

الالتزام بالولاء في علاقات العمل الفردية

(دراسة تحليلية مقارنة)

الدكتور

حمادة صابر شعبان

مدرس التشريعات الاجتماعية

كلية الحقوق - جامعة القاهرة

١٤٤٧هـ - ٢٠٢٥م

كلية الحقوق

بسم الله الرحمن الرحيم

(إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا)^(١)

(سورة النساء، الآية ٥٨)

^(١) يشمل أداء الأمانات الإخلاص في أداء العمل وعدم خيانة صاحب العمل، وهو جانب جوهرى من الولاء.

مستخلص

يهدف هذا البحث إلى دراسة مفهوم الولاء في علاقات العمل الفردية، بوصفه عنصرًا أساسيًا في استقرار العلاقة بين العامل وصاحب العمل، وتأثيره المباشر على الأداء الوظيفي، والالتزام المهني، وبيئة العمل بشكل عام. ويتناول البحث الإطار النظري للولاء من حيث العوامل التي تعزّزه أو تضعفه، سواء كانت تنظيمية، قانونية، أو نفسية. كما يستعرض البحث التزام صاحب العمل بالنزاهة عند تعديل العقد، والولاء في مراقبة تنفيذ الأداء التعاقدية. وقد اعتمد البحث على المنهج التحليلي والمقارن لعرض تجارب مختلفة، واقتراح توصيات عملية من شأنها تعزيز الولاء وتحقيق توازن عادل في علاقات العمل الفردية. وتوصل البحث إلى أن تعزيز الولاء يتطلب التزامًا متبادلًا من الطرفين، يستند إلى العدالة، والشفافية، والاحترام المتبادل.

الكلمات المفتاحية: الولاء الوظيفي – علاقات العمل الفردية - تعديل عقد العمل - العدالة في العمل

Abstract

This research aims to examine the concept of loyalty in individual employment relationships, considering it a fundamental element in maintaining stability between the employee and the employer, and highlighting its direct impact on job performance, professional commitment, and the overall work environment. The study explores the theoretical framework of loyalty by analyzing the factors that strengthen or weaken it—whether organizational, legal, or psychological. It also addresses the employer's obligation to act with integrity when modifying the contract, as well as loyalty in monitoring the execution of contractual performance. The research adopts both analytical and comparative methodologies to present various experiences and propose practical recommendations aimed at promoting loyalty and achieving a fair balance in individual employment relationships. The findings indicate that enhancing loyalty requires mutual commitment from both parties, based on principles of justice, transparency, and mutual respect.

Keywords: Employee loyalty - Individual employment relationships - Contract modification - Workplace justice

مقدمة

يعتبر الولاء عنصراً رئيسياً، بدءاً من اختيار العامل وانتهاءً بانقضاء علاقة العمل، ولا شك أن التطوير الجيد للمنشأة يعتمد على عمال من ذوي المهارات المهنية المطلوبة لشغل الوظيفة، ولذلك فإن لصاحب العمل سلطة كبيرة لاختيار أنسب المرشحين للتوظيف، بعبارة أخرى، لما كان صاحب العمل هو الذي يقدم الوظيفة وهو الذي يتحكم فيها، فله اليد الطولى على الوظيفة الشاغرة واختيار من سيشغلها.

ومع صعود وسائل التواصل الاجتماعي، شهد العالم انفجاراً هائلاً في كمية المعلومات الشخصية والمهنية التي أصبحت متاحة للعامة، حيث تتيح مواقع مثل Facebook و LinkedIn و Twitter و Google+ للأفراد التواصل مع الأصدقاء والأقارب والزملاء وحتى الغرباء، ولم يتم حتى الآن تحديد معايير سلوكية واضحة لما يمكن نشره وما لا ينبغي نشره على هذه المواقع^(١).

إلى جانب الاستخدام الشخصي، تُستخدم وسائل التواصل الاجتماعي بشكل متزايد في بيئة الأعمال لتوظيف عمال جدد، والتواصل مع العمال الحاليين، وبناء شبكات مهنية، والترويج للشركات^(٢). إن الانتشار الواسع لهذه الشبكات الاجتماعية الضخمة يثير قضايا قانونية جديدة تتعلق بعلاقات العمل، حيث تؤثر وسائل التواصل الاجتماعي بشكل كبير على حماية الأسرار التجارية، ونطاق التزام الولاء للعامل، ومدى تطبيق اتفاقيات عدم المنافسة. بدأت المحاكم في معالجة تأثير وسائل التواصل الاجتماعي على العلاقة بين صاحب العمل والعامل، ولكن لا تزال هناك العديد من القضايا التي لم يتم البت فيها بعد. ونتيجة لذلك، لا يزال أصحاب العمل يكافحون للتعامل مع استخدام

(1) Warren, Marisa and Pedowitz, Arnie, op.cit.p.99.

(2) Meister, Jeanne C., and Karie Willyerd. *The 2020 workplace: How innovative companies attract, develop, and keep tomorrow's employees today*. HarperCollins Publishers Inc, 2021.p.82.

ويناقش المؤلف، جزئياً، كيف يمكن لوسائل التواصل الاجتماعي أن تلعب دوراً حاسماً في جذب العاملين وتحفيزهم وإشراكهم وتطويرهم والاحتفاظ بهم، وكيف يمكنها تمكين الأعمال من التواصل مع العملاء المحتملين والحاليين.

يعتمد هذا البحث على المنهج المقارن بين القانون المصري والفرنسي والأمريكي، وستكون المقارنة في القانون الأمريكي على التزام الولاء كما تم إنشاؤه بواسطة القانون العام، أي الأحكام القضائية والسوابق القضائية. وبالتالي، لن نتناول واجبات الولاء التي يتم النص عليها صراحةً في القوانين التشريعية الخاصة بكل ولاية.

وإلى جانب المنهج المقارن، فإننا سنستخدم المنهج التحليلي، وذلك بتناول كل جزئية وتحليلها من خلال الآراء الفقهية والأحكام القضائية للوصول إلى أحكام كلية تنطبق على الجزئيات.

خطة البحث:

نعرض لدراسة الالتزام بالولاء في علاقات العمل الفردية في أربعة مباحث، يسبقها مبحث تمهيدي وتليها تنمة البحث، على النحو الآتي:

- مبحث تمهيدي : ماهية الولاء في علاقات العمل الفردية
 - المطلب الأول: مفهوم الولاء في علاقات العمل الفردية
 - المطلب الثاني: تاريخ الولاء في مكان العمل
- المبحث الأول: الولاء في مرحلة انعقاد علاقة العمل الفردية
 - المطلب الأول: التزام المرشح للوظيفة بالولاء
 - المطلب الثاني: الولاء في التفاوض على الاتفاق
 - المطلب الثالث: الولاء في فترة الاختبار
- المبحث الثاني: التزام العامل بالولاء أثناء علاقة العمل
 - المطلب الأول: ولاء العامل أثناء ومكان العمل
 - المطلب الثاني: الولاء بعدم ارتكاب الأفعال الضارة بمصلحة المنشأة
 - المطلب الثالث: النطاق الشخصي للولاء
- المبحث الثالث: التزام صاحب العمل بالنزاهة عند تعديل العقد
 - المطلب الأول: سلطة صاحب العمل في تعديل عقد العمل
 - المطلب الثاني: بعض عناصر عقد العمل التي تخضع للتعديل
 - المطلب الثالث: الالتزام بالتعاون
 - المطلب الرابع: الولاء المشروط بمراعاة الوضع الشخصي للعامل
- المبحث الرابع: الولاء في مراقبة تنفيذ الأداء التعاقدية
 - المطلب الأول: الولاء في مراقبة استخدام معدات المنشأة

○ المطلب الثاني: الولاء في مراقبة العامل

- تنمة البحث: الولاء أثناء تعليق العقد
- الخاتمة

مبحث تمهيدي

ماهية الولاء في علاقات العمل الفردية

تقسيم:

للتعرف على ماهية الولاء في علاقات العمل الفردية، فإننا نقسم هذا المبحث التمهيدي إلى مطلبين:

المطلب الأول: مفهوم الولاء في علاقات العمل الفردية

المطلب الثاني: تاريخ الولاء في مكان العمل

المطلب الأول: مفهوم الولاء في علاقات العمل الفردية

تقسيم:

وتتناول مفهوم الولاء في علاقات العمل الفردية، يقتضي التعرض لتعريفه لغة واصطلاحاً. ولذلك نقسم هذا المطلب إلى فرعين على النحو الآتي:

الفرع الأول: التعريف اللغوي

الفرع الثاني: التعريف الاصطلاحي

الفرع الأول: التعريف اللغوي

أولاً: تأتي كلمة الولاء في اللغة العربية على عدة معانٍ منها: ١ - محبةً وصداقةً :-معاهدة ولأء. ٢ - قُرب وقربة :-بينهما ولأء، - بيني وبين جاري ولأء:- ٣- جاءوا ولأء/ جاءوا على ولأء: متتابعين، ولأء للعلامة التجارية: التزام المستهلكين بعلامة تجارية معينة التي يشترونها بشكل منتظم^(١).

ثانياً: وفي اللغة الانجليزية فإن أحد معاني كلمة loyalty تعني "صفة الولاء لشركة أو علامة تجارية معينة"^(٢).

ثالثاً: أما مصطلح "الولاء"، Loyauté الذي نشأ في اللغة الفرنسية القديمة بجذور لغوية لاتينية^(٣)، هو مفهوم قديم قدم البشرية، وغالبًا ما يتم تصويره في انتهاكاته (أي عدم الولاء، المعارضة، الخيانة). وتشير الإشارات المبكرة إلى الولاء في العهد القديم والكتابات العصور الوسطى إلى أن عدم الولاء يحدث في التفاعلات البشرية المتقلبة أو خيانة الولاء أو القسم أو الوعد^(٤).

الفرع الثاني: التعريف الاصطلاحي

يعرف الولاء بأنه موقف داخلي من الارتباط لدى الفرد تجاه شيء ما أو شخص ما^(٥). فهو "أي شيء يمكن أن يرتبط أو يكرس له قلب المرء"^(٦). بينما عرّف آخرون الولاء على أنه سلوك داعم نشط أو سلبي^(١). وكلا

^(١) قاموس المعاني على موقع الانترنت متاح على رابط:

<https://www.almaany.com/ar/dict/ar-ar/%D9%88%D9%84%D8%A7%D8%A1>

آخر زيارة للموقع ٢٥ نوفمبر ٢٠٢٤.

⁽²⁾ the quality of being loyal to a particular company or brand. See:

<https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/loyalty>.

⁽³⁾ Kleinig, J. (2020). Loyalty. The Stanford Encyclopedia of Philosophy.

<https://plato.stanford.edu/entries/loyalty/>. آخر زيارة للموقع ٢٢ فبراير ٢٠٢٤.

⁽⁴⁾ Kleinig, J.op.cit.

⁽⁵⁾ Adler, P. A., & Adler, P. (1988). Intense loyalty in organizations: A case study of college athletics. *Administrative Science Quarterly*, vol.33(3), pp.401–417. <https://doi.org/10.2307/2392716>. P.405.

⁽⁶⁾ Konvitz, M. (1973). Loyalty. In Philip P. Wiener (Ed.), *Encyclopedia of the history of*

المنظورين للولاء يصفان السياق الذي يتم فيه تقدير الولاء اجتماعيًا. تساءل البعض أثناء تفكيره في قيمة الولاء داخل هذه الارتباطات، عما إذا كان للولاء "أي قيمة مستقلة عن موضوع الارتباط الذي يرتبط به، أم أن قيمته مرتبطة حصريًا بموضوع الولاء؟"، ولاحظ أن الولاء لا يمكن بالضرورة اعتباره جيدًا بشكل جوهري، حيث قدم مثالاً على نازي مخلص لا يُعتبر جيدًا أو نازي يخون ولاءه لحزبه لا يُعتبر شريرًا. وذهب رأي إلى أن "من المشكوك فيه ما إذا كانت قيمة الولاء قابلة للاختزال ببساطة في قيمة الارتباط المعني"^(٢). هذا يعني أن السياق دائمًا ما يكون مهمًا عند النظر في القيمة الأخلاقية للولاء.

أما عن تعريف الولاء في علاقات العمل الفردية، فهو عاطفة تربط الشخص بالتصرف بناءً على رابطة مُعاشة، يمكن أن تكون هذه الرابطة شخصًا، أو مجموعة من الأشخاص، أو كيانًا (مثل شركة)، أو مكانًا، أو قضية، أو فكرة، أو مجموعة من المثل العليا. دائمًا ما يكون للرابطة موضوع يمكن أن يكون شخصًا، أو مجموعة من الأشخاص، أو مؤسسة، أو مكانًا، أو قضية، أو مثالاً أو مجموعة من الأفكار^(٣).

يشير هذا التعريف إلى أنه حتى في بيئة العمل، حيث يُعتبر ولاء العاملين سمة مرغوبة، فإن ما قد يكون العامل مخلصًا له قد لا يكون ببساطة الولاء للمنظمة^(٤).

وذهب رأي إلى أن الولاء في علاقات العمل الفردية يعني التزام العمال بتحقيق نجاح المنشأة والاعتقاد بأن العمل في هذه المنشأة هو أفضل خيار لهم^(٥).

ideas Vol. III; pp. 108-116.

<https://onlinebooks.library.upenn.edu/webbin/book/lookup?key=olbp31715>. P.108.

(1) Hirschman, Albert O. *Exit, voice, and loyalty: Responses to decline in firms, organizations, and states*. Harvard university press, 1970.

(2) Kleinig, J.op.cit.

(3) Haughey, John C. (1993). Does Loyalty in the Workplace Have a Future? *Business Ethics Quarterly* vol 3 (1):pp.1-16. P.1.

(4) Brown, Sydney. *Blind Loyalty in the Workplace: Conceptualization and Measurement*. Diss. Alliant International University, 2023.p.5.

(5) Tomic, I., Tesic, Z., Kuzmanovic, B, & Tomic, M. (2018). An empirical study of employee loyalty, service quality, cost reduction and company performance. *Economic Research Ekonomska Istraživanja*, vol.31(1),pp. 827-846,

ويمكننا تعريف الولاء في علاقات العمل على النحو الآتي: أولاً: بالنسبة للعامل بأنه التزام العامل بأداء مهامه بكفاءة وإخلاص، حتى دون رقابة مباشرة. ثانياً: بالنسبة لصاحب العمل فهو التزام صاحب العمل بالتصرف بعدالة ونزاهة تجاه عماله، وتوفير بيئة عمل مستقرة ومحفزة، والاهتمام بمصالح العمال ورفاههم، والاعتراف بجهودهم ومكافأتهم. ويشمل هذا الالتزام الحفاظ على الأمان الوظيفي، وتقديم فرص التطور المهني، والتواصل بشفافية، مما يعزز الثقة المتبادلة ويقوي العلاقة بين الطرفين.

المطلب الثاني: تاريخ الولاء في مكان العمل

ظهرت دراسة الولاء في مكان العمل خلال أواخر القرن التاسع عشر وأوائل القرن العشرين، عندما أدت مفاهيم الإدارة العلمية والبيروقراطية إلى تعطيل أنواع الولاءات التي كانت موجودة سابقاً بين العمال والمديرين أو أماكن العمل^(١). قبل الثورة الصناعية، كانت المنظمات الكبيرة الوحيدة الدائمة هي الكنائس المختلفة وجيوش الدول الأكثر ثراءً^(٢). في ذلك الوقت، كانت الغالبية العظمى من القوى العاملة تتكون من عمال الزراعة، والمزارعين أصحاب الأراضي، والحرفيين، والمعلمين، أو المحترفين المستقلين نسبياً، مثل الأطباء والمحامين. بعد الثورة الصناعية^(٣)، انتقل العديد من عمال الزراعة من الريف إلى المدن، ليصبحوا عمالاً في المصانع، لتحسين مستوى معيشتهم. ومع توسع المنظمات، وتراكم العمال للثروة المتزايدة والرغبة في متابعة اهتمامات أخرى غير العمل في المصانع، حدث تحول في العلاقات الشخصية والتسلسلات الهرمية في مكان العمل، مما أدى إلى ظهور الهيكل الإداري، وبالتالي الحافز للتقدم داخل المنشأة وخارجها^(٤). كان هذا التحول علامة بارزة في تطور الولاء في مكان العمل لأنه، في سياق المنظمة، يعني الهيكل الإداري أن العمال يمكن أن يشعروا برابطة أو ولاء تجاه مدير أو قائد مؤثر بالإضافة إلى المنشأة ككل^(٥).

doi:10.1080/1331677X.2018.1456346. p.828.

(1) Haughey, John C. op.cit.p.2.

(2) Beckford, J. (2002). The emergence of management. In J. Beckford (Ed.), Quality pp. 38-49, p.39.

(3) لمزيد من التفاصيل حول الثورة الصناعية وآثارها الاجتماعية راجع: د/أحمد حسن البرعي، د/رامي أحمد البرعي، "الوسيط في التشريعات الاجتماعية- الجزء الأول. الثورة الصناعية وآثارها الاجتماعية والقانونية"، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٩، ص ١٢٠ وما بعدها.

(4) Beckford, J. op.cit.p.39.

(5) Brown, Sydney. op.cit.p.7.

خلال الثورة الصناعية، تم تطوير نظريتين للإدارة، تصفان التسلسلات الهرمية التنظيمية التي ربما وضعت الأساس لتطور الولاء في مكان العمل: نظرية الإدارة العلمية لفريدريك تايلور ونظرية البيروقراطية لماكس ويبر^(١). تم اقتراح نظرية الإدارة العلمية من قبل تايلور^(٢)، لتحليل سير العمل لتحسين الكفاءة الاقتصادية، خاصة إنتاجية العمل، وهي عوامل تعتبر مؤثرة في ممارسات الإدارة اليوم. لاحظ تايلور أن أصحاب المصانع ومديريها كانوا يعرفون القليل جدًا عن إنتاجية أماكن عملهم. من خلال سلسلة من الدراسات، قام تايلور بتفكيك كل وظيفة إلى أجزاء وقياس وقت كل جزء لتحديد الطريقة الأكثر كفاءة للعمل. توضح دراسة تايلور الشهيرة في شركة بيت لحم للصلب في أوائل التسعينيات هذه الطريقة، والتي تضمنت توقيت ومراقبة حركات كل عامل على حدة. كمثال على كيفية تحسين الكفاءة، لاحظ العمال وهم يستخدمون نفس المجرفة لرفع مواد مختلفة، وأدرك أن بعض العمال يمكن أن يكونوا أكثر كفاءة إذا كانت لديهم مجرفة أكثر ملاءمة، فصمم مجارف بأحجام مختلفة توفر دعمًا أفضل للمواد الأثقل^(٣).

من خلال هذه الدراسات والملاحظات، وضع تايلور نظرية تتكون من أربعة مبادئ أساسية^(٤). المبدأ الأول يتطلب من المديرين النظر إلى كل وظيفة أو مهمة بشكل علمي أو من خلال الملاحظة المباشرة والتوقيت، لضمان أفضل طريقة لأداء المهمة. كان هذا مختلفًا عن طريقة "التقدير التقريبي" التي كان العمال يبتكرون فيها طريقتهم الخاصة لأداء العمل. المبدأ الثاني كان أن يقوم المديرين بتوظيف العمال المناسبين لكل وظيفة وتدريبهم للعمل بأقصى كفاءة. كانت هذه واحدة من المرات الأولى التي يتم فيها النظر إلى العمال لقدراتهم الفريدة، بدلاً من اعتبارهم مجرد أجساد لشغل الدور. المبدأ الثالث تضمن مراقبة أداء العمال وتقديم التعليمات والتدريب عند الحاجة. أخيرًا، المبدأ الرابع كان تقسيم العمل بين الإدارة والعمال بحيث يمكن للإدارة التخطيط والتدريب، ويمكن للعمال

(1) Introduction to Business. (n.d.). Scientific management theory. Lumen. <https://courses.lumenlearning.com/wm-introductiontobusiness/chapter/scientificmanagement-theory/>

(٢) وهو مهندس ميكانيكي أمريكي وأحد أول مستشاري الإدارة.

(3) Brown, Sydney. op.cit.p.8.

(4) Introduction to Business. (n.d.). Scientific management theory. Lumen.op.cit.

تنفيذ المهمة بكفاءة^(١). أبرز المبدآن الأخيران تحولاً نحو جعل المديرين أكثر مسؤولية في مكان العمل لجعل البيئة أكثر إنتاجية.

ساعدت نظرية تايلور في تمهيد الطريق نحو زيادة الولاء في مكان العمل من خلال وضع استراتيجية جديدة لكفاءة العمل، حيث أصبح المديرون أكثر مشاركة في التخطيط والتدريب وتقييم احتياجات العمال، مما خلق دفعة من الاعتماد المتبادل التي، من الناحية النظرية، خلقت ثقة متبادلة ومشاركة وولاء بين العمال ومديريهم. ولكي تتجح المنشأة، كان لا بد من تعزيز هذه الرابطة وعلاقة العمل. تجدر الإشارة إلى أن نظرية تايلور كانت من أوائل النظريات التي دافعت عن حقوق العمال من خلال تأييد الأجر العادل؛ حيث كان يعتقد أن العامل يجب أن يحصل على أجر يوم عادل مقابل عمل يوم عادل لا أكثر ولا أقل. كما ركزت نظرية البيروقراطية لويبر أيضاً على الكفاءة، حيث ترى أن البيروقراطية هي النموذج الأكثر كفاءة وعقلانية الذي يمكن أن تعمل من خلاله الشركات^(٢). ومع ذلك، بينما ركزت نظرية تايلور على الحاجة إلى علاقة عمل بين المديرين والعمال، فإن نظرية ويبر ثببت التعاون في مكان العمل وشددت على الإدارة البيروقراطية الصارمة القائمة على الدقة، السرعة، الوضوح، معرفة الملفات، الاستمرارية، التقدير، الوحدة، التبعية الصارمة، والتكاليف الشخصية^(٣).

في عالم ما بعد الثورة الصناعية، أدى انهيار سوق الأسهم في عام ١٩٢٩ والكساد الكبير بين عامي ١٩٢٩ و١٩٣٩ إلى تغيير طبيعة الولاء في مكان العمل بسبب فقدان الملايين من العمال لوظائفهم بشكل مفاجئ. تميزت هذه الفترة بانخفاض الطلب على السلع والخدمات، وتقليص الشركات للإنتاج والقوى العاملة، والانتقام الدولي بعد فرض الولايات المتحدة تعريفات جمركية حمائية^(٤). أدت هذه الظروف إلى فقدان الثقة في استقرار الوظائف، وبالتالي التشكيك في مفهوم الوظائف مدى الحياة والرابطة المتبادلة التي كانوا يشعرون بها تجاه أصحاب العمل^(١).

(1) Introduction to Business. (n.d.). Scientific management theory. Lumen.op.cit.

(2) Peek, S. (2020, April 24). The management theory of Max Weber. business.com. <https://www.business.com/articles/management-theory-of-max-weber/>. آخر زيارة للموقع ٢٢ فبراير ٢٠٢٤

(3) Brown, Sydney. op.cit.p.9.

(4) Unemployment in the Great Depression. (n.d.). <https://www.studentsofhistory.com/unemployment-during-the-great-depression>. آخر زيارة للموقع ٢٥ نوفمبر ٢٠٢٤

لم يكن هناك إحساس رسمي بتبادل المنفعة في الشركات الأمريكية حتى هذه اللحظة. كانت الشركات حتى ذلك الحين تحافظ على مسافة من احتياجات عمالها، ولكن خلال هذه الفترة، تحولت الاستراتيجية المؤسسية، وأصبحت الشركات تعالج هذه الاحتياجات بشكل مباشر مع اتفاق ضمني أو حتى صريح على عائد من ولاء العمال وأدائهم. وصف البعض هذا الاتفاق بأنه عقد اجتماعي جديد ينشأ بين صاحب العمل والعمال في الولايات المتحدة يمثل انحرافاً جذرياً عن هذا الماضي القاسي بعد الحرب^(٢). كانت هذه الاستراتيجية ستؤثر على أمان الوظائف، ومشاركة العمال، والأجور، ونمط حياة الملايين. واستمر هذا العقد المعزز بالولاء في النمو طوال الخمسينيات والستينيات، مصحوباً بأمان وظيفي جيد، وارتفاع في الأجور، وتوسع في التغطية الصحية والمعاشات التقاعدية.

ومع ذلك، بحلول أواخر الخمسينيات، اتخذت الشركات الأمريكية منعطفاً جديداً، حيث ركزت على تطوير مجال جديد للإدارة. وبحلول عام ١٩٥٦، ولأول مرة، تجاوز عدد العمال ذوي الياقات البيضاء، الذين يُعرفون بأنهم أولئك الذين يعملون في وظائف إدارية وفنية وإدارية^(٣)، عدد عمال الياقات الزرقاء. أكد هذا التحول على العمل المعرفي بدلاً من التصنيع فقط، مما كان له تأثيرات بعيدة المدى على الاقتصاد والمجتمع، وفي النهاية غير التركيبة الأساسية للشركات الأمريكية، بما في ذلك ولاء العمال. بدلاً من النظر إلى العمال على أنهم يشغلون دوراً كمصنعين، أصبحت الشركات تنتظر إلى العمال على أنهم أصول فكرية للمعارف التي يجلبونها إلى مكان العمل. ساهم هذا التطور في تعزيز ولاء العمال لأن العمال شعروا بوجود مصلحة مشتركة بينهم وبين صاحب العمل. كان من مصلحة الشركة توظيف أشخاص ذوي معرفة ورؤية يمكنهم الابتكار وتوسيع الشركة من خلال مهارات الإدارة والتخطيط الاستراتيجي، وليس فقط أولئك الذين يمكنهم إكمال مهمة تصنيعية.

وها هو التاريخ يعيد نفسه فخلال فترة رئاسته الثانية ، فرض الرئيس الأمريكي دونالد ترامب سلسلة من التعريفات الجمركية الحمائية الباهظة، طالت جميع السلع المستوردة تقريباً إلى الولايات المتحدة . وبين يناير وأبريل ٢٠٢٥، ارتفع متوسط معدل التعريفات الجمركية الفعلي في الولايات المتحدة من ٢.٥% إلى ما يُقدر بنحو ٢٧%، وهو أعلى مستوى له منذ أكثر من قرن. لمزيد من التفاصيل راجع:

https://en.wikipedia.org/wiki/Tariffs_in_the_second_Trump_administration.

آخر زيارة للموقع ١٤ مايو ٢٠٢٥

(1) Brown, Sydney. op.cit.p.10.

(2) Wartzman, Rick. *The end of loyalty: The rise and fall of good jobs in America*. Hachette UK, 2017.p.26.

(3) Wartzman, Rick. op.cit.p.137.

أدت عمليات التخفيضات الوظيفية، والاستحواذات، وإعادة الهيكلة في الثمانينيات إلى تحول آخر في المنظمات، مما أدى إلى فقدان أكثر من ١٠ ملايين شخص لوظائفهم، مما أعاد مرة أخرى تحدي هيكل الولاء في مكان العمل^(١). علاوة على ذلك، أدى الاستخدام المتزايد لأجهزة الكمبيوتر والتكنولوجيا الأخرى في مكان العمل، مما جعل سير العمل أكثر كفاءة، إلى زيادة الشعور بالتهديد وغيّر مرة أخرى بيئة الولاء في مكان العمل. عندما لجأ العمال إلى استخدام أجهزة الكمبيوتر والتكنولوجيا لتبسيط عملهم، تمكن أصحاب العمل من مراقبة إنتاجية ومقاييس الأداء بضغط زر. غيرت التكنولوجيا كيفية عمل العمال وكيفية تقييم أدائهم وتحديدته. أدى ظهور وتطبيق التكنولوجيا إلى تمكين الشركات من تقليص حجمها، وبالتالي تسبب في انهيار الشعور بالاستقرار والولاء الذي كان يشعر به هؤلاء العاملون تجاه صاحب العمل.

اليوم، مع استمرار تطور الذكاء الاصطناعي والأتمتة وتقديم المزيد من الحوافز للشركات لتقليص القوى العاملة، أصبحت اتجاهات مماثلة من التخفيضات الوظيفية والاستحواذات وإعادة الهيكلة واضحة. بالإضافة إلى التطورات التكنولوجية، أدت الأحداث العالمية، بما في ذلك جائحة كوفيد-١٩، إلى أزمة في ولاء العاملين. مع جائحة كوفيد-١٩، بدأت عناوين مثل الاستقالة العظيمة تملأ الصحافة. في بداية عام ٢٠٢١، كان أكثر من ٤٠% من العمال يفكرون في ترك وظائفهم، وبين أبريل وسبتمبر من ذلك العام، ترك أكثر من ٢٤٥ مليون عامل أمريكي وظائفهم، وهو رقم قياسي^(٢).

المبحث الأول:

الولاء في مرحلة انعقاد علاقة العمل الفردية

تقسيم:

الأصل أنه يتحدد مضمون العقد بما يتفق عليه الطرفان، فيكون لهما تحديد المسائل التي يتكون منها مضمون العقد ما دام تحديدها لا يخالف النظام العام والآداب^(٣). ويتمتع صاحب العمل بالعديد من المزايا عندما يدخل في علاقة مع مرشح العمل، وذلك بسبب وضعه الاقتصادي والصلاحيات الممنوحة له. ويصعب قبول إن العامل وصاحب العمل يقفان على قدم

(1) Haughey, John C. op.cit.p.5.

(2) Sull, D., Sull, C., & Zweig, B. (2022). Toxic culture is driving the Great Resignation. MIT Sloan Management Review. <https://sloanreview.mit.edu/article/toxic-culture-is-driving-the-great-resignation/>. آخر زيارة للموقع ٢٨ نوفمبر ٢٠٢٤.

(3) د/ عبد المنعم البدر اوي، مصادر الالتزام، الجزء الأول، ١٩٧٥، ص ٣٠٥.

المساواة عند التعاقد، بل إن المتعاقدين غير متساويين تماماً، في الواقع وفي القانون أيضاً^(١). ولذلك فبديهي أن يتحكم صاحب العمل في موضوع العقد من حيث نوع الوظيفة وشروط العمل. وعليه، فإن الطرف الآخر يضع نفسه تحت سلطة تقدير صاحب العمل.

كما أن الشروط التعاقدية الخاصة بالوظيفة الشاغرة ينفرد صاحب العمل بتحديددها من ذلك نوع الوظيفة ونوع العقد والأجر ومكان العمل وطبيعة المهام وما إذا كان هناك فترة اختبار أم لا.

وعليه، فإننا نوزع الدراسة في المبحث على المطالب الآتية:

- المطلب الأول: التزام المرشح للوظيفة بالولاء
- المطلب الثاني: الولاء في التفاوض على الاتفاق
- المطلب الثالث: الولاء في فترة الاختبار

المطلب الأول:

التزام المرشح للوظيفة بالولاء

تقسيم:

على المرشح للوظيفة الالتزام بالصدق وعدم استخدام طرق احتيالية لإيهام صاحب العمل، كما يجب على صاحب العمل ألا يكتفي بما يدعيه المرشح للوظيفة من مهارات بل يجب أن يأخذ موقفاً إيجابياً باستعلامه عن المرشح للوظيفة. وعليه، فإننا نقسم هذا المطلب إلى ثلاثة فروع على النحو الآتي:

- الفرع الأول: التزام المرشح للوظيفة بالصدق
- الفرع الثاني: التزام صاحب العمل بالاستعلام
- الفرع الثالث: التحفظ التدليسي ومدى اعتباره خطأ من جانب المرشح للوظيفة

الفرع الأول: التزام المرشح للوظيفة بالصدق

تنص المادة L. 1221-6 من قانون العمل الفرنسي (سابقاً L. 121-6) على أنه: لا يجوز أن يكون الغرض من المعلومات المطلوبة من المرشح للوظيفة، بأي شكل من الأشكال، سوى تقييم قدرته على شغل الوظيفة المقدمة

^(١) في هذا المعنى راجع:

Amic Léa: La loyauté dans les rapports de travail. Droit. Université d'Avignon, 2014. Français., p.387.

أو مؤهلاته المهنية، فيجب أن تكون هذه المعلومات ذات صلة مباشرة وضرورية بالوظيفة المقدمة أو بتقييم المؤهلات المهنية، وعلى المرشح الرد على هذه الطلبات بالمعلومات بحسن نية، بشرط أن تكون الأسئلة متعلقة بمتطلبات التوظيف، ويجب على المرشح الإجابة عليها بحسن نية.

ولذلك، قضت محكمة النقض بأن العامل يخالف التزامه بالولاء عندما لا يقدم لصاحب العمل معلومات دقيقة عن مؤهلاته^(١). والعامل الذي يقدم معلومات مهنية غير دقيقة عند تعيينه يتبنى سلوكًا غير أمين.

على أن يلاحظ أن عدم صدق المرشح لا يشكل دائمًا غشًا يبرر إبطال العقد، ولا حتى خطأ يسمح بفصل العامل. وفي هذا الصدد، قام القضاء ببناء إطار صارم للغاية في هذا المجال؛ فهو يتطلب درجة عالية من عدم الصدق لتوصيف الغش، ومجرد علم العامل بعدم دقة المعلومات المهنية المقدمة لا يكفي. كما أنه لا يمكن تبرير إنهاء العقد إلا إذا تبين أن العامل الذي أخل بالتزامه بالولاء غير قادر في النهاية على شغل الوظيفة بشكل فعال، ولذلك قضى بأن تقديم العامل لمعلومات غير دقيقة عند التوظيف لا يشكل انتهاكًا لالتزام الولاء الذي قد يؤدي إلى إبطال عقد العمل إلا إذا كان يشكل غشًا؛ ولا يشكل خطأ يبرر الفصل إلا إذا ثبت أن العامل لم يكن لديه الكفاءة الفعلية لأداء المهام التي تم تعيينه من أجلها^(٢).

وهذا الحكم يؤدي إلى صعوبة تطبيق أحكام التدليس على علاقات العمل الفردية فيجب أن يكون الخطأ المتعمد الذي ارتكبه أحد الأطراف قد تسبب في حدوث خطأ لدى الطرف الآخر دفعه إلى التعاقد^(٣). وبالتالي، يجب أن تكون المناورات التي قام بها العامل عند إبرام عقد العمل ذات طابع حاسم ومتعمد لتشكيل تدليس يبرر بطلان العقد. والطابع الحاسم يعني أنه لولا مناورات المرشح، لما قام صاحب العمل بتوظيفه؛ ويجب أن تكون هذه المناورات أساسية في الرضاء المعبر عنه. أما الطابع المتعمد فيتطلب أن تكون المناورات التي استخدمها العامل مصحوبة بنية الخداع وإحداث خطأ متعمد في ذهن صاحب العمل. وأخيرًا، يجب إثبات عدم قدرة العامل فعليًا على شغل الوظيفة التي تم توظيفه من أجلها^(٤).

(1) Soc. 30 mars 1999, n° 96-42916, JCP éd. G. 1999, II, 10195, n° 4, note J. MOULY.

(2) Soc. 30 mars 1999, n° 96-42916, JCP éd. G. 1999, II, 10195, n° 4, note J. MOULY.

(3) Soc. 9 nov. 1910, D. 1911, I, p. 88

Amic, Léa, op.cit, p.395. مشار إليه لدى:

(4) Amic, Léa, op.cit, p.394.

وحرري بالإشارة أن الطابع الحاسم للمناورات التي يقوم بها العامل، يجب أن يتعلق بعناصر مشروعة. ولذلك فالعناصر المرتبطة بالحياة الخاصة للعامل أو التي تخضع للآليات المناهضة للتمييز، والتي لا يمكن أن تؤثر على موافقة صاحب العمل أو رفضه للتعاقد، تظل غير ذات صلة، ولا يمكن بالطبع أن تدعم أي ادعاء بالتدليس⁽¹⁾. ولذلك، يجب أن تتعلق المناورات بعناصر مرتبطة مباشرة بقدرات العامل على شغل الوظيفة المعنية، مثل كفاءاته وخبراته المهنية، شهاداته، مؤهلاته، وغيرها، والتي تُعتبر عادةً حاسمة في التوظيف.

علاقة السببية بين مناورات المرشح وقبول صاحب العمل

للتأكد من أن هذه المعلومات غير الدقيقة قد أثرت بالفعل على موافقة صاحب العمل، فلا بد من وجود علاقة سببية بين المناورات والموافقة. فيجب أن يكون الخطأ الناتج حاسماً في قرار التعاقد وأن يكون قد أوجد تصوراً غير دقيق للواقع بشأن نقطة جوهرية، وكان له دور حاسم في نشوء هذا التصور⁽²⁾، كما لو تعلق الأمر بإخفاء حقيقة، إذا تم معرفتها، كانت ستمنع صاحب العمل من التعاقد لأنها تؤثر على كفاءات العامل وقدراته على شغل الوظيفة المعنية. فقد قضي بأن العامل الذي يقدم معلومات كاذبة عند التوظيف ويخفي صفته كمرشح احتياطي لم يرتكب تدليساً يبرر بطلان العقد، ولا حتى خطأ يبرر فصله، طالما أن هذه الصفة لم تكن حاسمة فيما يتعلق بالمؤهلات المهنية للشخص المعني، ولم يكن لها أي تأثير على قدراته وأدائه⁽³⁾. فإذا كانت الصفة المزعومة أو المخفية لا تؤثر على الكفاءات المهنية الحقيقية، فلا يمكن اعتبارها حاسمة، وبالتالي لا يمكن اعتبارها تدليساً أو حتى خطأً.

في المقابل، عندما تؤثر المعلومات غير الدقيقة التي قدمها المرشح على كفاءاته الحقيقية لشغل الوظيفة، يُعتبر أن الطابع الحاسم للخطأ الناتج قد توافر. على سبيل المثال، العامل المتقدم لوظيفة أستاذ في تقنيات التجارة الذي ادعى الحصول على شهادة دراسات عليا في تقنيات وممارسات العلاقات الاقتصادية الخارجية من جامعة باريس ١ وتدريب في Sub de Co في بوردو. كانت أكاذيبه تؤثر بالفعل على مؤهلاته المهنية وقدرته على

(1) Amic, Léa, op.cit, p.396.

(2) Ghestin, Jacques, Grégoire Loiseau, and Yves-Marie Serinet. "La Formation du contrat: Le contrat, le consentement." *Traité de droit civil* 1 (1993), n° 556.

(3) Civ. 23 avr. 1960, Bull. civ. IV, n° 380, p. 297.

التدريس، مما يهدد ليس فقط تنفيذ العمل، بل أيضاً سمعة المؤسسة التي وظفته، فهذه الادعاءات الكاذبة كانت حاسمة في توظيفه^(١).

وينطبق نفس الأمر على العامل الذي قدم سيرة ذاتية كاذبة، وشهادات عمل مزورة تحمل توقيعاً مزيفاً لصاحب عمل سابق، وذكر مدة خدمة سابقة مدتها سنتان، بينما كانت في الواقع مجرد تدريب لمدة ٤ أشهر انتهى بفصله بسبب السرقة، وتم إبطال عقد العمل بسبب عيب في الرضاء؛ حيث أن الأكاذيب، التي تؤثر بشدة على المؤهلات المهنية للمرشح، قد أثرت على قرار التعاقد^(٢).

ومن تطبيقات القضاء ما قضى به من جواز فصل العامل الذي انتحل شخصية مهندس^(٣)، أو الذي أخفى واقعة طرده من الخدمة العسكرية لارتكابه جرائم معينة^(٤)، أو قدم صورة أشعة مزورة^(٥).

إنما لا يعتبر انتحالاً لشخصية غير صحيحة تراخي طبيب في تقديم ترخيص من نقابة الأطباء بمزاولة المهنة لصاحب العمل لأن الشخصية التي تعاقد على أساسها صحيحة^(٦).

وإذا تأخر صاحب العمل، بعد علمه بكذب العامل، في المطالبة بإبطال العقد بسبب التدليس، فإن ذلك يوحى بأن الكذب لم يؤثر بشكل جوهري على العلاقة التعاقدية. فادعاء صاحب العمل وجود تدليس بعد أكثر من أربع سنوات من توظيف العامل، يعني أن التوظيف كان مناسباً^(٧). في هذه القضية، قدم العامل عند توظيفه، بناءً على طلب الشركة، سيرة ذاتية وخطاب تحفيزي مكتوبين بخط يد زوجته وليس بخط يده، فقضى بطلان العقد لأن التحليل البياني كشف عن نقاط إيجابية في الخط تتماشى مع متطلبات الوظيفة، مما دفع صاحب العمل إلى توظيف العامل.

(1) Soc. 17 oct. 1995, JCP 1996, I, 3923, n° 3, obs. O. RAULT ; JCP éd. E, 1996, I, p. 543, obs. O. RAULT ; RDT 1995, n° 477.

(2) CA Versailles, 19 sept. 1990, RJS 1991, n° 5 ; CA Rennes, 22 oct. 1998, JCP éd. E, 1999, p. 1658.

(3) عمال جزئي القاهرة في القضية رقم ٨١٠٤ جلسة ١١/٤/١٩٦٣، موسوعة الهوارى، ج ٢، ص ٥٠٣.

(4) عمال جزئي القاهرة في القضية رقم ٥٢٦ جلسة ١/١٢/١٩٥٩، موسوعة الهوارى، ج ١، ص ٢١٧.

(5) الإسكندرية الابتدائية في القضية رقم ١٢٢٤ جلسة ١٨/٢/١٩٦٣، موسوعة الهوارى، ج ٢، ص ٤٢٩.

(6) د/ محمد عبدالفتاح علي محمد، سلطة صاحب العمل في إدارة منشأته (دراسة مقارنة)، رسالة دكتوراه، القاهرة، ٢٠٠٥، ص ٤٣٢.

(7) Soc. 5 oct. 1994, Bull. civ. V, n° 256, Dr. soc. 1994, p. 273, obs. J.-E. RAY ; D. 1995, p. 282, note PH. MOZAS ; RTD Civ. 1995, p. 94, obs. J. MESTRE ; D. 1994, IR, p. 24 ; SSL n° 717, p. 13 ; P.-Y. GAUTIER, Le bébé de la jeune maman et la main de l'épouse complaisante : vers la disparition du dol dans la convention de louage de services ?, RTD Civ. 1995, p. 143.

وبما أن الصفات الشخصية للكتابة كانت حاسمة في قرار التوظيف، فإن الخطأ كان يبطل العقد. ومع ذلك، رفضت محكمة النقض اعتبار مناورات العامل تدليلاً لأن محكمة الاستئناف لم تثبت أنه لولا وجود المناورات، لما تعاقدت الشركة.

هذا الموقف الصارم من محكمة النقض يتطلب علاقة سببية واضحة بين المناورات وقرار التعاقد، وإلا لا يمكن إثبات التدليس. وفي هذا تشدد على صاحب العمل؛ إذ يجب عليه إثبات أن العامل لم يكن سيتم توظيفه لو أنه كتب الخطاب بنفسه. بعبارة أخرى، يجب على صاحب العمل إثبات أن عدم أمانة العامل قد أدى إلى خطأ دفعه للتعاقد، وهذا الإثبات يكاد يكون مستحيلاً، أو على الأقل صعباً للغاية⁽¹⁾.

وهذا الفهم الصارم للطابع الحاسم لتدليس العامل قد تبنته محاكم الاستئناف في فرنسا، ففي حكم لمحكمة استئناف باريس قضت بأنه كان على صاحب العمل إثبات أنه لو كان على علم بذلك، لما تعاقد⁽²⁾. في هذه القضية، أخفى عامل، تم توظيفه كرئيس للشركة خلال توظيفه، مشاركته في كيان اقتصادي آخر لم يكن ملتزماً بالتزاماته تجاه المجموعة التي ينتمي إليها صاحب العمل، حيث أن الطابع الحاسم للتدليس لم يكن ثابتاً.

كما يجب على صاحب العمل إثبات أن المناورات قد استُخدمت عمداً لخداعه، وتضليله، ودفعه إلى التعاقد. وفي غياب مثل هذا الإثبات، تطبيقاً لمبدأ افتراض حسن النية، سيتم استبعاد التدليس المنسوب للعامل. على سبيل المثال، رفضت محكمة الاستئناف إبطال عقد لصاحب العمل الذي وظّف عاملاً معتقداً أن لديه مؤهلات عامل بناء، لعدم إثبات صاحب العمل أن العامل استخدم أي مناورة لإيهامه خلال المفاوضات التي سبقت التوظيف بأنه يمتلك مؤهلات البناء⁽³⁾.

وبما أن التدليس يهدف إلى التأثير عمداً على رضا الطرف المتعاقد، فإن العنصر العمدي للتدليس يُعتبر بالتأكيد أكبر انتهاك للالتزام بالولاء التعاقدية. ومع ذلك، صدر حكم في ١٦ فبراير ١٩٩٩ ينقض هذا الفهم. في هذه القضية، ذكرت مرشحة لوظيفة مدير مركز دراسات اللغات في مركز تدريب مهني في سيرتها الذاتية أنها كانت تعمل طوال العام السابق كمساعدة لمديرة التدريب في إحدى شركات السيارات الكبرى، بينما كانت في الواقع قد

(1) Amic, Léa, op.cit, p.398.

(2) CA Paris, 15 janv. 2002, Juris-Data n° 165939.

(3) CA Metz, 3 mai 1995, JCP 1995, IV, p. 1923.

أكملت تدريباً لمدة أربعة أشهر فقط في قسم الدراسات بإدارة التدريب اللغوي. نقضت محكمة النقض حكم الاستئناف بحجة أن البيان المتنازع عليه، حتى وإن كان غير دقيق وقابل لتفسير خاطئ، لم يشكل مناورة احتيالية^(١). على الرغم من أن العاملة لم تكن تستطيع بشكل معقول تجاهل الطبيعة الكاذبة تماماً للتصريحات الواردة في سيرتها الذاتية، والتي كانت لا تستند إلى غموض بل إلى تزييفات حقيقية، فإن محكمة النقض، بناءً على المادة ١١١٦ من القانون المدني، نفت الطابع التدليسي لسلوكها. وبالتالي، لم يتم إثبات التدليس، رغم أن طبيعة الأكاذيب تفترض أن الخطأ المتسبب به كان حاسماً في قرار صاحب العمل بالتعاقد، لأنه كان يتعلق مباشرة بكفاءة المرشحة لشغل الوظيفة المطلوبة^(٢).

