل إليها المواصلات العادية أن يوفر لهم وسائل الانتقال المناسبة حيث يهدف هذا الموجب إلى عدم ارهاق الأجير الذي يعملون في مؤسسات بعيدة عن المدن وحيث لا تتوفر وسائل المواصلات اللازمة لنقلهم إلى عملهم دون تحمل نفقات كبيرة لا تتناسب مع أجورهم^(٤). وعلى صاحب العمل أن يتمتع عن أي تصرف يجعل مستحيلا على الأجير أن ينفذ عمله، حيث قضت محكمة التمييز الفرنسية بأن منع الأجير من استخدام آلية المؤسسة التي تنقلها إلى عملها بعد ١٠ سنوات من استقالتها من هذا الوضع مما يعرضها لاستحالة متابعة عملها هو خرق لموجب حسن النية في تنفيذ العقد من صاحب العمل. وأيضا عند صرف الأجير لسبب اقتصادي من شركة تابعة إلى مجموعة شركات فإن عدم إلحاق الأجير قبل صرفه بإحدى فروع المجموعة هو تصرف مخالف لمبدأ حسن النية. وإنهاء صاحب العمل لعقد العمل يجب أن يكون دائما عن حسن نية ولا يكون القصد منه حرمان الأجير مما يعول عليه في حال استمر في العمل لذا فإن واجب التعاون على صاحب العمل يفرض عليه السعي إلى تأمين ديمومة العمل واستقراره فلا يعرض الأجير لمخاطر إنهاء عقده بصورة مفاجئة وتعسفية بحجة التحولات والمتغيرات الاقتصادية وأثرها على الإنتاجية في المؤسسة (البند الأول). وإن كان لصاحب العمل سلطة تنظيمية واسعة في إدارة مؤسسته إلا أن ممارسة هذه السلطة أيضا ينبغي أن تمارس بحسن نية (البند الثاني).

أولاً: تأمين ديمومة واستقرار العمل

ينشأ عن موجب التعاون التعاقدية الملقي على صاحب العمل بالدرجة الأولى والمنبثق عن موجب حسن النية واجب فرعي يتمثل بتأمين ديمومة الرابطة التعاقدية أي الحفاظ على ديمومة العمل واستمراره في المؤسسة، وهذا ما سارت عليه محكمة التمييز الفرنسية. إن التزام صاحب العمل في المحافظة على ديمومة عقد العمل واستقرار العمل، يعمق علاقته بالأجير في المؤسسة فيظهر الاثنان معا كجزء من تنظيم جماعي ينشأ عنه موجب التضامن الذي نادى به الفقيه Ghestin لتحقيق أغراض مشروع واحد. ولهذا سنتطرق لموجب تكيف الأجير وتأهيله بما يتلاءم مع مهامه الجديدة بسبب التغيرات والتعديلات التي يمكن لصاحب العمل أن يقوم بها بسبب التحولات التكنولوجية والفنية في وسائل الإنتاج ونوع العمل (أولاً) وكذلك موجب إعادة تصنيف الأجير في مركز مهني مختلف عن مركزه تداركاً من إنهاء عقد عمله إذا ما توافرت الظروف الاقتصادية التي تحتم على صاحب العمل اتخاذ الإجراءات المناسبة للحفاظ على استمرارية مشروعه (ثانية). وإذا كان هذان الموجبان قد تطرق لهما المشتري الفرنسي والمصري صراحة في قانون العمل، فإنه ينبغي معرفة مدى امكانية الأخذ بهذين الموجبين في لبنان طالما أن مصدرهما الأساسي هو مفهوم حسن النية في تنفيذ العقد (ثالثاً).