يبدو أن هذا الحكم جاء ليؤسس مفهوماً جديداً للتدليس المتعلق بالعامل، وهو أكثر صرامة مما كان عليه سابقاً. ونتيجة لذلك، فإن الإخلال بالتزام الولاء الناتج عن تقديم معلومات غير صحيحة من قبل العامل عند التوظيف لن يتم تصنيفه كتدليس يؤدي إلى إبطال العقد إلا وفق ثلاثة شروط صارمة للغاية وهي أن: ١- التدليس يُفهم على أنه مناورات إيجابية من قبل العامل، ٢- ويجب أن تحمل المناورات طابعاً حاسماً في التوظيف لأنها تتعلق بقدراته الحقيقية على أداء الوظيفة المقترحة، ٣- وتكشف عن عدم قدرته الكاملة على تولي المهام الممنوحة. ولذلك، على سبيل المثال، في الحكم الصادر في ١٧ أكتوبر ١٩٩٥، كانت أكاذيب العامل ذات خطورة كبيرة بسبب عدم قدرته الكاملة والحقيقية على تدريس المادة المطلوبة، وبالتالي عدم قدرته على أداء مهامه، بالإضافة إلى الشهادات المزورة التي زعم أنه حصل عليها، والتي كان من الممكن أن تكون قد دفعت صاحب العمل لاتخاذ قرار التعاقد معه^(٣). ينطبق الأمر ذاته على العامل الذي لم يقدم فقط وثائق مزورة تحتوي على توقيعات مزورة، وهي جريمة جنائية بحد ذاتها، بل قدم أيضاً أكاذيب خطيرة حول تجربته المهنية، مما أثر بشكل حاسم على قرار الشركة بتوظيفه^(٤).

وبالتالي، يجب أن ترتبط معاقبة عدم ولاء العامل الناتجة عن التدليس بعدم الكفاءة التامة في تنفيذ العمل المطلوب. فالقدرة على أداء الوظيفة المعنية بشكل صحيح هي العامل الوحيد الحاسم. فنكون بصدد تدليس عندما

(1) Soc. 16 févr. 1999, Bull. civ. V, n° 74 ; RJS 1999, n° 468 ; Dr. soc. 1999, p. 396, obs. B. GAURIAU ; JCP éd. G. 1999, IV, n° 1654 ; D. 2000, p. 97 ; RTD Civ. 1999, p. 419, obs. P.-Y. GAUTIER ; JCP éd. E. 2000, p. 952.

(2) Amic, Léa, op.cit, p.401.

(3) Soc. 17 oct. 1995, JCP 1996, I, 3923, n° 3, obs. O. RAULT ; JCP éd. E, 1996, I, p. 543, obs. O. RAULT ; RDT 1995, n° 477.

(4) CA Versailles, 19 sept. 1990, RJS 1991, n° 5 ; CA Rennes, 22 oct. 1998, JCP éd. E, 1999, p. 1658.

تكشف المناورات، التي تنطوي على عدم نزاهة كبيرة، عن عدم كفاءة العامل الواضحة، مما يهدد المؤسسة أو سمعتها أو تشغيلها⁽¹⁾.

نقد موقف محكمة النقض الفرنسية

يتضح مما سبق أن الغرفة الاجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية تقوم بتعديل غريب لالتزام الولاء الذي يفترض أن يلتزم به العامل عند توظيفه. ورغم أنه من المقبول أن عدم دقة المعلومات يعكس انتهاكاً للولاء، فإن العقوبة تكون شديدة التقييد. نظرياً، يمكن انتقاد موقف الغرفة الاجتماعية، واللين المفرط الذي تُظهره تجاه مظاهر عدم الولاء من جانب العامل⁽²⁾. فحقيقة أن العقوبة على السلوك غير الأمين تُطبق فقط عندما يؤدي في النهاية إلى اضطراب في المنشأة، رغم أنها غير مهتمة بسلامة الموافقة التي يمنحها صاحب العمل، تهدف في الواقع إلى الحفاظ على استمرارية العمل للعامل، وتعزز بالتالي مصلحة المنشأة التي ربما وظفت عاملاً غير أمين، ولكن كفو.

على أن يلاحظ أن وجود التدليس لا يمنع من استحقاق العامل لمقابل العمل، فقد قضي بأن « من أتم العمل المتفق عليه يستحق الحصول على تعويض مقابل ذلك »⁽³⁾، ومن ثم فلو تمكن صاحب العمل من إثبات التدليس وتمكن من المطالبة بتعويضات عن الضرر الذي لحق به، فإنه سيظل ملزماً بدفع مقابل أداء العمل.

الفرع الثاني: التزام صاحب العمل بالاستعلام

عدم التزام المرشح للوظيفة بتقديم المعلومات قبل التعاقد (حق المرشح للوظيفة في الصمت)

نظراً لعدم خضوعه لأي واجب بتقديم المعلومات بشكل استباقي تجاه صاحب العمل المحتمل، فإن المتقدم للوظيفة غير مُلزم بتقديم معلومات تلقائياً، حتى وإن كانت تلك المعلومات تتعلق بمؤهلاته أو كفاءاته. فالعامل ليس ملزماً بتقديم المعلومات، بل على العكس، لديه الحق في التزام الصمت عندما لا يبادر صاحب العمل إلى

(1) Amic, Léa, op.cit, p.402.

(2) Amic, Léa, op.cit, p.404.

(3) Soc. 22 nov. 1979, Bull. civ. V, n° 885.

الاستفسار^(١). في الواقع، لزيادة فرص الحصول على وظيفة، يجب تجنب ما قد يُنقص من قيمة الترشيح^(٢)، وبالتالي فإن المتقدم للوظيفة ليس مضطراً للكشف عن تفاصيل قد تكون ضده أثناء عملية التوظيف. وهو ما يعني التزام صاحب العمل بالاستفسار قبل التعاقد.

حدود التزام صاحب العمل باستعلام العامل

لصاحب العمل الحق في الاستعلام عن العامل، وله في ذلك كل الصلاحيات التي تمكنه من التحقق من كفاءة العامل ومؤهلاته. إلا أنه ليس لصاحب العمل طلب معلومات لا تتعلق بشكل مباشر بالوظيفة المطلوبة، وهذه المعلومات لا تقع تحت حصر، ولكننا سنذكر بعضاً منها:

١- بالنسبة للاعتقادات الدينية للمرشح للوظيفة

فللمرشح للوظيفة الحق في الصمت بالنسبة للاعتقادات الدينية له سواء تم طرح أسئلة مباشرة أو غير مباشرة. وهو ما انتهت إليه محكمة النقض الفرنسية في إحدى أحكامها القديمة الصادرة في ١٧ أكتوبر ١٩٧٣، وتتلخص وقائع هذا الحكم في أن قسيساً تم توظيفه كفني طحن تم فصله بعد بضعة أسابيع لأنه لم يعلن عن حالته واكتفى بالقول إنه قبل فترة تدريبه المهني كان تاجراً، مما يُعتبر انتهاكاً لللائحة الداخلية للشركة التي تنص على أن أي تصريح كاذب عند التوظيف يؤدي، عند التحقق، إلى الفصل دون إشعار أو تعويض. انتهت محكمة الاستئناف إلى أن استبيان التوظيف لم يكن يجب أن يتعلق بمجالات لا ترتبط ارتباطاً مباشراً وضرورياً بالنشاط المهني للمرشح، بما في ذلك الآراء الدينية أو السياسية له، وهو ما يتعارض مع مبدأ احترام الحياة الخاصة. في الاستئناف الذي قدمه صاحب العمل والذي ذكر أن الحالة الكهنوتية، على عكس الآراء السياسية أو الدينية، لا تنتمي إلى الحياة الخاصة، وأن إخفاءها يتسم بطابع خادع ويستبعد أي حسن نية تجاه صاحب العمل، أكدت محكمة النقض، مؤيدةً حكم محكمة الاستئناف، على أساس المادة ١١٣٤ من القانون المدني أنه لا يجوز لصاحب العمل طلب معلومات لا تتعلق بشكل مباشر بالوظيفة المطلوبة، كما يُحظر عليه الأخذ بعين الاعتبار الأصل العرقي أو الانتماء إلى منظمة نقابية أو سياسية أو فلسفية أو دينية. وبناءً عليه، كان للعامل الحق في عدم كشف حالته كقسيس^(٣).

(1) J. MOULY, note sous Soc. 3 juil. 1990, D. 1991, p. 507.

(2) D. ARLIE, note sous Soc. 3 juil. 1990, Petites Affiches 24 juil. 1992, n° 89, p. 41.

(3) Soc. 17 oct. 1973, Bull. civ. 1973, V, n°484, p. 444, D. 1973 IR, p. 218 ; Dr. soc. 1974, p. 290 ; JCP éd. E 1974, II, 17698, note Y. SAINT-JOURS.

وقد قضت محكمة الاستئناف في دواي بشأن عدم الإشارة في السيرة الذاتية إلى وضع المرشح ككاهن أن "هذا

٢- الحالة الاجتماعية للمرشح للوظيفة

ليس لصاحب العمل الحق في الاستفسار عن الحالة الاجتماعية للمرشح للوظيفة، فقد قضي بأنه لا يمكن معاقبة العاملة لأنها أخفت عند توظيفها أنها مخطوبة وأنها ستتزوج قريباً. في هذه القضية، طالبت العاملة التي تم توظيفها في بنك خلال فترة الاختبار أن تستفيد من عدة أيام إجازة بمناسبة زفافها، فتم فصلها من قبل صاحب العمل لأنها لم تكشف أنها كانت مخطوبة عند توظيفها. وقد اعتبرت المحكمة أن هذا السبب، غير مرتبط بأداء العمل، فيُعد تعسفاً في إنهاء العقد، حيث تصرف صاحب العمل بخفة غير مقبولة^(١).

٣- حمل المرشحة للوظيفة

وينطبق نفس الشيء على الحكم الصادر في ٢٣ فبراير ١٩٧٢، والذي يتعلق أيضاً بالحياة الأسرية. في هذه القضية، تم توظيف عاملة كبديل لعاملة أخرى في إجازة بسبب حملها، وقد امتنعت الأولى عن إبلاغ صاحب العمل بأنها كانت حامل عند توظيفها، معتبرة أنها ليست ملزمة بذلك. وعندما علم صاحب العمل بحالتها، ادعى بطلان العقد، مشيراً إلى عيب في الرضاء يمنع انعقاد العقد، وأن ذلك قد تأثر بغش أو على الأقل بخطأ جوهري يجب أن يؤدي إلى بطلانه. وأشارت محكمة الاستئناف إلى أن الشركة لم تقدم دليلاً على الخداع الذي نسبته إلى السيدة X... والذي كان يتكون من إخفاء حملها عن صاحب العمل المستقبلي، الذي، لو علم بهذه الحالة، لما كان قد وظفها. وأكدت محكمة النقض، استناداً إلى المواد ١١٠٩ و ١١١٠ و ١١١٦ و ١١٣٤ و ١٣١٥ من القانون المدني، أن العاملة التي تم فصلها، دون تعويض أو إشعار فور إبلاغها صاحب العمل بحملها، لم تخذع صاحب العمل بعدم إبلاغه عند توظيفها أنها كانت حاملاً، وهو ما لم تكن ملزمة بالإفصاح عنه بموجب أي حكم قانوني أو تعاقدية^(٢).

الشكل من الإخفاء ليس سوى شكل من أشكال ممارسة الحق في احترام الحياة الخاصة ولا يمكن أن يشكل تدليلاً". انظر:

" (CA Douai, 16 déc. 1971, Juri-soc. n° 314, p. 70).

^(١) Soc. 17 mars 1971, Bull. civ. V, n° 216.

^(٢) Soc. 23 févr. 1972, Bull. civ. V., n° 152, p. 143.

ونصت المادة (٦/١٦٥) من قانون العمل المصري الجديد رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥^(١) على أنه "ويعتبر من الأسباب غير المشروعة (أي الإنهاء غير المشروع) ما يأتي: ٦- اللون ، أو الجنس ، أو الحالة الاجتماعية ، أو المسؤوليات العائلية ، أو الحمل أو الدين أو الرأي السياسي".

على أنه إذا كانت الاعتقادات الدينية أو الحالة العائلية للمرشح تتعلق بشكل مباشر بالوظيفة المطلوبة، فلصاحب العمل، في هذه الحالة، أن يعتمد على هذا العنصر الذي يُعتبر عادة تمييزياً لتبرير قراره بعدم التعاقد مع شخص ما، بشرط أن يبرر ذلك بالنظر إلى الوظيفة المطروحة وخصائصها، على أن يكون ذلك قائماً على تقييم مشروع ومقبول، ولذلك قضت محكمة النقض بأنه لا يمكن أن يتعرض صاحب العمل لحريات الزواج دون تعسف، إلا أن هناك حالات استثنائية حيث تفرض الضرورة الوظيفية ذلك بشكل قاطع، تسمح بإدراج هذا العنصر في العقد. في هذه الدعوى، قامت مؤسسة تعليمية كاثوليكية خاصة بفصل مدرس بسبب زواجه الثاني بعد طلاقه، حيث أنه وقت إبرام العقد تم أخذ الاعتبارات الدينية لهذا الأخير في الاعتبار، وأن هذا العنصر الذي عادة ما يكون خارج إطار علاقات العمل، تم إدماجه في العقد وأصبح جزءاً أساسياً وحاسماً منه. ونتيجة لذلك، قضى بأن المؤسسة التي تلتزم بمبدأ استحالة الزواج والتي تصرفت للحفاظ على سير عملها الجيد وحماية طابعها الخاص وسمعتها، لم ترتكب أي خطأ^(٢). وقد أكدت محكمة النقض نفس النتيجة في حكم صادر في ٢٧ نوفمبر ١٩٨٦، بشأن فصل أستاذة في اللاهوت البروتستانتي بسبب تغيير ديانتها^(٣).

كما قضت محكمة النقض بأنه لا يجوز لصاحب العمل فصل عامل لمجرد سلوكياته أو معتقداته الدينية؛ فإنه يمكن اتخاذ قرار بالفصل إذا كان السلوك الخاص بالعامل، بالنظر إلى طبيعة وظائفه وهدف المؤسسة، قد تسبب في اضطراب ملموس داخل هذه الأخيرة. في هذه القضية، قامت جمعية دينية بفصل مساعد كنيسة بعد اكتشافها مثليته الجنسية، بحجة أن سلوكياته التي تتعارض مع مبادئ الكنيسة الكاثوليكية تمنع استمراره في وظيفته. وقضت المحكمة الابتدائية بمشروعية الفصل، بناءً على أن الإهمال المتعمد من العامل تجاه واجباته كان قائماً بغض النظر عن الفضائح التي قد تثيرها سلوكياته، وأنه لم يكن من المهم ما إذا كانت تصرفاته معروفة لعدد قليل من القديسين

^(١) الجريدة الرسمية – العدد ١٨ (تابع) في ٣ مايو ٢٠٢٥.

^(٢) Ass. plén. 19 mai 1978, n° 76-41211, Bull. civ. 1978, n° 1, p. 1.

^(٣) Soc. 27 nov. 1986, Bull. civ. V, p. 420.

فقط أو تم كشفها لصاحب العمل عن طريق تسريبات^(١)، وقد نقضت محكمة النقض هذا الحكم بناءً على المبدأ العام الذي وضعته، موضحةً أنه لم يثبت وجود اضطراب ملموس تسبب به العامل داخل الجمعية^(٢).

يتبين مما سبق أن الشروط التي تسمح لصاحب العمل بأخذ سلوك العامل الخاص في الاعتبار ومعاقبته في سياق التوظيف هي شروط شديدة التقيد^(٣). فلا يكفي إثبات وجود صلة بين سلوك العامل وطبيعة مهامه والهدف الخاص للمنشأة، بل يجب أيضاً إثبات أن هذا السلوك أحدث اضطراباً كبيراً داخل المنشأة^(٤).

الاستثناء على حق المرشح للوظيفة في الصمت أثناء التوظيف

إذا كان الأصل أن للمرشح للوظيفة الحق في الصمت إلا أنه ملزم بالإفصاح في حالتين: الحالة الأولى: يجب على المتقدم للوظيفة إبلاغ صاحب العمل الجديد بوجود التزام بعدم المنافسة مرتبط بوظيفته السابقة. فقد قضت محكمة النقض بأن العامل ملزم بتوضيح مدى حرّيته في التعاقد لصاحب العمل الجديد وفقاً للاتفاقيات السابقة^(٥)؛ ولا يهم أن تكون هذه البنود ذات تأثير محدود^(٦). كما قضي بأن العامل الذي يمتنع عن الكشف عن هذا الاتفاق يعتبر مخالفاً بالتزام الولاء، مما يؤدي إلى فقدان الثقة ويبرر بالتالي الفصل لأسباب جسيمة^(٧).

(1) CA Paris, 30 mars 1990, D. 1990, p. 596 ; Dr. soc. 1991, p. 485.

(2) Soc. 17 avril 1991, JCP 1991, II, 21724 ; D. 1991, IR, p. 140 ; v. J. SAVATIER, Le licenciement à raison de ses mœurs, d'un salarié d'une association à caractère religieux, Dr. soc. 1991, p. 485.

(3) M. DESPAX, La vie extra professionnelle du salarié et son incidence sur le contrat de travail, JCP éd. G. 1963, I, 1776 ; P. GULPHE, De la non interférence de la vie privée sur la vie professionnelle du salarié en droit français, JCP éd E. 1990, II, 15736.

(4) انظر في هذا المعنى: د/أحمد حسن البرعي، د/رامي أحمد البرعي، "الوسيط في التشريعات الاجتماعية - الجزء الثاني - شرح عقد العمل الفردي"، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٩، ص ٤٤٨.

(5) Soc. 3 janv. 1964, JCP éd. G. 1964, II, 13551, note R. LINDON ; D. 1964, p. 215 ; Soc. 10 févr. 1965, JCP éd. G. 1965, II, 14181, note G.-H. CAMERLYNCK.

(6) Soc. 23 mars 1977, Bull. civ. V, n° 227.

(7) Soc. 14 déc. 1983, Bull. civ. V, n° 618 ; CA Versailles, 29 juin 2000, Y. PICOD, Recrutement d'un salarié lié par une clause de non-concurrence et dénigrement, D. 2001, p. 1234.

الحالة الثانية: وهذه تتعلق بوجود عقد تمثيل حصري مبرم مع صاحب عمل سابق. ولذلك قضي بأن رضا صاحب العمل، الذي يواجه خطر التواطؤ في انتهاك التزام تعاقدى تجاه المنشأة الأخرى، لم يصدر عن تصور صحيح بسبب تحفظ المرشح وعدم إفصاحه عن وجود تمثيل حصري مع صاحب العمل السابق^(١).

باستثناء هاتين الحالتين، لا يتعين على العامل تقديم معلومات لم يُطلب منه تقديمها، حتى وإن كان يعلم أن تلك المعلومات قد تكون ذات تأثير على قرار صاحب العمل^(٢). وبالتالي، فإن صاحب العمل الذي يهمل استجواب العامل بشأن عنصر معين من ملفه المهني لن يتمكن لاحقاً من الادعاء بوجود تحفظ تدليسي، حتى لو تبين أن العنصر المكتوم كان يمكن أن يكون حاسماً في موافقة صاحب العمل^(٣).

ففي حكم صدر بتاريخ ٢٥ أبريل ١٩٩٠، تم فصل عامل كان يعمل كحارس ليلي ثم مراقب في مركز لذوي الاحتياجات الخاصة بعد عامين من توظيفه لأنه لم يكشف لصاحب العمل عن إدانة جنائية سابقة. ومع ذلك، رأت محكمة النقض أن الفصل يجب أن يُعتبر غير مستند إلى سبب حقيقي وجدي؛ بعد أن أشارت المحاكم الابتدائية إلى أنه لم يكن ملزماً بذكر السوابق الجنائية، استنتجت بشكل صحيح أن صمته لم يكن تدليسياً^(٤)، حيث لم يكن هناك نص قانوني يلزم المرشح بتقديم السجل الجنائي، فإن صمته لم يكن خاطئاً.

تم تأكيد هذا الاتجاه في قضية أخرى، حيث قام العامل، الذي تم توظيفه كمدير، بتوضيح في سيرته الذاتية أنه كان رئيساً سابقاً لشركة، ولكنه بالطبع تعمد إغفال أن الشركة المذكورة كانت قد دخلت في مرحلة التصفية القضائية. وبعد أسابيع قليلة من التوظيف، تم إبلاغ صاحب العمل بهذه المعلومات المخفية، فادعى بطلان العقد بحجة أن المعلومات التي تم إخفاؤها كانت من شأنها أن تدفعه لاستبعاد هذا المرشح من منصب المدير. قضت محكمة الاستئناف بأن تدليس العامل لم يثبت، ولكنها اعتبرت أن الظروف التي تم فيها توظيف العامل، والصفات التي تم التركيز عليها، كانت دليلاً كافياً على أن الاعتبار الشخصي للعامل كان السبب الرئيسي للتوظيف، وبالتالي يجب أن يؤدي الخطأ بشأن شخصه إلى بطلان عقد العمل. لكن محكمة النقض نقضت حكم محكمة الاستئناف؛ حيث أشارت إلى أن صاحب العمل الذي أبلغ من قبل المرشح نفسه بأنه كان رئيساً ومديراً عاملاً لشركة تم ذكر اسمها في السيرة الذاتية التي دعمت ترشحه، لم يتحقق بشكل كامل عن المرشح المدير ولم يُقْمَ بالتحقيقات اللازمة التي كانت ستتمكنه

(1) CA Riom, 13 mars 1989, RJS 1989, n° 817 ; Gaz. Palais 1990, I, Somm., p.101.

(2) J. MOULY, note sous Soc. 30 mars 1999, JCP éd. G. 1999, II, 10195, n° 4.

(3) Amic, Léa, op.cit, p.407.

(4) Soc. 25 avr. 1990, n° 86-44148.

من اكتشاف أن المرشح قد تقدم بطلب لإفلاس الشركة التي تم تصفيتها على الفور؛ وبالتالي، ارتكب صاحب العمل خطأ لا يُغتفر^(١).

يعتبر هذا الحكم من حيث المبدأ مفيداً من ناحيتين: أولاً، تم التأكيد بشكل واضح أنه في غياب استفسارات محددة من قبل صاحب العمل، ليس على المرشح تقديم معلومات معينة، حتى وإن كانت معروفة لصاحب العمل وربما تؤثر على موافقته أو رفضه. ثانياً، تم تحميل صاحب العمل بوضوح مسؤولية الاستعلام، بما في ذلك إجراء التحقيقات التي يمتلك صلاحية القيام بها^(٢).

الفرع الثالث

التحفظ التدليسي ومدى اعتباره خطأ من جانب المرشح للوظيفة

التحفظ التدليسي يعني أكثر من مجرد الصمت، فهو التزام الصمت حين يكون الحديث واجباً^(٣)، والتحفظ التدليسي يتمثل في الامتناع المتعمد عن الإفصاح عن حقيقة يجب أن تُقال، وبالتالي لا يمكن أن يكون هناك تدليس في غياب واجب الإفصاح^(٤). ولا يمكن أن يكون هناك عقوبة على انتهاك واجب الإفصاح التعاقدى المسبق^(٥) إذا لم يكن هناك واجب مسبق للإفصاح.

من هذا المنطلق، يُنقل عقاب عدم ولاء المرشح الناتج عن الامتناع المتعمد إلى صاحب العمل، الذي يتعين عليه تولي مهمة الحصول على المعلومات اللازمة للتوظيف. في الواقع، يُقيد حق العامل في الامتناع الحاسم عندما

(1) Soc. 3 juil. 1990, n° 87-40349, Bull. civ. 1990, V, n° 329, p. 197, D. 1991, p. 507, note J. MOULY ; RTD Civ. 1991, p. 316, obs. J. MESTRE ; RDT 1990, p. 353 ; RJS 1990, n° 753 ; D. 1990, IR, p. 199.

(2) Amic, Léa, op.cit, p.409.

(3) P. GUYOT, Dol et réticence, Etudes de droit civil à la mémoire de H. Capitant, 1939, p. 287.

(مشار إليه لدى: Amic, Léa, op.cit, p.410)

(4) J. GHESTIN, La réticence, le dol et l'erreur sur les qualités substantielles, D. 1971, Chron. 52.

(5) J. GHESTIN, Traité de droit civil, La formation du contrat, 3ème éd., 1993, LGDJ, n° 571.

لم تُطرح عليه أي أسئلة محددة حول العناصر المثيرة للجدل^(١). هذا التأصيل الفقهي له ما يبرره بالنظر إلى سلطات صاحب العمل في مجال التوظيف. فالالتزام بتقديم المعلومات، يفترض أن المستفيد منها غير قادر على جمع المعلومات بنفسه. ومع ذلك، يتمتع صاحب العمل بالوسائل والكفاءة والشرعية اللازمة التي تتيح له الحصول على معلومات حول قدرات المرشح وكفاءاته ومؤهلاته. وعلى العكس من ذلك، يمكن استنتاج أن امتناعات العامل تصبح خاطئة عندما يقوم صاحب العمل بالتحقيقات اللازمة وطرح الأسئلة المناسبة، أو عندما لا يكون في وضع يمكنه من جمع المعلومات بنفسه^(٢). وهذا ينطبق خصوصاً عندما يجعل الامتناع المقدم صاحب العمل غير قادر تماماً على الحصول على المعلومات الضرورية؛ كما هو الحال عندما يقدم العامل سيرة ذاتية غير مكتملة^(٣)، مما يضع صاحب العمل في وضعية تمنعه من تقييم قدراته وكفاءاته.

ونرى مع البعض^(٤) أن صمت العامل يعتبر دائماً مشروعاً، حتى في حالة طلب الشركة منه الإجابة على استبيان ينص على أن أي إغفال يمكن أن يضلل صاحب العمل يؤدي إلى بطلان أو إلغاء العقد، وذلك حتى لا يستفيد صاحب العمل من تقاعسه عن الالتزام بالاستعلام. والقول بغير ذلك سيفرغ هذا الالتزام من مضمونه؛ فما أيسر على أصحاب العمل أن يدرجوا هذا البند في عقود العمل.

لقد شهد هذا الالتزام مؤخراً تطبيقاً آخر مهماً، حيث انتقل من مجال تكوين العقد إلى مجال تنفيذه، ضماناً لواجب تحقيق السلامة الذي يقع على عاتق صاحب العمل. ففي حكم صادر بتاريخ ١٣ مارس ٢٠١٤، أكدت محكمة النقض وجود التزام خاص على صاحب العمل عندما يتعين على العامل أداء عمله في موقع منشأة أخرى؛ إذ يجب على الأول أن يتحقق بشكل إيجابي من المنشأة الأخرى بشأن المخاطر الخاصة التي قد يتعرض لها عامله في الموقع^(٥).
التحفظ التدليسي لا يشمل الحقوق الأساسية للمرشح

(1) J. MOULY, note sous Soc. 3 juil. 1990, D. 1991, p. 507.

(2) Amic, Léa, op.cit, p.410.

(3) J. MOULY, note sous Soc. 3 juil. 1990, D. 1991, p. 507.

(4) Amic, Léa, op.cit, pp.410-411.

(5) Soc. 13 mars 2014, n° 13-13984.

(.) يجب على Civ. 2ème, n°07-11219, n° 1595 أن يثبت أنه قد التزم بالواجب الملقى على عاتقه؛ وفي حال عدم قيامه بذلك، سيعتبر أنه لم يتخذ جميع التدابير اللازمة لحماية صحة عامله، وسيتم وصف الخطأ بأنه لا يغتفر.

يسعى صاحب العمل للحصول على أكبر قدر ممكن من المعلومات حول المرشح الذي ينوي توظيفه^(١)، وذلك لاختيار العامل الأكثر كفاءة وتوافقاً مع مصالح المنشأة. ومع ذلك، لا يمكن أن تتم هذه العملية على حساب حقوق المرشح الأساسية^(٢).

ينطبق هذا على المعلومات التي لا يجب أن تدخل في نطاق تحقيقات صاحب العمل. فالأسئلة المتعلقة بالحياة الخاصة أو الأسرية، والتي لا تمت بأي صلة مباشرة للوظيفة المقترحة، تنتهك الحقوق الأساسية للمرشح ولا يمكن بالتالي أن يطلبها صاحب العمل أو يأخذها في اعتباره عند اتخاذ قرار التوظيف. وبالتالي، لا يمكن أن يترتب على عدم الإجابة أو تقديم إجابة خاطئة أو غير دقيقة أي أثر قانوني. ولذلك نصت المادة (٥) من قانون العمل المصري الجديد على أن « يُحظر كل عمل أو سلوك أو إجراء يكون من شأنه إحداث تمييز أو تفرقة بين الأشخاص في التدريب، أو الإعلان عن الوظائف أو شغلها، أو شروط أو ظروف العمل أو الحقوق والواجبات الناشئة عن عقد العمل، بسبب الدين أو العقيدة أو الجنس أو الأصل أو العرق أو اللون أو اللغة أو الإعاقة أو المستوى الاجتماعي أو الانتماء السياسي أو النقابي أو الجغرافي أو أى سبب آخر يترتب عليه الإخلال بمبدأ المساواة وتكافؤ الفرص».

ويلاحظ أن محكمة النقض الفرنسية قد تبنت منذ وقت مبكر موقفاً لصالح العامل فيما يتعلق بمشروعية نطاق التوظيف المسموح به. في حكم لها قضت بأنه يُحظر على أي صاحب عمل أن يأخذ بعين الاعتبار الانتماء إلى نقابة أو ممارسة نشاط نقابي عند اتخاذ قراراته بشأن التوظيف، وأن أي إجراء يتخذه صاحب العمل خلافاً لهذه الأحكام يُعتبر تعسفياً ويوجب التعويض^(٣)، ففي هذه القضية، كانت إحدى الشركات تطلب من المتقدمين ملء استبيان يتضمن سؤالاً يتعلق بالانتماء النقابي. قضت محكمة الاستئناف بأن مجرد احتمال أن تتيح الإجابات لصاحب العمل تحديد اختياره بناءً على معيار محظور لا يشكل بحد ذاته مخالفة أو ضرراً. كما ذكرت أنه في غياب حظر رسمي، يظل صاحب العمل حراً في طلب معلومات من المرشحين، وتترك لهم حرية عدم الإجابة، مع الاعتراف بأنهم غالباً ما يكونون في وضعية ضعف أمام صاحب العمل المحتمل. أجابت محكمة النقض، بأن الشركة لا يمكنها بدون تعسف

(1) B. TEYSSIE, Personnes, entreprises et relations de travail, Dr. soc. 1988, p. 374.

(2) B. BOSSU, La protection des droits fondamentaux du candidat à l'emploi, L'embauche en droit du travail : principaux enjeux et débats, p. 20.

(3) Soc. 13 mai 1969, Bull. civ. 1969, V, n° 314, D. 1969, p. 528, note J. SAVATIER.

الأخذ بعين الاعتبار لغايات التوظيف، الانتماء إلى نقابة أو ممارسة نشاط نقابي، ولا طرح سؤال يُعتبر غير ضروري ومفترض أنه غير مفيد، مما ينطوي بذاته على هذا الاعتبار.

حق المرشح للعمل في تجميل مهاراته في مرحلة التوظيف

بنفس الطريقة التي يحق فيها للبائع الترويج لميزات منتجه، يُعترف للعامل بحق تقديم نفسه بطريقة تجعل مؤهلاته المهنية تبدو أكثر جاذبية وتثير اهتمام صاحب العمل^(١)، ويمكن لهذا الأخير أيضًا أن يُبرز ميزات الوظيفة التي يعرضها، مثل فرص الترقّي أو الرواتب المبالغ فيها، دون أن يعتبر ذلك خداعًا.

فقضي بأن صاحب العمل يتصرف بإهمال شديد عند توظيف نائب المدير العام دون التحقق من ادعاءاته^(٢). في هذه القضية، ادعى المرشح أنه خريج من مدرسة سنترال، وأنه عمل لمدة خمسة عشر عامًا في مجموعة EDF، قبل أن يغادر في نفس الوقت الذي غادر فيه الرئيس، تضامنًا معه، فعدم قيام صاحب العمل بالتحقق من ادعاءات العامل الذي كان من المتوقع أن يتولى منصبًا مسؤولًا، لا يسمح له بالاستناد إلى الخطأ. كما قضت محكمة النقض بأنه لا يمكن لصيدلانية فصل عامل بتهمة جسيمة بسبب انتحاله لمؤهلات مساعد تحضير الأدوية، نظرًا للخطأ الذي ارتكبته هي نفسها بعدم التحقق، عند التوظيف، من مؤهلات العامل^(٣).

ولتقييم شرعية واجب الاستعلام الذي يقع على عاتق صاحب العمل بناءً على القواعد العامة للقانون، يجب الاعتراف بأن هذا الالتزام بالتحقق من الادعاءات المقدمة من المرشح يبدو مبالغًا فيه. حتى وإن تم تسهيله من خلال التقييمات، المقابلات، الاختبارات، والطلبات المختلفة للمستندات التي يحق لصاحب العمل أن يطلبها من المرشح، يبقى هذا الالتزام استثنائيًا حيث قضي بأن غش أحد الأطراف يعفي الطرف الآخر من الإهمال^(٤)، وذلك طبقًا لقاعدة الغش يفسد كل شيء. أما بالنسبة للطابع الحاسم للامتناع الاحتيالي عن التعاقد، فبينما لا يُعتبر ذا أهمية كبيرة بالنسبة

^(١) غير أن محكمة النقض أوضحت أن حسن النية يفرض على المرشح "أن يجيب في ظروف لا تسمح له بتقديم معلومات مبالغ فيها بوضوح بشأن قدراته المهنية وقد تم تشديد هذا الالتزام بالصدق أيضًا فيما يتعلق بصياغة ((Soc. 16 févr. 1999, RJS 4/1999, n° 468)) "أو خيراته السابقة مقارنة بقدراته الحقيقية . . ((CA Dijon, 16 déc. 1997, RJS 1998, n° 672)). سيرته الذاتية

^(٢) CA Poitiers, 4 mars 1986, Bull. soc. Lefebvre, 1986, p. 481, n° 1270.

^(٣) Soc. 30 mars 1991, RJS 1991, p. 809.

^(٤) Civ. 3ème, 21 janv. 2001 ; D. 2001, Somm. p. 3236, Chron., 2702, obs. D. MAZEAUD ; D. 2002, Somm. p. 927

للغرفة الاجتماعية، ترى الغرفة المدنية على العكس أن الغش يمكن أن يتجسد في صمت أحد الأطراف الذي يخفي عن المتعاقد معه حقيقة كان من شأن معرفتها أن تمنعه من التعاقد⁽¹⁾.

نخلص من ذلك أن على صاحب العمل أن يكون نشطاً بشكل خاص في البحث، التقييم، والتحقق من المؤهلات المهنية للعامل.

في المقابل، يتحمل صاحب العمل واجب تقديم المعلومات بشكل استباقي تجاه المتقدم للوظيفة فيما يتعلق بتأثيرات العقد المقترح وظروف العمل. وقد قضي في هذا الصدد، بأن صمت صاحب العمل بشأن العواقب الضريبية للإجراء يُحمّله المسؤولية، حيث إن تحفظ صاحب العمل يُعتبر تدليلاً إذا كان حاسماً في قبول المتعاقد⁽²⁾. وينطبق نفس الأمر على شروط العمل، فصاحب العمل الذي يُخفي عن عامله المستقبلي استخدام جهاز مراقبة صوتية في المكتب الذي سيشغله يرتكب خطأ يبرر استقالة العامل، لأنه لم يُعلم بعنصر حاسم⁽³⁾.

المطلب الثاني

الولاء في التفاوض على الاتفاق

تقسيم:

إذا دخل الطرفان في تفاوض فإن ثمة مجموعة من القواعد تحكم هذه المرحلة المهمة، ويأتي على رأس ذلك الالتزام بالنزاهة بدءاً من اتخاذهما قرار الدخول في التفاوض وانتهاءً بالوصول إلى قرار، وإذا تمخضت هذه المرحلة عن وعد بالتوظيف فثمة التزام يقع على عاتق الواعد. وعليه، فينقسم هذا المطلب إلى ثلاثة فروع:

- الفرع الأول: الالتزام بالتفاوض بنزاهة
- الفرع الثاني: الالتزام بإنهاء المفاوضات بنزاهة
- الفرع الثالث: الالتزام بالوفاء بالوعد بالتوظيف

⁽¹⁾ Civ. 3ème, 15 janv. 1971, Bull. civ. III, n° 38 ; v. également Civ. 1ère, 19 mai 1958, Bull. civ. I, n° 251.

⁽²⁾ Soc. 2 avr. 1996, D. 1998, Somm. p. 250, obs. V. MICHELET ; v. également CA Paris, 6 juil. 1995, D. 1995, IR, p. 210

⁽³⁾ Tribunal de paix Etampes, 9 nov. 1949, JCP éd. G. 1951, II, 5980

الفرع الأول:

الالتزام بالتفاوض بنزاهة

يقع على الطرفين الالتزام بحسن النية بمجرد اتخاذهما قرار الدخول في مفاوضات. في هذه الحالة، يلتزم الطرفان بالنزاهة تمامًا كما في أي علاقة تعاقدية. وتتمثل أول إشارة لهذا الالتزام في بدء المفاوضات نفسها. فالطرف الذي يدخل في المفاوضات دون نية حقيقية لإبرام العقد يتصرف بطريقة غير نزيهة، كما يمكن أيضا العثور على عدم الولاء في المفاوضات المستمرة على الرغم من أنه يعلم أنها لن تثمر عن اتفاق^(١).

ويجب أن تتوافق النزاهة التي تسود مرحلة إبرام عقد العمل مع الحرية التعاقدية للطرفين اللذين لا يمكن إجبارهما على الالتزام أو الوصول فعليًا إلى اتفاق. خلال هذه الفترة، يتبادل الطرفان المستقبلان وجهات النظر، ويطرحان ويناقشان الاقتراحات المتبادلة لتحديد محتوى العقد^(٢). وقد قضي بأنه إذا قرر الطرفان الدخول في مناقشات تمهيدية، تكون هناك بعض الالتزامات المتعلقة بالصدق والنزاهة في سير المفاوضات^(٣). وبشكل عام، يتعين على الأطراف الامتناع عن أي تصرف غير نزيه قد يعيق نجاح المفاوضات أو يسبب ضررًا للطرف الآخر خلال الفترة التمهيدية للعقد^(٤)، ومع ذلك، فإن النزاهة لا تسمح بتقييد الحرية التعاقدية، بل تهدف فقط إلى تنظيم ممارستها. وبذلك، يظل للطرفين الحرية في إنهاء المفاوضات في أي لحظة، طالما مارسا هذا الحق دون غش^(٥).

الفرع الثاني:

الالتزام بإنهاء المفاوضات بنزاهة

إذا كان للطرفين الحرية في ممارسة حقهما في الانسحاب، فإن النزاهة التي يلتزمان بها سيتم تقييمها بشكل أكثر صرامة إذا كانا قد التزما بالتفاوض. عندما يلتزم صاحب العمل والمرشح صراحةً بالتفاوض على عقد عمل، يجب الاعتراف بهذا الاتفاق المبدئي وفرض التزام على الأطراف بتنفيذه بحسن نية. وتذهب محكمة النقض إلى أنه على

(1) CA Paris, 25 oct. 1991, RJS 12/1991, n° 1284.

(2) F. TERRE, PH. SIMLER, Y. LEQUETTE, Droit civil, Les obligations, Dalloz, Précis, 2013, n° 184.

(3) CA Pau, 14 janv. 1969, D. 1969, Jurisp. p. 716.

(4) P. JOURDAIN, La bonne foi dans la formation du contrat, La bonne foi, Travaux de l'association Henri Capitant, 1992, p. 122.

(٥) في هذا المعنى: د/ رجب كريم عبد اللاه، التفاوض على العقد، دراسة مقارنة، رسالة دكتوراه، القاهرة، ٢٠٠٠، ص ٥٥٢.

الرغم من أن الاتفاق التمهيدي لا يُلزم الأطراف بالوصول إلى اتفاق نهائي، إلا أنه يُلزمهم بالتفاوض بجدية أكبر لأنهم التزموا بذلك بأنفسهم وأعطوا لمفاوضاتهم مزيداً من القوة^(١).

فالنزاهة التعاقدية تنبع من مصدرين؛ أولاً الالتزام بحسن النية الذي ينتج عن الاتفاق المبدئي الذي بموجبه يتعهد الأطراف بالتفاوض، وثانياً الالتزام بالنزاهة فيما يتعلق بسير المحادثات بهدف الوصول إلى إبرام العقد المتفق عليه^(٢).

تتجلى الالتزامات المتعلقة بالصدق والنزاهة^(٣) بشكل أكبر في حالة الانسحاب من طرف واحد، لأنه قد يسبب ضرراً للطرف الآخر. ويمكن المواخذه على الانسحابات المفاجئة أو المهينة. ويكون خطأ الطرف المنسحب أكثر وضوحاً في حالة التقدم الكبير في المفاوضات التي قد تولد توقعات مشروعة لدى الطرف الآخر بإتمامها. وبالنظر إلى علاقة الثقة^(٤) التي قد تكون تطورت بين المفاوضين، يمكن للمحكمة حينها أن تعاقب انسحاب أحدهما إذا لم يكن لديه سبب مشروع لذلك^(٥). وإذا كان الالتزام بحسن النية ينطبق في المراحل التمهيدية التي لا تلزم الأطراف، فإنه ينطبق أكثر عندما يتعهد صاحب العمل بتوظيف المرشح^(٦). وهو ما سنشرع في بيانه.

الفرع الثالث:

الالتزام بالوفاء بالوعد بالتوظيف

عندما يقدم صاحب العمل وعداً بالتوظيف، فإنه لا يوافق فقط على مبدأ التفاوض، بل يعبر عن نيته في إبرام عقد العمل. وبذلك، يتحمل صاحب العمل التزاماً بالولاء بدرجة أعلى تجاه المرشح للعمل، كما يتحمل العامل التزاماً بالولاء عندما يكون الوعد ملزماً له.

(1) Soc. 24 mars 1958, JCP éd. G. 1958, II, 10868, note J. CARBONNIER.

(2) W. ROUMIER, Bonne foi et loyauté dans le contrat de travail : débat sémantique ou réalité juridique ?, TPS, févr. 2003, p. 10.

(3) CA Pau, 14 janv. 1969, D. 1969, Jurisp., p. 716.

(4) W. ROUMIER, Bonne foi et loyauté dans le contrat de travail : débat sémantique ou réalité juridique ?, TPS, févr. 2003, p. 9.

(5) CA Paris, 13 déc. 1984, RTD civ. 1986, p. 97, obs. J. MESTRE ; CA Riom, 10 juin 1992, JCP éd. E. 1993, I, p. 231, obs. J. SCHMIDT.

(6) Amic, Léa, op.cit, p.638.

الولاء الناتج عن وعد صاحب العمل بالتوظيف

عندما يقدم صاحب العمل وعدًا بالتوظيف، فإنه قد قرر إبرام عقد العمل مع الشخص الذي وعده، معبرًا عن نية ثابتة للالتزام مع شخص محدد لوظيفة تم تحديد شروطها الأساسية بوضوح^(١). لكن في هذه الحالة، يكون صاحب العمل وحده ملتزمًا، على عكس الاتفاق التمهيدي الذي يلتزم فيه الطرفان.

ولذلك قضت الغرفة الاجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية بأن الالتزام قائم طالما تم وصف مهام المرشح، حتى لو بشكل عام، وتمّ تحديد الأجر^(٢). وبينما كانت الغرفة الاجتماعية تعتبر الوعد الأحادي بالتوظيف بمثابة اتفاق تمهيدي^(٣)، فقد قررت في حكم آخر أن الوعد بالتوظيف الذي يحدد الوظيفة المقترحة وتاريخ بدء العمل يعتبر بمثابة عقد عمل^(٤). ويلتزم الطرف المدين بتطبيق حسن النية كأى متعاقد آخر. وبالتالي، لا يمكنه، رغم الطابع الشخصي للعلاقة الفردية للعمل، توظيف مرشح آخر للوظيفة موضوع الوعد حتى لو كان هذا الأخير يحقق مصلحة أكبر للمنشأة. وبموجب المادة ١١٣٤ من القانون المدني (والتي أصبحت ١١٠٤) والالتزام بحسن النية، يجب على صاحب العمل احترام شروط العمل التي تم تحديدها في الوعد. ويجب عليه الالتزام بالعرض ضمن الأطر الزمنية المحددة. وإذا لم يتم تحديد مهلة، فإن الوعد يجب أن يبقى قائمًا لفترة معقولة تتيح للمستفيد اتخاذ قراره^(٥).

وإذا انسحب صاحب العمل قبل أن يتمكن المرشح من التعبير عن رغبته في قبول الفرصة المقدمة، فإنه يخالف التزامه وبالتالي يخالف حسن النية التعاقدية. وفي هذه الحالة، يُلزم صاحب العمل بمسؤوليته التعاقدية، ويمكن إلزامه بتعويض الضرر الذي لحق بالمرشح المتضرر من الوعد بالتوظيف^(٦). وقد قضى بإدانة صاحب العمل الذي يسحب وعده قبل انتهاء المهلة المحددة^(٧).

الولاء الناتج عن الوعد المتبادل بالتوظيف

(1) Soc. 15 déc. 2010, n° 08-42951.

(2) Soc. 12 déc. 1983, Juri-social 1984, n°66.

(3) N. HAUSER COSTA, La promesse d'embauche, RJS 5/1997, p. 331.

(4) Soc. 15 déc. 2010, n° 08-42951 ; Soc. 7 mars 2012, RJS 5/12, n° 405 (solution réitérée).

(5) Soc. 22 mars 1972, D. 1972, Jurisp., p. 468.

(6) Soc. 6 févr. 2001, Dr. soc. 2001, p. 436, obs. B. GAURIAU.

(7) CA Paris, 28 nov. 1991, RJS 3/92, n° 381.

يهدف الالتزام الثنائي للطرفين إلى إبرام عقد العمل، ويكون انسحاب أحد الطرفين موجبا للتعويض. ويعد الوعد بالتوظيف متبادلاً حينما يلتزم الطرفان معاً بإبرام عقد العمل. ما لم يكن الوعد معلقاً على شرط^(١)، فإن هذا الوعد بمثابة عقد عمل حقيقي^(٢). فلا يمكن لأي من الطرفين الانسحاب دون أن يتحمل مسؤوليته التعاقدية تجاه الطرف الآخر^(٣). ويعفى أي من الطرفين من المسؤولية إذا قدم دليلاً على وقوع قوة قاهرة^(٤).

المطلب الثالث

الولاء في فترة الاختبار

تقسيم:

قد لا تكفي مرحلة المفاوضات ليتعرف كل طرف على الآخر معرفة حقيقية، فيعتمد - أحدهما أو كلاهما - إلى اشتراط أن يمر عقد العمل بفترة يختبر كل منهما الآخر، وهو ما يعرف بعقد العمل تحت الاختبار. ويهيمن الالتزام بالنزاهة على فترة الاختبار حتى تحقق الغاية منها. وبناء عليه فإن هذا المطلب ينقسم إلى فرعين:

الفرع الأول: الغرض من فترة الاختبار

الفرع الثاني: الالتزام بإنهاء فترة الاختبار بنزاهة

الفرع الأول

الغرض من فترة الاختبار

لا شك أن الغرض من فترة الاختبار هو تمكين الطرفين من التعرف على بعضهما البعض، ومنح صاحب العمل الوسائل للتحقق من كفاءة العامل وخبراته وقدرته على التكيف مع بيئة عمل جديدة، ومساعدة العامل على استيعاب أساليب العمل وأجواء المنشأة، وتحديد موقعه بالنسبة لزملائه، وقبول سلطة رؤسائه^(٥)، وتنص المادة 1221-20 L.

(1) CA Aix-en-Provence, 31 oct. 1995, RJS 1/1996, n° 89.

(2) Soc. 2 mars 1993, JCP éd. E 1993, II, 513, note C. HOCHART.

(3) CA Paris, 28 nov. 1991, RJS 3/1992, n° 381 ; CA Montpellier, 28 nov. 1991, RJS 3/1992, n° 382 ; CA Versailles, 15 nov. 1994, RJS 1/1995, n° 85.

(4) سيكون من الضروري إثبات عدم توقع الحدث (CA Versailles, 21 févr. 1996, RJS 4/1996, n° 485، وعدم القدرة على مقاومته (CA Paris, 6 mai 1993, RJS 7/12993, n° 8158).

(5) CA Paris, 23 nov. 1990, D. 1992, Jurisp. p. 101, note G. PIGNARRE.

من قانون العمل الفرنسي على أنه تسمح فترة الاختبار لصاحب العمل بتقييم مهارات العامل في عمله، لا سيما بالنظر إلى خبرته، وتسمح للعامل بتقدير ما إذا كانت الوظيفة تناسبه. ويمكن لصاحب العمل والمرشح للوظيفة، من هذا المنطلق، التعبير عن نيتهم في الالتزام تجاه بعضهما البعض، دون اعتبار أن العقد قد اكتمل ببدء تنفيذه^(١)، من خلال إدراج فترة اختبار منذ البداية^(٢).

ولذلك قضي بأن «كفاءة العامل في إنتاجه، وحسن أخلاقه، وتعاونه وغير ذلك مما يكون موضعاً لتقدير صاحب العمل تخضع كلها لمعايير صاحب العمل، وتقديراته الشخصية، ولا معقب عليه في ذلك»^(٣)، كما أن العامل الذى يقبل التعيين تحت الاختبار، إنما يترك أمره في يد صاحب العمل^(٤)، فالغرض من تأقيت عقد العمل تحت الاختبار هو تخويل الطرفين حق فسخه متى شاء في خلال فترة الاختبار^(٥)؛ فمعنى إلحاق العامل تحت الاختبار هو أنه يكون لرب العمل حق فصله في هذه الفترة، وإلا لما كان هناك معنى للنص على ذلك^(٦).

وانظر: د/ حسن كيره، أصول قانون العمل – عقد العمل، منشأة دار المعارف، الطبعة الثالثة، ١٩٧٩، ص ٣٢١، د/حسام الدين كامل الأهواني، شرح قانون العمل (علاقات العمل الفردية)، دار النهضة العربية، الطبعة الرابعة ٢٠٢٠، ص ٣٥٤، د/ محمد لبيب شنب، تنقيح أ/ وائل أنور بندق، مرجع سابق، ص ١٥٤، د/محمود جمال الدين زكى، قانون العمل، قانون العمل، مطبعة جامعة القاهرة، الطبعة الثالثة، ١٤٠٣هـ / ١٩٨٣م، ص ٣٩٤، د/أحمد حسن البرعي، د/رامي أحمد البرعي، "الوسيط في التشريعات الاجتماعية- الجزء الثاني - شرح عقد العمل الفردي"، مرجع سابق، ص ٤٢٧.

(1) D. CORRIGNAN-CARSIN, La période d'essai, RJS 8-9/1995, p. 551.

(2) Soc. 19 févr. 1997, Bull. civ. V, n° 69 ; Soc. 27 janv. 1997, Bull. civ. n° 33.

(3) القاهرة الابتدائية - القضية رقم ٧٠ سنة ٥٥ عمال كلى - المدونة - جلسة ١٩٥٥/١٩/٢ " ، (وحيث إن المشرع استهدف حكمه لتقرير حق رب العمل في فصل العامل أثناء فترة الاختبار مؤداها أن يقف على مدى صلاحية العامل للعمل الذى سيوكله إليه ، وينطوى تحت هذه الصلاحية ما يراه صاحب العمل من مقاييس ومعايير في اعتباره الشخصى ووجهة نظره الخاصة ، من حسن التعاون ، وحسن الخلق ، والكفاءة ، والإنتاج ، وغير ذلك من الأمور التى تكون موضعاً لتقدير صاحب العمل ...).

(4) القاهرة الابتدائية - الدائرة ٢٠ عمال القضية ٣٧٧٩ لسنة ٥٣ عمال كلى المدونة ، جلسة ١٩٥٥/٤/٢٥ .

(5) استئناف القاهرة - الدائرة السادسة المدنية ، الاستئناف رقم ٢١٥ لسنة ٧٣ ق . المدونة ، جلسة ١٩٥٦/٦/٢٦ .

(6) شئون عمال القاهرة ، الدائرة الثانية ، القضية رقم ٥٣٥٣ لسنة ١٩٥٥ ، عمال جزئي ، المدونة ، جلسة ١٩٥٥/١٠/١٨ .

خصوصية فترة الاختبار

تبرر هذه الخصوصية بالنظر إلى طبيعة عقد العمل، الذي يفرض مشروعية فترة الاختبار. فالتوظيف لوحده لم يكن كافياً، على الأرجح، لتمكين الأطراف من تقدير ملاءمة وحجم الالتزام التعاقدية. خلال هذه الفترة، يحق لصاحب العمل تقييم القدرات الفعلية للعامل في أداء مهامه الجديدة بشكل مشروع، ويمتلك خيار إنهاء العلاقة على هذا الأساس. كما يستطيع العامل تقييم بيئة العمل وعبء العمل الحقيقي، ويمكنه الانسحاب من التزامه إذا لم تناسبه البيئة أو الوظيفة في نهاية المطاف^(١). ونظراً لهذه الغاية، يعترف القانون للأطراف بحرية إنهاء العقد، بحيث يمكن القول إنه خلال فترة الاختبار تكون حرية التعاقد أقوى من متطلب حسن النية في تنفيذ الاتفاقات^(٢). ولذلك، تُدار فترة الاختبار بروح الاستقلالية^(٣)، حيث يُعطى للطرفين الحق في إنهاء العلاقة بحرية، دون الحاجة لتبرير سبب معين، وفي أي وقت.

الفرع الثاني

الالتزام بإنهاء فترة الاختبار بنزاهة

إذا كان الحق في إنهاء فترة الاختبار، يخضع لتقدير الطرفين^(٤)، فإن هذا الحق ليس مطلقاً^(٥). حيث يتعين أن يكون هناك سبب مشروع للإنهاء^(٦). ووفقاً لموضوع العقد وصلاحياته، لا ينبغي لصاحب العمل أن يعتمد في قراره على عنصر غير مرتبط بأداء العمل من قبل الطرف المتعاقد.

(1) Soc. 20 nov. 2007, n° 06-41212, Bull. civ. V, n° 194.

(2) D. JACOTOT et C. BOURRIER, L'art de détourner la règle de droit : l'usage abusif de la période d'essai dans un contrat de travail à durée indéterminée, D. 1996, Chr. p. 343.

(3) لتجنب حالات الاستغلال، تُفرض مدد محددة حسب نوع العقد، وفئة العامل، وإمكانية تجديد فترة الاختبار (art. L. 1221-19 et L. 1221-21 C. trav.).

وفي قانون العمل المصري الجديد تنص المادة (٩٠) منه على أن « تحدد فترة الاختبار في عقد العمل لمدة لا تزيد عن ثلاثة أشهر، ولا يجوز تعيين العامل تحت الاختبار أكثر من مرة واحدة لدى صاحب عمل واحد ».

(4) « يمكن لصاحب العمل إنهاء العلاقات التعاقدية بحرية قبل انتهاء » Soc. 7 mars 2012, RJS 5/12, n° 405 (فترة الاختبار).

(5) CA Aix-en-Provence, 17 févr. 1993, RJS 6/1993, n° 593 ; Soc. 25 mars 1985, Bull. civ. V ; Soc. 5 mars 1987 : « إذا كان من حيث المبدأ لكل طرف في العقد حرية فسخه دون إبداء »

وينطبق ذلك على ظروف مثل إنهاء صاحب العمل لفترة الاختبار بشكل أدى إلى إلحاق ضرر بالعامل، دون أن يكون هذا الإنهاء بهدف مشروع. وقد وُجّه اللوم إلى صاحب عمل أنهى فترة اختبار عامل مريض بسبب كفاءة وجودة أداء عامل آخر بديلاً له^(٢). يمكن أيضاً أن تشير الظروف إلى أن صاحب العمل قد انتهك غرض فترة الاختبار، مثل إنهاء الاختبار بشكل مبكر جداً؛ فقد قام صاحب العمل بإنهاء الاختبار بسرعة لدرجة أن العامل لم يتمكن من إثبات كفاءته، ولم يُتَح لصاحب العمل فرصة تقييم نتائج الاختبار^(٣). ويُعتبر إساءة استخدام فترة الاختبار أيضاً في حال إذا ثبت أن صاحب العمل أنهى العقد لأسباب غير مرتبطة بكفاءات العامل^(٤)، أو إذا ذكر سبباً كان معروفاً له عند توظيف العامل^(٥).

وبالمثل، وحتى لو كان من النادر أن يبادر العامل بإنهاء فترة الاختبار، يمكن لصاحب العمل الحصول على تعويض إذا تمكن من إثبات أن العامل قد أساء استخدام حقه في الإنهاء^(٦).

ويُفترض حسن النية لدى الطرف الذي يبادر بإنهاء العقد، ويتعين على المدعي إثبات سوء نية الطرف الآخر، ولذلك قضي بأنه «يتعين على العامل إثبات أن صاحب العمل قد ارتكب إساءة استخدام الحق أو تصرف بتهور مُلامٍ

سبب خلال فترة الاختبار، فهذا لا يعني أن هذا الفسخ لا يمكن أن يكون خاطئاً»

وانظر كذلك: شئون عمال القاهرة - الدائرة الأولى، القضية رقم ٦٥٦٥ لسنة ١٩٥٥، عمال جزئي، جلسة ١٩٥٥/١٢/٧، مدونة الفكهاني، القاعدة رقم ٢١٢، حيث جاء في هذا الحكم أن «حيث إن المحكمة ترى أنه وإن كان المشرع في قانون عقد العمل الفردي أجاز لرب العمل فصل العامل بدون مكافأة، أو إنذار في فترة الاختبار، إلا أن هذا الحق المخول لرب العمل يخضع كباقي الحقوق إلى القواعد العامة الواردة في القانون المدني، وعلى الأخص قاعدة عدم إساءة استعمال الحق، ومؤدى هذا أنه يجب على رب العمل في استعماله لهذا الحق، أن يكون قد رمى منه إلى تحقيق مصلحة له، بما لا يجوز الإساءة إلى العامل. ومن ثم يجب أن يكون الباعث إلى فصل العامل في خلال مدة الاختبار، هو ثبوت عدم قدرته على العمل، وعدم صلاحيته له».

^(١) د/ حسن كيره، مرجع سابق، ص ٣٣٢، د/ محمد لبيب شنب، تنقيح أ/ وائل أنور بندق، مرجع سابق، ص ١٦١، د/ محمود جمال الدين زكي، قانون العمل، مرجع سابق، ص ٤٠١.

⁽²⁾ Soc. 18 juin 1996, JCP éd. G. 1996, II, 22739, note C. PUIGELIER. Soc., 17 mars 1971, Bull. civ. V, n° 216.

⁽³⁾ CA Paris, 11 déc. 2008, n° 07-2548 (حضر العامل في الساعة ٩ صباحاً لتولي منصبه وتم إخطاره) ; Soc. 2 févr. 1994, D. 1995, Jurisp. p. 550, note P. PRZEMSKIZAJAC.

⁽⁴⁾ Soc. 7 févr. 2012, n° 10-27525, Bull. civ. V, n° 57 ; Soc. 20 nov. 2007, n° 06-41212.

⁽⁵⁾ Soc. 6 déc. 1995, JCP éd. G. 1996, II, 22671, note C. PUIGELIER.

⁽⁶⁾ Soc. 9 mai 1979, D. 1980, p. 30.

عند إنهائه لفترة الاختبار^(١)». وعليه، يجب على العامل أن يقدم الدليل على أن صاحب العمل قد وظفه عمداً بسبب كفاءته المعروفة، بهدف استغلاله سريعاً في إعداد مجلة جديدة، ثم الاستغناء عنه فور انتهاء هذا العمل^(٢). فإذا أثبت العامل أن فصله في فترة الاختبار كان مشوباً بسوء النية، وغير متفق مع السلوك المألوف للشخص العادي، وجبت مساءلة صاحب العمل عن تصرفه^(٣).

وبما أن إثبات عدم شرعية الدوافع التي أدت إلى ممارسة الحق الذاتي يمكن أن يكون صعباً، يجب التأكيد على أن التزام التبرير يصبح ضرورياً عندما يدعي العامل أن صاحب العمل قد أخفق في تحقيق غرض فترة الاختبار أو انحرف عن هدفها، حيث إنها مخصصة فقط للتحقق من الكفاءات المهنية للعامل في العمل^(٤).

المبحث الثاني

التزام العامل بالولاء أثناء علاقة العمل

تقسيم:

يُعد التزام العامل بالولاء أحد الركائز الأساسية التي تقوم عليها علاقة العمل السليمة والمستقرة. فهذا الالتزام لا يقتصر فقط على أداء المهام المطلوبة، بل يشمل احترام مصالح صاحب العمل، والحفاظ على أسرار العمل، وتجنب أي سلوك يلحق الضرر بالمنشأة. ويُعتبر الولاء مؤشراً على مدى انتماء العامل لبيئة عمله وثقافتها، مما يُعزز من الثقة المتبادلة بين الطرفين. كما أن هذا الالتزام يساهم في تحسين الإنتاجية وتحقيق أهداف المؤسسة بشكل فعال. كما أن ظهور وسائل التواصل الاجتماعي وضع مبدأ الولاء في تحدي جديد. كما أن من الشائع أن تمارس أسرة صاحب العمل نفس نوع العمل لدى صاحب عمل آخر، مما يمثل تحدٍ آخر لمبدأ الولاء وهو ما يوجب علينا التعرض للنطاق الشخصي لمبدأ الولاء. وعليه، توزع الدراسة في هذا المبحث على ثلاثة مطالب على النحو الآتي:

• المطلب الأول: ولاء العامل أثناء ومكان العمل

(1) Soc. 5 oct. 1993, Bull. civ. V, n° 223

(2) CA Paris, 22ème ch. C, 6 mars 1986

(3) حسن الفكهاني ، ملحق المدونة العمالية في قانون العمل الموحد رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ ، ط ١ ، القاهرة سنة ١٩٥٩ ، ص ١٢٧ .

(4) Amic, Léa, op.cit, p.443.

- المطلب الثاني: الولاء بعدم ارتكاب الأفعال الضارة بمصلحة المنشأة
- المطلب الثالث: النطاق الشخصي للولاء

المطلب الأول:

ولاء العامل أثناء ومكان العمل

تقسيم:

ثمة مجموعة من العوامل التي تؤثر على ولاء العامل، كأدائه للعمل، ومستواه في السلم الوظيفي وغيرها. كما أن ظهور وسائل التواصل الاجتماعي قد أوجد مجموعة من التحديات التي تؤثر حتماً على الالتزام بالولاء. ولما كان الالتزام بالولاء يقتصر على زمان ومكان العمل إلا أنه إذا تسبب سلوك العامل خارج زمان ومكان العمل في اضطراب موضوعي يلحق بالمنشأة فيجب أخذ ذلك في الاعتبار.

وعليه، نقسم هذا المطلب إلى ثلاثة فروع على النحو الآتي:

- الفرع الأول: العوامل التي تؤثر على ولاء العامل
- الفرع الثاني: وسائل التواصل الاجتماعي والالتزام بالولاء
- الفرع الثالث: الإقرار بالاضطراب الموضوعي الذي يلحق بالمنشأة

الفرع الأول

العوامل التي تؤثر على ولاء العامل

الأداء الضعيف للعامل^(١).

تنص المادة (١/١٣٤) من قانون العمل المصري الجديد على أنه «يجب على العامل أن يؤدي بنفسه الواجبات المنوطة به بدقة وأمانة ، وذلك وفقاً لما هو محدد بالقانون ولوائح العمل ، وعقود العمل الفردية والجماعية ، وأن ينجزها في الوقت المحدد ، وأن يبذل فيها عناية الشخص المعتاد». ولذلك فالعامل ملزم بأداء العمل بأمانة وإخلاص لصاحب العمل. على أن مجرد كون العامل ضعيف الأداء لا يعني تلقائياً انتهاك التزام الولاء تجاه صاحب العمل.

⁽¹⁾ Cavico, Frank J., Bahaudin G. Mujtaba, and Stephen Muffler. "The duty of loyalty in the employment relationship: Legal analysis and recommendations for employers and workers, op.cit.p.4.

على سبيل المثال، في قضية *Wilson v. Nevada Affordable Housing Assistance Corporation*⁽¹⁾، قام صاحب العمل (NAHAC) بفصل مراقب مالي مهمل (ويلسون) بسبب إطلاق تحويل مالي بشكل غير صحيح، ومشاركة رمزها المصرفي (المفتاح الذي يُستخدم للتفويض بالتحويلات المالية) مع عمال آخرين، بالإضافة إلى إخفاقات أخرى مزعومة في الأداء. ومع ذلك، لم يقدم صاحب العمل أي أدلة للمحكمة تثبت أن العامل السابق كان يعمل لصالحه الشخصي. أصدرت المحكمة حكماً لصالح العامل السابق موضحةً أن "NAHAC لم تقدم أي أدلة على أن العامل تصرف بشكل يتعارض مع مصالح NAHAC، أو أنه كشف معلومات سرية لجهات خارجية مما أضر بـ NAHAC، أو أنه تنافس ضد NAHAC أو استغل فرصة تخص NAHAC. ادعاء NAHAC يعتمد بالكامل على انتهاك ويلسون للسياسات الداخلية فيما يتعلق بالتفويض الصحيح للتحويلات المالية والتعامل الصحيح مع الرموز المصرفية. كما أن الشركة لم تتضرر من هذه الانتهاكات للسياسات الداخلية. فتصرفات ويلسون لا تدعم ادعاء انتهاك التزام الولاء."

رفضت محكمة أخرى ادعاء صاحب العمل بانتهاك التزام الولاء ضد عدة عمال كانوا ينامون، ويستخدمون هواتفهم الشخصية، ويقرأون بريدهم الشخصي والصحف، ويشاهدون المواد الإباحية في غرفة مفاتيح كهربائية لفترات طويلة تتجاوز فترات الراحة المخصصة. وفقاً لتلك المحكمة، فإن هذه الأنشطة التي قام بها العاملون لا تُعتبر أفعالاً غير مخصصة، حتى لو كانت سلوكياتهم خاطئة⁽²⁾. اعتمدت المحكمة على سابقة قضائية سابقة تُقرر أن العامل الذي يفشل في أداء عمله، سواء كان يقضي الوقت في النوم أثناء العمل، أو تصفح الإنترنت، ومع ذلك يستمر في قبض راتبه الكامل، فإن هذا الفعل لا يُقارن بعمال يسرق أو يختلس من صاحب العمل عند تحليل ادعاءات انتهاك الولاء ضد العاملين العاديين⁽³⁾.

(1) *Wilson v. Nev. Affordable Hous. Assistance Corp.*, Case No. 2:15-cv-01387-APG-CWH (D. Nev. Mar. 30, 2017) available at: <https://casetext.com/case/wilson-v-nev-affordable-hous-assistance-corp>. آخر زيارة ٥ مايو ٢٠٢٤.

(2) *Laba v. Chi. Transit Auth., Corp.*, 14 C 4091 (N.D. Ill. Jan. 13, 2016) available at: <https://casetext.com/case/laba-v-chi-transit-auth-corp-1>. آخر زيارة ١٥ مايو ٢٠٢٤.

(3) *Instant Technology LLC v. Elizabeth DeFazio*, No. 14-2132 (7th Cir. 2015) available at: <https://law.justia.com/cases/federal/appellate-courts/ca7/14-2132/14-2132-2015-07-14.html>. آخر زيارة ٢٥ مايو ٢٠٢٤.

إلا أن ارتكاب العامل لخطأ مهني يبرر تعديل العقد، والخطأ المهني ينشأ عن عدم إلمام العامل أو عدم خبرته بنظام العمل المسند إليه^(١). ويعتبر مبرراً لتعديل عقد العمل جراء ارتكاب العامل لخطأ مهني. وتطبيقاً لذلك ما جاء بقضاء النقض المصري، من نقل طبيب من العمل بوظيفة المشرف الطبي إلى وظيفة طبيب عادي، بسبب الأخطاء والتقصيرات الشديدة الناتجة عن عدم كفايته لوظيفة المشرف الطبي^(٢).

سرية أنشطة العامل مقابل علم صاحب العمل^(٣)

ومعرفة ما إذا كانت الأنشطة المزعومة بعدم الولاء التي قام بها العامل قد تمت بشكل سري أو كانت معروفة لصاحب العمل هو عامل آخر مهم في تحديد المسؤولية. فالسرية تشير إلى سوء النية وتجعل القضية أقوى بأن التزام الولاء قد انتهك^(٤). على سبيل المثال، في إحدى قضايا محكمة الاستئناف الفيدرالية، أيدت المحكمة قراراً بعدم ولاء العامل عندما باع منتجات مستعملة لتجار التجزئة التابعين لصاحب العمل، على الرغم من أن العامل اعتقد أن المنتجات كانت ملكه، لأن صاحب العمل لم يكن على علم بالمبيعات^(٥).

للمقارنة، يشير البعض^(٦) إلى قضية محكمة فيدرالية بتطبيق قانون نيو جيرسي، *Hahn v. OnBoard, L.L.C.* (٢٠١١)، حيث رفضت المحكمة ادعاء صاحب العمل بعدم الولاء بناءً على قيام العامل بالترويج لمدونته الشخصية في إحدى الاجتماعات وتوزيع بطاقات مدونته الشخصية، والتي لم تذكر صاحب العمل، أثناء حضوره مؤتمراً تجارياً نيابة عن صاحب العمل، لأن صاحب العمل كان على علم مسبق بهذه الأنشطة ولم يعترض عليها^(٧).

مستوى العامل: العمال رفيعي المستوى مقابل العمال غير الإداريين

(١) د/ محمد عبد الغفار البيسيوني، سلطة رب العمل في الانفراد بتعديل عقد العمل، رسالة دكتوراه، عين شمس، ١٤١٥-١٩٩٤، ص ٢٢٦.
(٢) نقض مدني - جلسة ١٥/٤/١٩٧٠ الطعن رقم ٤١٦ لسنة ٣٤ ق، مجموعة المكتب الفني، س ٢١، ج ٢، ص ٦٣٠.

(٣) Cavico, Frank J., Bahaudin G. Mujtaba, and Stephen Muffler. "The duty of loyalty in the employment relationship: Legal analysis and recommendations for employers and workers, op.cit.p.9.

(٤) Selmi, M.op.cit.p. 398.

(٥) Court of appeals for the third circuit (2012). Colgate-Palmolive Company v. Tandem industries, 2012 US Dist. LEXIS 11290.

(٦) Warren, Marisa and Pedowitz, Arnie. Op.cit. p111.

(٧) *Hahn v. OnBoard, LLC*, Civil No. 09-3639 (MAS) (D.N.J. Oct. 5, 2011) available at: <https://casetext.com/case/hahn-v-onboard-1> آخر زيارة ١٢ مايو ٢٠٢٤

هناك علاقة بين منصب العامل ومسؤولياته وبين التزام الولاء. وفقاً لذلك، من المرجح أن يُطبق التزام الولاء على العمال رفيعي المستوى الذين يشغلون مناصب تتطلب الثقة والمسؤولية وبالتالي لديهم إمكانية الوصول إلى معلومات سرية، مقارنة بالعمال من المستوى الأدنى الذين لا يطلعون على أسرار العمل^(١). ومع ذلك، من المهم ملاحظة أنه ليس من الضروري أن يكون العامل مديراً أو عاملاً رفيع المستوى حتى يُفرض عليه التزام الولاء. فكما ذكرت إحدى المحاكم الفيدرالية بوضوح: "حتى العمال غير الإداريين... يمكن أن يتحملوا واجبات والتزامات معينة تستلزم التزام الولاء"^(٢). وبالتالي، يمكن أن يكون العامل الذي ينتهك التزام الولاء من المستوى الأدنى^(٣). كما يلاحظ البعض^(٤) أن "بعض المحاكم... خلصت إلى أن التزام الولاء ينطبق على جميع العمال، بغض النظر عن وضعهم في المنشأة".

في قضية *McClure v. Imperial Woodworking Company*^(٥)، كان العامل يشغل منصب نائب الرئيس والمدير التنفيذي للمشاريع في شركة تعمل في مجال تصميم وبناء التشطيبات الداخلية الفاخرة لتجارة التجزئة والضيافة على مستوى العالم. قدمت الشركة دعوى ضد العامل الذي كان يطالب بمكافآت غير مدفوعة. ادعت الشركة أن العامل انتهك التزام الولاء عندما قدم عرضاً منخفض السعر لمشروع، وفشل في حل نزاعات مع عميل، وفشل في تسوية نزاعات مع مقاول من الباطن، وسافر إلى هونغ كونغ على نفقة صاحب العمل لاستمالة عميل مهم لإنهاء علاقته مع الشركة. ولذلك، قضت المحكمة أن الفشل المتعمد في الحفاظ على العلاقات التجارية ومحاولة إفساد علاقة الشركة مع العميل يشكل انتهاكاً لالتزام الولاء.

الترويج أو توظيف زملاء العمل لدى صاحب العمل^(٦)

(1) Boyle, J.A.op.cit.p.674. Selmi, M.op.cit.p. 398.

(2) District court for the middle district of Florida (2014). Aquent LLC v. Mary Stapleton, 65 F. Supp. 3d 1339.

(3) District court for the District of Columbia (2015). Base one technologies, Inc. v. Mohammed Ali, 78 F. Supp. 3d 186.

(4) Lee, K. (2006). Anti-Employer blogging: Breach of duty of loyalty and the procedure for allowing discovery of a blogger's identity before service of process is affected. Duke Law & Technology Review, 2.p.13.

(5) District court for the district of Colorado (2017). McClure v. Imperial woodworking company, 2017 US Dist. LEXIS 125619.

(6) Cavico, Frank J., Bahaudin G. Mujtaba, and Stephen Muffler. "The duty of loyalty in the employment relationship: Legal analysis and recommendations for employers and workers, op.cit.p.10.

من المرجح أن تفسر المحاكم الأمريكية قيام العامل بالترويج لزملائه قبل انتهاء عمله لدعوتهم للانضمام إلى شركة منافسة جديدة على أنه انتهاك لالتزام الولاء^(١). ومع ذلك، نصحت إحدى المحاكم الفيدرالية، بتطبيق قانون كولورادو، بأن تحديد ما إذا كان الترويج لزملاء العمل يشكل انتهاكاً لالتزام الولاء هو استفسار يعتمد على الوقائع ويتطلب النظر في عدة عوامل، وهي:

- ١- طبيعة علاقة العمل بين الزميل وصاحب العمل، أي ما إذا كانت علاقة عمل حسب الرغبة^(٢) (at-will) أو بموجب عقد.
- ٢- تأثير الترويج على عمليات صاحب العمل.
- ٣- مدى أي وعود أو إغراءات قدمت للزملاء.
- ٤- ما إذا كان الزملاء "عمال أو مسؤولين رئيسيين".
- ٥- ما إذا كان الزملاء قد غادروا بشكل متزامن.
- ٦- هل أُتيح لصاحب العمل "فرصة لتوظيف وتدريب بدائل".

لتوضيح انتهاكات الترويج، في قضية Stuart C. Irby Company, Inc. v. Brandon Tipton (٢٠١٥) أمام محكمة الاستئناف الفيدرالية، قضت المحكمة بأن هناك أدلة كافية لمحاكمة تتعلق بانتهاك التزام الولاء عندما قام العامل، أثناء عمله لدى صاحب العمل، بالترويج لزملائه للعمل لدى منافس لصاحب العمل، والذي استقال العامل للعمل لديه، من خلال عدة مكالمات هاتفية ورسائل بريد إلكتروني ونصوص نصية إلى الزملاء^(٣).

(1) For example, Base One Technologies, Inc. v. Mohammed Ali, 2015; L-3 Communications Corporation v. Jaxon Engineering & Maintenance, Inc., 2015; Futch v. McAlister Towing Inc., 1999; Aquent LLC v. Mary Stapleton, 2014; Insurance Field Services, Inc. v. White & White Inspection & Audit Services, 1980.

(٢) "Employee at-will" هو مصطلح قانوني شائع في الولايات المتحدة يشير إلى علاقة عمل يمكن إنهاؤها من قبل أي من الطرفين (صاحب العمل أو العامل) في أي وقت، لأي سبب (طالما أنه ليس سبباً غير قانوني)، ودون سابق إنذار. بمعنى آخر، في حالة "at-will employment"، لا يحتاج صاحب العمل إلى تقديم سبب مشروع لإنهاء خدمة العامل، كما أن العامل يمكنه ترك العمل دون إشعار مسبق. ومع ذلك، هناك استثناءات لهذه القاعدة، مثل إنهاء العمل لأسباب تمييزية (مثل العرق، الجنس، الدين، الإعاقة، إلخ) أو انتقامية (مثل الإبلاغ عن مخالفات قانونية).

(3) Court of appeals for the eighth circuit (2015). Stuart C. irby company, Inc. v. Brandon Tipton, 796 F.3d 918.

وفي قضية Riggs Investment Management Corp. v. Columbia Partners, LLC

(١٩٩٧) أمام المحكمة الفيدرالية، قدم العامل معلومات سرية ومفصلة عن زملائه إلى منافس لصاحب العمل قبل استقالته للعمل لدى الشركة المنافسة. استخدم المنافس هذه المعلومات لاستقطاب عمال بعيداً عن صاحب العمل السابق. قضت المحكمة بأن العامل انتهك التزام الولاء لأنه لم يتصرف لصالح صاحب العمل وحصل على مصلحة تتعارض مع مصلحة صاحب العمل^(١).

ومع ذلك، عندما يترك العامل عمل صاحب العمل، يُسمح للعامل السابق بإخبار زملائه السابقين بأنه يبدأ عملاً جديداً، وإعطائهم بطاقة عمل أو ما يعادلها، ويطلب منهم الانضمام إلى شركته الجديدة، ما لم يكن العامل السابق ملتزماً بشرط عدم الترويج أو عدم الاستقطاب في العقد مع صاحب العمل السابق^(٢).

استخدام العامل لقوائم العملاء

ويحدث انتهاك لالتزام الولاء إذا استخدم العامل، أثناء عمله لدى صاحب العمل، قوائم العملاء ومعلومات الاتصال الخاصة بهم للتواصل مع عملاء صاحب العمل لجذبهم إلى عمل المنافسة الخاص به^(٣). كقاعدة عامة، لا يجوز للعامل استخدام قوائم مكتوبة للعملاء أو الزبائن التي قام بتجميعها أثناء فترة عمله وأخذها معه عند المغادرة، لأن هذه القوائم ستُعتبر ملكية سرية وخاصة لصاحب العمل السابق^(٤). ومع ذلك، إذا قام العامل السابق بتطوير القائمة بنفسه ولم تكن هناك قيود تعاقدية على أخذ واستخدام القائمة، فهناك بعض المحاكم أجازت للعامل أخذ القائمة

⁽¹⁾ District court for the district of Columbia (1997). Riggs investment management corp. v. Columbia Partners, LLC., 966 F. Supp. 1250.

⁽²⁾ Cavico, F.C. & Mujtaba, B.G. (2014). Legal challenges for the global manager and entrepreneur (2nd Edn). Dubuque, Iowa: Kendall Hunt Publishing Company.p.30.

⁽³⁾ District court for the southern district of New York (2015). Shamrock Power Sales, LLC v. John Scherer, US District LEXIS 133650.

⁽⁴⁾ Reuschlein, H.G & Gregory, W.A. (1979). Handbook on the [law](#) of agency and partnership. St. Paul, Minnesota: West Publishing Company. Chapter 7, Section 68, p.120.

واستخدامها^(١). وبالمثل، إذا قام العامل بتطوير القائمة من خلال الترويج للعملاء بمفرده أو قبل عمله لدى صاحب العمل، فلن يكون هناك انتهاك لالتزام الولاء^(٢).

في قضية First Financial Bank, N.A. v. Bauknecht (٢٠١٤)^(٣)، ترك عامل يعمل في القروض عمله في بنك ليعمل في مؤسسة إقراض منافسة وقام بنسخ أو تجميع "قاعدة بيانات رئيسية" تحتوي على أسماء ٦١٥ فردًا وتتضمن معلومات الاتصال لبعضهم، وملاحظات عنهم، وبيانات أخرى متنوعة. ادعى صاحب العمل أن تجميع وأخذ مثل هذه القائمة الرقمية يشكل انتهاكًا للولاء. وادعى البنك أن العامل السابق انتهك واجبه الائتماني للولاء عن طريق: أولاً: استخدام نظام الكمبيوتر الخاص بالمدعي لإنشاء قاعدة البيانات الرئيسية للعملاء التي استخدمها لاحقًا للمنافسة ضد المدعي. ثانيًا: إجراء استفسارات مستهدفة عن قروض عملاء المدعي ليتمكن من نقل هذه المعلومات ومعلومات الحسابات المصرفية إلى Graymont (المؤسسة المالية المنافسة). ثالثًا: سرقة ممتلكات البنك من المدعي. رابعًا: حرمان المدعي من الوصول إلى هاتف العمل الخاص به، والذي استخدمه للمنافسة ضد المدعي حتى قبل استقالته. خامسًا: التنسيق مع Graymont بشأن نقل قروض المدعي.

أوضحت المحكمة أن العمال ينتهكون واجبهم الائتماني عندما يتخذون إجراءات، مثل تنزيل أو نسخ بيانات صاحب العمل، من أجل المنافسة مع صاحب العمل بعد انتهاء عملهم... وهذا يشمل، على سبيل المثال، أخذ قوائم العملاء بشكل غير صحيح.

الاتصال بالعملاء والترويج لهم أثناء العمل لدى صاحب العمل^(٤)

سيتم تفسير قيام العامل بالترويج لعملاء صاحب العمل قبل انتهاء فترة عمله على أنه فعل غير مخلص من قبل المحاكم^(٥). في قضية Riggs Investment Management Corp. v. Columbia Partners,

⁽¹⁾ Florida court of appeals (1992). Harlee v. Professional services industries, Inc., 619 So.2d 298.

⁽²⁾ District court for the southern district of New York (2013). Judy Poller v. Bioscript, 974 F. Supp. 2d 204.

⁽³⁾ District court for the central district of Illinois (2014). [First financial bank, N.A. v. Bauknecht, 71 F. Supp. 3d 819.](#)

⁽⁴⁾ Cavico, Frank J., Bahaudin G. Mujtaba, and Stephen Muffler. "The duty of loyalty in the employment relationship: Legal analysis and recommendations for employers and workers, op.cit.p.12.

^(٥) راجع:

LLC (١٩٩٧)^(١) المذكورة سابقاً، وجدت المحكمة أن التزام الولاء قد انتهك لأن العامل السابق قدم معلومات مفصلة عن عملاء صاحب العمل إلى منافس قبل استقالته للانضمام إلى المنافس، واستخدم المنافس هذه المعلومات للترويج وجذب العملاء من صاحب العمل السابق.

مثال آخر هو قضية Shamrock Power Sales, LLC v. John Scherer (٢٠١٥) أمام المحكمة الفيدرالية، حيث قام العامل، وهو مندوب مبيعات، أثناء عمله، بإنشاء عمل منافس بشكل سري، واستولى على معلومات الاتصال الخاصة بالعملاء وقوائم الأسعار ومعلومات سرية أخرى، وتواصل سرّاً مع العملاء وحاول جذبهم بعيداً عن صاحب العمل، وحذف اسم صاحب العمل من أوامر الشراء، وأمر العملاء بعدم إرسال أوامر الشراء إلى صاحب العمل. قضت المحكمة بأن الأدلة أظهرت أن هذا السلوك كان غير مخلص، بالتالي انتهك التزام الولاء بشكل كبير^(٢).

في قضية AudioVisual Group, LLC. v. Christopher Green (٢٠١٤)، بتطبيق قانون ولاية فرجينيا، قضت المحكمة بأن العامل، وهو مهندس مبيعات، انتهك التزام الولاء من خلال إصدار فواتير لـ ٣٤ عميلاً كانوا أيضاً عملاء قدم لهم صاحب العمل عروض أسعار؛ علاوة على ذلك، كان العامل في طور تقديم عروض أسعار لـ ٢٩ مشروعاً منفصلاً لعملاء حاليين أو محتملين لصاحب العمل^(٣).

علاوة على ذلك، لا يهم إذا لم يقم العامل ببدء الاتصال بعميل صاحب العمل. لا يزال هناك انتهاك لالتزام الولاء إذا وافق العامل على القيام بالعمل لصالح عميل صاحب العمل دون إبلاغ صاحب العمل^(٤). كما أوضحت

L-3 Communications Corporation v. Jaxon Engineering & Maintenance, Inc., 2015; Futch v. McAlister Towing Inc., 1999; Insurance Field Services, Inc. v. White & White Inspection & Audit Services, 1980.

⁽¹⁾ District court for the district of Columbia (1997). Riggs investment management corp. v. Columbia Partners, LLC., 966 F. Supp. 1250.

⁽²⁾ District court for the southern district of New York (2015). Shamrock Power Sales, LLC v. John Scherer, US District LEXIS 133650.

⁽³⁾ District court for the eastern district of Virginia (2014). Audio-visual group, LLC. v. Christopher Green, 2014 US District LEXIS 25413 .

⁽⁴⁾ District court for the district of Maryland (2013). EDI Precast, LLC v. Raymond K. Carnahan, Jr., 982 F. Supp. 2d 616.

إحدى المحاكم الفيدرالية، في مثل هذه الحالة "لا يوجد تفسير معقول لـ "الأمانة والتصرف العادل" يسمح للعامل بأخذ العمل المقدم له من قبل عميل صاحب العمل لنفسه، أثناء عمله لدى صاحب العمل، دون إبلاغ صاحب العمل أو العميل بأنه يستغل هذه الفرصة لنفسه. مثل هذا الاستغلال يتعارض بوضوح مع أي مفهوم للولاء"^(١).

ومع ذلك، كما أشارت إحدى المحاكم الفيدرالية بتطبيق قانون كولورادو، " ... يمكن للعامل أن يخبر العملاء بأنه ينوي ترك عمله، ولكن لا يجوز له الترويج لهؤلاء العملاء للانتقال إلى عمل منافس أثناء بقاءه عاملاً لدى صاحب العمل"^(٢). لذلك يُسمح للعامل، "إذا كان محظوظاً بما يكفي لتذكر من هم عملاء صاحب العمل السابق... أن يروج للعمل بينهم"^(٣). وبالتالي، عندما يترك العامل عمل صاحب العمل، يُسمح للعامل السابق بإخبار عملائه السابقين بأنه يبدأ عملاً جديداً، وإعطائهم بطاقة عمل أو ما يعادلها، وطلب منهم التعامل مع شركته أو منصبه الجديد، وبالطبع، لن يُسمح بمثل هذا الترويج إذا كان العامل السابق ملتزماً بشرط عدم الترويج أو عدم المنافسة في العقد مع صاحب العمل السابق"^(٤).

ويلاحظ أن علم صاحب العمل بسلوك العامل الضار بالمنشأة وعدم اعتراضه على ذلك يحمل على مظنة التسامح، ففي قضية *Hahn v. OnBoard, L.L.C.*^(٥)، كلفت شركة OnBoard ، عدد من عمالها من بينهم Robert Hahn ، لحضور مؤتمر تجاري نيابة عنها. أثناء تواجده في المؤتمر، وزع Hahn بطاقات مدوّنته التي تضمنت عنوان موقعه الشخصي، وحسابه على Twitter ، وعنوان مدونته.

على الرغم من أن OnBoard كانت على علم بأن Hahn يدير موقعاً إلكترونياً وحساباً على Twitter ومدونة، إلا أنها لم تكن على دراية بأنه كان يوزع هذه البطاقات ويروج لهذه الأنشطة أثناء المؤتمر.

(1) District court for the district of Maryland (2013). EDI Precast, LLC v. Raymond K. Carnahan, Jr., 982 F. Supp. 2d 616.

(2) District court for the district of Colorado (2015). L-3 Communications corporation v. Jaxon engineering & maintenance, inc., 125 f. supp. 3d 1155.

(3) Reuschlein, H.G & Gregory, W.A.op.cit. Chapter 7, Section 68.

(4) Cavico, F.C. & Mujtaba, B.G. (2014). Legal challenges for the global manager and entrepreneur, op.cit, p.33.

(5) *Hahn v. OnBoard, LLC*, Civil No. 09-3639 (MAS) (D.N.J. Oct. 5, 2011) available at: <https://casetext.com/case/hahn-v-onboard-1> آخر زيارة ١٢ مايو ٢٠٢٤

ادعت الشركة أن Hahn خرق واجب حسن النية والولاء تجاهها من خلال، من بين أمور أخرى، الترويج لنشاطه التجاري ومدونته أثناء المؤتمر. ذكرت OnBoard أن Hahn حضر المؤتمر "حصرياً نيابة عن ولمصلحة OnBoard"، ولكن خلال المؤتمر، لم يتصرف كما لو كان مرتبطاً بالشركة. وبدلاً من ذلك، كان "ينخرط بشكل نشط، جريء، وعلني" في الترويج لنشاطه التجاري ومدونته الشخصية، بما في ذلك توزيع ما يصل إلى 24 بطاقة عمل شخصية تحتوي على مدونته وحسابه على Twitter، ولكن دون أي معلومات اتصال خاصة بـ OnBoard.

خلصت المحكمة إلى أنه على الرغم من أن Hahn وزّع بطاقات مدونته خلال المؤتمر، إلا أن "المعرفة المسبقة لـ OnBoard بعدم اعتراضها على امتلاك المدعي لمدونة كانت ضارة بشكل خاص بادعائها." وبناءً على ذلك، رفضت المحكمة دعوى OnBoard المتعلقة بخرق التزام الولاء.

الفرع الثاني

وسائل التواصل الاجتماعي والالتزام بالولاء

وسائل التواصل الاجتماعي والتدوين⁽¹⁾

اليوم، مع انتشار وسائل التواصل الاجتماعي في مكان العمل وخارجه، تم توسيع نطاق التزام ولاء العامل وعواقب انتهاكاته بشكل كبير إلى العالم "الاقتراضي"⁽²⁾. وبالتالي، يمكن تفسير انتقاد العامل لصاحب العمل أو

(1) Cavico, Frank J., Bahaudin G. Mujtaba, and Stephen Muffler. "The duty of loyalty in the employment relationship: Legal analysis and recommendations for employers and workers, op.cit.p.14.

(2) Warren, Marisa and Pedowitz, Arnie. Op.cit. p113. Lee, K. Op.cit. p.14. Cavico, F.C., Mujtaba, B.G., Muffler, S.C. & Samuel, M. (2013a). Social media and the workplace: Legal, ethical and practical consequences for management. Journal of Law, Policy and Globalization, 12(1), pp.1-46, p.15. Lee, K. Op.cit. p.14.

العملاء أو الزبائن على وسائل التواصل الاجتماعي أو من خلال التدوين على أنه انتهاك للالتزام الولاء^(١). يمكن أيضاً انتهاك التزام الولاء إذا قام العامل بنشر معلومات سرية على وسائل التواصل الاجتماعي. بالطبع، يجب أن يعرف صاحب العمل هوية العامل المخالف. وبالتالي، فإن المشكلة العملية والقانونية الرئيسية تكمن في إذا تم النشر أو التدوين بشكل مجهول. بعبارة أخرى ماذا عن الحالات التي يختبئ فيها المدون المعادي لصاحب العمل خلف ستار المجهولية على الإنترنت لنشر تعليقات أو إفشاءات معادية لصاحب العمل؟^(٢).