ثانياً: تكيف الأجير وتأهيله

يلزم موجب حسن النية صاحب العمل تأمين استمرارية العمل بالرغم من أي ظرف اقتصادي طارئ من شأنه أن يؤثر في علاقة الأجير مع تطور الإنتاج وتحديثه بحيث يعجز عن مواكبة الطوارئ التقنية والتكنولوجية بسبب عدم استعداده المهني لهذه التغيرات. مما يلقي على صاحب العمل

موجب إعادة تأهيل الأجير وإعادته لمواجهة هذه التحولات التي تطال العمل وتطوره في المؤسسة. وهذا ما قرره محكمة التمييز الفرنسية في قرار Expovit حيث قضت بأن صاحب العمل ملزم انطلاقاً من مبدأ حسن النية أن يؤمن تكييف الأجير مع تطور العمل في المؤسسة. وفي هذا القرار صرف صاحب العمل أجيرو من مركز خدمة الزبائن ليستبدلها بأخرى بعد عدة أيام لتقوم بوظيفة تنظيم الفواتير فقررت المحكمة العليا بأنه كان بإمكان صاحب العمل، أن يستخدم الأجيرو المصروفة طالما أنه لديها الكفاءة للقيام بهذه الوظيفة. أدى هذا القرار إلى إدراج موجب تكييف الأجير في قانون العمل الفرنسي في نص المادة ٦٣٢١-١. L. منه حيث أصبح صاحب العمل ملزماً أن يؤمن للأجير الإعداد اللازم لمواجهة تطور العمل في المؤسسة من الناحية التنظيمية أو التكنولوجية قبل اتخاذ أي قرار بالصرف من العمل. وبهذا تكون محكمة التمييز الفرنسية قد أحسنت في تكريس موجب حسن النية في قانون العمل لأن موجب إعداد الأجير وتكييفه الملقى على عاتق صاحب العمل ما هو إلا موجب فرعي منبثق عن موجب تأمين استقرار العمل وديمومته. ولكن ينبغي أيضاً ألا يتعسف صاحب العمل أثناء تكييف الأجير في مركز لا يتناسب مع مؤهلاته الأساسية لإيجاد ذريعة تمكنه من صرف الأجير دون تخطي موجب إعادة تأهيله. وقد ورد هذا المرجب في المادة ٧٦ الفقرة الثالثة من قانون العمل المصري التي ألزمت صاحب العمل إذا ما أراد تغيير العمل المتفق عليه أن يعمل على تدريب الأجير وتأهيله للقيام بعمل مختلف يتماشى مع التطور التقني في المؤسسة، وقد قصد المشرع المصري بهذا الحكم المستحدث المحافظة على علاقة العمل بالسماح لصاحب العمل بمجاراة التطورات التقنية العملية للإنتاجية دون أن يؤدي ذلك للاستغناء عن عماله^(٥).

المطلب الثاني موجب الإخلاص على الأجير

يتلخص موجب الإخلاص بضرورة أن يقوم الأجير بكل ما من شأنه المحافظة على مصالح صاحب العمل والامتناع عن كل ما يضر بتلك المصالح أو يتعارض معها فلا يكفي أن يقوم الأجير بأداء العمل المتفق عليه بل يجب أن يلتزم بتنفيذ عمله وفقاً لقواعد الاستقامة والنزاهة، لأن الثقة بين طرفي عقد العمل هي مصدر من مصادر الإخلاص التعاقدية^(٦). يعتبر الفقه الفرنسي أن موجب الإخلاص هو النتيجة الطبيعية التي تنشأ حتماً لحظة توقيع عقد العمل ليمتد طيلة استمرار تنفيذه وما يصيبه من طوارئ أو تعديلات تحتم مواجهتها بحسن نية من الأجير. وبهذا الاتجاه قضت محكمة التمييز اللبنانية^(٧) بأن علاقة العمل القائمة بين صاحب العمل والأجير تفرض على هذا الأخير موجبات عديدة منها موجب الأمانة ومن تجليات هذا الموجب موجب عدم المنافسة أو عدم احتوائه على مثل هذا البند. كما قضت محكمة التمييز الفرنسية، أنه على الأجير أثناء فترة تعليق عقد العمل أن يطلع صاحب العمل أو زملائه على عناصر وطرق تنفيذ العمل إذا كان متخصصاً فيه وألا يمتنع عن تقديم أية معلومات تمكن من متابعة العمل واستمراره كأن يمتنع عن إعطاء كلمة السر للدخول إلى الحاسوب الذي يعمل عليه. ومن انعكاسات حسن النية في تنفيذ عقد العمل بإخلاص تجاه صاحب العمل.