انتهاك التزام الولاء عبر وسائل التواصل الاجتماعي

وجدت المحاكم أن تواصل العامل مع العامة بشأن صاحب العمل قد يشكل انتهاكاً لالتزام الولاء. على سبيل المثال، في قضية Marsh v. Delta Airlines, Inc.^(٣)، تم وقف، ثم فصل، عامل خدمة عملاء في Delta بعد أن عمل في الشركة لمدة تسعة وعشرين عاماً بسبب كتابته رسالة إلى المحرر نُشرت في صحيفة Denver Post ينتقد فيها Delta. تضمنت الرسالة انتقاداً شديداً لقرار Delta بتوظيف عمال متعاقدين بالساعة ليحلوا محل العاملين الدائمين الذين تم تسريحهم. وبعد نشر الرسالة، تم فصل Marsh بسبب "سلوك لا يليق بعامل في Delta". رفع Marsh لاحقاً دعوى قضائية بتهمة الفصل غير المشروع استناداً إلى قانون Colorado المتعلق بسلوك العمال خارج أوقات العمل، وكذلك بتهمة خرق العقد. رأت المحكمة أن تصرفات Marsh شكلت خرقاً لواجبه الضمني بالولاء تجاه Delta، نظراً لأنه لم يكن يحاول تنبيه العامة إلى مشكلة تتعلق بالسلامة، ولم يسعَ إلى حل شكاواه من خلال نظام التظلمات في Delta.

(1) Lee, K. Op.cit. p.14.

(2) Lee, K. Op.cit. p.16

(3) Marsh v. Delta Air Lines, Inc., 952 F. Supp. 1458 (D. Colo. 1997). Available at: <https://law.justia.com/cases/federal/district-courts/FSupp/952/1458/1432176/>. آخر زيارة للموقع

كيف يمكن لوسائل التواصل الاجتماعي أن تهدد حماية الأسرار التجارية

يجب على العامل أن يحافظ على أسرار العمل، فلا يفشى المعلومات المتعلقة بالعمل متى كانت سرية بطبيعتها ، أو وفقاً للتعليمات الكتابية الصادرة عن صاحب العمل^(١) . كما يحظر على العامل العمل لدى الغير سواء بأجر ، أو دون أجر إذا كان في قيامه بهذا العمل ما يخل بحسن أدائه لعمله أو يمكن الغير ، أو يساعده على التعرف على أسرار المنشأة ، أو منافسة صاحب العمل^(٢).

ولذلك يمنع الالتزام بالسرية العامل من إفشاء أي معلومات تتعلق بالشركة طالما كانت تتمتع بطابع سري. ويستهدف هذا الالتزام بشكل رئيسي الحفاظ على أسرار العمل^(٣)، فقد قضي بأن انتهاكه يُعتبر إخلالاً بالالتزام بالولاء^(٤). ونظراً لأن الهدف هو حماية الأسرار الصناعية أو التجارية، فإن هذا الالتزام يبقى سارياً حتى بعد انتهاء عقد العمل. ورغم كونه ضمنيًا، إلا أن هذا الالتزام غالباً ما يتم النص عليه في عقود العمل في بعض القطاعات الحساسة.

وتشكل وسائل التواصل الاجتماعي مشكلة كبيرة لأصحاب العمل الذين يسعون إلى حماية أسرارهم التجارية. وأساس هذه المشكلة هو سهولة استخدام هذه المنصات وغياب الوعي لدى المستخدمين حول ماهية التصرفات غير اللائقة. على سبيل المثال، على الرغم من أن العمال غالباً ما يعبرون عن استيائهم من أصحاب العمل، فقد تم فصل العديد منهم بسبب نشرهم شكاوى عن رؤسائهم على وسائل التواصل الاجتماعي^(٥).

(١) المادة (٩/١٣٤) من قانون العمل الجديد.

(٢) المادة (٢/١٣٦) من قانون العمل الجديد.

(٣) Art. L. 1227-1 C. trav.

(٤) CA Douai, 30 juin 1993, RJS 6/1994, n° 833.

(٥) Warren, Marisa and Pedowitz, Arnie, op.cit.p.100.

في إحدى الحالات، تم فصل عاملة في كونيتيكت بعد أن نشرت على Facebook تعليقاً وصفت فيه مديرها بأنه "نذل كالمعتاد" عقب جدال نشب بينهما في نفس اليوم^(١). في حالة أخرى، تم فصل نادلة في كارولاينا الشمالية بعد أن نشرت على حسابها في Facebook تعليقاً وصفت فيه أحد الزبائن بأنه "بخيل عديم القيمة" بعد أن ترك لها إكرامية مخيبة للآمال^(٢).

وبنفس القدر من التأثير، يمكن للعمال نشر معلومات سرية عن أصحاب عملهم، مثل المنتجات الجديدة قيد التطوير، أو أرقام المبيعات الداخلية، أو خطط تسريح العاملين المقبلة^(٣).

ولكي تُعتبر المعلومات سرّاً تجارياً، يجب أن تُحفظ بسرية، وأن يكون لها قيمة تجارية ناتجة عن عدم شيوعها، وألا تكون متاحة أو قابلة للاستنتاج بسهولة بالوسائل المشروعة^(٤). "وكقاعدة عامة، كلما كانت المعلومات أكثر تفصيلاً وصعوبة في الحصول عليها، زادت احتمالية اعتبارها سرّاً تجارياً"^(٥).

أما قانون العمل المصري فقد ألزم العامل بأن يحافظ على أسرار العمل ، فلا يفشى المعلومات المتعلقة بالعمل متى كانت سرية بطبيعتها ، أو وفقاً للتعليمات الكتابية الصادرة عن صاحب العمل^(٦).

^(١) انظر جيسكا مارتينيز، "NLRB ضد American Medical Response: قضية نادرة لحماية حرية تعبير العاملين على فيسبوك"، مجلة بيركلي للتكنولوجيا والقانون (7) THE BOLT : مارس ٢٠١١، (<http://btlj.org/?p=111>)، قام المجلس الوطني لعلاقات العمل (NLRB) برفع دعوى ضد الشركة، American Medical Response (AMR) في كونيتيكت، مدعياً أن هذا الفصل يشكل ممارسة عمل غير عادلة، حيث أن بموجب قانون العلاقات الوطنية للعمل (NLRA) ، يحق للعاملين مناقشة "شروط وظروف العمل".

⁽²⁾ See Eric Frazier, Facebook Post Costs Waitress Her Job, THE CHARLOTTE OBSERVER (May 17, 2024), <http://www.charlotteobserver.com/2010/05/17/1440447/facebook-post-costswaitress-her.html>.

⁽³⁾ See Pamela Fyfe, Facebook + Employees = Yikes!, BLUE AVOCADO (Apr. 2 2024), <http://www.blueavocado.org/node/511>.

(تصف كيف قام أحد مديري المنظمات غير الربحية بنشر على فيسبوك أن وكراته تفكر في تسريح عاملين).

⁽⁴⁾ See UNIFORM TRADE SECRETS ACT § 1 (amended 1985).

⁽⁵⁾ Russell Beck, Social Networking and Trade Secret Protection, NEW ENGLAND IN-HOUSE. <http://newenglandinhouse.com/2011/02/09/social-networking-and-tradesecret-protection/>. (آخر زيارة في ٢٠ يناير ٢٠٢٥).

ويمثل شرط سرية المعلومات تحديًا خاصًا لمستخدمي وسائل التواصل الاجتماعي. في الواقع، حتى المستخدم الذي ينشر معلومات بحسن نية، على الرغم من أن ما يسمى بـ "إعدادات الخصوصية"^(٢)، فإن وسائل التواصل الاجتماعي تعرض للجمهور معلومات يُعتقد أنها "محفوظة بسرية". على سبيل المثال، تنص سياسة خصوصية Facebook على أن "المعلومات التي تشاركها على Facebook يمكن نسخها أو إعادة مشاركتها من قبل أي شخص يمكنه رؤيتها"، كما أن Facebook قد "يشارك معلوماتك استجابة لطلب قانوني (مثل مذكرة تفتيش أو أمر محكمة أو استدعاء قضائي)"^(٣).

وفي حين أن صفحة الخصوصية الخاصة بـ LinkedIn تنص على أن المستخدمين يمكنهم مشاركة أكبر أو أقل قدر من المعلومات حسب اختيارهم، إلا أنها تحذر أيضًا من أنه عند نشر محتوى في مجموعة على LinkedIn أو ربط ملفك الشخصي على LinkedIn بحسابك على Twitter، فقد تصبح معلوماتك الشخصية متاحة للجمهور^(٤).

فالحفاظ على سرية قوائم العملاء أصبح أمرًا معقدًا بشكل خاص بسبب استخدام وسائل التواصل الاجتماعي. وعلى الرغم من أن الشركات وعمالها من غير المرجح أن ينشروا علنًا مستندات تحمل عناوين مثل "قوائم العملاء السرية" أو "الأسرار التجارية"، فإن قائمة جهات الاتصال الخاصة بالعامل على مواقع التواصل المهني مثل LinkedIn و Facebook و Twitter قد تفتح المجال للقول بأن قائمة العملاء قد تم الكشف عنها ولم تعد سرية^(٥).

(١) المادة (٩/١٣٤) من قانون العمل الجديد.

(٢) تتيح إعدادات الخصوصية لمستخدمي وسائل التواصل الاجتماعي إمكانية تقييد من يمكنه رؤية معلوماتهم الشخصية.

(٣) Facebook Data Use Policy, FACEBOOK.COM, www.facebook.com/full-data-usepolicy (last updated Sept. 23, 2024).

(٤) LinkedIn Privacy Policy, LINKEDIN, http://www.linkedin.com/static?key=privacy_policy (last visited Aug. 28, 2024).

(٥) Warren, Marisa and Pedowitz, Arnie, op.cit.p.101.

على سبيل المثال، في LinkedIn، يقوم الأفراد عادةً بـ"الاتصال" بعملائهم من خلال إرسال دعوة لهم. إذا قبل العميل الدعوة، فسيصبح العامل والعميل متصلين إلكترونياً – وبشكل علني. ومنذ تلك اللحظة، سيظهر العملاء في قائمة جهات الاتصال الخاصة بالعامل.

لم تتناول سوى محاكم قليلة تأثير وسائل التواصل الاجتماعي على إمكانية اعتبار قائمة العملاء سرًا تجاريًا محميًا قانونيًا. في قضية *Sasqua Group, Inc. v. Courtney*⁽¹⁾، التي نظرت فيها محكمة المقاطعة الشرقية لنيويورك، قضت المحكمة بأنه على الرغم من أن قائمة العملاء الخاصة بصاحب العمل يمكن أن تكون مؤهلة للحماية كسر تجاري، فإن "الانتشار الواسع للمعلومات المتاحة من خلال الاستخدام الكامل للإنترنت يطرح أمراً مختلفاً". وتتلخص وقائع القضية في أن *Sasqua Group* شركة استشارية متخصصة في البحث التنفيذي وتوظيف المتخصصين في قطاع الخدمات المالية. "تحفظ *Sasqua* بقاعدة بيانات مركزية لمعلومات العملاء تم تجميعها على مدى سنوات من قبل عامليها، وتتضمن معلومات الاتصال بالعملاء، والملفات الشخصية، وتفضيلات التوظيف، وتوثيق التفاعلات السابقة مع العملاء، والسير الذاتية، وغيرها من المعلومات. يتم إدارة قاعدة البيانات بواسطة فني حاسوب، وبحسب *Sasqua*، فهي تحتوي على معلومات سرية للغاية.

قررت لوري كورتني، إحدى عاملات التوظيف في *Sasqua*، مغادرة الشركة وإنشاء شركتها الخاصة للاستشارات في نيويورك. وعند مغادرتها، قام فني الحاسوب في *Sasqua* بإزالة وصولها إلى قاعدة بيانات العملاء. في الأسابيع التالية، أبلغ العديد من عملاء *Sasqua* الشركة بأنهم لن يعملوا معهم بعد الآن، وأنهم سيعملون بدلاً من ذلك مع كورتني من خلال شركتها الجديدة. نتيجة لذلك، سعت *Sasqua* إلى استصدار أمر قضائي يمنع كورتني من استخدام جهات اتصال الشركة، بحجة أن هذه البيانات "سرية ومملوكة" كأسرار تجارية، وأن معلومات العملاء "ليست متاحة من مصدر عام" ولا يمكن نسخها بسهولة.

جادلت كورتني بأن قوائم عملاء *Sasqua* لا ينبغي أن تكون مؤهلة للحماية كأسرار تجارية، لأن جميع العاملين تقريباً في قطاع أسواق رأس المال الذي تخدمه *Sasqua* لديهم معلومات الاتصال الخاصة بهم متاحة على *Bloomberg* و *LinkedIn* و *Facebook* أو قواعد بيانات أخرى متاحة للجمهور. خلال جلسة الاستماع،

⁽¹⁾ 22. No. CV 10-528, 2010 WL 3613855 (E.D.N.Y. Aug. 2, 2010) (Magistrate Report and Recommendation adopted in its entirety by District Judge Arthur D. Spatt in *Sasqua Group, Inc. v. Courtney*, No. 09-cv-528, 2010 WL 3702468 (E.D.N.Y. Sept. 7, 2010)).

شهدت كورتنى بأن "هوية الشركات العاملة في أسواق رأس المال يمكن تحديدها بسهولة من خلال البحث على الإنترنت، أو في دليل الهاتف، أو في المنشورات التجارية، أو من خلال الإعلانات الإعلامية الخاصة بالشركات". كما أوضحت أنها تستطيع الحصول على اسم المحترف، والمسمى الوظيفي الحالي، والسيرة الذاتية، وتفضيلات التوظيف من مصادر مثل Bloomberg وLinkedIn وFacebook والبحث العام في Google^(١).

خلصت المحكمة إلى أنه نظرًا لأن كورتنى أظهرت أنه يمكن الحصول على المعلومات السرية المزعومة بشكل مشروع عبر وسائل التواصل الاجتماعي وبحث بسيط على الإنترنت، فإن قائمة عملاء الشركة لا تستحق الحماية كسر تجاري^(٢).

الفرع الثالث

الإقرار بالاضطراب الموضوعي الذي لحق بالمنشأة

الأصل أن السلوك الشخصي للعامل لا يكون محل تبعية لصاحب العمل، فتبعية العامل تدور وجودا وعدما مع السلوك المهني، فيأتمر العامل بأوامر صاحب العمل المتعلقة بالعمل فقط. وهذا يفترض أن العامل يتمتع بسلوك قويم خارج نطاق العمل.

ولذلك أقرت محكمة النقض بإمكانية اتخاذ قرار الفصل بناءً على سلوك العامل إذا ما أدى هذا السلوك، بالنظر إلى وظيفته وهدف المؤسسة، إلى إحداث اضطراب واضح داخل هذه الأخيرة^(١). ومع ذلك، فإن الشروط تختلف، إذ

^(١) كما شهدت كورتنى بأن "الأشخاص يضعون ملفاتهم الشخصية بالكامل على لينكد إن". المرجع السابق في الصفحة * ١٤.

^(٢) من المهم ملاحظة أن شركة Sasqua لم تطلب من كورتنى التوقيع على اتفاقية سرية. كما أن الشركة لم تتخذ إجراءات معقولة لحماية قاعدة البيانات المعنية. المرجع السابق في الصفحة * ١٩. لم تكن أجهزة الكمبيوتر الخاصة بها محمية بكلمات مرور، وكان جميع العاملين يتمتعون بحرية الوصول إلى قاعدة البيانات، سواء في مكان العمل أو عن بُعد من المنزل. المرجع السابق في الصفحات * ١٦، * ١٨. لم تحتو قاعدة البيانات على إشارات أو علامات تشير إلى أن المعلومات الواردة فيها سرية لتذكير العاملين بأن هذه المعلومات محمية.. تمت مشاركة قاعدة البيانات مع شركاء أعمال محتملين دون قيود.. كما ذكرت المحكمة، "فشلت Sasqua في اتخاذ حتى الخطوات الأساسية لحماية سرية المعلومات الواردة في قاعدة البيانات الخاصة بها". المرجع السابق في الصفحة * ١٩.

يُشترط أن يكون السلوك الشخصي، غير المخالف، قد أدى إلى آثار موضوعية وحقيقية داخل المؤسسة. ولذلك قضي بعدم إثبات صاحب العمل للاضطراب الذي قد تسببت فيه داخل المؤسسة الكاثوليكية اكتشاف التوجه الجنسي لشماس، ومع ذلك، فقد تم قبول هذا الاضطراب، في حالة مُعلّمة في مدرسة بروتستانتية غيّرت ديانتها^(٢)، وأيضاً في حالة إعادة زواج أستاذ في مؤسسة مسيحية^(٣).

يمكن أن ينجم الاضطراب عن التداعيات التي لوحظت في المنشأة نتيجة الأفعال التي ارتكبها عامل في إطار حياته الشخصية، حتى لو لم يتبنّ سلوكاً يتعارض مع القيم الخاصة التي تتبناها المنشأة، أو لم تؤثر تلك الأفعال بأي شكل على قدرته على أداء مهامه. وقد أقرت محكمة النقض في هذا السياق بفصل عامل حُكم عليه بتهمة اغتصاب ابنة إحدى زميلاته في العمل، على أساس أن هذا الوضع خلق اضطراباً ملموساً داخل القسم الذي كانا يعملان فيه معاً^(٤). وقد صدر الحكم نفسه في حالة سلوك عامل تجاه رفيقته التي كانت تعمل معه في المنشأة، والذي أدى إلى اعتقاله في مكان العمل؛ إذ كان صاحب العمل يخشى تكرار وقوع حوادث جديدة، مما شكّل اضطراباً موضوعياً ملموساً يبرر الفصل لسبب حقيقي وجدي^(٥).

يمكن أن ينجم الاضطراب الموضوعي أيضاً عن اكتشاف، أثناء أحداث تتعلق بالحياة الخاصة، عدم أمانة العامل المتصلة بالمهام الموكلة إليه. في هذا السياق، تم قبول فصل مدير تجاري في بنك خضع للملاحقة القانونية بسبب جرائم تتعلق بالإضرار بالممتلكات (السرقية وتهريب المركبات)؛ حيث أن سلوك المعني، نظراً لوظائفه ولأهداف الشركة، خلق بالفعل اضطراباً ملموساً داخل المنشأة^(٦). وصدر الحكم ذاته بشأن العاملة التي ارتكبت عمليات احتيال ضد صندوق الضمان الاجتماعي، رغم أنها كانت عاملة فيه ومسؤولة عن الكشف عن هذه الاحتيالات. ولذلك اعتبرت محكمة النقض أن هذا خطأ جسيماً نظراً لواجب الأمانة والوفاء الخاص الذي كان يتعين عليها الالتزام به بسبب وظيفتها^(٧). إن الاعتراف بهذا الواجب الخاص بالأمانة يعفي صاحب العمل من التزامه

(1) Soc. 17 avril 1991, JCP 1991, II, 21724.

(2) Soc. 27 nov. 1986, Bull. civ. V, p. 420

(3) Ass. plén. 19 mai 1978, n° 76-41211, Bull. civ. 1978, n° 1, p. 1.

(٤) « : Ass. plén. 26 sept. 2012, n° 11-11247، الهيئة العامة، ٢٦ سبتمبر ٢٠١٢، رقم ١١-١٢٤٧ : » إذا

كان، من حيث المبدأ أنه لا يجوز فصل العامل لسبب يتعلق بحياته الخاصة، فإن الأمر يختلف عندما يؤدي سلوك المعني بالأمر، بالنظر إلى مهامه ولأهداف الخاصة بالشركة، إلى خلق اضطراب ملموس داخلها.

(5) Soc. 9 juil. 2002, n° 00-45068.

(6) Soc 25 janv. 2006, n° 04-44918, Bull2006, V, n° 26, p. 25.

(7) Soc. 25 févr. 2003, Dr. soc. 2003, p. 265.

بإثبات عناصر موضوعية تُنسب إلى العامل في الشركة وتشكل الاضطراب الموضوعي. كما قضي بأن شركة حراسة كانت محقة في فصل عامل مكلف بالأمن، كان يقوم بسرقات من المتاجر التي كُلِّف بتأمينها خارج ساعات عمله؛ فقد كان سلوك المعني، بالنظر إلى مهامه، يبرر فرض مستوى معين من الأمانة عليه والذي أخفق فيه بشكل جسيم^(١).

في المقابل، قضي بأن صاحب العمل في وكالة السيارات لا يمكنه لوم سكرتيرته على شراء سيارة من علامة تجارية مختلفة عن تلك التي يبيعها، حيث كانت العاملة حرة، في حياتها الشخصية، في شراء السلع أو المنتجات أو البضائع التي تختارها^(٢). كما أن العلاقة التي تقيمها عاملة مع عامل آخر تعتبر أيضاً جزءاً من حياتها الشخصية، وبالتالي لا يمكن أن تشكل سبباً للفصل^(٣). وأخيراً، تم اعتبار أن تلقي العامل لمجلة إباحية تم إرسالها له إلى مكان عمله لا يشكل إخلالاً بالالتزامات الناتجة عن عقد عمله، مما يبرر عدم قدرة صاحب العمل، دون انتهاك احترام الحياة الخاصة للعامل، على الاستناد إلى محتوى مراسلة خاصة لمعاقبة المتلقي^(٤).

المطلب الثاني

الولاء بعدم ارتكاب الأفعال الضارة بمصلحة المنشأة

إن الالتزام بالولاء يفرض على العامل عدم المساس بمصالح الهيكل الذي يوظفه، ويجب على العامل، بطبيعة الحال، الامتناع عن أي تنافس غير شريف خلال فترة تنفيذ العقد. يمكن أن ينطوي الولاء، في بعض الظروف، على سلسلة من الالتزامات المعروفة باسم الالتزامات المشتقة، التي تهدف إلى تنظيم سلوك العامل، ولا سيما حريته في التعبير، خارج التطبيق الضيق لعقد العمل. ومع ذلك، فإن هذه الالتزامات، المحددة بمدة العقد، تستفيد من مجال واسع من التطبيق، حيث يمكن أن تفرض على العامل خارج أوقات وأماكن العمل. ولذلك نقسم هذا المطلب إلى فرعين:

• الفرع الأول: التزام عدم المنافسة

(1) Soc. 20 nov. 1991, n° 89-44605.

(2) Soc. 22 janv. 1992, n° 90-42517.

(3) Soc. 21 déc. 2006, n° 05-41140.

(4) Ch. mixte, 18 mai 2007, no 05-40803, RDT 2007, p. 527, obs. A. AUBERT-MONPEYSEN ; D. 2007, p. 2137.

• الفرع الثاني: انتقاد صاحب العمل

الفرع الأول

التزام عدم المنافسة

يحظر قانون العمل المصري الجديد على العامل ممارسة نشاط مماثل للنشاط الذي يمارسه صاحب العمل أثناء قيام علاقة العمل أو الاشتراك في نشاط من هذا القبيل ، سواء بصفته شريكاً ، أو عاملاً^(١) .

فمنافسة صاحب العمل أثناء قيام علاقة العمل من قبيل خيانة الأمانة^(٢)؛ فالعامل يلتزم بالولاء لصاحب العمل وهو ما يوجب عليه الامتناع عن أي فعل من شأنه الإضرار بهذا الولاء^(٣).

إن مفهوم الولاء يتجاوز الإطار التعاقدي، إذ يحمل بالنسبة للعامل دلالة حقيقية، حيث ظهر هنا، على وجه الخصوص، التزام عدم المنافسة. فقد قررت محكمة النقض أنه « لا يمكن للعامل، دون أن يخل بالالتزامات الناتجة عن عقد عمله، ممارسة نشاط اقتصادي منافس لنشاط صاحب العمل، خلال مدة عقد عمله »^(٤). وتوضح في حكم آخر أنه « يتعين على العامل، حتى في غياب بند صريح، الالتزام بعدم المنافسة تجاه صاحب العمل حتى انتهاء عقده »^(٥). وهكذا، يتحمل العامل، طوال مدة عقد العمل، التزاماً بعدم المنافسة يفرض عليه قانوناً^(٦)، يمنعه من تطوير أي نشاط لنفسه بشكل مستقل أو لصالح طرف ثالث منافس لصاحب عمله. ومع ذلك، في غياب أحكام خاصة أو بند حصري، لا يُلزم العامل خلال مدة العقد بالعمل لدى صاحب العمل واحد. إذ سيكون من غير العدل منع العامل من جمع وظائف متعددة، لا سيما إذا كانت بدوام جزئي، طالما أنه لا يوجد أي ضرر يُخشى منه^(٧).

من المشروع في الواقع أن يُطلب من العامل حد أدنى من الاحترام تجاه صاحب العمل، والذي من المفترض أنه يتعاون معه من أجل هدف مشترك. إن فكرة التعاون تستبعد في الواقع أن يقوم العامل، خارج أوقات العمل، بأفعال ضارة بصاحب العمل. ويتعارض مع متطلبات التنفيذ الأمين لعقد العمل أن يُسمح للعامل بتطوير نشاط تنافسي مع

(١) المادة (٣/١٣٦) من قانون العمل المصري الجديد.

(٢) د/ عبد الله مبروك النجار، مبادئ تشريع العمل، دار النهضة العربية، الطبعة الرابعة، القاهرة، ٢٠٠٤، ص ٣١٤.

(٣) في هذا المعنى راجع: د/ محمد عبدالفتاح علي محمد، مرجع سابق، ص ٤٤٤.

(٤) Com. 8 févr. 1965, Bull. civ. III, n° 96, D. 1965, somm. 96.

(٥) Soc. 5 mai 1971, Bull. civ. V, n° 327.

(٦) Y. SERRA, Obligation de non-concurrence, D. 2008, Jurisp.

(٧) Amic, Léa, op.cit, p.530.

نشاط المنشأة التي توظفه، لأنه يمتلك، بسبب وظائفه، وسائل غير عادية للمنافسة، مما يسبب إخلالا بالمساواة في وسائل المنافسة^(١)، وبالمثل، لا يمكن أن يكون الشخص متعاوناً ومنافساً في نفس الوقت^(٢).

المنافسة المباشرة مقابل غير المباشرة

هناك عدة عوامل يجب أخذها في الاعتبار عند تحديد ما إذا كان العامل قد انتهك التزام الولاء. أولاً وقبل كل شيء، المنافسة المباشرة ضد صاحب العمل أثناء العمل لديه تُعتبر انتهاكاً واضحاً لالتزام الولاء^(٣). كما ذكرت إحدى المحاكم الفيدرالية، عند تطبيق قانون مقاطعة كولومبيا: "من المعتاد أن يُمنع العامل من التصرف بأي طريقة تتعارض مع عمله، ويجب أن يمارس حسن النية والولاء في أداء واجباته، ولا يجوز له استخدام وقت صاحب العمل أو أدواته أو معلوماته الخاصة لبناء عمل منافس^(٤)".

على سبيل المثال، في قضية *Futch v. McAlister Towing Inc.* (١٩٩٩) أمام المحكمة العليا في ولاية كارولينا الجنوبية، قضت المحكمة بأن التزام الولاء قد انتهك عندما بدأ العامل عملاً منافساً، وخفض أسعار صاحب العمل، واستهدف عملاء صاحب العمل الحاليين طالباً منهم الالتزام بالشركة الجديدة، وجذب زملاء العمل للعمل في الشركة الجديدة. ومع ذلك، حتى إذا كانت المنافسة ضد صاحب العمل غير مباشرة، فقد تجد المحكمة أن التزام الولاء قد انتهك^(٥). وبالتالي، يمكن للعامل أن يتصرف بشكل يضر بصاحب العمل لصالح منافس أو لصالح جهة أخرى قد تكون صاحب عمل محتمل للعامل^(٦).

(1) Y. SERRA, Les fondements et le régime de l'obligation de non-concurrence, RTD. com. 1998, p. 7.

(2) J.-E. RAY, Fidélité et exécution du contrat de travail, Dr. Soc. 1991, n°5, p. 376.

(3) Selmi, M. (2012). The restatement's supersized duty of loyalty provision. Employee Rights and Employment Policy Journal, 16, pp.395-411, p.399.

(4) *Base One Techs., Inc. v. Ali*, 78 F. Supp. 3d 186 (D.D.C. 2015) available at: <https://casetext.com/case/base-one-techs-inc-v-ali-1> آخر زيارة ١٤ مايو ٢٠٢٤.

(5) *Cameco, Inc. v. Gedicke*, 157 N.J. 504, 724 A.2d 783 (N.J. 1999) available at: <https://casetext.com/case/cameco-inc-v-gedicke?> آخر زيارة ١٤ مايو ٢٠٢٤.

(6) Boyle, J.A. (2000). Surveys of recent developments in New Jersey law. Seton hall law review, 30, pp.671-681, p.673.

للتوضيح، في قضية Cameco, Inc. v. Gedicke (١٩٩٩) أمام المحكمة العليا في نيوجيرسي، قضت المحكمة بأن المساعدة المقدمة لمنافس صاحب العمل، مثل خلط شحنات بضائع صاحب العمل مع بضائع منافسين وتقديم بضائع المنافسين أولاً، على الرغم من كونها سلوكاً غير مباشر، إلا أنها أضرت بصاحب العمل وبالتالي انتهكت التزام الولاء. تعليق المحكمة العليا في نيوجيرسي في قضية Cameco, Inc. v. Gedicke (١٩٩٩) كان مفيداً، حيث رأت المحكمة أنه حتى لو كانت المساعدة المقدمة لمنافس صاحب العمل طفيفة، فقد يحدث انتهاك لالتزام الولاء؛ بينما إذا كانت المساعدة غير مباشرة، يجب على صاحب العمل إثبات أن المنافس تلقى مساعدة كبيرة.

مثال واضح لانتهاك العاملة لالتزام الولاء تجاه صاحب عملها من خلال المنافسة المتزامنة

في قضية Adesanya v. Novartis Pharmaceuticals Corporation (٢٠١٦)^(١)، انتهكت العاملة التزام الولاء تجاه صاحب عملها من خلال العمل بشكل متزامن في منافسة مباشرة مع الشركة. وفقاً لعقد العمل، وافقت العاملة على "تكريس أفضل جهودها وولائها الكامل لأداء وظيفتها في نوفارتيس وعدم شغل أي وظيفة أخرى أو الانخراط في أي أعمال قد تؤثر سلباً على قدرتها على أداء مسؤولياتها الوظيفية في نوفارتيس". كما حظرت سياسة تضارب المصالح في نوفارتيس شغل وظيفة ثانية تتنافس مع مصالح الشركة أو امتلاك أي حصة مباشرة أو غير مباشرة في أعمال منافسة. ومع ذلك، انتهكت العاملة هذه الشروط منذ بداية عملها في نوفارتيس بعدم الكشف عن أنها وزوجها يمتلكان شركة فرعية تتعاون مع شركات أدوية أخرى لتطوير وتسويق منتجاتها في منافسة مباشرة مع نوفارتيس.

قضت المحكمة لصالح نوفارتيس في دعواها بانتهاك التزام الولاء وسياسة تضارب المصالح. وأوضحت المحكمة أنه بموجب نظريات انتهاك التزام الولاء في نيوجيرسي، يجب على صاحب العمل إثبات: وجود علاقة عمل بين العامل وصاحب العمل وانتهاك التزام الولاء؛ وثمة ضرر لصاحب العمل.

⁽¹⁾ Adesanya v. Novartis Pharms. Corp., Case No. 2:13-cv-05564(SDW)(SCM) (D.N.J. Aug. 15, 2016) available at: <https://casetext.com/case/adesanya-v-novartis-pharms-corp-2> آخر زيارة ١٦ مايو ٢٠٢٤ ؟

لخصت المحكمة الوقائع ووجدت أن العاملة انتهكت التزام الولاء، وهي التي كانت قد رفعت دعوى كمدعية لانتهاك اتفاقية العمل وعدم دفع مستحقاتها من صاحب العمل. وفيما يلي بعض النتائج التي توضح كيف يمكن للعامل أن يحرم صاحب العمل من "الولاء الكامل"^(١):

- "هنا، لا خلاف على وجود علاقة عمل بين المدعية (العاملة) والمدعى عليه (نوفارتيس). كما أنه لا شك في أن المدعية انتهكت التزام الولاء بموجب القانون العام والتزاماتها التعاقدية بموجب سياسة تضارب المصالح في نوفارتيس. كلاهما يحظر على المدعية التصرف بشكل يتعارض مع مصالح نوفارتيس أو المنافسة مع الشركة. تحظر سياسة تضارب المصالح بشكل صريح شغل وظيفة ثانية مع منافس لنوفارتيس أو تقديم أي خدمات له، أو الانخراط في أي عمل خارجي قد يؤثر على الوقت أو الاهتمام الذي يجب تخصيصه لشؤون نوفارتيس، أو يقلل من قدرة العامل على أداء مسؤولياته، أو يحرم نوفارتيس من الولاء الكامل."

- "من خلال الترويج النشط لقبول وظائف استشارية مع منافسي نوفارتيس ودفع مئات الساعات لهم دون الكشف عن ذلك العمل الخارجي أو الحصول على موافقة عليه، قامت المدعية بشكل غير مقبول بالمنافسة مع صاحب عملها وقسمت الولاء الذي كانت تدين به لنوفارتيس."

- "من الواضح أيضاً أن المدعى عليه تعرض للضرر، فقد دفعت نوفارتيس للمدعية مقابل وظيفة بدوام كامل، لكن المدعية استنزفت الوقت الذي كانت تدين به لنوفارتيس في أنشطة أخرى. وبالتالي، خسرت نوفارتيس الأموال التي دفعتها للمدعية مقابل وقت لم تكرسه للشركة."

وصور عدم المنافسة تكاد تكون متشابهة؛ حيث يقوم العمال، خلال مدة عقد عملهم، بإجراء محادثات، سواء بينهم أو مع عمال من منشأة منافسة مباشرة، ثم يغادرون صاحب العمل الأول لتأسيس أو الانضمام إلى المنشأة الثانية أو الجديدة التي تم إنشاؤها. يحدث أن تكون هذه الأفعال مصحوبة، حتى قبل انتهاء عقد العمل المعني، بممارسات تتعلق بالتواصل مع عملاء صاحب العمل الأول (مثل إرسال بطاقات عمل، أو مستندات إعلانية تتعلق بالشركة الجديدة)؛ أو حتى سرقة ملفات العملاء من صاحب العمل الأول. وقد أدانت محكمة النقض، في حكمين

^(١) وحسنا فعل المشرع المصري حينما نص على ذلك صراحة، حيث حظر على العامل العمل لدى الغير سواء بأجر، أو دون أجر إذا كان في قيامه بهذا العمل ما يخل بحسن أدائه لعمله أو يمكن الغير، أو يساعده على التعرف على أسرار المنشأة، أو منافسة صاحب العمل. المادة (٢/١٣٦) من قانون العمل المصري الجديد.

صادرين في عامي ١٩٨٤^(١) و ١٩٨٥^(٢)، هذا النوع من السلوك، وهي تميز في هذا الصدد بين الأفعال الفعلية للمنافسة والأفعال التحضيرية للمنافسة. فالأفعال الفعلية محظورة، وتتمثل في إرسال بطاقات عمل إلى عملاء صاحب العمل، قبل استقالة العامل، تفيد بإنشاء الشركة الجديدة، وكون العامل قد كرس نفسه لنشاط شركة منافسة لصاحب العمل خلال مدة عمله. أما الأفعال التحضيرية فلا تشكل انتهاكاً للالتزام بعدم المنافسة^(٣).

المنافسة مقابل الاستعداد للأعمال Competition v. Mere Business Preparation

من الواضح، كما تم التأكيد، أن بدء العامل وإدارة عمل منافس أثناء العمل لدى صاحب عمل يُعتبر فعلاً غير مخلص وغير قانوني (قضية *Furmanite America, Inc. v. T.D. Williamson, Inc.*, 2007)^(٤). ومع ذلك، فإن مجرد الاستعداد لفتح عمل منافس، حتى لو كان استعداداً نشطاً أثناء العمل لدى صاحب العمل، قد يكون مسموحاً به^(٥).

كما ذكرت إحدى المحاكم الفيدرالية^(٦)، فإن مجرد "الاستعدادات" أو "الترتيبات" للمنافسة، بما في ذلك التخطيط لشراء أو حتى شراء عمل منافس، قد يكون مسموحاً به، طالما لم يتم الترويج للعملاء للعمل المنافس، ولم يتم الاستيلاء على معلومات سرية، ولم يتم القيام بأي تصرفات تضر مباشرة بصاحب العمل أو تتنافس معه أثناء

(1) Soc. 15 nov. 1984, n° 01-15874.

(2) Com. 22 janv. 1985, n° 06-15896.

(3) Soc. 5 mai 1971, Bull. civ. V, n° 327, p. 276 :

"إن الإعداد البسيط لنشاط بديل مستقبلي يصبح ساري المفعول عند انتهاء التزامات عدم المنافسة ليس أمراً غير قانوني".

(4) *Furmanite America, Inc. v. T.D. Williamson, Inc.*, 506 F. Supp. 2d 1134 (M.D. Fla. 2007) available at: <https://casetext.com/case/furmanite-america-inc-v-td-williamson?q=Furmanite%20America,%20Inc.%20v.%20T.D.%20Williamson,%20Inc.,%202007&sort=relevance&p=1&type=case&tab=keyword&jxs=&resultsNav=false> ؟ آخر زيارة ١٨ مايو ٢٠٢٤ .

(5) For example, *McGowan & Company v. Roger F. Brogan*, 2015, applying Texas law; *Harllee v. Professional Services Industries, Inc.*, 2012; *T Synthes, Inc. v. Emerge Medical, Inc.*, 2014, applying Pennsylvania law.

(6) *Synthes, Inc. v. Emerge Med., Inc.*, CIVIL ACTION NO. 11-1566 (E.D. Pa. Jun. 11, 2014) available at: <https://casetext.com/case/synthes-inc-v-emerge-med> ؟ آخر زيارة ٢٠ مايو ٢٠٢٤ .

العمل لديه. علاوة على ذلك، قد يكون تأسيس شركة للمنافسة مع صاحب العمل وتطوير منتجات أو تصاميم منافسة مسموحًا به أيضًا، طالما لم يتم استخدام موارد صاحب العمل أو الاستيلاء على معلومات سرية، مثل خطط المنتجات الجديدة أو بيانات التسعير.

كما ذكرت إحدى المحاكم: بالتأكيد، استخدام موارد صاحب العمل لبدء شركة منافسة يُعتبر منافسة غير مشروعة^(١).

ومع ذلك، كما يشير البعض^(٢)، "قد يكون من الصعب التمييز بين الخط الفاصل بين الاستعداد البسيط والمنافسة النشطة." غالبًا ما تُعتبر هذه القضية الحاسمة مسألة وقائع يجب أن تقررها المحكمة، وعادة ما تكون هيئة المحلفين، والتي ستحتاج إلى النظر في جميع الوقائع والظروف المحيطة بالقضية (قضية Synthes, Inc. v. Emerge Medical, Inc., 2014). مثال على التخطيط أو الاستعداد البسيط قبل مغادرة العمل لدى صاحب العمل هو تقديم نماذج لتأسيس شركة أو عمل جديد^(٣). ولتوضيح الاستعداد البسيط، فإن أفعالاً مثل تنظيم العمل المنافس، أو فتح حساب بنكي، أو تأمين مساحة مكتبية، قد تم اعتبارها أفعالاً مسموحًا بها ولا تُعتبر أفعالاً غير مخصصة من قبل العامل^(٤).

ومع ذلك، إذا أضر العامل بصاحب العمل أثناء عملية الاستعداد لهذا العمل المنافس، مثل الترويج للعملاء أو الزملاء، أو تحويل الأعمال إلى الشركة الجديدة، على سبيل المثال، عن طريق تحويل طلبات عروض الأسعار من العملاء المحتملين إلى الشركة الجديدة، أو إعاقة أداء صاحب العمل، فإن العامل يكون مسؤولاً^(٥).

^(١) الإشارة السابقة.

^(٢) Gray, S. (2000). Futch v. McAlister towing Inc.: Transforming the punitive effect of a breach of the employee duty of loyalty. South Carolina Law Review, 51, pp.927-938, p.929.

^(٣) Gray, S.op.cit.p.930.

^(٤) Fish v. Adams, 401 So. 2d 843 (Fla. Dist. Ct. App. 1981) available at: <https://casetext.com/case/fish-v-adams>. آخر زيارة ٢٢ مايو ٢٠٢٤.

^(٥) Selmi, M.op.cit.p. 399. District court for the southern district of Texas (2015). McGowan & company v. Roger F. Brogan, 93 F. Supp. 3d 624.

مثال آخر على حالة "تجاوز العامل الحدود" بين الاستعداد البسيط والمنافسة المباشرة غير القانونية هو قضية *Synthes, Inc. v. Emerge Medical, Inc.*, 2014 أمام المحكمة الفيدرالية^(١). تناولت القضية عاملاً رفيع المستوى يُدعى ماروتا، الذي ادعى أنه كان يخطط فقط ثم أسس عملاً منافساً في مجال الأجهزة الطبية يُسمى Emerge مع صاحب عمله السابق، Synthes. قضت المحكمة، بتطبيق قانون بنسلفانيا، بأن العامل السابق انتهك التزام الولاء. وشرحت المحكمة ذلك على النحو التالي:

- على الرغم من أن مجرد الترويج والاجتماع مع مستثمرين محتملين لصالح Emerge قد لا يُعتبر بمفرده منافسة، فإن الاجتماع مع مستثمرين محتملين – وهم أيضاً عملاء لـ Synthes – بهدف جذبهم بعيداً عن Synthes يُعتبر منافسة.

- على الرغم من أن الاجتماع مع شركات محاسبة ومحامين قد يُعتبر استعداداً، فإن الاجتماع مع هؤلاء الأفراد خلال وقت عمل Synthes ودفع تكاليف ذلك الوقت لصالح Synthes يُعتبر منافسة.

- على الرغم من أن ماروتا كان يحق له التعاقد مع مورد خارجي لتصميم وتطوير المنتجات الأولية، فإن الاستيلاء على معلومات سرية لصالح Synthes لتسهيل تصميم وتطوير منتجات منافسة ليس مسموحاً به.

- أخيراً، قد لا يكون استخدام عنوان بريد إلكتروني لصالح Emerge مشكلة، ولكن استخدامه للتواصل مع عملاء محتملين هم عملاء حاليون لـ Synthes يصل إلى مستوى المنافسة.

ومع ذلك، فإن العمال الذين يتدخلون بشكل نشط في تعاملات صاحب عملهم الحالي في محاولة للمنافسة لاحقاً ضد نفس صاحب العمل يكونون قد انتهكوا التزام الولاء. هذا ما حدث في قضية *Hearing Associates, Inc. v. Downs* (٢٠١٧)^(٢) حيث كانت الطبيبة العاملة تخطط بالفعل لمغادرة عملها لدى المدعي وفتح عيادة سمعية منافسة عن طريق إقناع الملاك بإلغاء عقود تأجير مساحات مكتبية مع المدعي واستبدالها بعقود مع شركتها الجديدة المنافسة خلال الشهرين الأخيرين من عملها لدى المدعي. ومع ذلك، أقرت المحكمة بأنه لا يوجد خط دقيق بين المنافسة غير المسموح بها والاستعداد المسموح به. وبالتالي، فإن تحديد ما إذا كانت أفعال العامل تشكل انتهاكاً

(1) District court for the eastern district of Pennsylvania (2014). *Synthes, Inc. v. Emerge medical, Inc.*, 25 F. Supp. 3d 617.

(2) Mich. court of appeals (2017). *Hearing associates, Inc. v. Downs*, 2017 Minn. App. Unpub. Lexis 499.

لالتزام الولاء هو مسألة وقائع يجب أن تقررهما، عادةً، هيئة المحلفين بناءً على مجمل الظروف. بالطبع، بمجرد أن ينهي العامل علاقة العمل مع صاحب العمل، يمكنه المنافسة مع صاحب العمل السابق، ما لم تكن هناك بنود تعاقدية تحظر ذلك^(١).

فبدون بند عدم المنافسة، يمكن للعامل بحرية تشكيل شركة تنافسية لشركة صاحب عمله، بشرط ألا تبدأ هذه الشركة نشاطها إلا بعد انتهاء عقد العمل^(٢). فقضي بأنه في غياب اتفاق عدم المنافسة، لا يوجد ما يمنع العامل من منافسة الشركة التي يغادرها عند انتهاء عقد عمله، حيث يمكنه التحضير لنشاطه المستقبلي خلال مدة العقد بشرط ألا يبدأ هذا النشاط قبل أن يصبح الإنهاء فعلياً^(٣). وبالمثل، فإن العامل الذي يستخدم المعدات المعلوماتية للشركة التي توظفه خلال ساعات العمل التي يدين بها لصاحب العمل، لنشاط مهني مختلف، يخل بالتزامه بالولاء^(٤). في هذه القضية، كان العامل قد شارك في نشاط مكثف للبيع والتسويق، من خلال المشاركة في نشاط تجاري منافس لنشاط شركة صاحب عمله.

إذا كانت المنافسة من العامل تقليدياً تستهدف التعاون أو ممارسة نشاط مشابه بشكل مباشر لنشاط صاحب العمل، فقد تم تطبيق تعريف أكثر مرونة للمنافسة، يستند إلى تقييم فعلي للظروف. وقد قضت محكمة الاستئناف بأن استخدام العامل لوظائفه، دون علم وبدون إذن من صاحب العمل، من أجل مباشرة وتطوير وتشجيع أنشطة حتى لو كانت غير تنافسية من خلال شركات طرف ثالث، هو ما قد يميز الإخلال بالالتزام بالولاء، بالنظر إلى طبيعة المنصب الذي يشغله والمهام الموكلة إليه، عندما تكون هذه الأنشطة بالنظر إلى طبيعة وظائف العامل داخل الشركة، تلحق الضرر بصاحب العمل^(٥). وقد نقضت محكمة النقض هذا الحكم وأكدت تطبيقاً أكثر صرامة للمنافسة، حيث قضت بأنه، طالما لم تتضمن أي بند في العقد منع العامل من ممارسة أي نشاط مهني خارج الشركة التي توظفه،

(1) District court for the district of Columbia (2016). Hedgeye risk management, LLC v. Paul Heldman, 196 F. Supp.3d 40.

(2) Com. 2 mars 1982, D. 1988, I.R. 53.

(3) Com. 22 janvier 1985, n° 06-15896

(4) CA Rouen, Ch. Soc. 11 sept. 2007, n° 2007-342581.

(5) CA Douai, 31 janv. 2005.

فإن المصالح التي قد تكون لديه في شركات لها علاقة تجارية مع صاحب العمل لا يمكن أن تشكل سبباً للفصل، استناداً إلى الإخلال بالالتزام بعدم المنافسة^(١).

كما أوضحت في حكم آخر أن مجرد وجود خطر تعارض المصالح لا يمكن أن يشكل سبباً حقيقياً وجاداً للفصل، دون أن يكون هناك إخلال مسبق بالالتزام بالولاء من جانب العامل^(٢)، وجاء في هذا الحكم، أن انتهاك الالتزام بعدم المنافسة لا يُفترض، بل يجب إثباته، كما أنه يجب أن يتأسس، عند الاقتضاء، بالنظر إلى وظائف العامل في المنشأة، وبالتالي، فإن حارس العقار الذي يؤسس شركة مقاولات خلال فترة عمله، دون الإفصاح عن استثماره، والذي يلجأ بشكل منهجي إلى هذه الشركة للقيام بالأعمال اليومية للعقار، لا يخل بالتزامه بالولاء، طالما لم يكن هناك أي بند في عقد العمل يمنعه من ممارسة نشاط مهني خارج شركة صاحب العمل، وأن النشاط المنسوب إلى العامل لم يكن متعارضاً مع وظائفه، ولا ضاراً بمصالح الشركة.

على أنه بمجرد انتهاء العقد، يصبح العامل حراً في منافسة صاحب العمل السابق، في حالة عدم وجود بند يمنع المنافسة. وبالتالي، تُعتبر المنافسة غير المشروعة هي التوصيف الذي يربط بين النشاط الجديد للعامل، الذي هو بحد ذاته قانوني، والحالة التعاقدية السابقة التي كانت قائمة بين صاحب العمل والعامل. واستند القضاء بشكل خاص إلى مبدأ حرية العمل ليقدر أنه يمكن للعامل قانوناً التفاوض والحصول على وعد بالتوظيف قبل أن يتوقف عن العمل لدى صاحب العمل الذي ينوي مغادرته^(٣). إن مجرد تأمين تعاون عامل يتمتع بكفاءة عالية ورغبة في الانفصال، دون أي إساءة، عن علاقة تعاقدية ولوقت يتوقف فيه وجود هذه العلاقة التعاقدية، لا يمكن أن يشكل خطأ يلزم صاحب العمل الثاني بتعويض الأضرار الناتجة عن انتقال عامل سابق إلى خدمة منافس^(٤).

وبالمثل، لا يمكن أن يتعرض حق عامل، حتى لو كان إدارياً بارزاً في التسلسل الهرمي، في وضع معرفته، حتى تلك المكتسبة خلال مسيرة طويلة ومكلفة للشركة، في خدمة صاحب عمل منافس أصبح بالفعل عاملاً لديه، شريطة أن لا يكشف للآخر أو يستغل لمصلحته، الأسرار الصناعية أو التجارية لصاحب عمله السابق^(٥). يمكن أيضاً لصاحب العمل تكليف عامل بمهام وأماكن يعتبر أن هذا العامل سيكون فعالاً فيها، نظراً لأنه كان قد عمل لدى

(1) Soc. 21 sept. 2006, n° 05-41477.

(2) Soc. 3 déc. 2008, n° 07-44159.

(٣) انظر:

CA Paris, 17 mars 1967.

(4) CA Paris, 7 mai 1986.

(5) CA Paris, 23 oct. 1986.

منافسه في نفس المهام^(١). في جميع الأحوال، فإن مجرد العمل مع عملاء صاحب العمل السابق لا يكفي لتوصيف المنافسة غير المشروعة^(٢). يجب أن يؤخذ بعين الاعتبار حرية العمل، فهذه الأخيرة محمية دستوريا.

في الواقع، يجب التوفيق بين الالتزام بالولاء وحرية التجارة كحق دستوري. ويبدو أن الاجتهادات القضائية قد اتخذت موقفاً قاسياً تجاه العمال المفرطين في النشاطات الريادية، حيث قامت عاملة في مكتب كاتب عدل بإنشاء شركة عقارية تمثل نشاطاً منافساً لنشاط صاحب العمل وضمن نفس القطاع، دون إخباره مسبقاً، فاعتبرت المحكمة أن هذا يعد انتهاكاً للالتزام بالولاء، ومن ثم بوجود خطأ جسيم يجعل استمرار عقد العمل أمراً مستحيلاً^(٣). جاء هذا الحكم متمشياً مع حكم سابق أصدرته محكمة النقض، حيث قضت بأن إخفاء العامل عن صاحب العمل مشاركته في شركة منافسة مباشرة يعد انتهاكاً للالتزام بالولاء^(٤). ويبرر هذا التشدد الظاهر من الاجتهادات القضائية بشأن الالتزام بالولاء الظروف المحيطة، حيث يتم عادةً تطبيق تقييم صارم. على سبيل المثال، قضى بأن انتهاك الالتزام بالولاء يتحقق عندما يشارك العامل في نشاط شركة منافسة يديرها أفراد من عائلته المقربة^(٥).

الفرع الثاني

انتقاد صاحب العمل^(٦)

القاعدة العامة

يُفرض على العامل التزام بالتحفظ كي لا يسيء إلى سمعة المنشأة التي يعمل فيها. فإذا كان من حقه انتقاد صاحب العمل، فيجب أن يمارس هذا الحق بقدر من الاعتدال^(٧). كما أن العمال التنفيذيين مُلزَمون بواجب خاص

(1) Soc. 12 juin 1986, n° 41-11588.

(2) Soc. 5 mai 2004, n° 2004-023511.

(3) CA Lyon, 17 janvier 2013, n° 11/07128.

(4) Soc. 14 mai 1997, n° 94-43625.

(5) CA Versailles 18 juin 2010, n° 08/02226, 17ème Ch

(6) Cavico, Frank J., Bahaudin G. Mujtaba, and Stephen Muffler. "The duty of loyalty in the employment relationship: Legal analysis and recommendations for employers and workers, op.cit.p.13.

(7) CA Versailles, 24 nov. 1995, RJS 2/1996, n° 204.

يحظر عليهم إظهار خلافاتهم علناً مع قرارات قادة الشركة^(١)؛ فلا يجب عليهم بأي حال من الأحوال التعليق المفرط على سياسات صاحب العمل، وبالطبع، يُمنع تماماً التلفظ بالإهانات^(٢).

يمكن أن يكون انتقاد العامل لصاحب العمل أو الإضرار بسمعته سبباً للاعتقاد بأن العامل تصرف بشكل غير مخلص^(٣). القضية الشهيرة التي تعتمد على انتقاد العامل لصاحب العمل هي قضية Marsh v. Delta Airlines (٢٠١١) أمام المحكمة الفيدرالية، بتطبيق قانون كولورادو، حيث نشر عامل خدمة عملاء في دلتا خطاباً إلى المحرر في صحيفة Denver Post ينتقد فيه شركة الطيران لتوظيفها عمال بعقود بالساعة لاستبدال العمال بدوام كامل الذين تم تسريحهم. تم إنهاء خدمة عامل خدمة العملاء في النهاية، وهو القرار الذي أيدته المحكمة بسبب انتهاك التزام الولاء الضمني^(٤).

استثناءات تتعلق بالسياسة العامة، الإبلاغ عن المخالفات، وعلاقات العمل

هناك استثناءات للقاعدة العامة، حيث يتم تغليب اعتبارات أخرى على انتقاد العامل لصاحب العمل. قامت معظم الولايات بإنشاء استثناء قضائي يُسمى استثناء "السياسة العامة"، حيث لا يمكن فصل العامل، حتى لو كان عاملاً حسب الرغبة دون حماية تعاقدية، لانتهاكه السياسة العامة الأساسية للولاية، والتي تشمل إبلاغ السلطات عن صاحب العمل لحماية الصحة والسلامة العامة^(٥). على سبيل المثال، في قضية Marsh v. Delta Airlines (٢٠١١) المذكورة سابقاً، أشارت المحكمة، عند الحكم لصالح صاحب العمل، إلى أن انتقاد العامل لشركة الطيران لم يكن محاولة لإبلاغ الجمهور بوجود مشكلة تتعلق بالسلامة، كما أشارت إلى أن العامل لم يستخدم نظام الشكاوى الخاص بالشركة، وهي وقائع قد تغير القرار لصالح العامل المفصول^(٦).

(1) Soc. 11 oct. 1984, Bull. V, n° 366, p. 273.

(2) Soc. 14 déc. 2000, Bull. V, n° 263, p. 163.

(3) Warren, Marisa and Pedowitz, Arnie. Op.cit. p113. Lee, K. Op.cit. p.14.

(4) District court for the district of Colorado (1997). Marsh v. Delta Airlines, Inc., 952 F. Supp. 1458.

(5) Cavico, F.C. & Mujtaba, B.G. (2014). Legal challenges for the global manager and entrepreneur, op.cit, p.33.

(6) District court for the district of Colorado (1997). Marsh v. Delta Airlines, Inc., 952 F. Supp. 1458.

المطلب الثالث

النطاق الشخصي للولاء

مدى تطبيق الولاء على أقارب العامل

من الشائع أن يهتم محيط العامل بنفس المجالات وأن يعمل في نفس القطاع المهني. عملياً، قد يؤدي هذا إلى تضارب مصالح يصعب تحمله، سواء من قبل الشركة أو من قبل العامل نفسه. خاصة أنه عند التوظيف، يكون من الصعب على صاحب العمل محاولة الحد من المشكلة من خلال تزويد العامل باستبيان مفصل يتيح نظرة شاملة على أنشطة الزوج، أو الأبناء، أو الوالدين. حتى لو بررت حساسية المهام المتوقعة، أن يسأل صاحب العمل عن البيئة المهنية العائلية للمرشح، يبقى هناك مشكلة الروابط التي قد تظهر أو الوظائف التي قد يتم شغلها بعد التوظيف. غير أن الشك في العامل الذي يعمل أحد أقاربه لدى منافس أقل وضوحاً من الحالة التي يشارك فيها العامل نفسه في نشاط منافس لصاحب العمل من خلال علاقة غير مباشرة؛ فقد قضي بأن المدير الفني لشركة تنظيف قام بإنشاء شركة مغسلة مع زوجته وتواصل مع عملاء صاحب العمل لصالح شركته يرتكب خطأ جسيماً⁽¹⁾.

اقترح البعض⁽²⁾ بخصوص تطبيق التزام الولاء على المقربين من العامل، أخذ المستوى الوظيفي للمعنيين معياراً. صحيح أن المسؤولين التنفيذيين أكثر عرضة للتعامل مع معلومات حساسة، لكن قد تكون سكرتيرة الإدارة أيضاً على دراية ببيانات سرية، مما قد يجعل ارتباطها بعامل منافس يطرح نفس المشاكل كما لو كانت إطاراً وظيفياً. كما أن طبيعة العلاقة التي تربط العمال المعنيين يمكن أن تكون حاسمة. ومع ذلك، يمكن ملاحظة أن قرب شخصين لا يعتمد بالضرورة على نوع الروابط القانونية التي تجمعهما. وأخيراً، قد يلعب حجم الشركة دوراً؛ ففي شركة صغيرة، تتداول المعلومات بسهولة أكبر مقارنة بمجموعة كبيرة.

يجب مع ذلك تجنب الانحرافات الذاتية وعدم توسيع الالتزام بالولاء الذي يُطلب من العامل بشكل غير معقول، خاصةً إذا كانت تلك الالتزامات قد تعيق العامل في حرية اختيار محيطه المقرب. لهذا السبب، يشترط أن تكون هناك أفعال محددة تُنسب إلى العامل وتضر بالشركة. في الواقع، تحتم حماية الحياة الشخصية للعامل وحماية حرية

(1) Soc. 21 nov. 1979, n° 79-60694.

وهذه صورة من صور المنافسة المتزامنة والتي سبق تناولها.

(2) Amic, Léa, op.cit, p.522.

العمل لمقريبه تحديد نطاق أخذ هذا النوع من العناصر في الاعتبار، خاصة في حال غياب أضرار مثبتة أو أخطاء واضحة، فلا ينبغي لصاحب العمل أن يستند إلى شبهة تجاه العامل الذي يعرف أنه مرتبط بشخص لديه علاقة أو يعمل في وظيفة منافسة.

شهدت السوابق القضائية تطوراً كبيراً في هذه المسألة. ففي البداية قضت محكمة النقض بعدم قانونية فصل سكرتيرة من شركة لمجرد أن والدها أصبح رئيساً تنفيذياً لشركة منافسة، معتبرة أنه لم يُنسب إلى العاملة أي فعل محدد من شأنه الإضرار بالشركة. فالولاء المطلوب من العامل تجاه صاحب العمل لا يمكن أن يمتد ليشمل أفراد عائلته، وذلك في غياب أي خطأ يمكن نسبته مباشرة إلى العامل^(١).

وبالمثل، قضي بأن الفصل لأسباب تتعلق بشخصية العامل يجب أن يستند إلى عناصر موضوعية؛ وأن فقدان الثقة الذي يدعيه صاحب العمل لا يشكل في حد ذاته سبباً للفصل^(٢). ففي القضية المعروضة، كان صاحب العمل يحتج بعدم التوافق بين وظائف السكرتارية التي تقتضي سرية شؤون الشركة وكون العاملة زوجة لأحد العاملين السابقين الذي رفع دعوى ضد الشركة. رفضت المحكمة هذا التبرير، ورأت أن فقدان الثقة وحده، حتى لو كان مبرراً ولكنه غير مؤسس موضوعياً، لا يمكن أن يبرر إنهاء العقد. وبالتالي، فإن الإخلال بالتزام الولاء من جانب العامل لا يفترض بل يجب إثباته من خلال وقائع دقيقة.

ولا شك أن الحكم الصادر في ١٦ ديسمبر ١٩٩٧ هو نقطة انطلاق أفضل، حيث جاء في هذا الحكم أن كاتب عدل قد أدين في قضية جنائية، نُشرت في الصحافة، لتقديمه المساعدة في الإقامة غير الشرعية لأجنبي؛ فعمد صاحب عمله إلى فصله لأسباب جسيمة، بحجة أن المقال الصحفي قد نال انتشاراً إقليمياً كبيراً، وأنه كُتب بصيغة من شأنها الإضرار بسمعة المكتب العدلي. ولكن محكمة النقض قضت بأن الفعل المنسوب إلى العامل الذي يندرج ضمن حياته الشخصية لا يمكن أن يُشكل خطأ^(٣). ويظهر بوضوح أن التزام الولاء يقتصر على أوقات وأماكن العمل ما لم يكن ثمة اضطراب موضوعي في مكان العمل، وهو ما سبق تناوله.

(1) Soc. 6 déc. 1990, D. 1987, p. 610.

(2) Soc. 29 nov. 1990, D. 1991, p. 190.

(3) Soc. 16 déc. 1997, JCP 1998, II, 10101.

المبحث الثالث

التزام صاحب العمل بالنزاهة عند تعديل العقد

تقسيم:

يُعتبر التزام صاحب العمل بالنزاهة عند تعديل عقد العمل من المبادئ الأساسية التي تُرسّخ العدالة والتوازن في علاقات العمل. إذ يُفترض أن تتم أي تعديلات تعاقدية بشفافية، وبما يضمن احترام حقوق العامل وعدم الإضرار بمركزه القانوني أو المهني. إن غياب النزاهة في هذا السياق قد يؤدي إلى استغلال السلطة التنظيمية، وخلق مناخ من التوتر وعدم الثقة داخل بيئة العمل. ومن هنا، فإن احترام مبدأ النزاهة يعكس التزام صاحب العمل بأخلاقيات العمل والمبادئ القانونية التي تحكم العلاقة التعاقدية. وتزداد أهمية هذا الموضوع في ظل التحولات المتسارعة في سوق العمل، وما تفرضه من مرونة مشروطة بحماية الحقوق الأساسية للعامل. وعليه، نقسم هذا المبحث إلى أربعة مطالب على النحو الآتي:

- المطلب الأول: سلطة صاحب العمل في تعديل عقد العمل
- المطلب الثاني: بعض عناصر عقد العمل التي تخضع للتعديل
- المطلب الثالث: الالتزام بالتعاون
- المطلب الرابع: الولاء المشروط بمراعاة الوضع الشخصي للعامل

المطلب الأول

سلطة صاحب العمل في تعديل عقد العمل

تقسيم:

لما كان عقد العمل من العقود المستمرة ومن ثم يحتاج إلى تعديل ليتواءم مع ما يستجد، فيلزم البحث عن سلطة صاحب العمل في تعديل عقد العمل واختياره لموضوع التعديل، والأساس القانوني لهذه السلطة. وعليه، نقسم هذا المطلب إلى فرعين:

- الفرع الأول: سلطة صاحب العمل في اختيار موضوع التعديل
- الفرع الثاني: الأساس القانوني لسلطة صاحب العمل في تعديل العقد بإرادته المنفردة

الفرع الأول

سلطة صاحب العمل في اختيار موضوع التعديل

يقصد بتعديل العقد: إعادة النظر في بنود العقد إما بالانقاص منها أو الزيادة فيها، أو إعادة النظر في كم الالتزام أو كيفية تعديله^(١).

الأصل أن عقد العمل – كغيره من العقود – يخضع لمبدأ القوة الملزمة للعقود، ومن ثم لا يجوز تعديله إلا بتراضي طرفيه عليه، ولا يستطيع أحدهما الانفراد بتعديله^(٢)، لأن العقد شريعة المتعاقدين فلا يجوز نقضه ولا تعديله إلا باتفاق الطرفين (م ١/١٤٧ مدني مصري)، وكما أنه لا يجوز لأحد المتعاقدين منفرداً أن ينقض العقد أو ينهيه أو يعدله، فإنه لا يجوز للقاضي – كقاعدة – أن يفعل شيئاً من ذلك^(٣). فإن القاضي يطبق ما اتفق عليه الطرفان وليس من سلطته نقض العقد أو تعديله بدعوى أن ذلك تقتضيه العدالة؛ فالعدالة تكمل إرادة المتعاقدين ولا تنسخها، وليست وظيفة القاضي إنشاء العقود أو تعديلها، إذ يتعين عليه أن يأخذ ما يمليه قانون العقد^(٤).

وبإزالة هذه القواعد على عقد العمل، سنجد أنه لا يجوز لأي من طرفيه أن يتحلل مما التزم به ولا أن يغير فيه بإرادته المنفردة^(٥). إلا أن إعمال القواعد السابقة وتطبيقها على عقد العمل يشكل عقبة كؤوداً في طريق تطور

(١) في هذا المعنى راجع: د/ محمد علي الخطيب، سلطة القاضي في تعديل العقد في القانون اليمني والمصري والفقه الإسلامي، رسالة دكتوراه، عين شمس، ١٩٩٢، ص ١٦.

(٢) د/محمود جمال الدين زكي، قانون العمل، مرجع سابق، ص ٤٨٦.

(٣) د/محسن عبدالحميد البيه، النظرية العامة للالتزامات، الجزء الأول، مصادر الالتزام، المجلد الأول المصادر الإرادية، دار النهضة العربية، ٢٠١٧، ص ٤٦٣.

(٤) د/ سعيد جبر، مصادر الالتزام، دار النهضة العربية، القاهرة، الطبعة الأولى، ٢٠٠٩، ص ٣١٥. د/ محمود عبد الرحمن محمد، النظرية العامة للالتزامات، الجزء الأول: مصادر الالتزام، دار النهضة العربية، ٢٠١٢، ص ٢٧١. د/ أيمن سعد سليم، مصادر الالتزام دراسة موازنة بين القانون المدني المصري ومشروع مقترح للقانون المدني المصري طبقاً لأحكام الشريعة الإسلامية، دار النهضة العربية، ٢٠١٤، ص ٢٣٤.

(٥) د/ محمد عبد الفتاح علي محمد، مرجع سابق، ص ٣١٥.

المنشأة؛ وبيان ذلك أنه خلال تنفيذ العقد قد تطرأ ظروف تجبر صاحب العمل على إجراء تعديل في بعض عناصر العقد، لكي يتواءم التعديل مع الظروف الجديدة^(١).

ولذلك نص المشرع في قانون العمل المصري الجديد على إمكانية تعديل عقد العمل بالإرادة المنفردة لصاحب العمل فنصت المادة (٩١) منه على أنه « لا يجوز لصاحب العمل أن يخرج على الشروط المتفق عليها في عقد العمل الفردي أو اتفاقية العمل الجماعية، أو أن يكلف العامل بعمل غير متفق عليه إلا إذا دعت الضرورة إلى ذلك منعا لوقوع حادث أو لإصلاح ما نشأ عنه أو في حالة القوة القاهرة، على أن يكون ذلك بصفة مؤقتة، وله أن يكلف العامل بعمل غير المتفق عليه إذا كان لا يختلف عنه اختلافا جوهريا. وفي جميع الأحوال لا يجوز المساس بحقوق العامل».

ويتمتع صاحب العمل بسلطة تقديرية واسعة في اختيار موضوع التعديل، حيث يكون له وحده الحق في تحديد التعديلات التي يراها محققة لمصلحة المنشأة. وتصل هذه السلطة إلى ذروتها في حالات الأزمات الاقتصادية، التي تمنح صاحب العمل الحق في: تقليص نطاق نشاطه، أو خفض مصروفاته، أو تغيير أساليب الإنتاج، أو إعادة تنظيم العمل. وتظل هذه السلطة شبه مطلقة، لا يقيدتها سوى الأحكام الواردة في قانون العمل.

إذا كانت سلطة صاحب العمل في إجراء تعديل غير جوهري على عقد العمل محل ترحيب من أغلب الفقهاء^(٢)، فإن التعديل الجوهري للعقد لم يحظَ بالقبول ذاته. إذ ينكر بعض الفقهاء على صاحب العمل سلطة إجراء التعديل الجوهري إلا في الحالات المنصوص عليها قانوناً^(٣). وقد اختلف أنصار هذا الرأي حول نطاق هذا الاستثناء: فمنهم

(١) د/حسام الدين كامل الأهواني، مرجع سابق، ص ٤٥٣. د/محمد عبد الفتاح علي محمد، مرجع سابق، ص ٣١٦.

(٢) د/حسام الدين كامل الأهواني، مرجع سابق، ص ٤٦٧، د/أحمد حسن البرعي، د/رامي أحمد البرعي، "الوسيط في التشريعات الاجتماعية- الجزء الثاني . شرح عقد العمل الفردي"، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٩، ص ٥٩٠ وما بعدها، د/ ثروت عبد الحميد، مبادئ القانون الاجتماعي، الكتاب الأول في قانون العمل، بدون ناشر، بدون سنة نشر، ص ١٤١. د/حسن كبره، مرجع سابق، ص ٣٤٢.

(٣) د/أنور الفزيع : سلطة رب العمل في تغيير طبيعة العمل المتفق عليه ، مجلة الحقوق (مجلة تصدرها كلية الحقوق جامعة الكويت) السنة ١٢ العدد الرابع ، ديسمبر ١٩٨٨ ، ص ١١٨، د/ رمزي فريد مبروك : مدى سلطة صاحب العمل في الانفراد بتعديل عقد العمل ذي المدة غير المحددة - مجلة البحوث القانونية والاقتصادية (مجلة تصدرها كلية الحقوق جامعة المنصورة)، العدد ١٢ أكتوبر ١٩٩٢ ، ص ٢٧٤، د/ همام

من يرى حصر التعديل الجوهري في نوع العمل دون سائر العناصر^(١)، بينما يرى آخرون جواز تعديل جميع عناصر العقد في حالات الضرورة أو القوة القاهرة^(٢). وهذا الرأي الأخير هو الأولي بالتأييد فحالة الضرورة أو القوة القاهرة قد تجبر صاحب العمل على تعديل أي عنصر من عناصر عقد العمل^(٣).

وفي كل الأحوال يلزم أن تكون الغاية من التعديل – جوهريا أو غير جوهري – هو تحقيق مصلحة العمل، وألا يكون بقصد الكيد للعامل أو الإساءة لمركزه الوظيفي لحمله على تقديم استقالته^(٤).

وبشكل عام، تُحظر البنود التي قد تسمح لصاحب العمل بتغيير جوهرها من جانب واحد وبطريقة تعسفية^(٥).

الفرع الثاني

الأساس القانوني لسلطة صاحب العمل في تعديل العقد بإرادته المنفردة

ولعل أول ما يتبادر إلى الذهن هو تبعية العامل لصاحب العمل وخضوعه لإشرافه وتوجيهه في تنفيذ العمل، فبممارسة هذه السلطة يجب الاعتراف لصاحب العمل بالحق في تعديل العقد بشروط وحدود معينة^(٦)، زد على ذلك فإن أغلب عقود العمل غير محددة المدة والتي يملك طرفاها إنهاء العقد بالإرادة المنفردة^(٧).

محمد محمود : قانون العمل، بدون ناشر، ١٩٨٧، ص ٣٦٣.

(١) د/ محمد لبيب شنب، تنقيح أ/ وائل أنور بندق، شرح أحكام قانون العمل، مكتبة الوفاء القانونية، الطبعة الأولى، ٢٠١٠، تنقيح أ/ وائل أنور بندق، ص ٢٢٧.

(٢) د/ أنور الفزيع، مرجع سابق، ١١٩، د/ رمزي فريد مبروك، مرجع سابق، الصفحات ٢٧٣-٢٧٤.

(٣) د/ محمد عبد الغفار البسيوني، مرجع سابق، ص ٦٠.

(٤) نقض مدني جلسة ١٩٨٦/٦/٢٧، الهواري، ج ٢، ص ٨٥، حيث جاء في هذا الحكم «لا وجه للحد من سلطة رب العمل في تنظيم منشأته بما يراه كفيلا بتحقيق مصلحة العامل، متى كانت ممارسته لها مجردة عن قصد الإساءة».

(٥) لا يمكن لعقد العمل أن يتضمن شرطاً يمنح صاحب العمل الحق في تعديل الأجر من جانب واحد. راجع: (Soc. 26 octobre 2011, n° 10-10243).

(٦) د/ محمد عبد الفتاح علي محمد، مرجع سابق، ص ٣١٦.

(٧) مادة (١٥٦) من قانون العمل المصري

وما دام صاحب العمل يملك إنهاء العقد بإرادته المنفردة، فله من باب أولى تعديله بالإرادة المنفردة فَمَنْ يملك الأكثر – أي الإنهاء – يملك الأقل أي تعديل العقد^(١).

وأساس سلطة صاحب العمل في تقدير موضوع التعديل هو أن التنظيم الداخلي للمشروع مسألة اقتصادية بحتة، ليس للقضاء أن يعقب على تقديره فيها طالما كان الهدف من اختيار موضوع التعديل تحقيق مصلحة العمل ولم يكن بغرض الإضرار بالعامل^(٢). والقول بغير ذلك معناه تولي القاضي سلطة إدارة المشروع ويتحمل صاحب العمل مسؤولية الإدارة^(٣).

ولما كان عقد العمل منه ما هو محدد المدة وغير محدد المدة، فإن النوع الأول لا يثير بشأنه – في الغالب – مشاكل كثيرة بخصوص انفراد صاحب العمل بتعديله، فقد لا يضطر صاحب العمل إلى تعديله أصلاً، فقصر مدة العقد تجعل صاحب العمل ينتظر انتهائها، ليبرم عقد عمل جديد بالشروط التي يراها محققة لمصلحة مشروعه. إلا أن عقود العمل غالباً ما تكون طويلة نسبياً^(٤)، أو غير محددة المدة^(٥)، فهذا النوع من العقود هو الذي يثير بشأنه مسألة انفراد صاحب العمل بتعديل العقد واصطدام ذلك مع مبدأ القوة الملزمة للعقود.

ففي خلال سريان العقد قد تتغير الظروف التي كانت سائدة وقت إبرامه، والتي كانت مأخوذة في الاعتبار لدى الطرفين، مما يستتبع رغبة صاحب العمل في تعديل بعض بنود العقد (كنقل العامل من مكان لآخر أو تغيير مواعيد

(١) نقض مدني ١٥/٤/١٩٧٠، الهواري، ج ١، رقم ١٦٧، ص ٢٨٦، وفي الفقه راجع: د/حسام الدين كامل الأهواني، مرجع سابق، ص ٤٥٦، د/محمود جمال الدين زكي، قانون العمل، مرجع سابق، ص ٤٨٧، د/إسماعيل غانم، قانون العمل، القاهرة، ١٩٦١، ص ٢٤٥.

(٢) د/محمد عبد الغفار البسيوني، مرجع سابق، ص ٢٦.

(٣) د/محمود جمال الدين زكي، عقد العمل في القانون المصري، ١٩٨٢، ص ١٥٣.

(٤) إبرام عقد عمل لمدة خمس سنوات – وهي الحد الأقصى لإبرام عقد عمل محدد المدة طبقاً للمادة (١٥٤) من قانون العمل المصري الجديد – هي طويلة نسبياً، في ظل الطفرة التكنولوجية وتطور الذكاء الاصطناعي هذه الأيام. ففترة التغيير في ظروف العمل في ظل الخمس سنوات أصبحت سريعة عن ذي قبل، ولذا ذكرنا في المتن أن عقد العمل رغم أنه محدد المدة إلا أنه قد يكون طويلاً نسبياً، ومن ثم يثير بشأنه مسألة تعديل عقد العمل بالإرادة المنفردة لصاحب العمل.

(٥) د/عبد الحى حجازي، عقد المدة، رسالة دكتوراه، القاهرة، ١٩٥٠، ص ٧٨.

العمل أو حتى تغيير العمل ذاته... إلخ)، وذلك لتحقيق مصلحة مشروعه، مما يعود بالنفع على الطبقة العاملة وفي نفس الوقت مصلحة عامة مما ينعكس أثرها على المجتمع^(١).

فلا يمكن والحال كذلك أن يضحى بالاعتبارات السابقة للحفاظ على مصلحة خاصة للعامل تمسكا منه بقاعدة العقد شريعة المتعاقدين.

المطلب الثاني

بعض عناصر عقد العمل التي تخضع للتعديل

تقسيم:

نتناول في هذا المطلب تعديل زمان ومكان عمل العامل وبعض العناصر الأخرى التي تخضع للتعديل، وعليه، فإن هذا المطلب ينقسم إلى ثلاثة فروع على النحو الآتي:

- الفرع الأول: تعديل زمان العمل
- الفرع الثاني: تعديل مكان العمل
- الفرع الثالث: عناصر أخرى تخضع للتعديل

الفرع الأول

تعديل زمان العمل

بالنسبة لساعات العمل

يتضح الطابع الشخصي لساعات العمل من خلال التمييز بين فرضية العمل بدوام جزئي والعمل بدوام كامل، حيث تختلف الحلول حسب حجم العمل، توزيعه، ومدته. مع ذلك، وبشكل عام، فالتغيير البسيط في ساعات العمل لا يعتبر تعديلاً لعقد العمل، بل هو تعديل لظروف العمل التي تقع ضمن سلطة صاحب العمل. ونتيجة لذلك، فقد تمت معاقبة العاملة التي لم تقدم سبباً مشروعاً لرفضها تغيير ساعات عملها^(٢). وينطبق نفس الحكم على العاملين بدوام كامل بخصوص إعادة توزيع ساعات العمل داخل اليوم: (من الساعة ٧ صباحاً - ٤ مساءً) إلى (الساعة ٩ صباحاً - ٦ مساءً).^(٣) وينطبق نفس الحكم على تغيير يوم الراحة فقط، بشرط أن يكون اليوم

^(١) د/ محمد عبد الغفار البسيوني، مرجع سابق، ص ١٤.

^(٢) Soc. 2 avr. 2014, no 13-11060, Dr. soc. 2014, p. 572, obs. J. MOULY.

^(٣) Soc. 22 févr. 2000, Bull. civ. V, no 67, RJS 4/2000, no 374, JCP, éd. E 2000, p. 1333, obs. D. CORRIGNAN-CARSIN

الجديد يوم عمل^(١) . وبالمثل، إذا نص العقد بوضوح على أن العامل يحصل على يوم راحة يوم السبت كل ثلاثة أسابيع، فإن تغيير هذا التوزيع إلى يوم راحة كل ستة أسابيع بموجب اتفاق جماعي لتخفيض ساعات العمل يُعتبر تعديلاً لعقد العمل ويتطلب موافقة العمال المعنيين^(٢). كما أن فرض عمل العاملة ليوم السبت بالكامل كل أسبوعين وحرمانها من راحة أسبوعية لمدة يومين متتاليين كل أسبوعين يُعد تعديلاً في عقد العمل^(٣).

كما أن لصاحب العمل - في حدود ما هو مقرر قانوناً - أن ينظم وقت العمل اليومي طبقاً لحاجة العمل ، وظروف الإنتاج ، ويلتزم العامل بأداء عمله وفقاً للتنظيم الذي وضعه صاحب العمل ، متى كان هذا التنظيم لا يتعارض مع القانون^(٤). وأن يقوم بتنظيم الإجازات الأسبوعية على الوجه الذي يراه كفيلاً بتحقيق مصلحة منشأته ، ولا وجه للحد من سلطته في هذا الخصوص ، طالما كانت ممارستها مجردة عن أى قصد في الإساءة إلى عماله^(٥).

ولذلك قضي بأن «لرب العمل بمقتضى سلطته في الإدارة والإشراف - وعلى ما جرى به قضاء محكمة النقض - أن ينظم وقت العمل اليومي طبقاً لحاجة العمل وظروف الإنتاج ويلتزم العامل بأداء عمله وفقاً للتنظيم الذي وضعه رب العمل متى كان هذا التنظيم لا يتعارض مع القانون ، فإذا كان العمل قد جرى في المنشأة على تشغيل العمال ساعات أقل من المحددة في القانون ورأى صاحب المنشأة لصالح العمل أن يعدل في التنظيم الذي اتبعه من قبل وأن يزيد ساعات العمل اليومي إلى الحد الأقصى المقرر في القانون ولم يمنعه من ذلك نص في عقد العمل فلا يجوز إلزامه بالعودة إلى النظام السابق^(٦)».

(1) Soc. 17 oct. 2000, Bull. civ. V, no 328, D. 2000, 377, note T. AUBERT-MONPEYSEN.

(2) Soc. 12 juil. 2005, RJS 10/05, n° 987.

(3) Soc. 22 oct. 2003, RJS 1/2004, no 5.

(٤) الطعن رقم ٤١٦ لسنة ٣٤ ق جلسة ١٥/٤/١٩٧٠ ، محكمة النقض ، المكتب الفني ، س ٢١ ، القاعدة رقم ١٠١ ، ص ٦٣٠ .

(٥) الطعن رقم ٥٧٧ لسنة ٢٥ ق جلسة ١٢/٨/١٩٦٠ ، محكمة النقض ، المكتب الفني ، ع ، سن ١١ ، القاعدة رقم ١٠٤ ، ص ٦٤٤ .

(٦) الطعن رقم ٤١٦ لسنة ٣٤ ق جلسة ١٥ / ٤ / ١٩٧٠ س ٢١ ص ٦٣٠ ، المستشار / صلاح محمد أحمد ، مجموعة القواعد القانونية لمحكمة النقض في مسائل العمل والتأمينات الاجتماعية في ٦٠ عاماً ، الجزء الأول ، منازعات العمل والقطاع العام ، ص ١٢٤٦ .

إلا أن المشرع المصري أجاز لصاحب العمل عدم التقيد بالأحكام التي تنظم ساعات العمل وفترات الراحة إذا كان التشغيل بقصد مواجهة ضرورات عمل غير عادية ، أو ظروف استثنائية ، ويشترط فى هذه الحالات إبلاغ الجهة الإدارية المختصة فى خلال سبعة أيام من وقوع ظروف العمل غير العادية أو الظروف الاستثنائية بمبررات التشغيل الإضافى والمدة اللازمة لإتمام العمل. وفى هذه الحالة يستحق العامل بالإضافة إلى أجره عن ساعات العمل الأصلية ، أجرًا عن ساعات التشغيل الإضافية حسبما يتم الاتفاق عليه فى عقد العمل الفردى أو الجماعى ، بحيث لا يقل عن الأجر الذى يستحقه العامل مضافاً إليه (٣٥٪) عن ساعة العمل النهارية ، و (٧٠٪) عن ساعة العمل الليلية تحسب على أساس أجر ساعة عمله الأصلية ، فإذا وقع التشغيل فى يوم الراحة استحق العامل مثل أجره تعويضًا عن هذا اليوم، ويمنحه صاحب العمل يومًا آخر عوضًا عنه خلال الأسبوع التالي. وفى جميع الأحوال ، لا يجوز أن تزيد ساعات وجود العامل بالمنشأة على اثنتى عشرة ساعة^(١) . وإمعاناً فى الحماية ألزمت المادة (١٢٢) صاحب العمل بأن يضع بالمدخل الرئيسية التى يستعملها العمال ، أو فى مكان ظاهر بالمنشأة جدولاً ببيان يوم الراحة الأسبوعية ، وساعات العمل ، وفترات الراحة المقررة لكل العاملين ، وما يطرأ على هذا الجدول من تعديل مع إخطار الجهة الإدارية المختصة بصورة من هذا الجدول ، أو ما يطرأ عليه من تعديل خلال سبعة أيام من تنفيذه على الأكثر.

وتجدر الإشارة إلى أن قانون العمل الملغى رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٢ كان يتطلب موافقة كتابية من الجهة الإدارية المختصة^(٢)، فى حين اكتفى القانون الحالي بإبلاغ الجهة الإدارية المختصة، ولا شك أن مسلك المشرع فى القانون الملغى أفضل من القانون الحالي؛ فشتان بين اشتراط الموافقة ومجرد الإبلاغ.

سلطة صاحب العمل فى تعديل وقت العمل

من المستقر عليه قضاء أن لصاحب العمل السلطة المطلقة فى إدارة منشأته، واتخاذ ما يراه من الوسائل لإعادة تنظيمها، متى رأى من ظروف العمل ما يدعو إلى ذلك، ولا وجه للحد من سلطته فى هذا طالما كانت مبرأة عن قصد الإساءة^(٣). كما تمنحه هذه السلطة أن ينظم وقت العمل اليومي طبقاً لحاجة العمل وظروف الإنتاج، ويلتزم العامل بأداء عمله وفقاً للتنظيم الذى يضعه صاحب العمل، متى كان هذا التنظيم لا يتعارض مع القانون^(٤).

وسلطة صاحب العمل فى تعديل وقت العمل تشمل سلطته فى تعديل مدة العمل ومواعيد العمل. فتعديل مدة العمل إما يكون بالزيادة أو النقصان. فلصاحب العمل تخفيض ساعات العمل الأصلية إذا اقتضت مصلحة العمل

^(١) المادة (١٢١) من قانون العمل الجديد.

^(٢) المادة (٨٥) من قانون العمل الملغى.

^(٣) نقض مدنى جلسة ١٢/٥ / ١٩٨٦ الطعن رقم ٣٢ لسنة ٥١ ق . الهوارى ج ٧، ص ٧٨ ، ق ٦١ ، جلسة ١٩٨٦/١٢/٢٢ الطعن رقم ٢١٣٠ لسنة ٥٥ ق الهوارى ج ٧ ، ص ٧٩ ق ٦٢.

^(٤) نقض مدنى جلسة ٢١/١/١٩٨٧ الطعن رقم ٥٧٢ لسنة ٥١ ق الهوارى ج ٧ ، ص ٨٣ ق ٦٤.

الالتزام بالولاء في علاقات العمل الفردية (دراسة تحليلية مقارنة)

دكتور / حمادة صابر شعبان

مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية

ذلك، بشرط ألا يترتب على تخفيض ساعات العمل الأصلية الانتقاص من أجر العامل^(١). لأن القول بغير ذلك سيجعل أصحاب الأعمال ينقصون أجر عمالهم تحت ستار تخفيض ساعات العمل الأصلية.

كما أن لصاحب العمل زيادة ساعات العمل ولا يحده في ذلك إلا الحد الأقصى المقرر قانوناً لساعات العمل (الأصلية والإضافية)، وما يكون قد اتفق عليه سواء ورد هذا الاتفاق في عقد العمل الفردي أو الجماعي أو جرى العرف بذلك. وتطبيقاً لذلك قضي بأنه « إذا كان قد جرى العمل في المنشأة على تشغيل العمال ست ساعات في اليوم ، لا اعتبارات كانت قائمة حينذاك ، بدلا من سبع ساعات المقررة قانوناً ، ثم يقوم رب العمل بزيادة ساعات العمل إلى الحد الأقصى المقرر قانوناً ، فليس هناك ما يمنع ذلك ، إذا رأى رب العمل أن مصلحة المشروع تقتضي هذا التعديل ، ولا يجوز إلزامه بالعودة إلى النظام السابق . وذلك يعد تعديلاً غير جوهري لمدة العمل . وأن مدة العمل السابقة كانت عملاً من أعمال التسامح قرره رب العمل بمحض إرادته ، وله الحق في العدول عنه ، إذا اقتضته مصلحة العمل ، ولم يكن هناك مانع من ذلك^(٢).

كما قضي بأنه « إذا كان العمل قد جرى في المنشأة على تشغيل ساعات أقل من المحددة في القانون ، ورأى صاحب المنشأة أن يزيد ساعات العمل اليومي إلى الحد الأقصى المعروف في القانون، ولم يمنعه من ذلك نص في عقد العمل ، فلا يجوز إلزامه بالعودة إلى النظام السابق ، وليس للعمال في هذه الحالة الحق في المطالبة بأجور إضافية عن الفرق بين عدد الساعات التي كان يجري عليها نظام العمل في المنشأة ، وتلك التي حددها القانون ، إلا إذا كان قد نص على ذلك في عقد العمل ، أو كان العرف في المنشأة قد استقر على منحهم هذه الأجور الإضافية^(٣)».

كما قضي بأن « لرب العمل بمقتضى سلطته في الإدارة والإشراف - وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة - أن ينظم وقت العمل اليومي طبقاً لحاجة العمل وظروف الإنتاج ويلتزم العامل بأداء عمله وفقاً للتنظيم الذي يضعه رب العمل متى كان هذا التنظيم لا يتعارض مع القانون . فإذا كانت الشركة الطاعنة قد أذنت فيما مضى لعمالها المسيحيين بأن يبدأوا عملهم صباح يوم الأحد من كل أسبوع في الساعة العاشرة بدلا من الساعة الثامنة ، ورأت لمقتضيات العمل أن توقف هذا الإذن، ولم يمنعه من ذلك نص في عقد العمل ، فلا يجوز إلزامها بالعودة إليه وإذا كان الثابت من القرار المطعون فيه أن الطاعنة - نقابة العمال - لم تقدم أمام هيئة التحكيم ما يستدل منه على أن

(١) د/ محمد عبد الغفار السيوني، مرجع سابق، ص ٢٦٧.

(٢) نقض مدني - جلسة ١٩٦٩/٣/١٢ الطعن رقم ١٧٢ ، ١٧٣ لسنة ٣٤ ق. مجموعة المكتب الفني، س ٢٠ ، ج

١ ، ص ٤١٨

(٣) الطعن رقم ١٧٢ ، ١٨٣ س ٤ ق ، جلسة ١٩٦٩/٣/١٢ ، عصمت الهواري، قضاء النقض في منازعات العمل والتأمينات الاجتماعية ، ج ١ ، ص ١٧٣.

تخفيض الشركة ساعات العمل لهؤلاء العمال في ذلك اليوم قد اتخذ صفة الثبات والاستقرار، فإنه لا يسوغ لها بالتالي التحدى بأنهم كسبوا حقا في المطالبة به^(١).

وتمتد سلطة صاحب العمل إلى تعديل مواعيد العمل اليومي باعتبار ذلك من صميم سلطته في الإدارة والإشراف والتنظيم^(٢)، فلصاحب العمل أن يحدد مواعيد العمل الرسمية طبقا لحاجة العمل، ويجوز له أن يحدد ساعات العمل الإضافية قبل بداية العمل الرسمي أو بعد انتهائه، طالما لا يتعارض ذلك مع القانون^(٣).

ويرى البعض^(٤) استنادا لحكم قضائي^(٥) أن تعديل وردية العمل من وردية ليلية إلى وردية نهائية من قبيل التعديل غير الجوهرية، على أساس أن العمل في الوردية النهارية أفضل من العمل في الوردية الليلية. والحقيقة أن أفضلية العمل ليلا أو نهارا ترجع لظروف كل عامل، فقد تكون وردية العمل الليلية مناسبة لعامل دون آخر.

على أن يلاحظ أن لصاحب العمل تعديل مواعيد العمل ما لم تكن هذه المواعيد محددة في العقد صراحة أو ضمنا أو دافعة للتعاقد^(٦). ولذلك قضت محكمة النقض الفرنسية بأنه «وُتُعد مدة العمل، ولا سيما عدد الساعات، عنصراً من عقد العمل لا يمكن لصاحب العمل تعديله دون موافقة العامل^(٧)».