أولاً: عدم منافسة صاحب العمل

إثناء تنفيذ عقد العمل لا يستطيع الأجير منافسة صاحب العمل انطلاقاً من موجب الخاص المفروض عليه خلال تنفيذ العقد وسواء الرج في العند بندا يمنع المنافسة أم لم يدرج لأن مصدر موجب عدم الأضرار بمصالح المؤسسة وصاحب العمل هو موجب عام يلزم الأجير تحت طائلة ارتكابه خطأ فإن يعرضه للصرف على مسؤوليته. أن هذا الموجب لم يكرسه قانون العمل اللبناني أو الفرنسي صراحة على عكس قانون العمل المصري الجديد الذي أورد في نص المادة ٥٧ منه أنه يحظر على الأجير أن يقوم بنفسه أو بواسطة غيره ممارسة نشاط مماثل للنشاط الذي يمارسه صاحب العمل أثناء مدة سريان عقده، أو الاشتراك في نشاط من هذا القبيل سواء بصفته شريكاً أو عاملاً، الاقتراض من عملاء صاحب العمل أو ممن يمارسون نشاطاً مماثلاً للنشاط الذي يمارسه صاحب العمل ولا يسري هذا الحظر على الاقتراض من المصارف. ولكن حسن النية لا يقتضي منع الأجير منعا مطلقاً من القيام بعمل آخر في أوقات فراغه سواء كان العمل لحسابه الخاص أو لحساب الغير ما دام يقوم بعمله لدى صاحب العمل على النحو الواجب، وإنما لا يجوز للأجير أن يعمل في أوقات فراغه لدى منافس لصاحب العمل. وبهذا الاتجاه قضت محكمة التمييز الفرنسية بأنه بإمكان الأجير أثناء تنفيذ عمله أن يحضر للقيام بعمل خاص دون أن يباشره إلا بعد انتهاء رابطة التعاقدية مع صاحب العمل إذ يكون حراً حينها وظيفياً من أي موجب. أما بعد انتهاء عقد العمل يستعيد الأجير حريته واستقلاله كي يعمل في مؤسسة منافسة أو أن يعمل لحسابه الخاص، ولمجرد حصول هذا الأمر فإن ذلك لا يجعله في حالة منافسة غير مشروعة فأحياناً المنافسة تكون مشروعة لأنه من المنطقي أن يكون الأجير قد استفاد في عمله السابق من المعارف والمعلومات التي اكتسبها واستثمرها في مهنته كي يقوم بعمل جيد. وهنا يصبح الأمر دقيقاً لمعرفة الحد الفاصل بين المزاومة المشروعة وتلك التي تتخطى حدود المشروعية وعلى من يدعي عدم المشروعية أن يثبت ذلك. هذا ما أكدته اجتهاد القضاء اللبناني^(٨) الذي اعتبر بأن عمل المدعي في مؤسسة أخرى بعد استقالته من الشركة ضمن حقل اختصاصه لا يشكل إفشاء السرية المهنية طالما

أن علمه واختصاصه بوليه العمل ضمن هذا الاطار وان اكتساب المستخدم الخبرات والمعلومات لدى صاحب ثم انتقاله إلى آخر للعمل لديه واستغلاله لخبراته في عمله الجديد لا يشكل مزاحمة غير مشروعة طالما انه لم يقدم على افشاء اسرار عمل صاحب العمل الأول ولهذا من الأنسب أن يلجأ طرفاً العقد وحماية لمصلحتيهما إلى إدراج بند تعاقدى في عقدهما يعمل به بعد انتهاء عقد العمل^(٩) ويلزم الطرفين بحدود مشروعيته التي ينبغي أن تحافظ على مبدئين جوهريين حرية العمل والعامل من دون أية قيود، وحماية مصلحة المؤسسة أو صاحب العمل من أي ضرر وهذا ما سنعالجه في سياق بحث صحة البنود الاتفاقية لاحقاً.