تم تطبيق مطلب التعديل العادل لساعات العمل في بعض الحالات المتعلقة بإجازة رعاية الطفل. في هذا الصدد، قضى، استناداً إلى المادة ٨ من الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان التي تقرر الحق في حياة أسرية طبيعية، بأنه نظراً لأن العمل بدوام جزئي في إطار إجازة رعاية الطفل يهدف إلى تمكين العامل من توفير تربية جيدة لطفله، فإنه لا يجوز لصاحب العمل إلزام عاملة بالحضور إلى العمل خمسة أيام في الأسبوع لفترة قصيرة من الوقت، مما يفرض

(١) الطعن رقم ٢٣٦ لسنة ٣٧ ق جلسة ١٩٧٣/٥ / ٥ س ٢٤ ص ٧٠٨، المستشار/ صلاح محمد أحمد، مجموعة القواعد القانونية لمحكمة النقض في مسائل العمل والتأمينات الاجتماعية في ٦٠ عاماً، الجزء الأول، منازعات العمل والقطاع العام، ص ١٢٤٦.

(٢) د/ محمد عبد الغفار البسيوني، مرجع سابق، ص ٢٧٤.

(٣) نقض مدني - جلسة ١٥/٤ / ١٩٨٠ الطعن رقم ٩٩ لسنة ٤٩ ق ، مجموعة المكتب الفني، س ٣١، ج ١ ، ص ١١٤١.

(٤) د/ محمد عبد الغفار البسيوني، مرجع سابق، ص ٢٧٦.

(٥) نقض مدني - جلسة ١٩٨١/١١/٢٩ الطعن رقم ١٩٢ لسنة ٥١ ق ، الهوارى، ج ٥ ، ص ٨٩ ،

(٦) د/ محمد عبد الغفار البسيوني، مرجع سابق، ص ٢٧٧.

(٧) Soc. 20 oct. 1998, Bull. civ. V, no 433, RJS 12/1998, n o 1445, Dr. soc. 1998, p. 1045, obs. PH. WAQUET, Soc. 23 févr. 2000, RJS 4/2000, no 466.

عليها قيودًا كبيرة فيما يتعلق برعاية الطفل والنقل، ويتسبب في تكاليف باهظة مقارنة بالأجر الذي تتقاضاه، دون تبرير أن القيود المفروضة على حق العاملة في حياة أسرية طبيعية مبررة بطبيعة المهمة المطلوب إنجازها أو أنها متناسبة مع الهدف المنشود⁽¹⁾.

لذلك، يجب أن تخضع ممارسة السلطة التنظيمية لصاحب العمل في تعديل وقت العمل، عند الاقتضاء، لمبدأ التناسب والتبرير المنبثق من المادة 1-1121 L. عمل، مع الحرص دائمًا على مراعاة حقوق العمال الذين تطبق عليهم.

ولذلك قضي بأنه: إذا كان لصاحب العمل الحرية في تنظيم تقليص وقت العمل في إطار إجازة الوالدية، فعليه القيام بذلك بما يخدم مصلحة المنشأة، دون تعسف وبحسن نية، وفقًا للمادة ١١٣٤ من القانون المدني؛ ولا يُعتبر صاحب العمل قد نفذ عقد العمل بحسن نية إذا قام بتقليص ساعات العمل لجميع أيام العمل الأسبوعية، في حين كانت العاملة ترغب في عدم العمل يوم الأربعاء، دون أن يقدم لها مبررًا معقولًا يستند إلى مصلحة المنشأة⁽²⁾.

ولذلك، لا يُشترط أن يثبت عدم الولاء من جانب صاحب العمل عند تعديل زمان العمل بالضرورة من خلال انتهاك حقوق العامل، بل يمكن أن تنجم عن سوء نية صاحب العمل. فقد قضي بأن صاحب العمل الذي يضع بشكل أحادي جدول عمل غير قابل للتنفيذ للعامل يخل بالتزامه بتنفيذ العقد بحسن نية، مما يعني أن غياب العامل عن موقعه كان مبررًا، ولا يمكن اعتباره خطأً تأديبيًا⁽³⁾.

قد ينجم عدم الولاء أيضًا عن إساءة استخدام السلطة⁽⁴⁾. في هذا السياق، إذا كان بإمكان صاحب العمل أن يطلب من عماله العمل لساعات إضافية بشكل مشروع، فقد قضت محكمة النقض الفرنسية بأن صاحب العمل الذي

(1) CA Chambéry 13 févr. 2003, n° 01-355, Ch. soc.

(2) CA Versailles, 9 mars 2004, n° 03-2636, 6ème Ch., RJS 2/05, n° 16.

(3) Soc. 23 nov. 2005, n° 04-40029.

(4) Amic, Léa, op.cit, p.470.

يفرض بشكل منهجي على العامل العمل لساعات إضافية أيام السبت، ثم يتوقف فجأة عن ذلك، يؤدي إلى تعديل جوهرى لعقد العمل ويخل بالتالي بالتزامه بالولاء^(١).

وجاء في حيثيات الحكم أن قرار عدم مطالبة العامل بإنجاز ساعات إضافية يقع ضمن حرية إدارة صاحب العمل التي تندرج ضمن سلطته التنظيمية ولا تتطلب أي مبرر خاص، ردت محكمة النقض بأن عدم وجود أي مبرر يتعلق بمصالح الشركة لتبرير إلغاء الساعات الإضافية، يكون دليلاً على إخلال صاحب العمل بالتزام حسن النية في تنفيذ العقد، كما هو منصوص عليه في المادة ١١٣٤، الفقرة ٣ من القانون المدني، والمادة 1-1222 L. من قانون العمل. ونؤيد مسلك القضاء المصري الذي يعطي لصاحب العمل السلطة المطلقة في تخفيض ساعات العمل الإضافية – أو حتى إلغائها – ولو ترتب على ذلك خفض أجر العامل^(٢). فصاحب العمل ليس ملزماً بتشغيل العامل ساعات عمل إضافية^(٣).

وعلى العكس، هناك حکمان يستحقان الذكر فيما يتعلق بالممارسة المشروعة للسلطة التنظيمية، على الأقل من حيث غياب عدم الولاء. ففي أحدهما، قضي بأنه يمكن تبرير فصل عامل (بلغت أقدميته ٦ سنوات) بسبب رفضه البقاء بعد الوقت المحدد لإنهاء تفريغ شاحنة تبقى فيها طردان، رغم أن هذا لا يشكل خطأً جسيماً، حيث إن صاحب العمل كان يمارس حقه فقط بطلبه من العامل البقاء بعد الساعة ١٧:٠٠ لإنهاء مهمته^(٤). أما الثاني فقد قضي بأنه يُعتبر مشروعاً إلزام عامل بالحضور إلى مكان العمل يوم السبت لتشغيل نظام معلوماتي، طالما تم إبلاغه بهذه المهمة قبل عدة أشهر ولم تؤثر طلبات صاحب العمل على حياته الخاصة^(٥). وبالتالي، فإن سلطة صاحب العمل، رغم تقييدها بمتطلبات الولاء، تستلزم من العامل مستوى معيناً من الاستجابة لاحتياجات المنشأة، حتى خارج أوقات أو أيام العمل المعتادة.

(1) Soc. 19 juin 2008, n° 07-40874

(٢) نقض مدنى جلسة ١٩٨٣/٢/٢٠، الطعن رقم ٢١٠ لسنة ٤٣ ق : جلسة ١٩٨٣/٢/٢٠ - الهوارى ج ه ، ص ٣٨.

(٣) د/ محمد عبد الغفار البسيوني، مرجع سابق، ص ٢٦٨.

(4) Soc. 7 juil. 1982, D. 1983, somm. p. 443, obs. J. FROSSARD.

(5) Soc. 27 nov. 1991, Dr. soc. 1992, p. 334, obs. J. SAVATIER ; D. 1992, Jurisp., p. 296, note Y. PICOD.

دون الإشارة بالضرورة إلى حسن النية أو حتى إلى المادة 1-1121 L. من قانون العمل، انتقلت محكمة النقض تدريجياً من الموضوعي إلى الشخصي⁽¹⁾ عند تقييم التغييرات المفروضة في تنفيذ الالتزامات التعاقدية، خاصة فيما يتعلق بتوزيع ساعات العمل.

ومن الأمثلة على ذلك، الانتقال من العمل الليلي إلى النهاري⁽²⁾، وكذلك بالنسبة للانتقال من جدول زمني يومي إلى ليلي⁽³⁾. أو من جدول عمل مستمر إلى جدول متقطع⁽⁴⁾، كما لو فرض صاحب العمل على العامل الذي كان يعمل من الاثنين إلى السبت من ٤:٣٠ صباحاً حتى ١١:٣٠ صباحاً أن يؤدي عمله في فترتين، من ٤:٣٠ إلى ٨:٣٠ صباحاً، ومن ٢:٣٠ إلى ٥ مساءً⁽⁵⁾، أو الانتقال من جدول زمني ثابت إلى جدول زمني متغير حسب الدورات⁽⁶⁾، وأخيراً، فإن تجميع ساعات العمل على مدى ثلاثة أو أربعة أيام بدلاً من خمسة يعتبر أيضاً تغييراً في العقد⁽⁷⁾.

فإذا ثبتت أهمية التغيير واعتُبر المساس بحق العامل في احترام حياته الشخصية والعائلية مفرضاً، فإن المبررات المتعلقة بضرورات التشغيل تصبح غير ذات صلة⁽⁸⁾.

(1) F. FAVENNEC-HÉRY, Modification du contrat de travail : le glissement de l'objectif vers le subjectif, RJS 6/2003, p 59.

(2) Soc. 7 avr. 2004, Bull. civ. V, no 107 ; Soc. 11 juil. 2007, no 06-41537.

(3) Soc. 27 févr. 2001, RJS 5/2001, no 564, Dr. soc. 2001, p. 553, obs. J. SAVATIER.

(4) Soc. 18 déc. 2000, D. 2000, p. 377, note T. AUBERT-MONPEYSEN ; Soc. 3 nov. 2011, no 10-30033, Bull. civ. V, no 423, D. 28 nov. 2011, obs. A. ASTAIX.

(5) Soc. 5 juin 2001, Dr. soc. 2001, p. 886, obs. CH. RADE.

(6) Soc. 14 nov. 2000, Bull. civ. V, no 365, RJS 1/2001, no 10.

(7) Soc. 10 mai 1999, Dr. soc. 1999, p. 736, obs. B. GAURIAU.

(8) E. DOCKÈS, Contrat et répartition du temps de travail : une jurisprudence en chantier, Dr. soc. 2012, p. 147, au sujet de). (n° 10-14702). S. TOURNAUX, Changement d'horaires et droits fondamentaux du salarié, RDT 2012, p. 31.

وتطبيقاً لذلك، قضي بأن تعديل توزيع العمل خلال اليوم يقع ضمن سلطة صاحب العمل، طالما لم يكن هناك انتهاك مفرط لحق العامل في احترام حياته الشخصية والعائلية أو حقه في الراحة^(١). وعندما أشارت محكمة الاستئناف إلى أن التعديل كان مبرراً بضرورات التشغيل، قضت محكمة النقض بأن إعادة توزيع الجدول الزمني الذي يحرم العامل من راحة الأحد يعتبر تعديلاً لعقده يحق له رفضه^(٢)، وبالمثل، فإن الجدول الزمني الجديد المؤقت الذي يؤدي إلى الانتقال الجزئي من جدول نهاري إلى جدول ليلي وكذلك الانتقال من جدول ثابت إلى جدول متغير حسب الدورات، لم يكن يمكن فرضه دون موافقة العامل^(٣).

الفرع الثاني

تعديل مكان العمل

بخصوص مكان العمل

في حالة غياب بند تعاقدى واضح ودقيق يحدد أن العامل سيعمل حصرياً في الموقع المذكور^(٤)، يُعتبر مكان العمل بشكل عام أحد عناصر عقد العمل. باستثناء بعض العقود التي تكون بطبيعتها مستبعدة من تحديد موقع العمل^(٥)، وباستثناء وجود شرط تنقل، لا يمكن تغيير مكان العمل دون موافقة العامل^(٦). ومع ذلك، يبدو أن القضاء قد أصبح أكثر مرونة في هذا الشأن وقرر أن العامل قد يُطلب منه العمل في مواقع متعددة دون أن يؤدي ذلك بالضرورة إلى تعديل في عقده.

فيما يتعلق بتأثيرات تعديل مكان العمل، ففي حالة غياب بند التنقل يراعي الآتي:

(1) Soc. 3 nov. 2011 (2 arrêts).

(2) Soc. 2 mars 2011, no 09-43223 RJS 5/2011, no 429.

(3) Soc. 18 sept. 2013, no 12-18065, Dr. soc. 2013, p. 1053, obs. A. FABRE

(4) Soc. 3 juin 2003, n° 01-40376.

(5) PH. WAQUET, obs. sous Soc. 20 oct. 1998, Dr. soc. 1998, p. 1045.

(6) Soc. 21 mars 2000, Dr. soc. 2000, p. 652, obs. J. MOULY ; Soc. 22 mai 1997, Bull. civ. V, no 186.

١- حجم الانتقال، فبالترزامن مع تطويرها لمفهوم القطاع الجغرافي، تبنت محكمة النقض مقاربة موضوعية، حيث تجاهلت الوضع الشخصي للعامل وركزت على تحديد التغيير بناءً فقط على القطاع، بحيث تُقِيم التغيير وفقاً لما إذا كان الموقع الجديد يقع داخل أو خارج القطاع الجغرافي لتنفيذ العمل^(١)، فإذا كان موقع التعيين الجديد ضمن نفس القطاع، فإن التغيير يؤثر فقط على ظروف العمل، أما إذا كان خارج القطاع المعتاد، فيعتبر العقد قد تم تعديله. وفي هذا السياق، تم تحديد نطاق القطاع الجغرافي بناءً على المسافات أو مدة التنقل ووجود وسائل النقل العام^(٢). فالانتقال من مالاكوف إلى كوربفوا داخل منطقة باريس لا يُعتبر تعديلاً للعقد، على الرغم من تأثير ذلك على الحياة الشخصية للعاملة التي طال وقت تنقلها وقلّ وقت فراغها للعناية بوالدتها العاجزة، كما أن الانتقال من فرساي إلى شارتر لا يُعتبر تعديلاً للعقد، على الرغم من زيادة نفقات وقود العامل وزيادة مدة التنقل بنصف ساعة يومياً^(٣).

٢- نوع النشاط الذي يمارسه العامل، قد تتطلب طبيعة الوظائف التي يشغلها العامل بالفعل مرونة جغرافية معينة، حيث تستلزم التنقلات، وبالتالي فإن تغيير موقع العمل لا يشكل تعديلاً للعقد. كمثال، العاملون الذين يعملون في الأشغال العامة^(٤)، أو في قطاع النقل^(٥).

٣- والطابع المؤقت للتغيير، لا يُعتبر التغيير المؤقت أو العرضي في مكان العمل تعديلاً للعقد طالما أن المهمة مبررة بمصلحة الشركة وأن طبيعة الوظائف التي يشغلها العامل تستلزم قدرًا معينًا من المرونة الجغرافية^(٦)، وينطبق الشيء نفسه، من حيث المبدأ، على العاملين الذين يتحملون مستوى معين من المسؤولية، حيث يمكن لصاحب العمل أن يكون مخولاً بتغيير مكان تنفيذ العمل مؤقتًا خارج القطاع الجغرافي^(٧). وأبرز مثال على ذلك هو

(1) Soc. 21 mars 2000 ; Dr. soc. 2000, p. 650, obs. J. SAVATIER.

(2) Soc. 20 oct. 1998.

(3) Soc. 4 mai 1999, D. 2000, p. 85, S. FROSSARD.

(4) Soc. 10 mars 1998, RJS 5/1998, no 566 ; 22 janv. 2003, RJS 3/2003, no 313, D. 2003, p. 1659, obs. M.-C. ESCANDEVARNIOL).

(5) Soc. 4 janv. 2000, RJS 2/2000, no 145

(6) Soc. 27 mai 1998, Bull. civ. V, no 282, RJS 7/1998, n o 824, D. 1999, somm. 33, note M.-C. ESCANDE-VARNIOL.

(7) Soc. 21 mars 2000, Dr. soc. 2000, p. 652, obs. J. MOULY). V. J. DUPLAT, Mission temporaire en dehors du secteur géographique, Sem. soc. Lamy 27 janv. 2003, p. 8

الوكيل المفوض وهو الذي أنابه صاحب العمل في إدارة المنشأة أو شاغلو الوظائف العليا بها الذين يمارسون بعض أو كل سلطات صاحب العمل^(١).

٤- العواقب العائلية والشخصية، حيث قضت محكمة النقض، استناداً إلى المادة ١١٣٤ من القانون المدني، بأنه حتى لو لم يحدد عقد العامل مكان عمل معين، فإنه إذا سُمح له عند توظيفه بالعمل من منزله يومين في الأسبوع، فلا يمكن لصاحب العمل إلزامه بالذهاب إلى مقر الشركة، الذي يقع على بعد أكثر من ٢٠٠ كيلومتر، لتنفيذ هذا العمل، حيث يُعتبر ذلك تعديلاً لعقد العمل يحق للعامل رفضه، ولا يمكن اعتبار رفضه خطأً جسيماً^(٢). كما قضي بأنه عندما يتفق الطرفان على تنفيذ كل أو جزء من العمل في منزل العامل، لا يمكن لصاحب العمل تعديل هذا الترتيب التعاقدى للعمل دون موافقة العامل: بعد التحقق من أن الطرفين قد اتفقا على أن يؤدي العامل عمله من منزله على نفقة صاحب العمل يومين في الأسبوع، استطاعت محكمة الاستئناف أن تقرر أن قيام صاحب العمل بإلزامه بالعمل جميع أيام الأسبوع في مقر الشركة يُعتبر، بغض النظر عن وجود بند المرونة، تعديلاً في عقد العمل يحق للعامل رفضه^(٣).

كما أوضحت محكمة النقض الفرنسية، استناداً إلى المادة ٩ من القانون المدني، أن العامل غير ملزم بقبول العمل من منزله أو بتثبيت ملفات وأدوات العمل فيه^(٤)، حتى ولو كان مكان العمل الجديد يقع في نفس المنطقة الجغرافية. لا يهم هنا ما إذا كان مكان العمل الجديد (منزل العامل) يقع ضمن القطاع الجغرافي نفسه أم لا؛ فالهدف هو الحفاظ على خصوصية الحياة الشخصية والعائلية للعامل من خلال السماح له برفض العمل من منزله.

بخصوص نقل العامل

يلتزم صاحب العمل بتقديم مبررات نزيهة عند استخدام سلطته في نقل العامل إذا كان ذلك ضد رغبات أو حقوق العامل، خاصة عندما تكون هذه الحقوق مبررة بطبيعة إجازة الوالدية.

^(١) المادة (١٨/١) من قانون العمل المصري الجديد.

^(٢) Soc. 13 avr. 2005, no 02-47621, D. 2005, p. 1978, note LEFRANC-HAMONIAUX.
().

^(٣) Soc. 31 mai 2006, no 04-43592, Bull. civ. V, no 196.

^(٤) Soc. 2 oct. 2001, RJS 12/2001, no 1399, D. 2002, p. 768, obs. M. MERCAT-BRUN.

وقد أكدت محكمة النقض هذا الحل استناداً إلى المادة ٨ من الاتفاقية الأوروبية لحماية حقوق الإنسان والحريات الأساسية والمادة 1-1222 L. من قانون العمل^(١)، حيث طلبت عاملة من شركة في فالنسيان أثناء إجازة الوالدية نقلها إلى أفينيون لمراقبة شريكها. وعندما رفض صاحب العمل طلبها بحجة عدم توفر وظيفة، وعلى الرغم من تعليماته، لم تعد العاملة إلى عملها بعد انتهاء إجازتها، وتم فصلها بتهمة خطأ جسيم.

رأت محكمة الاستئناف أن الالتزام بحسن النية في عقد العمل لا يفرض على صاحب العمل، رغم الظروف العائلية للعاملة، تقديم الوظائف المتاحة في منطقة أفينيون، واعتبرت أن قرار الفصل بسبب التخلي عن الوظيفة لا يمكن اعتباره غير مشروع لأن صاحب العمل لم يقدم أي دليل موضوعي يمنعه من عرض هذه الوظائف.

لكن محكمة النقض نقضت هذا الحكم لعدم توضيحه الأسباب الموضوعية التي حالت دون عرض إحدى الوظائف المتاحة في أفينيون على العاملة، التي كانت مضطرة لتغيير مكان إقامتها لأسباب عائلية جادة، وأكدت المحكمة أن قرار صاحب العمل، الذي كان على علم بالوضع منذ عدة أشهر، بالإبقاء على تعيين العاملة في فالنسيان ألحق ضرراً غير متناسب بحرية اختيار مكان الإقامة، وكان مخالفاً لمبدأ حسن النية التعاقدية.

يشير هذا الحكم إلى التوتر بين الأسباب المهنية الموضوعية واحترام حقوق العامل، ويفترض أن على صاحب العمل، إذا أُخطِر، أن يأخذها في الاعتبار. ويجب أن تكون الشفافية المسبقة جزءاً من التوفيق بين هذين المطلبين. في هذه الحالة، لم يكن بإمكان صاحب العمل تبرير ممارسته سلطته التنظيمية إلا من خلال مبدأ التناسب والتبرير عند المساس غير المباشر بالحقوق العائلية للعاملة. وكان عليه تبرير رفض نقلها إما باستحالة مادية حقيقية أو بأسباب مهنية موضوعية. وتجدر الإشارة إلى أن وجود وظائف شاغرة في أفينيون، ورفض صاحب العمل عمداً تقديمها للعاملة، يمكن أن يشير بحد ذاته إلى سوء نية وربما نية الإضرار.

فقضي بأن «نقل العامل شرطه أن يكون لمصلحة العمل وبريئاً من التعسف وسوء القصد^(٢)» كما قضي بأن «نقل العامل إلى مركز أقل ميزة أو ملاءمة من مركزه الذي يشغله يعد عملاً تعسفياً إذا تغيا الاساءة اليه ويمتنع على صاحب العمل تكليف العامل بصفة دائمة بعمل غير عمله المتعاقد عليه يختلف عنه اختلافاً جوهرياً لكنه يسوغ له أن

(١) Soc. 24 janv. 2007, n° 05-40639.

(٢) الطعن رقم ٢٨٦١ لسنة ٦٦ ق ، جلسة ١٩٩٧/١/٢٩ ، الجديد في المبادئ الذهبية الأحكام محكمة النقض المصرية ، وجدى شفيق فرج ، ص ١٠٩ .

يعهد إليه بعمل آخر غير المتفق عليه ولو اختلف عنه اختلافا جوهريا إذا اقتضت ذلك ضرورة ملجئة من دواعي العمل بشرط أن يكون هذا التغيير مؤقتا فلا يدوم إلا بالقدر اللازم لمواجهة هذه الضرورة ويزول بزوالها . ولما كان البين من الأوراق أن الطاعن عمل ابتداء لدى المؤسسة المطعون ضدها كمراسل صحفي لها بموسكو وبيروت ثم نقل إلى إدارة الإعلانات بها اعتبارا من أول ديسمبر سنة ١٩٦٢ وكانت شهادة نقابة الصحفيين التي قدمها إلى المحكمة الاستئنافية - التي جاء بها أن عمل مندوب الإعلانات ليس من الأعمال الصحفية - تنبئ أن عمل الطاعن وبذلك الإدارة يختلف - اختلافا جوهريا عن عمله كمراسل صحفي خارجي ولما كان الحكم المطعون عليه قد أيد الحكم الابتدائي لأسبابه التي انتهى فيها إلى أن نقل الطاعن بمنأى عن الاساءة لأنه نقل من موسكو لعدم تجديد إقامته بها ومن بيروت لإغلاق مكتب المطعون ضدها فيها وأن وظيفته المنقول إليها لا تغاير في طبيعتها وظيفته الأولى ولم يلحقه الضرر المادي أو الأدبي من هذا النقل لعدم تغير أجره وذلك بغير أن يستظهر في مدوناته دلالة شهادة نقابة الصحفيين المشار إليها حالة أن الطاعن لم يرفع دعواه بالمنازعة في النقل من موسكو وبيروت بمجرد وإنما نازع مجد فيها في غفلة إلى عمل بإدارة الإعلانات يختلف اختلافا جوهريا عن عمل المراسل الصحفي الخارجي المتفق عليه فإن الحكم المطعون فيه يكون مشوبا بالقصور»^(١).

ونقل العامل إلى عمل آخر يتفق مع حالته الصحية يعتبر تعديلا جوهريا^(٢) حيث إن العمل الجديد ستكون أعباؤه أقل من العمل القديم، وبالتالي فإن العمل الجديد لا بد وأن يختلف عن العمل القديم اختلافا جوهريا، فإذا لم يكن الاختلاف جوهريا بين العاملين، فليس ثمة ما يدعو لنقل العامل طالما أن الأداء المطلوب من العامل واحد^(٣). وللعامل الحق في الامتناع عن تنفيذ قرار صاحب العمل إذا كان يتعلق بنقل العامل إلى مكان غير مرخص له بمزاولة العمل فيه^(٤).

^(١) الطعن رقم ١٤٥ لسنة ٤٤ ق جلسة ١٩٩٨٠/٣/١ س ٣١ ص ٦٦٧، المستشار/ صلاح محمد أحمد، مجموعة القواعد القانونية لمحكمة النقض في مسائل العمل والتأمينات الاجتماعية في ٦٠ عاما، الجزء الأول، منازعات العمل والقطاع العام، ص ١٢٣٨.

^(٢) نقض مدني - جلسة ١٩٨٢/٣/٢٨ الطعن رقم ٨٥٨ لسنة ٤٦ ق الهوارى ج ٥ ، ص ٤٤ ق ٣٠ حيث جاء بهذا الحكم « ... أن الطاعنين كانوا من العاملين لدى المطعون ضدها بنظام الأجر بالإنتاج ، ولإصابتهم بأمراض جعلتهم غير قادرين على أداء العمل المتفق عليه ، نقلتهم المطعون ضدها إلى أعمال أخرى تتفق وحالتهم الصحية وبنظام الأجر الشهري...».

^(٣) د/ محمد عبد الغفار البسيوني، مرجع سابق، ص ١٣٥.

كما أن من سلطة صاحب العمل التنظيمية تقدير كفاية العامل ، ووضعه في المكان الذي يصلح له بما يحقق مصلحة الإنتاج ، بحيث إذا تبين عدم كفايته اعتبر ذلك مأخذاً مشروعاً لتعديل شروط عقد العمل ، أو إنهائه ، وعلى من يدعى عدم صحة هذا المأخذ والتعسف في إنهاء العقد عبء إثباته. وعدم صلاحية العامل للنهوض بأعباء وظيفته كمفتش إداري ، يعتبر مأخذاً مشروعاً لإنهاء علاقة العمل^(٢) . كما أوضحت محكمة النقض في حكم آخر أنه من سلطة رب العمل ، تقدير كفاية العامل ووضعه في المكان الذي يصلح له بما يحقق مصلحة الإنتاج^(٣).

الفرع الثالث

عناصر أخرى تخضع للتعديل

بالنسبة لتعديل الأجر

لا شك أن الأجر له مكانة محورية في عقد العمل، حيث لا يمكن أن يكون هناك عقد عمل دون وجود أجر^(٤). فقد قضى بأن نظام الأجر للعامل يُعد عنصراً من العقد لا يمكن تعديله دون موافقته، بغض النظر عن ادعاء صاحب العمل بأن النظام الجديد سيكون أكثر فائدة^(٥)، أو أن الأجر التعاقدي للعامل هو عنصر من العقد لا

(١) نقض مدني - جلسة ١٩٧٤/٤/٢٢ الطعن رقم ٥٠٥ لسنة ٣٧ ق . الهواري، ج ١٩٧٦ ص ٢٠٢ ، ٢٠٥ . وجاء بهذا الحكم أنه كان قد نقل العامل من محل العمل الذي يعمل به والمرخص له بمزاولة مهنة صناعة وتجهيزات النظارات الطبية إلى محل آخر يمتلكه صاحب العمل غير مرخص له بمزاولة هذه المهنة طبقاً لما هو ثابت بكتاب المنطقة الطبية بغرب الإسكندرية المؤرخ في ١٩٦٤/٢/٢٣ . و كان العامل قد رفض النقل إلى هذا المكان مما أدى إلى قيام رب العمل بفصله . وقد رفض طلب التعويض عن فصل العامل تعسفياً ومقابل مهلة الإنذار على ما استخلصه الحكم المطعون فيه من أقوال شاهدي المطعون ضدهما ، وذلك دون أن يعرض لبحث ما جاء بكتاب المنطقة الطبية السالف بيانه مع ما له من أثر في الدعوى ويقول كلمته في دلالاته وكيف ينتفي مضمونه الذي يؤديه بما حصله من البيئة التي أقام قضاءه عليها لما كان ذلك فإن الحكم المطعون فيه يكون مشوباً بالقصور بما يستوجب نقضه.

(٢) الطعن رقم ٣٢٣ لسنة ٣١ ق جلسة ١٩٦٥/٥/١٢ ، القاعدة ٩٢ ، محكمة النقض ، المكتب الفني ، س ١٦ ، ع ٢ ، القاعدة رقم ٩٢ ، ص ٥٦٤ .

(٣) الطعن رقم ٢٩ لسنة ٣٢ ق جلسة ١٩٦٦/٢/٢٣ ، محكمة النقض ، المكتب الفني ، س ١٧ ، ع ١ ، القاعدة رقم ٥٦ ، ص ٤٠١ .

(٤) G. COUTURIER, La rémunération élément du contrat de travail, Dr. soc. 1998, p. 525 ; E. DOCKÈS, Consécration de la nature contractuelle du salaire, RJS 3/1998, p. 168

(٥) Soc. 28 janv. 1998, Bull. civ. V, no 40, Dr. soc. 1998, p. 528, note G. COUTURIER.

يمكن تعديله حتى لو كان التعديل طفيفاً ودون موافقته^(١). ولذلك قضت محكمة النقض المصرية بأنه « ليس في نصوص القانون ما يمنع صاحب العمل من الاتفاق مع عماله على أن يختص بجزء من الوهبة مقابل زيادة أجورهم الثابتة وبمراعاة الحد الأدنى للأجور »^(٢). بل وسّعت محكمة النقض المصرية من سلطة صاحب العمل في تعديل بعض ملحقات الأجر، فقضت بأن « لصاحب العمل السلطة في اتخاذ ما يراه من الوسائل لإعادة تنظيم منشأته متى رأى من ظروف العمل ما يدعو إلى ذلك حتى ولو أدى هذا التنظيم إلى انتقاص في عمولة العاملين لديه طالما أن هذا الإجراء غير مشوب بالتعسف وسوء القصد »^(٣). كما جاء في حكم لها " لما كان ذلك وكان واقع الدعوى - الذي سجله الحكم المطعون فيه - هو أن الشركة الطاعنة كانت تمنح المطعون ضده مكافأة إنتاج إلى جانب أجره الثابت عندما كان يشغل وظيفة سائق حتى ١ / ٢ / ١٩٦٨ الذي نقل فيه إلى وظيفة فاحص سيارات وأن هذه الوظيفة غير مقرر لها تلك المكافأة - وأن المطعون ضده لم ينسب إلى الطاعنة ثمة تعسف في إجراء النقل . ومن ثم فإنه طبقاً للنظر الصحيح في القانون على نحو ما تقدم به القول لا يستحق المكافأة المطالب بها. وإن خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر وقضى للمطعون ضده باستحقاق المكافأة بالفروق المترتبة على ذلك - فإنه يكون قد خالف القانون وأخطأ في تطبيقه بما يتعين معه نقضه^(٤). كما أن لصاحب العمل، ترتيباً على سلطته التنظيمية أن يميز في الأجور بين عماله لاعتبارات يراها . وليست العبرة بالتمييز بين طوائف العمال ، وبيان أوجهه ، ولكن بتوافر مبرراته ودواعيه، أو عدم توافرها^(٥) ».

تغيير حجم العمل

وهذا التغيير يكون بإضافة عمل آخر للعامل إما من نفس نوع العمل القديم أو من نوع عمل آخر^(٦). وهذا التغيير قد يكون جوهرياً أو غير جوهري. ويكون جوهرياً إذا كان العمل المضاف يتطلب من العامل بذل مجهود

(١) Soc. 19 mai 1998, Bull. civ. V, no 265, Dr. soc. 1998, p. 885, obs. G. COUTURIER

(٢) نقض مدني الطعن رقم ١٥٣ لسنة ٣١ ق - جلسة ١١ / ٧ / ١٩٦٥ - مجموعة أحكام محكمة النقض - السنة ١٦ - ص ١٠٩٨.

(٣) الطعن رقم ٢٣١ لسنة ٤٣ ق جلسة ١٩٩٧/٢/٢٠ ص ٢٨ ص ٤٨٦، المستشار/ صلاح محمد أحمد، مجموعة القواعد القانونية لمحكمة النقض في مسائل العمل والتأمينات الاجتماعية في ٦٠ عاماً، الجزء الأول، منازعات العمل والقطاع العام، ص ١٢٣٧.

(٤) الطعن رقم ٧٥٢ لسنة ٤٢ ق جلسة ١٩٨٢/٦/٢، المستشار/ صلاح محمد أحمد، مجموعة القواعد القانونية لمحكمة النقض في مسائل العمل والتأمينات الاجتماعية في ٦٠ عاماً، الجزء الأول، منازعات العمل والقطاع العام، ص ١٢٤١.

(٥) الطعن رقم ٦٩ لسنة ٣٠ ق جلسة ١٩٦٤/١٢/١٦، محكمة النقض، المكتب الفني، ص ١٥، ع ١، القاعدة رقم ١٦٧، ص ١١٤٦. وفي نفس المعنى: الطعن رقم ٤١٤ لسنة ٤٣ ق جلسة ١٩٨٢/٢/٨، مجموعة القواعد القانونية لمحكمة النقض في مسائل العمل والتأمينات الاجتماعية، ج ١، صلاح محمد أحمد، ص ٦٧.

(٦) في هذا المعنى د/ محمد عبد الغفار البسيوني، مرجع سابق، ص ٢٥٣.

أكبر أو وقتاً أطول لأدائه. كإسناد عمل إضافي لأحد العمال بسبب الظروف الاقتصادية التي ألجأت الشركة للاستغناء عن بعض العمال وأسندت العمل للعمال المستبقين^(١).

أما التعديل غير الجوهرى فهو الذي لا يترتب على أداء العمل الأصلي والمضاف بذل مجهود أكبر أو وقتاً أطول، كما لو تم «تكليف العامل بالعمل على نولين بدلاً من نول واحد، مع احتفاظه بأجره اليومي الذى كان يتقاضاه ، واستغلال وقت العمل المهدر ، ودون زيادة في جهد العامل ، حيث كان العمل يتم في نطاق ساعات العمل المحددة . ولقد ترتب على ذلك زيادة الإنتاج ، وبالتالي زيادة المتوسط فى أجور العمال . بحيث أصبح العامل الذي يعمل على الآتين يحصل على متوسط أجر أعلى من متوسط أجره عندما كان يعمل على آلة واحدة»^(٢)، أو تكليف عامل بتدريب العامل الجديد^(٣).

أما تغيير حجم العمل بالنقصان، فيكون بإنقاص مقدار العمل المسند إلى العامل وهذا بدوره قد يكون جوهرياً وغير جوهرى. فيكون جوهرياً إذا ترتب على التغيير مساس بمركز العامل المادى أو الأدبى ويكون غير جوهرى إذا لم يمس المركز المادى أو الأدبى^(٤).

ومن التطبيقات القضائية ما جاء في حكم لمحكمة النقض المصرية « نظرا لاتساع نشاط رب العمل فقد رأت الشركة بأن تضم إلى العامل عمالا آخرين فى الدعاية بمنطقة الوجه البحرى ، وفي تخصيص منطقة الغربية وكفر الشيخ له فى هذه الدعاية بدلاً من منطقة الوجه البحرى كلها، وكان ذلك لمصلحة العمل ولم يترتب عليه أي ضرر للعامل^(٥)». في حين يكون التعديل جوهرياً إذا رأت الشركة حاجة العمل «تعزيز الفرع التابع لها بموظف آخر، ليعمل مع الموظف المسئول عن هذا الفرع ، والذي كان مديراً لفرع الشركة بينها ، مما أدى إلى إنقاص نصيبه من العمولة بسبب إشراك آخر له في مبيعات هذا الفرع^(٦)»، فأشراك شخص آخر في عمل المدير المسئول عن الفرع ترتب عليه الإنتقاص من مركزه الأدبى الذي كان يتمثل في استقلاله دون غيره بإدارة الفرع المذكور ، وأيضا الإنتقاص من مركزه المادى الذى يتمثل في إنقاص نصيبه من العمولة بعد إشراك آخر له في مبيعات هذا الفرع^(٧).

سلطة صاحب العمل في تحديد سن التقاعد

(١) نقض مدنى - جلسة ١٩٥٩/١٢/١٧ الطعن رقم ٨٣ لسنة ٢٥ ق ، مجموعة المكتب الفنى، س ١٠ ، ص ٧٩٨.

(٢) نقض مدنى - جلسة ١٩٨٣/٢/٢٠ الطعن رقم ٢١٠ لسنة ٤٣ ق ، الهوارى ج ٥ ، ص ٣٧.

(٣) د/ همام محمد محمود، مرجع سابق، ص ٢٥٩.

(٤) د/ محمد عبد الغفار البسيوني، مرجع سابق، ص ٢٥٦.

(٥) نقض مدنى - جلسة ١٩٧٢/٢/٢ الطعن رقم ٤٤٤ لسنة ٣٥ ق ، مجموعة المكتب الفنى، س ٢٣ ، ص ١١٢

(٦) نقض مدنى - جلسة ١٩٧٧/٢/٢٠ الطعن رقم ٢٣١ لسنة ٤٣ ق ، مجموعة المكتب الفنى، س ٢٨ ، ص ٤٨٦

(٧) د/ محمد عبد الغفار البسيوني، مرجع سابق، ص ٢٥٧.

لصاحب العمل سلطة تحديد سن التقاعد لعماله، إلا أن ذلك مقيد بعدة قيود: أولاً: لا يجوز تحديد سن للتقاعد تقل عن ستين سنة^(١). ثانياً: ألا يترتب على التقاعد عدم استكمال العامل المدة اللازمة لاستحقاق معاش. ثالثاً: عدم التعسف في استخدام حقه في تحديد سن للتقاعد. ولذلك جاءت أحكام القضاء مقررة لهذه الشروط، منها:

- ما نصت عليه لائحة الشركة من تحديد سن الستين لتقاعد عمالها إنما هو تصرف صدر من صاحب العمل بما له من السلطة المطلقة في إدارة منشأته وتنظيم العمل فيها على الوجه الذي يراه كفيلاً بتحقيق مصالحه^(٢).

- النص في المادة ٦/١ من مواد إصدار قانون التأمينات الاجتماعية رقم ٦٣ لسنة ١٩٦٤ - قبل تعديله بالقانون رقم ٤ لسنة ١٩٦٩ - على أن « يكون للمؤمن عليه الحق في الاستمرار في العمل أو الالتحاق بعمل جديد بعد سن الستين متى كان قادراً على أدائه إذا كان من شأن ذلك استكمال مدد الاشتراك الفعلية الموجبة للاستحقاق في المعاش ولا يسرى حكم هذه الفقرة بعد آخر ديسمبر سنة ١٩٧٦ ، يدل على أن استمرار المؤمن عليه في عمله منوط بإفصاحه عن رغبته في ذلك بقصد استكمال مدد الاشتراك الموجبة لاستحقاق المعاش ولما كان الثابت في الدعوى أن الطاعن لم يفصح عن هذه الرغبة استعمالاً للحق المقرر له في المادة السالفة الذكر وكان الحكم المطعون فيه قد التزم هذا النظر وقضى برفض الدعوى فإن النعي عليه بالخطأ في تطبيق القانون يكون على غير أساس^(٣).

- إن صاحب العمل له سلطته في إدارة منشأته وتنظيم العمل فيها بما يكفل تحقيق مصالحه ، وتحديد سن تقاعد العاملين بها من قبيل ذلك^(٤).

- كما قضى بأن إحالة عامل للتقاعد كان غير عادل، حيث تم إخطار عامل يشغل منصب مدير بقرار إحالته إلى التقاعد عبر رسالة، وهو ما اعترض عليه العامل بإبلاغ صاحب العمل برغبته في مواصلة العمل بعد

^(١) المادة (١/١٧١) من قانون العمل المصري الجديد.

^(٢) الطعن رقم ٤٨٣ لسنة ٢٩ ق جلسة ١٩٦٣/١١/٢٠ س ١٤ ص ١٠٥٦، المستشار/ صلاح محمد أحمد، مجموعة القواعد القانونية لمحكمة النقض في مسائل العمل والتأمينات الاجتماعية في ٦٠ عاماً، الجزء الأول، منازعات العمل والقطاع العام، ص ٢٩٥.

^(٣) الطعن رقم ٥٤٣ لسنة ٤٥ ق جلسة ١٩٧٩/١٢/١ س ٣٠/٣ ص ١١٥، ٢٩٨.

^(٤) الطعن رقم ٥٢٣٦ لسنة ٦١ ق - جلسة ١٩٩٧/١/٨، نقض جلسة ٢١/٣/١٩٨٨ - مجموعة أحكام النقض - س ٣٩ - ع ١ - ص ٤٢٥ ، نقض جلسة ١٩٨٥/١٢/٢٢ - مجموعة أحكام النقض - س ٣٧ - ع ٢ - ص ١٠١٢

سن ٦٥. أصر صاحب العمل على موقفه، مما دفع العامل إلى اللجوء إلى القضاء بدعوى إحالة غير قانونية للتقاعد، نقضت محكمة النقض حكم الاستئناف لعدم تحقيقه في ما إذا كان الإخطار بإحالة التقاعد دون ضرورة مبررة موضوعياً قبل أكثر من ١٤ شهراً من تاريخ استيفاء العامل شروط الإحالة لم يكن يشكل إخلالاً من صاحب العمل بالتزامه بتنفيذ عقد العمل بحسن نية^(١).

من الواضح، إذن، أن صاحب العمل يمكن أن يُعاقب لعدم مراعاته مصلحة ورغبة العامل في مواصلة العمل واستمرار العلاقة المهنية^(٢).

- وكذلك، قضي بأن صاحب العمل لا يمكنه إحالة العامل إلى التقاعد حتى لو كان يبلغ السن المطلوب واستوفى الحقوق التي تخوله الاستفادة من التقاعد من الضمان الاجتماعي، طالما أن هذا العامل لا يمتلك مدة الاشتراك اللازمة في المنشأة للحصول على التقاعد التكميلي^(٣)، حيث ردت الغرفة الاجتماعية على محكمة الاستئناف، التي أشارت إلى عدم وجود دليل على أن المنشأة تصرفت بهدف الإضرار بالعاملة، بقولها إن التزام المسؤولية التعاقدية لصاحب العمل تجاه عماله لا يتطلب إثبات نية الإضرار بالعامل، بل يكفي أن يكون قد أخل بالتزامه بتنفيذ عقد العمل بحسن نية. ومن ثم لم يكن مطلوباً من العامل إثبات نية الإضرار، بل يكفي إثبات إخلال صاحب العمل بالتزامه بحسن النية، وهو التزام يشمل بوضوح مراعاة التأثيرات المالية الناتجة عن إحالة العامل إلى التقاعد.

- كما قضي بأن «مؤدى نص المادة السادسة من القانون رقم ٦٣ لسنة ١٩٦٤ (وهي تقابل المادة (١/١٧١) من قانون العمل الحالي رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥) هو أن الأصل هو انتهاء خدمة العامل ببلوغه سن الستين، واستثناء من هذا الأصل يحق له متابعة عمله بعد بلوغه هذه السن - إذا كان قادراً على القيام بأعباء وظيفته - لاستكمال مدد الاشتراك الفعلية التي ترتب استحقاقه للمعاش^(٤)». ولصاحب العمل الحق في تحديد سن

(١) Soc. 25 septembre 2013, n° 12-21571.

(٢) Amic, Léa, op.cit, p.480.

(٣) Soc. 4 juin 2002, n° 00-42280, Bull. civ. V, n° 188, p. 185.

(٤) الطعن رقم ١١١٦ لسنة ٤٧ ق، جلسة ١٩٧٩/٢/٢٤، القاعدة ٢٤٩، عصمت الهوارى: قضاء النقض في منازعات العمل والتأمينات الاجتماعية، سنة ١٩٧٦، المبدأ رقم ٥٥٨، ص ٣٤٤

التقاعد لعماله في ضوء الأحكام القانونية ، فإذا حدد صاحب العمل سن الستين لتقاعد عماله كان هذا تصرفاً منه بما له من سلطة مطلقة في إدارة منشأته وتنظيم العمل بها^(١).

المطلب الثالث:

الالتزام بالتعاون

فيما يتعلق بواجب التعاون، يظهر أن الالتزام بحسن النية لم يعد يكفي بملاحقة السلوكيات الخبيثة أو المعتدية على الحقوق، بل يتطلب من المتعاقدين بشكل إيجابي قدرًا معينًا من الاتحاد والمساعدة لخدمة مصلحة تعاقدية مشتركة^(٢). فعلى كل متعاقد أن يظهر روح التعاون بحيث يتمكن الطرف الآخر، من جهة، من الاستفادة من الأداء الذي ينفذ لصالحه، ومن جهة أخرى، تنفيذ التزاماته الخاصة دون صعوبات. فمفهوم العقد لا يهدف فقط إلى إرضاء مصلحة شخصية وأنانية؛ بل يفترض أيضًا حدًا أدنى من الاحترام المتبادل بين المتعاقدين^(٣). ويتبين بالفعل أن ولاء صاحب العمل يتجاوز العقد في نواح كثيرة، ولكنه أيضًا يعيد فعليًا إلى العقد بعض متطلبات التعاون.

يتطلب التنفيذ النزاهة للعقد من الأطراف أن يتجاوزوا مجرد التقيد بنصه، مما يفرض على كل طرف بذل جهد إضافي لوضع الطرف الآخر في أفضل الظروف لتنفيذ التزاماته^(٤).

تتجلى تطبيقات أخرى في إظهار أن مراعاة مصلحة الطرف الآخر تستند إلى واجب حسن النية.

بناءً على حكم محكمة النقض، يُعتبر صاحب العمل مخلصًا بالتزامه بالولاء عندما يقطع على العامل وعدًا وهو يعلم مسبقًا عدم قدرته على الوفاء به، بحيث لا يمكنه توفير الظروف العادية التي تسمح للعامل بأداء العمل المتفق

(١) الطعن رقم ٤٨٣ لسنة ٢٩ ق جلسة ١٩٦٣/١١/٢٠، محكمة النقض، المكتب الفني، ج ٣، ص ١٤، القاعدة رقم ١٥٠، ص ١٠٥٦. الطعن رقم ٣٣٢ لسنة ٢٥ ق جلسة ١٩٦٠/٣/٢٤، ص ١١، ص ٢٣٩؛ والطعن رقم ٣٤٤ لسنة ٣٤ ق جلسة ١٩٦٩/٣/٢٦، ص ٢٠، ص ٤٨١؛ والطعن رقم ٤٤٣ لسنة ٣٥ ق جلسة ١٩٧١/٥/٢٦، ص ٢٢، ص ٦٨٧. المستشار/ صلاح محمد أحمد: مجموعة القواعد القانونية لمحكمة النقض في مسائل العمل والتأمينات الاجتماعية، ج ١، مرجع سابق، ص ٢٩٤، ص ٢٩٥.

(٢) D. MAZEAUD, Loyauté, solidarité, fraternité : la nouvelle devise contractuelle, Mélanges François Terré, Paris, Dalloz, 1999, p. 617.

(٣) A. BENABENT, Rapport français, La bonne foi, Travaux Association H. Capitant, Litec, 1992, p. 300.

(٤) W. ROUMIER, Bonne foi et loyauté dans le contrat de travail : débat sémantique ou réalité juridique ?, TPS, févr. 2003, p. 9.

عليه^(١). وبالمثل، تم تصنيف استقالة العامل الناتجة عن إخفاق صاحب العمل في دفع كامل الأجر كفصل تعسفي، استناداً إلى المادة ١١٣٤ من القانون المدني، نظراً لأن عدم تنفيذ الأخير لالتزاماته التعاقدية جعل من المستحيل على الأول الاستمرار في العقد^(٢).

فيما يتعلق بالأجر، قضي، استناداً إلى المادة ١١٣٤ من القانون المدني والمادة L. ١٢٢٢-١ من قانون العمل، بأن صاحب العمل الذي ينص عقد العمل على جزء متغير من الأجر ولكنه يمتنع عن تحديد الأهداف التي يتم على أساسها حساب هذا الجزء لتجنب دفعه، يخل بالتزامه بحسن النية، حيث قضت محكمة النقض بأنه: يتعين على صاحب العمل، الملتزم بتنفيذ عقد العمل بحسن نية، أن يضمن بنفسه تنفيذ البنود التعاقدية^(٣).

والالتزام بتقديم المعلومات الذي يقع على عاتق صاحب العمل أثناء تنفيذ العقد يقع ضمن مفهوم التعاقد القائم على التعاون، حيث يجب على صاحب العمل إبلاغ العامل بالأحداث التي تهمه معرفتها لتنفيذ العقد^(٤)، وهو ما قضت محكمة الاستئناف بأن صاحب العمل ملتزم تجاه عامله بواجب الإبلاغ والنصح، ويجب تقييم مسؤوليته بناءً على هذا الالتزام، وليس فقط وفقاً لالتزاماته القانونية^(٥). وأكدت محكمة النقض أن هذا الالتزام مستقل ويضاف إلى الالتزامات القانونية الأخرى المتعلقة بالإبلاغ^(٦).

على سبيل المثال، في سياق خطة الحفاظ على الوظائف، قضي بأن صاحب العمل الذي لا يبلغ العمال الذين تم فصلهم لأسباب اقتصادية بالرسالة التي تلقتها من الإدارة الضريبية، والتي تشير إلى أن تعويض المساعدة خاضع

(1) Soc. 22 sept. 1993, D. 1994, somm. p. 308, obs. V. MICHELET.

(2) Soc. 22 sept. 1993, D. 1994, somm. p. 308, obs. V. MICHELET.

(3) Soc. 24 janv. 2007, n° 05-41263.

(4) W. ROUMIER, Bonne foi et loyauté dans le contrat de travail : débat sémantique ou réalité juridique ?, TPS, févr. 2003, p. 9, au sujet de Soc. 5 févr. 1975, Bull. civ. V, 1975, n° 49.

(5) CA Versailles, 26 janv. 1990, RJS 5/1990, n° 352.

(6) Soc. 24 nov. 1992, Dr. soc. 1993, p. 55 (à propos d'un contrat d'assurance groupe).

لضريبة الدخل، قد أخل بواجبه في الإبلاغ بحسن نية^(١). ونفس الحل ينطبق على إبلاغ العاملين بشأن نظام التأمين الخاص بهم^(٢).

كما أن أمانة صاحب العمل تسبق سلطته التأديبية، بعبارة أخرى يلتزم صاحب العمل بتصحيح خطأ العامل لا استغلاله. ففي حكم بتاريخ ٢١ فبراير ٢٠٠٦، تم فصل تقني في ورشة العمل بسبب خطأ جسيم، حيث اتهمه صاحب العمل بترك مكان عمله أثناء نوبة ليلية وتم العثور عليه نائماً. أكدت محكمة النقض موقف محكمة الاستئناف التي أظهرت أن صاحب العمل لم يتصرف بحسن نية، بتركه للعامل نائماً بدلاً من إنهاء هذه الحالة^(٣). وهكذا تم تقييد السلطة التأديبية لصاحب العمل بشكل واضح؛ إذ في حالة حدوث خطأ من هذا النوع، تأتي أمانة رب العمل في المقام الأول وتُلزمه بإيقاظ العامل ووضعها في موقف يسمح له بأداء واجباته. وفي كل الأحوال، تمنع عليه البقاء سلبياً – أو هادئاً – عندما يكون في وضع يمكنه من إنهاء خطأ غير مقصود. ويبين من هذا الحكم المهم أنه إذا كان لصاحب العمل سلطة تأديبية، لكنها مقيدة بضرورة التصرف بنزاهة وأمانة؛ إذ كان عليه أولاً إنهاء حالة الخطأ (إيقاظ العامل) وتوجيهه، وليس الانتظار ثم معاقبته فجأة. كما أنه لا يجوز لصاحب العمل أن يكون سلبياً أمام خطأ يمكن تصحيحه، ثم يُفاجئ العامل بالعقوبة القصوى (الفصل)، فهذا يُعتبر سوء استخدام للسلطة. كما أن حسن النية يفرض على صاحب العمل محاولة إصلاح الأخطاء البسيطة أولاً، خاصة إذا كانت غير متعمدة (مثل النوم)^(٤)، وليس اللجوء للعقاب دون إنذار مسبق.

ويلتزم العامل بأن يحترم رؤسائه وزملاءه في العمل، وأن يتعاون معهم بما يحقق مصلحة المنشأة التي يعمل بها^(٥).

ومما يتنافى مع التزام التعاون اعتداء العامل على صاحب العمل أو المدير المسئول، ولم يشترط المشرع المصري أن يكون الاعتداء جسيماً^(٦)، إذ يكفي الاعتداء اليسير، كما لا يشترط أن يكون الاعتداء مادياً، فيمكن أن يكون بالقول أو الكتابة أو الإشارة التي تُفهم على أنها إهانة لصاحب العمل أو المدير المسئول، فقد قضى بأن « ولما

(1) Soc. 23 juin 1998, n° 96-41953 ; Soc 2 avril 1996, Juris-Data n° 1996-0056124 ; RJS 1996, n° 513, D. 1998, somm. p. 250, obs. V. MICHELET.

(2) Soc 15 févr. 1995, Dr. soc. 1995, p. 399, obs. J. BARTHELEMY ; Soc. 4 juin 1998, JCP E 1999, p. 37, note C. PUIGELIER ; Soc. 15 déc. 1999, D. 2001, Jurisp. p. 507, note C. WILLMAN.

(3) Soc. 21 févr. 2006, n° 04-47481.

(4) ما لم تكن طبيعة العمل تتطلب من العامل اليقظة والانتباه طوال ساعات العمل بسبب طبيعتها الحرجة أو الخطرة كما لو كان العامل حارس أمن، فعندئذ يعتبر نومه خطأ جسيماً يبرر الفصل.

(5) المادة (٦/١٣٤) من قانون العمل المصري الجديد.

(6) م (٧/١٤٨) من قانون العمل المصري الجديد، والتي تجيز فصل العامل إذا ثبت اعتداء العامل على صاحب العمل أو المدير العام.

كان الحكم المطعون فيه قد أقام قضاؤه على أن فصل الطاعن إنما كان بسبب اعتدائه على صاحب العمل المطعون ضده الأول بالسب والقذف ، فإنه لا يكون قد خالف القانون^(١) .

فالعامل الذي يعتدي على صاحب العمل أو أحد رؤسائه، فضلا عن إخلاله بالالتزام بإطاعة أمر صاحب العمل والامتنال لتوجيهاته، فهو يخل بروح التعاون والاحترام بينهما، مما يخل بنظام المنشأة وحسن سير العمل فيها، ولما فيها من المساس بهيئة الرؤساء أيضا^(٢). على أن يلاحظ أنه لا يخل بواجب التعاون قيام العامل بتوجيه النصيح إلى صاحب العمل ما دام العامل قد التزم حدود النصيحة، كما لا يعتبر إخلالا بالتعاون ما يقوم به العامل كرد فعل تجاه صاحب العمل، كما لو استغزاه صاحب العمل واعتدى عليه وقام كرد فعل بالرد على صاحب العمل في حدود الدفاع الشرعي^(٣). كما لا يخل بالتعاون قيام العامل بشكوى صاحب العمل أو مقاضاته، فحق الشكوى وحق التقاضي مكفول قانونا، وذلك إذا مورست طبقا للقانون ولم يتعسف العامل في استعمالها^(٤). ولذلك فيعتبر إخلالا بواجب التعاون قيام العامل بشكوى صاحب العمل بقصد الإضرار به أو التشهير أو إذا تضمنت شكوى العامل وقائع كاذبة. فقد قضي بأن «ومن حيث أنه من المبادئ المقررة أنه : وإن كان حق الشكوى مكفولا دستورياً ، وللعامل أن يبلغ عن المخالفات التي تصل إلى علمه توخياً للمصلحة العامة ، إلا أنه يتعين عليه عند قيامه بهذا الإبلاغ ألا يخرج عما تقتضيه الوظيفة من توقيير الرؤساء واحترامهم ، وأن يكون قصده من هذا الإبلاغ الكشف عن المخالفات توصلأ إلى ضبطها ، لا أن يلجأ إليه مدفوعاً بشهوة الإضرار بالرؤساء والكيد لهم والطعن في نزاهتهم على غير أساس من الواقع ، كما لا يسوغ أن يتخذ من الشكوى ذريعة للتطاول على رؤسائه بما لا يليق أو تحديهم والتشهير بهم ، وعلى ذلك فإذا ما خرج العامل في شكواه على هذه الحدود فإنه يكون قد أخل بواجبات وظيفته وارتكب ذنباً يستوجب المؤاخذه والعقاب التأديبي»^(٥).

وتقدير ما إذا كان السلوك الذي بدر من العامل يعتبر اعتداء، ومن ثم يخل بواجب التعاون، أم لا مسألة موضوعية يقدرها قاضي الموضوع حسب ظروف الدعوى^(٦).

(١) الطعن رقم ٥٢٢ لسنة ٣٩ ق جلسة ١٩٧٥/٦/٢١، س ٢٦ ، القاعدة ٢٣٦ ، ص ١٢٣٣.

(٢) د/ محمد عبدالفتاح علي محمد، مرجع سابق، ص ٤٤٧.

(٣) بورسعيد الجزئية في ١٨ مارس ١٩٦٢ موسوعة الهوارى ج ٢ ص ٤٩٧ رقم ٥٨٦. إستئناف المنصورة في ٥ فبراير ١٩٦٣ ، موسوعة الهوارى ج ٢، ص ٤٩٦ رقم ٤٨٥.

(٤) د/على عوض حسن ، الوجيز في شرح قانون العمل، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، ١٩٩٦ ، ص ٤٧٠، د/ أحمد خلف بيومى : " سياسة الاستخدام واستقرار العمل في القانون المصرى " رسالة دكتوراه، عين شمس، ١٩٨١، ص ٢٦٣، د/ محمد عبدالفتاح علي محمد، مرجع سابق، ص ٤٤٩.

(٥) إدارية عليا ، الطعن رقم ٢٦٤ لسنة ١٩ بتاريخ ١٩٧٤/٦/٢٩، المكتب الفنى ، س ١٩ ، ص ٤٦٩

(٦) بورسعيد الابتدائية ، جلسة ١٩٦٢/٤/٤ ، موسوعة الهوارى ، ج ٢، ص ٤٨٩ .

وأخيراً فإن الالتزام بالتعاون في العقود يفرض احترام التوقعات الناشئة عن السلوك المستمر، ففي قضية بتاريخ ١٠ مايو ٢٠٠٦، كانت مهام عاملة معينة كمسؤولة جرد تتطلب منها الذهاب، ضمن فريق عمل وفي وقت مبكر جداً من الصباح، إلى خارج منطقة باريس. ولعدم تمكنها من استخدام وسائل النقل العام، كان من المعتاد منذ نحو عشر سنوات أن تأتي رئيسة فريقها لتقلها من منزلها باستخدام حافلة الشركة. وعندما توقف صاحب العمل فجأة عن هذه الممارسة، طلبت العاملة فسخ العقد بحجة أنها أصبحت غير قادرة على العمل. وقد استندت محكمة الاستئناف إلى الأساس التعاقدي، مشيرةً إلى أن صاحب العمل لم يلتزم مطلقاً بتوفير النقل للعاملة من منزلها إلى مكان العمل، وأن وجود عرف لم يثبت، وأن وجود مذكرة خدمة تنص على أنه اعتباراً من ١ سبتمبر ١٩٩٩ لن يكون هناك نقل للعاملين أو توصيل إلى المنزل كان بلا تأثير. إلا أن محكمة النقض واستناداً إلى المادة ١١٣٤ من القانون المدني والمادة 1-1222 L. من قانون العمل، أكدت أن عقد العمل يجب تنفيذه بحسن نية. وتابعت أنه بقرارها كما فعلت، مع أن صاحب العمل، بأخذ خصوصية عملها كمسؤولة جرد ضمن فريق وساعات عملها الاستثنائية، قد وفر للعاملة النقل من منزلها بواسطة سيارة الشركة لمدة تزيد على عشر سنوات، ثم أوقف هذه الميزة المرتبطة بوظيفتها مما جعلها غير قادرة على العمل، وهو ما يمثل إخلالاً من صاحب العمل بواجب حسن النية في تنفيذ عقد العمل، فقد انتهكت محكمة الاستئناف النصوص المذكورة^(١).

فهذه الأحكام تتطلب أن يظهر كل طرف استمرارية معينة في سلوكه، خاصةً عندما يكون سلوكه قد خلق ثقة مشروعة لدى الطرف الآخر^(٢). في هذه الحالة، يكون صاحب العمل الذي تحمل عبء النقل لمدة تزيد على عشر سنوات ثم توقف فجأة عن ذلك قد أبدى بالفعل سلوكاً غير متسق^(٣). ويتمشى هذا مع القول بأن الالتزام بالتعاون يفرض على المتعاقدين تنفيذ عقد العمل بما يتوافق مع التوقعات التي قد يكون العقد قد أوجدها لدى الطرف الآخر^(٤).

الآخر^(٤).

المطلب الرابع

الولاء المشروط بمراعاة الوضع الشخصي للعامل

تقسيم:

يفرض حسن النية التعاقدية على صاحب العمل التوفيق بين مصلحة مؤسسته ومصلحة عماله. فيجب على صاحب العمل أن يتيح تنفيذ الالتزامات التعاقدية لعماله وفق الشروط الجديدة، سواء من الناحية المادية أو الشخصية.

(1) Soc. 10 mai 2006, n°05-42210, D. 2006, p. 1482 ; JCP S, n° 38, 19 sept 2006, 1727, note B. BOSSU.

(2) D. MAZEAUD, Loyauté, solidarité, fraternité : la nouvelle devise contractuelle, Mélanges François Terré, Paris, Dalloz, 1999, p. 614.

(3) B. BOSSU, note sous Soc. 10 mai 2006, JCP S, n° 38, 19 sept 2006, 1727, p. 21.

(4) Amic, Léa, op.cit, p.477.

ونظرًا لأن هذه الموازنة غالبًا ما تكون غير منظمة على الرغم من أهميتها، يبدو أن محكمة النقض قد وضعت رقابة أكثر وضوحًا، تستند إلى مضمون الولاء المطلوب في هذه المسائل، وذلك من خلال المادة L. ١١٢١-١ من قانون العمل، التي تضمن إدخال الحقوق والحريات الأساسية في نظام بند التغيير. على أن مراعاة الوضع لشخصي للعامل يحتم علينا أن نتعرض للسلطة التنظيمية لصاحب العمل أولاً.

وعليه، نقسم هذا المطلب إلى ثلاثة فروع على النحو الآتي:

- الفرع الأول: سلطة صاحب العمل في تنظيم منشأته
- الفرع الثاني: مراعاة التأثيرات العملية لقرارات صاحب العمل
- الفرع الثالث: التوفيق بين الحريات الأساسية

الفرع الأول

سلطة صاحب العمل في تنظيم منشأته

تعتبر السلطة التنظيمية لصاحب العمل داخل منشأته عنصراً جوهرياً من عناصر علاقة العمل، فهي – والأجر – السلاح الفعال للفقهاء العمالي، في الوصول إلى إعادة التوازن إلى سوق وعلاقات العمل، ويتجلى مضمون السلطة التنظيمية لصاحب العمل داخل منشأته في علاقة التبعية بمفهومها القانوني والتي تعطي لصاحب العمل الحق في إصدار أوامر وتعليمات للعامل وتوقيع الجزاء عليه في حالة مخالفتها^(١).

ويمارس صاحب العمل سلطته التنظيمية لتحقيق مصلحته ومصلحة عماله في نفس الوقت بل ومصلحة المجتمع بأسره^(٢)، ومن أجل ذلك، وحتى يستطيع صاحب العمل القيام بمهمته على خير وجه، فلا بد من إطلاق سلطته التنظيمية داخل منشأته^(٣).

(١) راجع: د/ أحمد حسن البرعي: التحولات الاقتصادية في مصر وأثرها على علاقات العمل، القاهرة، ١٩٩٨، ص ٧-٨.

(٢) د/ محمد عبدالفتاح علي محمد، مرجع سابق، ص ١٨٧.

وأكدت محكمة النقض المصرية منذ وقت مبكر على السلطة التنظيمية لصاحب العمل، حيث قضت بأن «لصاحب العمل قانونا السلطة في تنظيم منشأته، باعتبار أنه هو المالك، والمسئول عن إدارتها...»^(١)، وأن « من سلطة صاحب العمل تنظيم منشأته ، واتخاذ ما يراه من الوسائل لإعادة تنظيمها »^(٢)، وأن « صاحب العمل يملك تنظيم إدارته على الوجه الذي يراه كفيلا بتحقيق مصلحة منشأته. ولا وجه للحد من سلطته في هذا الخصوص، طالما كانت ممارستها مجردة عن أى قصد في الإساءة إلى عماله»^(٣).

وإن سلطة صاحب العمل في تنظيم منشأته سلطة تقديرية لا يجوز لقاضي الدعوى أن يحل محله فيها ، وإنما تقتصر رقابته على التحقق من جدية المبررات التي دعت إليه^(٤).

عدم التعسف في استخدام السلطة التنظيمية

يجب أن يستخدم صاحب العمل سلطته التنظيمية بموضوعية وشفافية، مع الالتزام بالقوانين واللوائح. وعليه تجنب التحيز أو التمييز، واتخاذ القرارات بناءً على معايير عادلة ومحددة مسبقاً. كما يجب أن يكون توظيف السلطة لتحقيق المصلحة العامة للعمل، وليس لمكاسب شخصية^(٥). فقضي بأنه من المقرر أن من سلطة صاحب العمل التنظيمية تقدير كفاية العامل ووضعه في المكان الذي يصلح له ولا يحده فى ذلك إلا عيب إساءة استعمال السلطة إذا قام الدليل عليه متكبها وجه المصلحة العامة التي يجب أن يتغيها إلى باعث آخر لا يمت لها بصلة^(٦). والمقرر في

(١) د/ أحمد حسن البرعي: التحولات الاقتصادية في مصر وأثرها على علاقات العمل، مرجع سابق، ص ١٤.

(٢) الطعن رقم ٨٣ لسنة ٢٥ ق جلسة ١٢/١٧/١٩٥٩ ، القاعدة ١٢٠ ، ص ٧٩٨ ، محكمة النقض ، المكتب الفني ، القاعدة رقم ١٢٠ ، ص ٧٩٨.

(٣) الطعن رقم ٣٣٢ لسنة ٢٥ ق جلسة ٢٤/٣/١٩٦٠ ، القاعدة ٤٢ ، ص ٢٣٩ ، محكمة النقض ، المكتب الفني ، س ١١ ، القاعدة رقم ٤٢ ، ص ٢٣٩.

(٤) الطعن رقم ٥٧٧ لسنة ٢٥ ق جلسة ٨/١٢/١٩٦٠ ، محكمة النقض ، المكتب الفني ، س ١١ ، ع ١ ، القاعدة رقم ١٠٤ ، ص ٦٤٤ .

(٥) الطعن رقم ١٢٧ لسنة ٣٢ ق جلسة ٦/٤/١٩٦٦ ، محكمة النقض ، المكتب الفني ، س ١٧ ، ع ٢ ، ص ٨٢١ .
(٦) Amic, Léa, op.cit, p.475.

(٧) الطعن رقم ١٩١٥ لسنة ٥٠ ق جلسة ٢٧/١/١٩٨٥ ، المستشار/ صلاح محمد أحمد، مجموعة القواعد القانونية لمحكمة النقض في مسائل العمل والتأمينات الاجتماعية في ٦٠ عاما، الجزء الأول، منازعات العمل والقطاع العام، ص ١٢٤١.

قضاء هذه المحكمة - أن لرب العمل تكليف العامل بالعمل الذي يصلح له ، ويحتاج إليه في تنظيم العمل بالمنشأة ، مادام أنه لم يقصد الإضرار به^(١).

في الواقع، بينما كانت تُقبل بنود التغيير سابقاً دون قيود حقيقية^(٢)، أصبحت الآن تخضع لرقابة مشددة من قبل القاضي^(٣)، فتنتقل العامل يجب أن يكون مبرراً بمصلحة المنشأة؛ ومن ثم، تعتمد مشروعية قرار صاحب العمل بشكل أساسي على هذا الدافع. وعلى العكس، يُعتبر إساءة استخدام عند انحراف البند عن غرضه. ينطبق ذلك على صاحب العمل الذي يستخدم بند التنقل بقصد الإضرار بالعامل، حيث قضت محكمة النقض في ٩ مايو ١٩٨٠ بأن على الرغم من أن عقد العمل يحتوي على بند التنقل، إلا أن نقل العاملة إلى منطقة أقل أهمية، دون وجود ما يبرر أن قرار صاحب العمل كان بدافع مصلحة المنشأة، يشكل في الواقع إساءة استخدام للسلطة^(٤).

وبالمثل، إذا تبين أن النقل قد تقرر بسبب المشاكل في العلاقات بين العاملة ومديرها الجديد، فإن محكمة الاستئناف التي خلصت إلى أن تحت ستار مصلحة المنشأة، فرض صاحب العمل على العاملة نقلاً تأديبياً، رغم أن سلوكها لم يكن سبباً للمشاكل المذكورة، وبفرضه هذا النقل البعيد، استغل بند التنقل بشكل تعسفي، يمكنها أن تقرر أن رفض العاملة لم يكن خطأ^(٥).

(١) الطعن رقم ٧٥٧ لسنة ٥٤ ق جلسة ١٩٨٩/٦/٢٥ - الطعن رقم ١٤٤ لسنة ٥٣ ق جلسة ١٩٨٨/٤/١٨، المستشار/ صلاح محمد أحمد، مجموعة القواعد القانونية لمحكمة النقض في مسائل العمل والتأمينات الاجتماعية في ٦٠ عاماً، الجزء الأول، منازعات العمل والقطاع العام، ص ١٢٤٣.

(٢) Soc. 6 déc. 1978, Bull. civ. V, n o 832.

(٣) Soc. 31 oct. 1996, RJS 11/1996, no 1166.

(٤) Soc. 9 mai 1990, n° 87-40261, Bull. civ. V, no 210, JCP, éd. E. 1991. II. 126, note F. TAQUET.

(٥) Soc. 30 juin 2004, no 02-44145.

على النقيض، أوضحت محكمة النقض في حكم آخر أن التكاليف المؤقت للعامل خارج الحدود المنصوص عليها في بند التنقل الجغرافي يعد مشروعاً إذا كان مبرراً بمصلحة المنشأة، ومسوغاً بظروف استثنائية، وتم إبلاغ العامل مسبقاً بمدة النقل المتوقعة في وقت معقول^(١).

تنطبق نفس القواعد على توزيع ساعات العمل، التي تخضع أيضاً لمراجعة الغرض من النص أو تنفيذه، شرط أن تكون مرتبطة بمصلحة المنشأة، وهو شرط ينطبق على جميع بنود التغيير، فقضي بأن صاحب العمل يخل بالتزاماته التعاقدية لعدم إثباته أن هذا التغيير كان مفروضاً لصالح مصلحة المنشأة^(٢).

ويبين من ذلك أن العامل الذي يرفض تغييراً مشروعاً يمكن أن يتعرض للمساءلة التأديبية. وإذا كانت محكمة النقض ترفض وصف ذلك كخطأ جسيم^(٣)، ربما بسبب التأثيرات الشخصية الكبيرة التي قد تترتب على التنقل الشخصي، حتى لو كان مبرراً بمصلحة الشركة، فإن رفض العامل قد يشكل سبباً حقيقياً وجدياً للفصل^(٤)، طالما أن ذلك لا يعدو كونه تطبيقاً لعقد العمل.

(1) Soc. 3 févr. 2010, no 08-41412, RJS 4/2010, no 312, RDT 2010, p. 226, note Y FROUIN.

(2) Soc. 23 janv. 2002, JCP éd. E 2002, 954, note P. ADAM.

(3) Soc. 23 janv. 2008, n° 07-40522. حيث اعتمدت محكمة النقض على اجتهاد قضائي صارم فيما يتعلق بتصنيف الخطأ

الجسيم، وقد سبق أن قضت بأن رفض العامل لوحده لا يشكل بالضرورة خطأً جسيماً (Soc. 4 juin 1998, Bull. V, 1998, n° 300, n° 96-41414 ; Soc. 11 mai 2005, Bull. V, 2005, n° 156, n° 03-41753).

كما رأت أن عدم وجود إساءة من جانب صاحب العمل في تنفيذ البند لا يُعد خطأً جسيماً من قبل العامل (Soc. 4 février 2003, Bull. V, 2003, n° 37, n° 01-40476).

صاحب العمل، فإن الرفض المتعمد وغير المبرر من العامل للانتقال إلى موقع جديد لا يكفي لتصنيف الخطأ كجسيم (Soc. 23 janv. 2008, Bull. n° 19, n° 07-40522 : حيث أن الظروف التي تمثلت في عدم إمكانية إعادة العاملة إلى منصبها

السابق بعد عودتها من إجازة، إذ لم يكن المنصب متاحاً، وحصولها على فترة إشعار كافية وعدم وجود أي سبب قهري يرر رفضها، لا تكفي لإثبات الخطأ الجسيم). من جهة أخرى، إذا كانت التنقلات جزءاً من وظيفة العامل، فإن رفضه قد يشكل خطأً جسيماً (Soc.

22 janv. 2003, n° 00-43826 pour un maître compagnon, n° 00-42637 pour un agent de maintenance technique).

(4) Soc. 30 sept. 1997.

وعلى العكس، عندما تكون الإساءة مثبتة، لا يُعتبر رفض العامل خطأ^(١)، وسيُعتبر الفصل في هذه الحالة غير مبرر^(٢).

عبء إثبات التعسف

وأخيراً، يتحمل العامل عبء إثبات انحراف صاحب العمل عن استخدام سلطته التنظيمية في تطبيق بند التغيير^(٣). ولذلك قضي بأنه نظراً لأن حسن النية التعاقدية يُفترض وجودها، فلا يتعين على القضاة التحقق مما إذا كان قرار صاحب العمل بتعديل شروط عمل العامل يتماشى مع مصلحة المنشأة؛ بل يقع على عاتق العامل إثبات أن هذا القرار قد اتخذ في الواقع لأسباب لا علاقة لها بهذه المصلحة، أو أنه تم تنفيذه في ظروف تستبعد حسن النية التعاقدية^(٤).

كما قررت محكمة النقض المصرية أنه «إذا كان النقل قد تم بسبب مقتضيات العمل حيث تبين عدم كفاية العامل ، فإنه يجوز لصاحب العمل تعديل العقد أو إنهائه ، وعلى من يدعى عدم صحة هذا المأخذ والتعسف في إنهاء العقد عبء إثبات ذلك . فالأصل أن ممارسة الحقوق تتم بصورة مشروعة وعلى من يدعى العكس عليه عبء الإثبات^(٥)».

(1) Soc. 3 déc. 1996, TPS mars 1997, comm. 74.

(2) Soc. 21 juil. 1986, Dr. soc. 1986, p. 865, obs. B. TEYSSIE ; Soc. 3 juin 1997, D. 1997, IR 164.

(3) Soc. 10 juin 1997, Bull. civ. V, no 210 ; Soc. 3 nov. 2010, n° 09-65192.

(4) Soc. 23 févr. 2005, RJS 2005, n° 477, JCP E. 2005, 1069, note D. CORRIGNAN-

CARSIN : في هذه القضية، تم تعيين عامل يعمل كسائق شاحنات ثقيلة على خط جديد؛ من خط سير- Narbonne Marseille-Toulouse-Narbonne، حيث نقله صاحب العمل إلى خط Toulouse-Nîmes-Toulouse ، وتم فصله من العمل بسبب ارتكابه خطأً جسيماً نتيجة رفضه الامتثال لهذا التعيين الجديد.

(5) نقض مدني - جلسة ١٥/٤ / ١٩٧٠ الطعن رقم ٤١٦ لسنة ٢٤ ق مجموعة المكتب الفني، س ٢١، ج ٢ ، ص ٦٣٠.

الفرع الثاني

مراعاة التأثيرات العملية لقرارات صاحب العمل

يجب على صاحب العمل مراعاة التأثيرات العملية لقراراته، حيث إنها تؤثر مباشرة على حياة العمال وأدائهم للعمل. حيث تقتضي أبسط قواعد الولاء منح العامل حدًا أدنى من الوقت قبل الانتقال إلى موقع عمل جديد. من هذا المنطلق، تشبه النزاهة المطلوبة الالتزام بالتعاون، والذي يفرض على الطرف المتعاقد تمكين الطرف الآخر من تنفيذ التزاماته وتسهيلها قدر الإمكان^(١).

وبالنظر إلى المهل التي قد تحددها الاتفاقية الجماعية أو عقد العمل، فإن للقضاء أن يفرض مهلة معقولة، تتناسب مع الظروف الواقعية، بين الإخطار والتطبيق الفعلي للنقل الجغرافي. ولا يتحقق هذا الشرط عندما يُخطر صاحب العمل عامله بتنفيذ بند التنقل قبل ثلاثة أسابيع فقط من عودته من إجازة الوالدية، رغم أن الوظيفة كانت شاغرة لعدة أشهر، مما جعله غير قادر على الالتزام بالموعد المحدد^(٢).

فقد قضي باعتبار تنفيذ بند التنقل، بإخطار عبر تلغراف قبل ٢٤ ساعة وبمسافة ١٥٠ كيلومترًا، تصرفًا تعسفيًا^(٣). كما أن مسألة مهلة الإخطار حظيت باجتهاد قضائي موسع، فرفض العامل قبول نقل تم تطبيقه دون مراعاة المهلة المحددة للإشعار المسبق المنصوص عليها في الاتفاقية الجماعية لا يُعتبر خطأ ولا يمكن أن يبرر الفصل التأديبي للمعني بالأمر^(٤). وعلى العكس من ذلك، فإن صاحب العمل يُعتبر قد طبق بند التنقل بنزاهة إذا أحترم مهلة إشعار مسبق تزيد عن المهلة التعاقدية، ويُعد الرفض العمدي من العامل لقبول النقل في هذه الحالة خطأ جسيمًا^(٥).

(1) Amic, Léa, op.cit, p.485.

(2) Soc. 14 oct. 2008, no 07-4307.

(٣) Soc. 16 févr. 1987, Bull. civ. V, no 83 (إساءة استخدام تطبيق بند التغيير في غياب مهلة إشعار مسبق) ; Soc. 18 sept. 2002, D. 2002, p. 3229, note Y. SERRA (même solution) ; Soc. 3 juin 1997, RJS 7/1997, no 794 (مهلة غير كافية)

(4) Soc. 15 nov. 2006, no 05-41772

(5) Soc. 28 févr. 2001, Bull. civ. V, n° 259

وتمت الإشارة إلى نفس الانتهاك عندما منح صاحب العمل عامله عشرة أيام فقط للانتقال من en-Marcq إلى Baroeul Tours^(١). كما تم توجيه اتهام بانتهاك حسن النية إلى صاحب عمل الذي أخطر العامل متأخرًا بنقل الشركة إلى موقع جديد^(٢).

ولذلك يتعين على صاحب العمل أن يولي اهتمامًا بالعواقب العملية لقراراته، لا سيما فيما يتعلق بتنفيذ المهام الجديدة. في قضية بتاريخ ١٠ يناير ٢٠٠١، قام صاحب العمل بتغيير موقع العمل وساعات العمل، مما أجبر عاملة على بدء عملها في الساعة ١٥:٥ صباحًا. أشارت محكمة النقض إلى أن العاملة كانت غير قادرة، في غياب وسائل النقل العام، على الوصول في الوقت المحدد إلى موقع العمل الجديد الذي فرض عليها؛ رغم أن العقد تضمن بندًا للتنقل، فإن صاحب العمل، لعدم توفيره وسائل نقل للعاملة للوصول إلى مكان عملها، أساء استخدام الحق الممنوح له من خلال ممارسة سلطته التنظيمية^(٣).

يتعين على صاحب العمل أخذ صعوبات النقل الشخصية بعين الاعتبار في قضية تتعلق بعامل تقدم لوظيفة تتطلب امتلاك مركبة والقيام ببعض التنقلات، مشيرًا إلى امتلاكه مركبة. كان عقده يتضمن بندًا ينص على التنقل المتكرر وعدم تعويض نفقات التنقل. قضت محكمة النقض بأن صاحب العمل، الذي كان على علم بالصعوبات المادية للعامل وكان قد عيّنه سابقًا في أماكن قريبة من منزله، نقله اعتبارًا من ٢١ يناير ٢٠٠٠ إلى موقع يبعد أكثر من ١٥٠ كيلومترًا، دون أن يتحقق مما إذا كانت هناك وظائف أخرى متاحة، على الرغم من اعتراضات العامل الذي أبلغ عن الحالة السيئة لمركبته؛ وقد خلصت محكمة الاستئناف إلى أن استخدام بند التنقل في عقد العمل كان تعسفيًا، وأن العامل الذي ظل تحت تصرف صاحب العمل في انتظار تعيين جديد لم يرتكب أي خطأ^(٤).

^(١) Soc. 3 juin 1997, no 94-43476 ; Soc. 21 juin 2006, no 04-44866 (في هذه الحالة، أسبوعين للانتقال من مارماند إلى باو).

^(٢) Soc. 4 avr. 2006, JCP S 2006, 1426, note B. BOSSU.

^(٣) Soc. 10 janv. 2001, no 98-46226, Bull. civ. V, no 3, RJS 4/2001, no 412 ; Dr. soc. 2001, p. 553, obs. J. SAVATIER.

^(٤) Soc. 2 juil. 2003, RJS 2003, n° 1120.

في الواقع، كان صاحب العمل يأخذ في البداية بعين الاعتبار الصعوبات الشخصية والمادية للعامل (بما في ذلك عدم القدرة على تحمل نفقات التنقل)، لكنه فجأة تجاهلها، مما يعكس سلوكًا يبرر الحل الذي تم التوصل إليه^(١).

فالآثار الناتجة عن النقل لا تقتصر على الجوانب المادية فقط. فقد يؤدي النقل إلى اضطراب كبير في تنظيم الحياة الشخصية، خاصة إذا كان العامل يمر بالفعل بظروف صعبة أو استثنائية. يفرض الالتزام بالولاء على صاحب العمل أن يأخذ بعين الاعتبار عواقب تنفيذ بند التغيير^(٢)، تمامًا كما هو الحال مع التعديلات على شروط العمل التي تمت مناقشتها سابقًا.

في حكم صادر بتاريخ ١٨ مايو ١٩٩٩، لم تعد محكمة النقض تكتفي بالإشارة إلى الإهمال أو الخفة الملامة، بل استندت إلى حسن النية لتوصيف إساءة استخدام صاحب العمل؛ حيث يمكن القول إن الغرفة الاجتماعية، ربطت تنفيذ بند التنقل بمتطلب حسن النية في تنفيذ العقد^(٣).

في هذه القضية، كان بند التنقل ينص على التنقل في جميع أنحاء فرنسا، وكانت زوجة العامل حاملاً في الشهر السابع، وألزم صاحب العمل العامل يوم الجمعة بالانتقال من باريس إلى توركوينغ بحلول يوم الإثنين، رأت محكمة النقض، دون إنكار التزام العامل بالامتثال لبند التنقل، أن صاحب العمل، الملتزم بتنفيذ العقد بحسن نية، قد أساء استخدام هذا البند بفرضه على عامل يمر بظروف عائلية حرجة نقلاً فورياً إلى منصب يمكن أن يشغله عمال آخرون^(٤).

نفس الحل، دون الإشارة الصريحة إلى حسن النية، طُبق في حالة عاملة أصبحت غير قادرة على العودة إلى منزلها أثناء استراحة الغداء بسبب النقل، حيث رأت محكمة النقض أن تنفيذ بند التنقل، خفة ملامة لأن صاحب العمل يعلم أن السيدة (X) هي أم لطفل معاق بدنيًا يحتاج إلى رعايتها أثناء الغداء، بالإضافة إلى أن المنصب الذي كانت تشغله سابقًا كان شاغراً^(٥).

(1) Amic, Léa, op.cit, p.487.

(2) Amic, Léa, op.cit, p.488.

(3) Soc. 18 mai 1999, Dr. soc. 1999, p. 734.

(4) Soc. 18 mai 1999, no 96-44315, Bull. civ. V, no 519, D. 2001, p. 2797.

(5) Soc. 6 févr. 2001, no 98-44190, Bull. civ. V, no 41, RJS 4/2001, no 412, D. 2001, p.

استندت هذه الأحكام الأخيرة إلى إساءة استخدام حق صاحب العمل في تنفيذ بند التنقل، حيث يمكن تصنيف خطأ صاحب العمل على أنه انتهاك لحقوق العاملين في احترام حياتهم الخاصة بموجب المادة ٩ من القانون المدني، أو احترام الحياة العائلية بموجب المادة ٨ من الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان.

علاوة على ذلك، يبدو أن المحكمة تطبق رقابة ضمنية على مبدأ التناسب، حيث تمثل إساءة استخدام الحق التعاقد في الحالتين السابقتين نتيجة حدة هشاشة الوضع الشخصي وانخفاض مبررات التغيير المهني. في الحالة الأولى، تمثل الحمل المتقدم للزوجة مقارنة بشدة النقل المفروض، وفي الحالة الثانية، تبرز رعاية طفل معاق مقابل وجود منصب شاغر^(١).

الفرع الثالث

التوفيق بين الحريات الأساسية

استندت محكمة النقض إلى المادة ٨-١ من الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان، التي تضمن الحق في احترام السكن، لتقييد تطبيق بند تغيير مكان العمل^(٢). في هذه القضية، نص بند في عقد العامل على إمكانية تغيير مكان العمل والإقامة، بالإضافة إلى حرمانه من تعويضات الفصل في حال رفضه لأي منهما. قضت محكمة الاستئناف بأن فصل العامل، إثر رفضه الانتقال من باريس إلى مونبلييه، كان مشروعاً، إذ رأت أن البند كان قانونياً لأنه مبرر بطبيعة وموقع المهام التجارية التي يؤديها العامل وبتحقيق التشغيل السليم للشركة.

2168.

(1) Amic, Léa, op.cit, p.489.

(2) Soc. 12 janv.1999, n° 96-40755, Bull. civ. V, no 7, RJS 2/1999, no 151 ; D. 1999, p. 645, note J.P. MARGUENAUD et J. MOULY, Dr soc. 1999, p. 287, obs. J.-E. RAY. Sur cet arrêt : P. LAGOUTTE et A. TEISSIER, Liberté contractuelle, liberté individuelle et intérêt de l'entreprise, TPS mai 1999, p. 6 ; C. PETTITI من المادة ٨ TPS avr. 1999, p. 4, أبريل ١٩٩٩، ص. ٤ TPS الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان وحماية منزل العامل، 4 ; J. RICHARD DE LA TOUR, Le libre choix du domicile du salarié et le contrat de travail, RJS 2/1999, p. 94.

غير أن محكمة النقض، في حيثياتها، استشهدت بالمبدأ العام الذي يقضي بأن لكل شخص الحق في احترام سكنه؛ وأن حرية اختيار السكن الشخصي والعائلي تعد من سمات هذا الحق؛ ولا يمكن لصاحب العمل تقييد هذه الحرية إلا إذا كان ذلك ضروريًا لحماية المصالح المشروعة للمنشأة وبشكل متناسب مع الوظيفة والعمل المطلوب.

ورأت محكمة النقض أن المبررات المقدمة لا تثبت أن النقل كان ضروريًا للمنشأة، لا سيما وأن العامل كان مستعدًا للإقامة في موندلييه، ولا أن التقييد المفروض على حرية اختيار السكن كان متناسبًا مع الهدف المنشود، منتقدة محكمة الاستئناف لعدم توضيح كيف كانت مهام السيد (X) تتطلب وجوده الدائم في موندلييه.

وقد أكد حكم صادر بتاريخ ١٣ يوليو ٢٠٠٤ على شرعية بند التنقل، حيث رأت محكمة النقض أن تنفيذ بند التنقل الذي يستلزم تغيير محل إقامة العامل، كونه حارسًا يتطلب وجوده في الموقع الجديد، كان مبررًا بمصلحة المنشأة ولا يشكل إساءة استخدام^(١).

وفي حكم آخر لمحكمة النقض، قررت أن لكل شخص حرية اختيار محل إقامته، ولا يجوز فرض قيود على حقوق الأفراد وحررياتهم، سواء الفردية أو الجماعية، إلا إذا كانت مبررة بطبيعة المهمة المطلوب إنجازها ومتناسبة مع الهدف المنشود، مستندة صراحة إلى المادتين ٩ من القانون المدني و L. ١١٢١-١ من قانون العمل^(٢). في هذه القضية، كان العامل يحتفظ في منزله، لأغراض وظيفية، بمجموعة كبيرة من المجوهرات تعود لصاحب العمل، وتم فصله بتهمة خطأ جسيم لرفضه الانتقال الذي فرضه عليه صاحب العمل، وذلك بسبب تعرضه لعدة اعتداءات في منزله. كان النقل مطلوبًا من قبل شركة التأمين التي رفضت تغطية أي خسائر في المنطقة المعنية.

كما قضت محكمة النقض بأنه بالنظر إلى الأدلة التي قدمتها العاملة، وهي أم لأربعة أطفال صغار، أن صاحب العمل الذي عرض عليها وظيفة من خلال نقل قبل ثلاثة أسابيع فقط من عودتها إلى المنشأة بعد إجازة الوالدية، بينما كان المنصب شاغراً لعدة أشهر، جعلها غير قادرة على الالتزام بالمهلة المحددة، وبالتالي نفذ بند التنقل بشكل تعسفي. وسند هذا الحكم أن تنفيذ بند التنقل يجب أن يكون متماشياً مع مصلحة المنشأة، وبما أن حسن النية التعاقدية

(1) Soc. 13 juil. 2004, no 02-44958.

(2) Soc 23 sept. 2009, n° 08-40434, Bull. 2009, V, n° 190.

يُفترض وجودها، فإن عبء الإثبات يقع على العامل لإثبات أن قرار صاحب العمل قد اتُخذ لأسباب لا تتعلق بمصلحة المنشأة أو أن البند قد نُفذ في ظروف تستبعد حسن النية التعاقدية^(١).

في حكم آخر، كان الحل مختلفاً تماماً وأكثر ابتكاراً، حيث وُصف بأنه تسونامي^(٢). في هذه القضية، رفضت عاملة عائدة من إجازة الأمومة نقلاً لمدة ثلاثة أشهر إلى منطقة باريس، رغم أن عقدها نص على إمكانية التنقل داخل فرنسا وخارجها، وبعض المهام قد تستوجب الإقامة المؤقتة في الموقع، وتم فصلها. استندت محكمة النقض إلى المادة L. ١١٢١-١ من قانون العمل والمادة ١١٣٤ من القانون المدني، وانتقدت محكمة الاستئناف لعدم تحقيقها فيما إذا كان تنفيذ البند التعاقدى قد انتهك حق العاملة في حياة شخصية وعائلية، وما إذا كان يمكن تبرير هذا الانتهاك بطبيعة المهمة المطلوبة ومدى تناسبه مع الهدف المنشود^(٣).