ثانياً: حفظ اسرار العمل

يقضي حسن النية في تنفيذ عقد العمل التزام الأجير بعدم افشاء اسرار صاحب العمل المهنية والشخصية التي وقف عليها بمناسبة العمل لديه، لم يتطرق قانون العمل اللبناني لهذا الموجب الذي يفرضه حسن النية في تنفيذ العقد، إنما تطرق قانون العقوبات اللبناني إلى جرم افشاء أسرار العمل مقابل منفعة والحاق الضرر بالعمل حيث نصت المادة ٣٥٤ عقوبات لبناني أن كل عامل في القطاع الخاص سواء كان مستخدماً أم خبيراً أم مستشاراً وكل من ارتبط مع صاحب العمل بعقد استخدام لقاء أجر، التمس أو قبل لنفسه أو لغيره هدية أو وعداً أو منفعة أخرى لكشف أسرار أو معلومات تسيء للعمل أو القيام بعمل أو الامتناع عنه بقصد الحاق الضرر المادي أو المعنوي بصاحب العمل أو بمصالح العمل يعاقب بالحبس من سنة إلى سنتين وبالغرامة. بينما نلاحظ أن المشرع الفرنسي قد عاقب الأجير على جرم افشاء سر التصنيع بالسجن أو بالغرامة في قانون العمل ولم يكتف بما ورد في قانون العقوبات الفرنسي. حيث نصت المادة ١-١٢٢٧ L. عمل فرنسي انه على الأجير أن يحفظ سر التصنيع وان لا يطلع الآخرين على معلومات اطلع عليها بسرية بسبب اعماله تحت طائلة معاقبته بالسجن لمدة سنتين أو الغرامة المالية. وكذلك استعاد المشرع المصري حظر إفشاء أسرار العمل الوارد في المادة ١٨٠ مدني مصري) في نص المادة ٢٧ من قانون العمل الجديد حيث يحظر على الأجير ان يقوم بنفسه أو بواسطة غيره بالعمل للغير سواء باجر أو بدون أجر إذا كان في قيامه بهذا العمل ما يخل بحسن ادائه لعمله أو لا يتفق مع كرامة العمل أو يمكن الغير أو يساعده على التعرف على اسرار المؤسسة أو منافسة صاحب العمل. ويمتد الالتزام ليشمل كافة أسرار العمل الصناعية أو التجارية أو المتعلقة بوسائل الإنتاج والتسويق لأن ذلك عماد المنافسة في هذا المجال وقد ورد النص في قانون العمل المصري مطلقاً. بهذا الاتجاه قضت محكمة القاهرة الابتدائية بأنه يقصد بالأسرار كل المعلومات التي تتصل بالتجارة والصناعة ولو من بعيد ويكون من أثرها لو ذاع خبرها زعزعة الثقة بالتاجر أو الصانع. ويشير الفقه الفرنسي إلى أن موجب حفظ اسرار المؤسسة بلقي على عائق الكادرات المهنية، الذين يعملون في مراكز عليا تمكنهم من الاطلاع على ملفات ووثائق المؤسسة السرية أكثر من الأجراء العاديين. ويعتبر الأجراء من الكادرات المهنية كمعاونين لصاحب العمل، الذي يوليهم عن ثقة مهمة الإشراف على العمل وحيل إليهم سلطته بتوجيه الأوامر والتعليمات في علاقاتهم مع بقية الأجراء الذين بدورهم ينفذون تعليماتهم دون البحث إذا كانت تصب في مصلحة المؤسسة أو تسيئ إليهما طالما أن مصدرها ثقة صاحب العمل بهذه الكادرات. وأخيراً أن الأجير يلتزم بعدم افشاء الأسرار إلى الغير ولكن ذلك لا يمنعه من استخدام تلك الاسرار بنفسه ولحسابه الخاص ما لم تكن هذه الأسرار من الحقوق المسجلة كبراءات الاختراع^(١٠). لا يقتصر التزام الأجير بعدم افشاء اسرار العمل على مدى تنفيذ العقد بل أنه يستمر حتى بعد انتهاء العقد وإلا كان باستطاعة الأجير بعد انتهاء العقد أن يبيع الأسرار التي اطلع عليها بحكم عمله إلى صاحب عمل منافس وطبيعي أن يبقى هذا الالتزام قائماً ما بقيت المعلومات التي اطلع عليها الأجير بحكم له لها الصفة السرية فإذا زالت عنها هذه الصفة فإن الأجير يتحلل من هذا الالتزام^(١١). بينما قضت محكمة القاهرة الابتدائية بأن كاتب الحسابات في المؤسسة الذي تقدم بشكوى لمصلحة الضرائب ضد صاحب العمل فأخذ دفاتر المؤسسة ليزيد شكواه دون اذن من صاحب العمل أو اذن من القضاء يعتبر افشاء لأسرار المؤسسة ويعطي الحق لصاحب العمل في فصله دون تعويض. على عكس ما اتجهت اليه محكمة التمييز اللبنانية^(١٢) التي قضت بأنه وان كان الأجير قد التزم لدى تسلمه وظيفته في الشركة بعدم افشاء ما يطلع عليه من معلومات، إلا أن إبرازه لمستندات عائدة للشركة امام مجلس العمل التحكيمي في إطار النزاع الذي يتناول حقوقاً مرتبطة بعقد استخدامه فان ذلك لا يخرج عن ممارسة حق الدفاع المشروع أمام القضاء. لكن مجلس العمل التحكيمي في جبل لبنان^(١٣) لم يكن متساهلاً مع خطأ الأجير، إذ قضى أن قيام الأجير بإنزال برنامج خاص بالشركة في حاسوبه الخاص ونسخه كاملاً والقيام بتشغيله مما أدى إلى تعطيل النسخة الأصلية للبرنامج دون الترخيص له من قبل المسؤولين في الشركة أو علمهم بذلك يعتبر خطأ جسيماً بحقه. وان حفظ الأسرار وعدم إفشائها يجب ألا يكون حتى لأقرب المقربين من أفراد عائلة الأجير حيث يعاقب الأجير الذي أفشى سرأ لوالده وهذا الأخير استخدمه مما أدى إلى الحاق الضرر بالمؤسسة.

المبحث الثاني حسن النية في ممارسة سلطة صاحب العمل

ان رقابة صاحب العمل للأجير أثناء عملهم لا تعني انه يملك صلاحية مطلقة في كيفية إجراء الرقابة وان يتعرض للحياة الشخصية للأجير كأن يلجا إلى وسائل لمراقبته في المؤسسة بتعرض فيها لحياته الخاصة. وقضت محكمة التمييز الفرنسية بأنه لا يجوز الاطلاع على الملفات الشخصية للأجير في مكان العمل. كما قضت محكمة التمييز الفرنسية أن بند الحصرية في عقد العمل أي البند الذي يتعهد بموجبه الأجير ألا يعمل إلا لحساب صاحب العمل فيه تعد على حرية العمل وهو غير مشروع إلا إذا كان مبرراً في مصلحة الحماية المشروعة للمؤسسة. كما قضى مجلس العمل التحكيمي في جبل لبنان^(٤) انه يعود لصاحب العمل تأمين سير العمل ولكن ذلك لا يعني على الاطلاق إهانة الناس واستعبادهم واستغلال حاجاتهم. وبهذا الاتجاه قضت محكمة التمييز الفرنسية بأنه لا يجوز الاطلاع على الملفات الشخصية للأجير الموجودة في مكان العمل، كما كرست محكمة التمييز الفرنسية حق الأجير أثناء دوام عمله وأثناء وجوده في مكان العمل بأن تحترم خصوصياته وحياته الشخصية بحيث لا يحق لصاحب العمل أن يطلع على رسائله المدرجة على الحاسوب الذي يعمل عليه وخاصة إذا لم يكن لصاحب العمل أي عمل يذكر على الحاسوب لكن المحكمة العليا أجازت أن يطلب صاحب العمل بموجب أمر على عريضة، تعيين خبير من المحكمة للدخول إلى الحاسوب الذي يعمل عليه الأجير في المؤسسة لأن هذا الأمر لا يشكل تعدياً على احترام الحياة الشخصية للأجير طالما أن للقاضي في هذه الحالة سلطة تقدير مشروعية هذا الطلب وبما أن صاحب العمل في المؤسسة قدم الحاسوب للأجير للقيام بموجاته المهنية فإن الملفات المدرجة فيه، هي حتما ذات صفة مهنية ويمكن لصاحب العمل الاطلاع عليها خارج وقت العمل وبدعم حضور هذا الأجير منعا للمنافسة غير المشروعة إلا إذا استطاع الأجير إثبات أنها ملفات شخصية. وفي قرار آخر قضت محكمة التمييز الفرنسية بأن الاطلاع على الملف الشخصي للأجير لا يجوز إلا بحضور هذا الأخير، وعند وجود طارئ أو حدث خاص يبرر ذلك، كما في حالة وجود شكوك مبررة حول قيام الأجير بمنافسة غير مشروعة لصاحب العمل لكن بالمقابل قضت محكمة التمييز الفرنسية بأن الأوراق والمستندات التي يحوزها الأجير في مكتبه في المؤسسة أثناء العمل يستتج أنها ليست وثائق شخصية ما لم يصرح الأجير بذلك صراحة بل هي وثائق تخص العمل ولصاحب العمل حق الاطلاع عليها حتى أثناء غياب الأجير. كما قضت محكمة التمييز الفرنسية أن بند الحصرية في عقد العمل أي البند الذي يتعهد بموجبه الأجير ألا يعمل إلا لحساب صاحب العمل فيه تعد على حرية العمل وهو غير مشروع إلا إذا كان مبرراً في مصلحة الحماية المشروعة للمؤسسة. ولهذا فإن حسن النية في تنفيذ عقد العمل يوجب على صاحب العمل أن يتصرف بما يحقق مصلحة مشروعته ومؤسسته دون أن يكون ذلك على حساب إنسانية وكرامة الأجير. وبهذا الاتجاه قضى مجلس العمل التحكيمي في جبل لبنان أنه يعود لصاحب العمل تأمين سير العمل ولكن ذلك لا يعني على الإطلاق إهانة الناس واستعبادهم واستغلال حاجاتهم.

المطلب الأول إعادة تصنيف الأجير مهنيًا

يقع على عاتق صاحب العمل إعادة تصنيف الأجير مهنيًا في المؤسسة تداركاً لإنهاء عقد عمله لاسيما في حالات الصرف الاقتصادي وهذا الموجب الذي كرسه قانون العمل الفرنسي هو نتيجة عدة قرارات صدرت عن محكمة صاحب العمل موجب التمييز الفرنسية، انطلقت من مبدأ حسن النية في إنفاذ العقد كي تلقي على تأمين عمل بديل ولو في مركز مختلف عن سابقه وبأجر أقل إنما يكفي ألا يتعرض الأجير للصرف مباشرة. وأصبح قانون العمل الفرنسي يحظر صرف أي أجير لسبب اقتصادي ما لم يكن صاحب العمل قد استنفذ كل جهوده في إعداد الأجير وتكليفه مع التغيرات الاقتصادية التي طرأت في المؤسسة. وإن إعداد الأجير وتكليفه مع الظروف الاقتصادية هو موجب متمم لموجب إعادة التصنيف المهني الملقي على صاحب العمل.

المطلب الثاني مدى إمكانية الأخذ بهذين الموجبين في القانون اللبناني

نظم قانون العمل اللبناني إجراءات الصرف الاقتصادي عند حصول تغير في وسائل الإنتاج أو تقليص حجمه أو توقف المؤسسة عن العمل في المادة ٥٠ الفقرة "او" و "زين" منه ولم يتطرق إلى بدائل عن الصرف الاقتصادي على غرار ما ورد في نصوص قانون العمل الفرنسي. لكن ما يبرر إلزام صاحب العمل في لبنان بموجبي إعادة تكليف الأجير وإعادة تصنيفه تقاديا الصرفة من العمل هو مبدأ حسن النية في تنفيذ عقد العمل المكرس في نص المادة ٢٢١ مع وهو نص عام لا يجوز مخالفته^(٥) كما أن تكليف الأجير مع تطور وظيفته مصدره القاعدة الدستورية التي تنص على حق الأجير بالعمل. وانطلاقاً من مبدأ تنفيذ عقد العمل بحسن نية فان على صاحب العمل أن يبذل الجهد المناسب لضمان استمرار العقد وبالتالي متابعة تنفيذه. وكذلك نصت المادة ٢٩ من تنظيم المؤسسة الوطنية للاستخدام المرسوم رقم اقتراح المدير العام نظاماً للحوافز التي تقدمها المؤسسة الوطنية للاستخدام ٢٠١٩ تاريخ ١٠/٥/١٩٧٩ حيث جاء فيها يقر مجلس الادارة بناء على والتي يمكن أن تأخذ شكل مساهمات ومساعدات وقروض يشترط لتقديم هذه الحوافز ان تخدم بصورة خاصة إحدى الأهداف التالية:

- مساعدة اليد العاملة على اكتساب الكفاءات المهنية اللازمة ومواجهة التحولات التقنية والاقتصادية

- مساعدة المؤسسات الاقتصادية على تأمين استمرارية نشاط اليد العام خاصة لدى اقرار إعادة تنظيم هذه المؤسسات.

يشير هذا النص بشكل غير مباشر إلى موجب تكليف الأجير مع تطور الوظيفة في حال التحولات التقنية وذلك لتأمين استمرارية نشاط اليد العاملة وبالتالي الاستمرار بتنفيذ عقد العمل واستمرار العلاقة العقدية. وعمليا تقوم بعض الشركات في لبنان انطلاقا من موجبها في تنفيذ عقد العمل بحسن نية بإعادة تصنيف الأجير لديها. ففي اتفاق بين شركة طيران الشرق الأوسط ونقابة الطيارين اللبنانيين بتاريخ ٢٦/١٠/١٩٩٧ جاء فيه: (ان شركة طيران الشرق الأوسط وبسبب تحديث اسطولها الجوي باعتمادها طائرات حديثة لا تستخدم إلا طيارين اثنين لا تحتاج إلى مهندس جوي على هذه الطائرات، ويقصد عدم استغناء الشركة عن خدمة المهندسين الجويين لديها وللمحافظة على ديمومة عملهم بنفس الرتبة والراتب ينقل المهندس الجوي إلى وظيفة تتناسب مع رتبته في ارض المطار)

الخاتمة

حتمت التغييرات الاقتصادية العالمية على أصحاب العمل أن يسارعوا إلى زيادة المنافسة في المؤسسة عبر تحسين مستوى الإنتاج وإجراء التعديلات المناسبة في هيكلية وتنظيم المؤسسة استدراكا لذلك. وبالمقابل فرضت هذه التغييرات بعض الظروف والطوارئ الاقتصادية التي تتطلب اتخاذ اجراءات غير اعتيادية للحفاظ على ديمومة عمل المؤسسة كتحويل دوامات العمل الكلية إلى دوامات جزئية بدلا من إنهاء بعض عقود العمل. أو تعديل موجبات وصلاحيات الأجير المتفق عليها تعاقدًا عبر تخفيضها في فترات الكساد بدلا من صرفه وزيادتها في فترات النمو بدلا من الاستعانة بغيره. أو كما في حالة نقل الأجير من فرع لآخر يتطلب خبرته ووجوده بشكل استثنائي. إلا أن مواجهة الظروف والطوارئ الاقتصادية في المؤسسة وممارسة صاحب العمل لسلطته للتصدي لها، لا يعني على الإطلاق تجاوز إلزامية تنفيذ عقد العمل بحسن نية أو اتخاذ إجراءات تعسفية غير مألوفة بحق الأجير. فموجب حسن النية لا يتلشى أو يضمحل بحجة أن صاحب العمل مضطر إلى تدارك واقع الأزمات الاقتصادية في المؤسسة عبر إجراء تعديلات في عقد العمل وشروطه وظروفه بما يخالف إرادة الطرفين في العقد بل على العكس تماما فإن تجليات موجب حسن نية تظهر لحماية الاجير عند محاولة صاحب العمل التملص من التزاماته التعاقدية حفاظا على مؤسسته. ومن جهة أخرى، إن موجب حسن نية يفرض على الأجير أن يتعاون مع صاحب العمل لاستيعاب التحولات الطارئة في المؤسسة حتى يتمكن من تجاوزها. فلا يفسخ الأجير عقده في وقت غير مناسب بحجة التعديلات التي أجراها صاحب العمل وهي ضرورية لاستمرارية العمل، أو أن يرفض بشكل غير مبرر الانتقال إلى فرع يعاني من عجز بذريعة تغيير مكان العمل أو ألا يستجيب لزيادة حجم العمل الملقى عليه بسبب زيادة الطلبات. لأن ذلك يضر بديمومة العمل في المؤسسة ويحتم فسخ عقد العمل على مسؤولية الأجير الذي تسبب بذلك عن سوء نية، ولهذا فإنه ضمانا لمصلحة طرفي عقد العمل، يلتزم صاحب العمل بالتعاون مع الأجير ويلتزم الأجير بالإخلاص في العمل كي يحافظا على رابطتهما التعاقدية.

قائمة المصادر والمراجع

١. جي ريبير، القاعدة الأخلاقية في الالتزامات المدنية، الطبعة الرابعة، باريس، ١٩٤٩، ص ٢٨٩.
٢. بيار طوبيا، مبدأ حسن النية وتطبيقاته في القانون الخاص، العدل ٢٠٠٤، العدد ٣-٤، ص ٢٨٢.
٣. أحمد حسن البرعي، الوسيط في القانون الاجتماعي، شرح عقد العمل الفردي، ج ٢، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٩، ص ٤٦٣.
٤. محمد حلمي مراد، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، نهضة مصر، الطبعة الرابعة، ١٩٧٠.
٥. أحمد حسن البرعي، الوسيط في القانون الاجتماعي، شرح عقد العمل الفردي، المرجع السابق، ص ٥٩٦.
٦. الدكتورة ربي الحيدري، التحولات في عقد العمل بين القانون المدني وقانون العمل، دراسة مقارنة بين قانون العمل الفرنسي والمصري، المؤسسة الحديثة للكتاب، ط ١، ٢٠١٥، بيروت، ص ٢٣٥.
٧. محكمة التمييز المدنية، قرار رقم ٣٠، تاريخ ٢١/٣/٢٠٠٦، كساندر ٢٠٠٦، العدد ٣، ص ٥٧٣.
٨. القاضي المنفرد المدني في بيروت، قرار رقم ١٦ تاريخ ١٩/١/٢٠٠٥ العدل ٢٠٠٦ العدد الأول، ص ٣٩٥.
٩. محكمة التمييز المدنية، قرار رقم ١٧ تاريخ ٣١/١/٢٠٠٧، كساندر ٢٠٠٧، العدد الأول، ص ٤٩.
١٠. محمد حسين منصور، قانون العمل، منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الأولى، ٢٠١٠، ص ٣٤٩.
١١. عبد الودود يحيى، شرح قانون العمل، دار النهضة العربية، الطبعة الثالثة، ١٩٨٩، ص ١٨٦.
١٢. محكمة التمييز الجزائرية، قرار رقم ٩٢ تاريخ ٣/٥/٢٠٠٧، كساندر ٢٠٠٧، العدد ٥-٨، ص ١٠٣١.
١٣. مجلس العمل التحكيمي جبل لبنان، قرار رقم ٧٠٣ تاريخ ٢١/١١/٢٠٠٥، العدل ٢٠٠٧ العدد الأول، ص ٣٠٣.

مجلة الجامعة العراقية المجلد (٧١) العدد (٤) أيلول لسنة ٢٠٢٤

١٤. مجلس عمل تحكيمي جبل لبنان، قرار تاريخ ٢٠٠٤/٨/٤ العدل ٢٠٠٥، العدد ١، ص ١٦٢.
١٥. أحمد البرجاوي، صرف الأجراء لأسباب اقتصادية وفنية، صادر ٢٠٠٥، ص ٥٩.
-