تجدر الإشارة أيضاً إلى تأثير هذا الاجتهاد القضائي على النظام المطبق على بنود التغيير. من خلال توسيع آلية الرقابة المنبثقة من المادة L. ١١٢١-١ من قانون العمل، التي كانت تقتصر على الالتزامات المتعلقة بالإقامة، لتشمل جميع بنود التغيير. لكن الأثر الأهم هو في عبء الإثبات: فبدلاً من أن يقع على العامل إثبات عدم ولاء صاحب العمل، أصبح يتعين على صاحب العمل إثبات مبررات الإجراء ومدى تناسبه مع الحقوق الأساسية للعامل، مما يستلزم تقديم تفسير واضح ومبرر^(٤).

فالوضع الشخصي للعامل يمكن أن يؤثر على تنقله الجغرافي والعكس صحيح ويؤكد الحكم الصادر في ٢٨ أكتوبر ٢٠٠٩ هذه الملاحظة، حيث يشير إلى أن المادة L. ١١٢١-١ من قانون العمل تبدو موجهة في المقام الأول إلى معالجة الأفعال الأحادية التي تهدد بنداً تعاقدياً^(٥). في هذه القضية، طالبت عاملة عائدة من إجازة الأمومة بالنقل

(1) Soc. 14 oct. 2008, no 07-43071.

(2) B. MATHIEU, Vie familiale et clause de mobilité : le tsunami du 14 octobre 2008, Entreprise, droits fondamentaux et droits sociaux, Cahiers du Conseil constitutionnel, n° 31, mars 2011.

(3) Soc. 14 oct. 2008, no 07-40523.

(4) Amic, Léa, op.cit, p.492.

(5) A. JEAMMAUD, La centralité retrouvée du contrat de travail en droit français, Estudos juridicos en homenaje al doctor Néstor de Buen Lozano, 2003, p. 415.

إلى باريس حيث يقيم زوجها. في ظل غياب عروض وظيفية، استندت العاملة إلى المادتين L. ١٢٢٢-١ من قانون العمل و ٨ من الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان، مدعية أن عقد العمل يجب أن يُنفذ بحسن نية؛ وأن لكل شخص الحق في احترام حياته الخاصة والعائلية وسكنه، ولا يجوز لصاحب العمل تقييد هذه الحريات إلا إذا كان ذلك ضروريًا لحماية المصالح المشروعة للشركة ومتوازنًا مع الهدف المنشود. كما انتقدت العاملة حكم محكمة الاستئناف الذي اعتبر أن صاحب العمل غير ملزم بتقديم النقل في إطار لمّ الشمل العائلي.

رغم أن محكمة النقض لم تطبق المادة L. ١٢٢١-١ من قانون العمل، لكنها أكدت أن صاحب العمل، من خلال سعيه لإيجاد وظيفة بديلة لعاملته، أخذ بعين الاعتبار بشكل نزيه رغبتها في الانتقال إلى منطقة باريس للانضمام إلى زوجها الذي تم نقله هناك، وأن غياب عرض وظيفة لم يشكل بحد ذاته إجراءً تمييزيًا؛ مشيرة إلى أن العاملة لم يكن لها حق مكتسب في النقل^(١).

تم تأكيد الاجتهاد القضائي الصادر في ١٤ أكتوبر ٢٠٠٨ لاحقًا. استنادًا إلى المادتين L. ١١٢١-١ من قانون العمل و ١١٣٤ من القانون المدني، حيث أوضحت محكمة النقض أنه يجب التحقق مما إذا كان البند الذي أدى إلى تغيير مكان العمل وتعديل ساعات العمل المفروضة على عاملة أرملة تعيل طفلين صغيرين بمفردها يشكل انتهاكًا لحقها في حياة شخصية وعائلية، كما ينبغي التحقق مما إذا كان هذا الانتهاك مبررًا بطبيعة المهمة المطلوب تنفيذها، وما إذا كان متناسبًا مع الهدف المنشود؛ وأخيرًا، ما إذا كان تعديل ساعات العمل اليومية متوافقًا مع الالتزامات العائلية الملحة^(٢).

نفس النتيجة تم التوصل إليها في حكم صادر عن محكمة استئناف فرساي بتاريخ ٥ سبتمبر ٢٠١٢، حيث طُلب من عاملة تعمل كعاملة نظافة، بعد ثمانية أيام فقط من عودتها من إجازة الأمومة، بينما كان طفلها يبلغ من العمر أربعة أشهر، أن تعمل في موقع أبعد، مما اضطرها لاستخدام أربعة وسائل نقل عام مختلفة، بدءًا من الساعة ٦ صباحًا، لمدة أربعة أيام في الأسبوع، ولمدة إجمالية للذهاب والعودة تتجاوز ثلاث ساعات، وهو ما يعادل ثلاثة

(1) Soc. 28 oct. 2009, n° 08-41883.

(2) Soc. 13 janv. 2009, no 06-45562.

أضعاف وقت التنقل السابق. اعتُبر أن الفصل كان غير مبرر؛ حيث إن تطبيق بند النقل شكّل انتهاكاً غير مبرر وغير متناسب، لا يتوافق مع الالتزامات العائلية الملحة للعائلة، لا سيما التزامها برعاية طفلتها في الصباح الباكر^(١).

المبحث الرابع

الولاء في مراقبة تنفيذ الأداء التعاقدى

تقسيم:

ينشئ عقد العمل علاقة تبعية، تتضمن بالضرورة حق صاحب العمل في مراقبة تنفيذ المهام الموكلة إلى العامل. بموجب سلطته التنظيمية، يُعتبر من المقبول أن يحق لصاحب العمل التحقق من الأداء التعاقدى للعامل. وتُقيد هذه السلطة بطبيعتها إلى النطاق المهني فقط^(٢). وإذا كانت شفافية الرقابة تستند، بشكل متوقع، إلى احترام الحياة الخاصة للعامل، فإن مسألة الشفافية يجب أن تؤخذ بعين الاعتبار، وكذلك مسألة نزاهة الأدلة^(٣). ولذلك ينبغي التفريق بين مراقبة العامل، التي غالباً ما تكون إلكترونية، في استخدام معدات التي توفرها المنشأة لتنفيذ مهامه، وبين وسائل المراقبة التقليدية لسلوك العامل أو أفعاله، مثل التفتيش أو المراقبة المباشرة. وعليه، نقسم هذا المبحث إلى مطلبين:

- المطلب الأول: الولاء في مراقبة استخدام معدات المنشأة
- المطلب الثاني: الولاء في مراقبة العامل

المطلب الأول

الولاء في مراقبة استخدام معدات المنشأة

تقسيم:

(1) CA Versailles, 17ème Ch., 5 sept. 2012, no 11/00637.

(2) Amic, Léa, op.cit, p.495.

(3) هناك بالفعل بعض الأحكام التي تعاقب على عدم نزاهة العامل. انظر (Soc. 3 mai 1962, JCP G. 1962, IV, p.81). لكن الغالبية العظمى من الأحكام تتعلق بعدم نزاهة مراقبة صاحب العمل. وهو ما سنشير إليه في المتن.

إذا كانت القاعدة العامة تمنع تطبيق أساليب مراقبة سرية، فإن صاحب العمل يحقق رقابة نزيهة عندما يلتزم مسبقاً بواجب إبلاغ العمال، بشرط ألا يتم المساس بحقوقهم الفردية. وينطبق ذلك تحديداً عندما تكون المراقبة متعلقة بعنصر يُفترض أن له استخداماً مهنيّاً بحثاً، وهو ما ينبغي أن يكون الحال بشكل معقول عند استخدام معدات المنشأة. ومع ذلك، تختلف القواعد بشكل ملحوظ حسب ما إذا كانت وسيلة المراقبة نفسها تقنية، أو إذا كان موضوع المراقبة هو جهاز إلكتروني أو معلوماتي. وعلى ذلك نقسم هذا المطلب إلى فرعين:

- الفرع الأول: الإبلاغ المسبق عن المراقبة المسجلة
- الفرع الثاني: نزاهة الرقابة على الحواسيب

الفرع الأول

الإبلاغ المسبق عن المراقبة المسجلة

لقد وضعت وسائل وأساليب المراقبة الحديثة - كالكاميرات، والميكروفونات، والإنترنت، ونظم تحديد المواقع - الولاء في علاقات الفردية في العمل تحت ضغط كبير، حيث مكّنت أصحاب الأعمال من تحسين مراقبة عمالهم، وغالباً دون علمهم^(١). وقد كان الاجتهاد القضائي، قبل أن يتدخل المشرع في ٣٠ ديسمبر ١٩٩٢، هو الذي أرسى القواعد الأولية الأساسية في هذا الشأن^(٢).

يُلاحظ أن تطور النظام القضائي يعكس التطور الزمني للتكنولوجيا. فقد قضى بأنه إذا كان لصاحب العمل الحق في مراقبة نشاط عماله أثناء العمل، فإن أي تسجيل، مهما كانت أسبابه، للصور أو الأصوات دون علمهم يعد وسيلة إثبات غير قانونية^(٣). في هذه القضية، اشتبه صاحب العمل في حدوث سرقات، فأخفى كاميرا ليكشف عن السارق. وقامت محكمة النقض بمعاينة هذا التصرف، حيث اعتبرت وسيلة الإثبات غير قانونية، وألغت التسجيل الذي استندت إليه العقوبة الموجبة للفصل، مما أدى إلى عدم اعتبار القرار قانونياً. وبذلك، نفت المحكمة أي أثر أو

(1) B. BOSSU, Nouvelles technologies et surveillance du salarié, RJS 2001, p. 663 ; I. DE BENALCAZAR, Le salarié est-il victime des nouvelles technologies ?, TPS mai 2001, p. 4.

(2) Amic, Léa, op.cit, pp.496-497.

(3) Soc. 20 nov. 1991, no 88-43120, Bull. civ. V, no 519, D. 1992, p. 73.

مدى قانوني للأدلة التي تُجمَع من خلال مراقبة العاملين بشكل سري، وبذلك فقدت المراقبة السرية، على الأقل في تنفيذ المهام، أي فائدة لأصحاب العمل.

من المهم أيضاً التأكيد على أساس الحكم، حيث لم يرد أي ذكر لحقوق العمال، إلا أن سرية المراقبة لا تعني بالضرورة انتهاكاً للحياة الخاصة. استندت المحكمة إلى المادة ٩ من قانون الإجراءات المدنية الجديد، التي تنص على أنه يتعين على كل طرف إثبات الوقائع اللازمة لدعم ادعائه وفقاً للقانون.

وبعد أن وضع القضاء مبدأ حظر مراقبة العاملين بشكل سري، حدد أيضاً الوسائل المحظورة لذلك، فقد قضى بعدم جواز استخدام صاحب العمل، دون علم العمال، لميكروفونات أو تسجيلات هاتفية أو أي وسيلة أخرى للمراقبة بالفيديو^(١). يُفهم هنا أهمية تسجيل أفعال العامل كأداة إثبات تستخدم عادةً لإثبات وجود خطأ يؤدي للفصل^(٢).

وقد جاءت المادة 4-2221 L. من قانون العمل لتفرض التزاماً بإبلاغ العامل مسبقاً بشكل فردي، بينما تخضع المادة (32-2323 L. / فقرة ٣ عمل فرنسي) مشروعية تنفيذ أنظمة أو استراتيجيات المراقبة لضرورة إبلاغ واستشارة لجنة المنشأة قبل اتخاذ قرار التطبيق داخل المنشأة^(٣). كما يجب أن يكون القرار النهائي لصاحب العمل باللجوء إلى هذه الأنظمة متناسباً مع الهدف المنشود، وفقاً لقانون العمل. وبالتالي، يُحظر على صاحب العمل تقييد الحقوق الفردية والجماعية للعمال بما يتجاوز ما هو ضروري لتنفيذ المهام المكلف بها العامل. لذلك، يجب على صاحب العمل ألا يحول الغرض من نظام المراقبة، بحيث إذا تمكن صاحب العمل من الاستفادة من نظام المراقبة للتحكم، ومعاينة العامل على سوء تنفيذ أداء عمله، فلا يمكنه اللجوء إليه خارج إطار مهني صارم^(٤).

(1) CA Paris, 9 nov. 1996, D. 1967, p. 273.

(2) Amic, Léa, op.cit, p.497.

(٣) "يتم إعلام مجلس العمل واستشارته، قبل اتخاذ قرار تطبيقه في المنشأة، بالوسائل أو التقنيات التي تسمح بمراقبة نشاط العاملين."

(4) CA Paris, 2 nov. 1995, RJS 1/1996, n° 4, cité par J.-C. PLANQUE, Vers un assouplissement des conditions de licéité de la surveillance des salariés ?, D. 2000, p. 2292.

فيعتبر تركيب نظام المراقبة بالفيديو غير قانوني إذا تم بشكل سري. على العكس، يكون قانونيًا إذا التزم صاحب العمل بواجب الإبلاغ المسبق للعاملين على المستويين الشخصي والجماعي^(١).

ويلاحظ أن العنصر المتعمد في المراقبة له أهمية، حيث تم اعتبار فصل عامل تم تصويره وهو يسرق في منتصف الليل داخل مستودع الشركة أمرًا قانونيًا، فصاحب العمل لم يكن ينوي القيام بمراقبة سرية، حيث إن النظام تم تركيبه في مكان لا يُفترض أن يعمل فيه أي عامل، فصاحب العمل حر في تركيب أنظمة مراقبة في المستودعات أو أماكن التخزين الأخرى التي لا يعمل فيها العمال؛ وبما أن النظام تم تركيبه في مستودع للبضائع ولم يسجل نشاط عمال معينين في مواقع عمل محددة، فإن وسيلة الإثبات تُعتبر قانونية^(٢). في المقابل فإن تسجيلات العمال في أماكن استراحتهم تُعتبر غير قانونية^(٣).

فيما يتعلق بغرض نظام المراقبة، فقد صدر حكم في ٧ يونيو ٢٠٠٦ يعتبر غير قانوني فصل عامل في متجر كبير بناءً على أدلة من نظام مراقبة موجه لرصد الزبائن، وذلك بسبب عدم إخطار واستشارة لجنة المنشأة بشأن نظام المراقبة، مما جعل التسجيلات غير قانونية كوسيلة إثبات^(٤). وفي حكم آخر رأت محكمة النقض أن «كافة عاملي الحانة والمقهى في الكازينو تم إبلاغهم بوجود كاميرات مراقبة تعمل باستمرار وفقًا للمتطلبات التنظيمية»، وبالتالي فإن التسجيلات كانت قانونية كوسيلة إثبات^(٥). كما قضى بأن فصل عامل بسبب خطأ جسيم لقيامه بأخذ هاتف نقال نسيته إحدى الزبائن على الكاونتر كان قانونيًا، فقد كان النظام قد تم تركيبه لضمان أمان المتجر وليس لمراقبة العامل أثناء عمله، وبذلك، لا يمكن للعامل أن يستند إلى أحكام قانون العمل المتعلقة بوسائل وتقنيات مراقبة نشاط العاملين^(٦).

(1) A. BARÈGE et B. BOSSU, Les TIC et le contrôle de l'activité du salarié, JCP S. 2013, no 1393.

(2) Soc. 31 janv. 2001, no 98-44290, Bull. civ. V, no 28 (renvoyant à la décision de la CNIL no 2011-036 du 16 déc. 2011).

(3) T.G.I. Saint-Etienne, 19 mai 1977, D. 1978, p. 123.

(4) Soc. 7 juin 2006, n° 04-43866.

(5) Soc. 2 févr. 2011, n° 10-14263.

(٦) تشير المحكمة أيضًا إلى الظروف التي أثار فيها السلوك الإجرامي للعامل على "التزام صاحب العمل بضمان سلامة العملاء وممتلكاتهم"... (Soc. 26 juin 2013, n° 12- 16564).

يبين مما سبق أن محكمة النقض تركز على الطبيعة المتعمدة من سرية المراقبة، حيث نفهم عدم نزاهة الإثبات من خلال عدم وضوح الإجراءات المتخذة لإيقاع العامل في الخطأ دون علمه⁽¹⁾. ففي حال تم تسجيل العامل من خلال نظام لم يكن بإمكانه تجاهله بشكل معقول (مثل الكاميرات الموضوعة في المتجر) وأوقعته الظروف فقط بشكل آلي، لا يمكن توجيه اللوم إلى صاحب العمل على أنه تصرف بغير نزاهة. ويُفهم أن حظر وسائل المراقبة ليس له أساس هنا حيث «لا يتعلق الأمر بمراقبة، حتى ولو كانت غير مباشرة، لنشاط العامل»⁽²⁾. وهكذا، تصبح مسألة الالتزام بالنزاهة في مراقبة العمال مرتبطة بتقييم نهائي للهدف.

ينطبق نفس الحكم على التسجيلات الهاتفية. حيث قضي بأن صاحب العمل الذي يسجل محادثات عماله سراً يستخدم وسيلة غير نزيهة، مما يجعل الإثبات غير مقبول أمام القضاء في هذه الحالة⁽³⁾. وقد تم أيضاً الاعتراف بعدم نزاهة هذا الإجراء ووسيلة الإثبات في حكم آخر، حيث قام العامل، على العكس، بتسجيل محادثة هاتفية بينه وبين صاحب العمل دون علم الأخير، مما أكد على مبدأ المعاملة بالمثل في التزام النزاهة⁽⁴⁾.

وبما أن عدم الشرعية ينشأ من السرية وليس من الخصوصية، فإن مراقبة المحادثات الهاتفية يجب أن تكون مقبولة طالما تم إبلاغ العاملين مسبقاً. ولذلك قضي بأنه «إذا كان لصاحب العمل الحق في مراقبة نشاط عماله خلال وقت العمل؛ فإن استخدام وسيلة سرية للمراقبة وحده هو غير قانوني»، وبالتالي، بما أن العاملين قد أبلغوا «على نحو سليم بأن محادثاتهم الهاتفية ستخضع للتنصت فإن التنصت الذي تم يعتبر وسيلة إثبات قانونية»⁽⁵⁾.

الفرع الثاني

نزاهة الرقابة على الحواسيب

بالنسبة لأجهزة الحاسوب التي توضع تحت تصرف العمال لتنفيذ مهامهم، يختلف الاجتهاد القضائي بسبب تنوع الملفات، والأقراص الصلبة، وأجهزة USB، ورسائل البريد الإلكتروني، واتصالات الإنترنت وغيرها، ولكن بشكل خاص بسبب الطبيعة المزدوجة لهذا الجهاز. فبجانب كونه أداة مهنية، يُستخدم أيضاً لأغراض شخصية، ولو

(1) Amic, Léa, op.cit, p.499.

(2) B. BOSSU, Nouvelles technologies et surveillance du salarié, RJS 9/2001, p. 603.

(3) Ass. Plén. 7 janv. 2011, n° 09-14667, Bull. 2011, Ass. plén., n° 1.

(4) Soc. 29 janv. 2008, no 06-45814.

(5) Soc. 14 mars 2000, no 98-42090, Bull. civ. V, no 101, D. 2000. IR 105.

بشكل بسيط ومعقول. ومن هنا، أُضيفت مسألة احترام الخصوصية للعامل إلى مسألة نزاهة الإثبات، مما عزز من مطلب الولاء في مراقبة العاملين بضرورة مراعاة خصوصيتهم^(١)، حيث قضت محكمة النقض بأن للعامل الحق، حتى أثناء وقت العمل وفي مكان العمل، في احترام خصوصية حياته الشخصية، بما في ذلك سرية المراسلات؛ وأنه لا يجوز لصاحب العمل، دون انتهاك هذه الحرية الأساسية، الاطلاع على الرسائل الشخصية التي يرسلها العامل أو يتلقاها باستخدام أداة حاسوبية موضوعة تحت تصرفه لأداء عمله، حتى لو كان صاحب العمل قد منع الاستخدام غير المهني للحاسوب^(٢).

فيُعتبر الاطلاع على ملفات ذات طابع شخصي انتهاكاً للالتزام الولاء، مما يؤثر على صحة الأدلة المقدمة من صاحب العمل. فإذا قام صاحب العمل بالوصول غير القانوني إلى هذه الملفات، فلا يمكنه الاعتماد على محتواها لمعاقبة العامل. ومن ثم يؤدي عدم قانونية الوصول إلى التأثير على صحة الأدلة اللازمة للفصل. ولذلك اعتبرت محكمة النقض أن صاحب العمل الذي اطلع على الرسائل الشخصية للعامل المرسل والمرسلة والمستلمة على الحاسوب المهني أثناء ساعات العمل، لا يمكنه قانونياً اتخاذ قرار بالفصل التأديبي بناءً على رقابة غير قانونية للحاسوب^(٣).

وفيما يتعلق بالمستندات أو الملفات الموجودة على القرص الصلب لجهاز الكمبيوتر، وضعت المحكمة مبدأً مفاده أن المجلدات والملفات التي ينشئها عامل بفضل الأداة الحاسوبية التي وضعها تحت تصرفه صاحب العمل لتنفيذ عمله تُعتبر، ما لم يُحدد العامل أنها شخصية، ذات طابع مهني، بحيث يحق لصاحب العمل فتحها خارج حضور المعني بالأمر^(٤).

على أن الإشارة البسيطة لكلمة «مستنداتي» لا تعطي الملف صفة شخصية؛ في هذه الحالة، تم فصل العامل بسبب استخدامه غير الصحيح لجهاز الكمبيوتر المهني، حيث سجل عليه صوراً ذات طابع إباحي ومقاطع فيديو لعمال تم تصويرهم دون إرادتهم^(٥). وينطبق الأمر نفسه على مجرد وضع الاسم الأول أو الاسم الأخير أو الأحرف

(1) A. BARÈGE et B. BOSSU, L'ordinateur et la vie privée du salarié, JCP S 2007, no 1451.

(2) Soc. 2 oct. 2001, JCP E 2001, 1918, note C. PUIGELIER ; Sem.

(3) Soc. 12 oct. 2004, no 02-40392, Bull. civ. V, no 245.

(4) Soc. 18 oct. 2006, no 04-48025, Bull. civ. V, no 308, p. 294 ; JCP S 2006, no 1946, note J.-Y. FROUIN.

(5) Soc. 10 mai 2012, no 11-13884, Bull. civ. V, no 135.

الأولى، التي لا تُعرف أيضاً الملف بأنه شخصي^(١). وينطبق نفس الافتراض بوجود طابع مهني على رسائل البريد الإلكتروني التي لم يتم تحديدها صراحة على أنها شخصية^(٢).

بدت المحكمة وكأنها تعزز افتراض الطابع المهني، ففي حكم لها قررت أنه لا تُعتبر الرسائل الإلكترونية والملفات المدمجة في القرص الصلب لجهاز الكمبيوتر الذي وضعه صاحب العمل تحت تصرف العامل شخصية لمجرد أنها تنبع في البداية من البريد الإلكتروني الشخصي للعامل^(٣).

وقد تم تمديد نفس الحل إلى مفتاح USB، فاستناداً إلى المواد ٩ من قانون الإجراءات المدنية الجديد و L. 1121-1 من قانون العمل، ذكرت محكمة النقض أنه طالما كانت متصلة بأداة حاسوبية وضعت تحت تصرف العامل من قبل صاحب العمل لتنفيذ عقد العمل، ويفترض أنها تستخدم لأغراض مهنية، يحق لصاحب العمل الوصول إلى الملفات التي لم تُعرف على أنها شخصية والتي تحتوي عليها، خارج حضور العامل^(٤). في هذه القضية، كانت العاملة قد سجلت معلومات سرية تتعلق بالشركة ومستندات شخصية للزملاء والمدير، ولم يكن يهم أن صاحب العمل قد اطلع عليها خارج حضورها، حيث لم يكن ينبغي إبلاغها بحقها في رفض الرقابة، ولم تكن تستفيد من إمكانية المطالبة بوجود شاهد. وبالتالي، يظهر الافتراض المهني، ليس فقط بأنه مبرر فيما يتعلق بالأدوات المخصصة لأداء الوظائف، بل هو أيضاً ملائم لصاحب العمل الذي، رغم عدم كونه المستخدم، هو مالك الأجهزة.

ومع ذلك، يجب الفصل بين مشروعية الرقابة والوصول إلى الملفات المعنية وبين قوتها في الإثبات، خاصة في الحالات التي لا يسمح فيها محتوى الوثائق المراقبة بتأسيس عقوبة تأديبية، حيث إنه لا يثبت إخلال العامل بالتزاماته التعاقدية، وخاصة الالتزام بالنزاهة المفروض عليه تجاه صاحب العمل. وفي هذا السياق، قضي بأن البريد الإلكتروني موضوع النزاع لكونه متعلقاً بنشاط العامل المهني، لم يكن له طابع خاص وبالتالي يمكن اعتماده كدليل في إجراء تأديبي^(٥). في هذه القضية، تم فصل عامل يعمل رئيساً لأمن الحريق لارتكابه خطأ جسيماً، وذلك بسبب عدة إخفاقات مهنية، وسلوك عدائي وغير محترم تجاه رئيسه المباشر، وتبادل رسائل بريد إلكتروني استفزازية مع

(1) Soc. 21 oct. 2009, no 07-43877, Bull. civ. V, no 226 ; Soc. 8 déc. 2009, no 08-44840, RJS 2010, no 144 (même solution).

(2) Soc. 5 juil. 2011, n° 10-17284.

(3) Soc. 19 juin 2013, no 12-12138, D. 2013, p. 1629.

(4) Soc. 12 févr. 2013, no 11-28649 ; JCP S 2013, no 1217, note B. BOSSU.

(5) Soc. 2 févr. 2011, no 09-72449.

عاملة أخرى بالشركة. وقد أدانت محكمة الاستئناف صاحب العمل لانتهاكه الحياة الخاصة للعامل، مشيرة إلى أن محتوى البريد الإلكتروني المرسل وردّه بدا أنه مرتبط بعلاقات العامل الاجتماعية، وهذه المراسلات لم تكن ذات طابع مهني، بل كانت محادثة خاصة بالكامل حيث تظهر حرية الحديث والمبالغات المحتملة، وهي جزء من الحياة الشخصية والحميمة التي يحق للعامل الحفاظ عليها حتى في مكان العمل، ولا يمكن للأقوال الواردة فيه، والتي كان من المفترض أن تبقى بين الطرفين دون نشر، أن تؤدي إلى إلحاق الضرر بالشركة ولا يمكن قبولها كدليل لإثبات مخالفة.

كما تجدر الإشارة إلى حكم صدر استناداً إلى المواد L. 1121-1 من قانون العمل و ٩ من القانون المدني، حيث تم فصل عاملة لارتكابها خطأ جسيم بسبب إساءتها لرئيستها في بريد إلكتروني أرسلته إلى زميل. وقد رأت محكمة الاستئناف بالفعل وجود خطأ جسيم بحجة أن البريد الإلكتروني محل النزاع لم يكن بعيداً عن النشاط المهني للعامل، إذ كان يتناول رئيسها المباشر وتم إرساله إلى عامل آخر في الشركة دون أن تطلب منه التزام الصمت، مما جعل صاحب الرسالة مسؤولاً عن الإزعاج الواضح الذي سببه هذا العمل في الشركة، وأن التجاوز المفرط في الأقوال تجاوز بكثير ما تسمح به حرية التعبير والنقد التي يتمتع بها العامل، وشكل إخلالاً غير ملائم بشكل خاص بالالتزام المهني بالنزاهة، وهو سلوك غير مقبول بشكل خاص من قبل مسؤول يمثل صورة وسمعة الشركة^(١). وقد أكدت محكمة النقض صراحةً أن المسألة المتعلقة بالحياة الشخصية للعامل لا يمكن أن تكون سبباً لإنهاء عقده تأديبياً إلا إذا كانت تشكل انتهاكاً للالتزام تعاقدية. وفي هذه الحالة، اعتبرت أن إرسال البريد الإلكتروني محل النزاع من قبل العامل من بريده الشخصي وخارج وقت ومكان العمل إلى البريد الشخصي لزميله، وهو ما أكسب الرسالة طابعاً خاصاً بجناً، لم يشكل انتهاكاً للالتزامه بالولاء تجاه صاحب العمل، وبالتالي لم يكن يمكن أن يكون أساساً لعقوبة.

على أي حال، قضي بأن العامل يحق له احترام خصوصية حياته الخاصة حتى في وقت ومكان العمل؛ فإذا كان يمكن لصاحب العمل دائماً الاطلاع على الملفات التي لم يرقم العامل بتحديداتها على أنها شخصية، فإنه لا يمكنه استخدامها كدليل لمعاقبته إذا تبين أنها تتعلق بحياته الخاصة^(٢). في هذه القضية، اطلع صاحب العمل على بريد إلكتروني مهني لأحد المديرين، واكتشف رسائل غير محددة على أنها شخصية، وهي رسائل خاصة بين العامل وزميلة له في الشركة (معظمها بمبادرة من هذه الأخيرة كما أشارت المحكمة)، وبالتحديد رسالة مرفق بها صور إباحية دون تحديد هويتها، وهو ما يخالف أنظمة الشركة. وذكرت المحكمة أنه لم يرقم العامل سوى بحفظها في بريده

(1) Soc. 26 janv. 2012, no 11-10189.

(2) Soc. 5 juil. 2011, n° 10-17284.

الإلكتروني دون تسجيلها أو نشرها، ورفضت محكمة النقض اعتبار ذلك خطأ، وقضت بعدم إمكانية استناد صاحب العمل إلى هذه الأدلة لتبرير فصل العامل. ويبين من هذا الحكم أن مجرد الطابع الخاص للعناصر لا يكفي لمنح الحصانة للعامل، حيث أوضحت في حكمها أن العامل لم يكن الأكثر نشاطاً في التبادل ولم يسجل أو ينشر الرسائل موضوع النزاع⁽¹⁾.

أما عن الاتصالات التي يجريها العامل على مواقع الإنترنت خلال وقت العمل باستخدام الجهاز الحاسوبي المقدم له من قبل صاحب العمل لتنفيذ مهامه، فقد تقرر أن هذه الاتصالات يُفترض أن تكون ذات طابع مهني، مما يتيح لصاحب العمل الحق في فحصها لتحديد ما دون حضور العامل⁽²⁾. يمكن تفسير تطبيق فرضية الطابع المهني على هذه العناصر بطبيعة الحال بغياب تبادل المراسلات، مما يجعل الرقابة لا تمس الحياة الخاصة. فقد قضى بأن المراجعة البسيطة لسجلات مدة وتكلفة وأرقام الاتصالات الهاتفية التي تم إجراؤها من كل جهاز، والتي تنتج عن طريق التبديل الهاتفي التلقائي للشركة، لا تعتبر وسيلة مراقبة غير قانونية لعدم إعلام العامل بها مسبقاً⁽³⁾. يجب التنويه إلى أنه في هذه الحالة، ثبت أن العامل الذي تم فصله، والذي ادعى انتهاك خصوصيته، استخدم هاتفه المهني للاتصال بمواقع تعارف للكبار أثناء وقت العمل، مع علمه بأن هذه الممارسة محظورة في الشركة.

أما ما يتعلق بالملفات أو الرسائل الإلكترونية التي تم التعرف عليها صراحة على أنها شخصية، فقد قضى بأنه ما لم يكن هناك خطر أو حدث خاص، لا يجوز لصاحب العمل فتح الملفات التي حددها العامل على أنها شخصية والموجودة على القرص الصلب للكمبيوتر المخصص له إلا بحضور هذا الأخير أو بعد دعوته بشكل رسمي⁽⁴⁾. وعلى الرغم من معاقبة صاحب العمل، يبدو أن إضافة هذه الاستثناءات يخفف من حدة الحظر. ومع ذلك، يُلاحظ التطبيق الصارم لهذا التخفيف. إذ في هذه الحالة، وعلى الرغم من أن تفتيش الكمبيوتر، وخاصة ملف شخصي، تم بعد العثور على صور إباحية في أحد أدراج مكتب العامل، لم تعتبر محكمة النقض هذا حدثاً خاصاً؛ وأيضاً لم تعتبر

(1) Amic, Léa, op.cit, p.505.

(2) Soc. 9 juil. 2008, no 06-45800 ; Soc. 9 févr. 2010, no 08-45253 (même solution).

(3) Soc. 29 janv. 2008, no 06-45279, RDT 2008, p. 242, obs. R. DE QUENAUDON et C. SACHS-DURAND.

(4) Soc. 17 mai 2005, no 03-40017, Bull. civ. V, no 165 ; Dr. soc. 2005, p. 789, note J.-E. RAY ; JCP S 2005, n o 1031, note F. FAVENNEC-HERY.

أن الوصول إلى القرص الصلب كان مفتوحاً، حيث لم يُمنح العامل أي رمز شخصي لمنع أي شخص آخر غيره من فتح الملفات.

وفي قضية أخرى طبقت محكمة النقض نفس الحل حيث اكتشف صاحب العمل أن العاملة كانت تسجل محادثات جميع العاملين في الشركة على جهاز التسجيل الخاص بها، وقد استمع إلى التسجيلات دون حضور العاملة، ولكن بحضور عدة شهود، بالاستناد إلى المواد ٩ من قانون الإجراءات المدنية، و٦-١ من الاتفاقية الأوروبية لحماية حقوق الإنسان والحريات الأساسية^(١)، ومبدأ الالتزام بالنزاهة في تقديم الأدلة، قضت محكمة النقض بأن صاحب العمل لم يكن بإمكانه الاستماع إلى التسجيلات التي قامت العاملة بتسجيلها على جهاز التسجيل الخاص بها دون حضورها أو دون دعوتها رسمياً، مشيرةً إلى أنه نظراً لتلف التسجيلات، لم تُمنح العاملة الفرصة لتقديم دليل معارض للشهادات التي قدمها صاحب العمل، مما يبرر هذا التفسير^(٢). ويبين من ذلك أن حسن النية في تقديم الأدلة يتفوق على قانونية أفعال العاملة من جهة، وعلى مصلحة الشركة من جهة أخرى؛ كما أشار صاحب العمل إلى أن قيام عامل بتسجيل المحادثات المكتوبة بطريقة غير قانونية ودون علم زملائه، وما يسببه من جو من القلق وعدم الثقة أو الشك، يتعارض بشكل فعلي مع مصلحة المنشأة. ومع ذلك، يجب التأكيد هنا على أنه لم يكن هناك استخدام مسيء للوسائل المهنية، حيث كانت العاملة تستخدم جهاز التسجيل الخاص بها^(٣).

فيما يتعلق بأنظمة تحديد الموقع الجغرافي للعامل، التي تعتبر حساسة للغاية نظراً لأنها تُستخدم لمراقبة تحركات وموقع العامل الذي يتمتع بحرية التنقل، فقد قضت محكمة النقض بأنه: وفقاً للمادة 1-1121 L. من قانون العمل، لا يجوز فرض قيود على حقوق الأفراد وحرياتهم الفردية والجماعية إلا إذا كانت مبررة بطبيعة المهمة المطلوب إنجازها وكانت متناسبة مع الهدف المرجو؛ إذ إن استخدام نظام تحديد الموقع الجغرافي للتحقق من مدة

^(١) "لكل شخص الحق في أن تُسمع قضيته بإنصاف وعلانية وفي غضون مدة معقولة، أمام محكمة مستقلة ومحيدة تم إنشاؤها بموجب القانون، لتفصل في النزاعات المتعلقة بحقوقه وواجباته ذات الطابع المدني أو في صحة أي تهمة جنائية موجهة إليه. ويجب أن يصدر الحكم علناً، إلا أن دخول الصحافة والجمهور إلى قاعة المحكمة يمكن منعه خلال كامل أو جزء من المحاكمة في مصلحة الأخلاق العامة أو النظام العام أو الأمن القومي في مجتمع ديمقراطي، عندما تقتضي ذلك مصلحة القُصّر أو حماية خصوصية أطراف القضية، أو إلى الحد الذي يراه القاضي ضرورياً بشكل صارم، عندما تكون العلنية، في ظروف خاصة، ذات طبيعة تضر بمصلحة العدالة."

⁽²⁾ Soc. 23 mai 2012, no 10-23521, Bull. civ. V, no 156 ; JCP S 2012, no 37, p. 22, note B. BOSSU.

⁽³⁾ Amic, Léa, op.cit, p.508.

العمل، وهو أمر مشروع فقط في حال تعذر إجراء هذا التحقق بوسائل أخرى، لا يكون مبرراً عندما يتمتع العامل بحرية في تنظيم عمله، كما أن نظام تحديد الموقع الجغرافي لا يمكن أن يُستخدم من قبل صاحب العمل لأغراض أخرى غير تلك التي تم التصريح بها لدى اللجنة الوطنية للمعلوماتية والحريات^(١) وتم إعلام العاملين بها^(٢).

المطلب الثاني

الولاء في مراقبة العامل

تقسيم:

ينصب التركيز في هذا المطلب على وسيلة تفتيش خزانة أو حقيبة العامل، والتي تهدف إلى إثبات سلوك معين من خلال البحث عن أغراض محددة، والحيل المختلفة مثل التتبع، والتي تتضمن في طياتها الحاجة إلى الخداع. وعليه، نقسم هذا المطلب إلى فرعين:

- الفرع الأول: تفتيش العامل
- الفرع الثاني: استخدام صاحب العمل للحيل في مراقبة العامل

^(١) المعروفة باسم هيئة حماية البيانات الفرنسية (CNIL) والتي تعرف باللغة الفرنسية باسم:

Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés

^(٢) Soc. 3 nov. 2011, no 10-18036, Bull. civ. V, no 247 ; JCP E 2012, no 1926, note CORRIGNAN-CARSIN.

راجع أيضاً القرار رقم ٢٠٠٦-٠٦٦ الصادر عن اللجنة الوطنية للمعلوماتية والحريات (CNIL) بتاريخ ١٦ مارس ٢٠٠٦، الذي ينص على أن نظام تحديد الموقع الجغرافي يجب ألا يكون وسيلة لمراقبة الشخص، بل فقط وسيلة لمراقبة ساعات العمل، عندما لا يمكن استخدام أي وسيلة أخرى. وبالمثل، من الضروري أن يتم توفير آلية لإلغاء تفعيل نظام تحديد الموقع الجغرافي بالكامل (CA Bordeaux, 27 nov. 2012, Sem. soc. Lamy no 1556, 7 janv. 2013, p. 11, note S. BONNAMY حيث لا يكفي مجرد "التضليل" البسيط)

الفرع الأول

تفتيش العامل

أوضحت محكمة النقض، أن صاحب العمل لا يمكنه فتح خزانة العامل الفردية إلا في الحالات ووفق الشروط المحددة في النظام الداخلي، وبحضور العامل المعني أو بعد إخطاره. رغم أن حيازة واستهلاك الكحول محظور داخل المنشأة، إلا أن العامل الذي عُثر في خزانته على ثلاث علب بيرة أثناء تفتيش تم في غيابه، لم يتم فصله بشكل قانوني بسبب خطأ جسيم بناءً على هذا التفتيش^(١).

إلا أن محكمة النقض لم تعد تشترط الحضور الفعلي للعامل أثناء التفتيش، واكتفت بإخطار العامل قبل إجراء التفتيش ولذلك قضي بأن تفتيش الخزائن غير المحددة الهوية الذي يقوم به صاحب العمل بحضور ممثل عن العمال وعامل أمني، وفقاً لإجراءات تحديد الهوية وتخصيص الخزائن المتفق عليها مع الشركاء الاجتماعيين، يُعتبر قانونياً، بشرط أن يتم إخطار العامل شخصياً قبل ثلاثة أسابيع عن طريق إعلان على خزانته بموعد فتح الخزائن غير المحددة الهوية والمطالبة، وأن يكون الفتح محدوداً فقط على الخزائن غير المحددة الهوية ضمن المهلة المحددة لهذا الغرض^(٢). وقد استند صاحب العمل بشكل قانوني إلى نتائج هذا التفتيش لإطلاق إجراءات الفصل، حيث أن حيازة أغراض غير مسموح بها وفق النظام الداخلي كانت تشكل سبباً حقيقياً وجدياً للفصل.

وفيما يتعلق بتفتيش حقيبة العامل، تبدو الاجتهادات القضائية أكثر صرامة بشكل ملحوظ، حيث يعتبر هذا النوع من الأغراض أكثر خصوصية. ولذلك قضي بأن صاحب العمل، وفقاً للمادة 2-120 L. من قانون العمل [التي أصبحت 1-1121 L.]، يمكنه فرض قيود على الحريات الفردية والجماعية للعاملين، شريطة أن تكون مبررة بطبيعة المهمة المطلوبة ومتناسبة مع الهدف المرجو، وبعد سلسلة التفجيرات التي وقعت خلال صيف ١٩٩٥، رأت محكمة الاستئناف أن شركة M6، التي كانت قد تعرضت لتحذيرات بوجود قنابل، قد طالبت بشكل قانوني، بعد استشارة لجنة المنشأة واللجنة الصحية والسلامة وظروف العمل، بفتح الحقائب أمام رجال الأمن بشكل مؤقت، حيث أن هذه التدابير كانت مبررة بظروف استثنائية ومتطلبات أمنية، وكانت متناسبة مع الهدف المطلوب، حيث أنها استئنت تفتيش محتويات الحقائب. وفي هذه الحالة، تمكّن صاحب العمل من فرض عقوبة تأديبية على العامل الذي

(1) Soc. 11 déc. 2001, Bull. V, 2001, n° 377, p. 303.

(2) Soc, 15 avril 2008, n° 06-45902, Bull. 2008, V, n° 85

رفض تقديم حقيبه، حيث كانت العقوبة متناسبة مع المخالفة المرتكبة^(١). هذا الحكم، يجب النظر إليه بعين الاعتبار في سياق التهديد الإرهابي الاستثنائي للغاية الذي يشكل مبرراً معقولاً للتغاضي عن شرط الموافقة الذي يُعتبر جوهرياً في مبدأ نزاهة الرقابة، ولو كانت بصرية، على مقتنيات العامل. في الواقع، فإن التحقق البصري، وليس التفتيش، من حقائب العاملين دون الحاجة إلى إعلامهم أو الحصول على موافقتهم، يمكن تبريره بالظروف الاستثنائية ومتطلبات الأمان^(٢).

وقد طورت الغرفة الاجتماعية لمحكمة النقض نظاماً أكثر شيوعاً بشأن تفتيش مقتنيات العامل، ففي حكم لها اشترطت أن يحصل صاحب العمل على إذن العامل قبل الشروع في تفتيش حقيبه^(٣). وفي حكم آخر قضت المحكمة بنقض حكم الاستئناف الذي اعتمد على مبدأ التناسبية والغاية، حيث رأت محكمة الاستئناف أن الظروف الناتجة عن السرقات المتكررة في المنشأة تبرر إجراء تحقق بصري محدود من الحقيبة بموافقة المعني بالأمر وبحضور شهود من عاملي المنشأة، حيث أضافت شرطاً آخر لشرعية التفتيش، يتمثل في إعلام العامل بحقه في رفض تفتيش حقيبه؛ إذ قضت بأنه ما لم تكن هناك ظروف استثنائية، لا يجوز لصاحب العمل فتح حقائب العاملين للتحقق من محتوياتها إلا بموافقتهم وبعد أن يتم إعلامهم بحقهم في الاعتراض والمطالبة بحضور شاهد^(٤). وفي حكم آخر، أشارت المحكمة إلى ضرورة هذا الإشعار ضمن بنود اللوائح الداخلية^(٥). من ثم، فإن صاحب العمل الذي لا يستوفي هذه الشروط لا يمكنه الاستناد إلى نتائج التفتيش أو فحص الحقيبة لمحاسبة العامل في حال اكتشاف مخالفة بهذه الوسيلة. سواء تعلق الأمر بالخزائن أو الحقيبة، يبدو أنه من الضروري أن يستند تفتيش صاحب العمل إلى سبب مشروع. وقد قضى في هذا الصدد أن التفتيش المنتظم واليومي لحقائب العاملين يتجاوز، بسبب طابعه العام وغير المبرر، القيود التي يمكن لصاحب العمل قانونياً فرضها على عماله لضمان الأمن داخل منشأته^(٦).

(1) Soc. 3 avril 2001, n° 95-45818, Bull. 2001, V, no 115.

(2) Amic, Léa, op.cit, p.511.

(3) Soc. 6 mars 2007, n° 05-41004

(4) Soc. 11 févr. 2009, n° 07-42068, Bull. 2009, V, n° 40.

(5) Soc. 8 mars 2005, n° 02-47123.

(6) CA Rennes 6 févr. 2003 n° 02-2859.

الفرع الثاني

استخدام صاحب العمل للحيل في مراقبة العامل

ويقصد بذلك المناورات المتعمدة التي تهدف إلى إثبات خطأ، أو دفع العامل، أو على الأقل وضعه في موقف ارتكاب خطأ^(١)، بما في ذلك أساليب التتبع. لتحديد مدى قانونية هذه الأساليب قضت محكمة النقض، استناداً إلى المادة ٩ من قانون الإجراءات المدنية، بأن لصاحب العمل الحق في مراقبة نشاط عماله أثناء وقت العمل، ولكنه لا يمكنه تنفيذ نظام رقابة لم يُعلن عنه مسبقاً للعاملين^(٢). وقد أقرت محكمة الاستئناف بأن صاحب العمل جعل العامل موضع تتبع بواسطة محقق خاص دون علمه، وقررت عن حق أن تقارير التتبع تُعدّ وسيلة إثبات غير مشروعة. وفي حكم آخر قضى بأن التتبع الذي ينظمه صاحب العمل لمراقبة نشاط عامل يشكل وسيلة إثبات غير قانونية، طالما أنه ينطوي بالضرورة على انتهاك لخصوصية العامل، وهو انتهاك لا يمكن تبريره بالنظر إلى طبيعته غير المتناسبة، حتى وإن كان لمصلحة مشروعة لصاحب العمل^(٣).

وينطبق الأمر ذاته على الرقابة التي أجرتها شركة مراقبة خارجية للمؤسسة، تم تكليفها من قبل صاحب العمل لمراقبة استخدام العاملين لماكينات توزيع المشروبات والوجبات الخفيفة دون علمهم. وقد قضت محكمة النقض بأن لصاحب العمل الحق في مراقبة نشاط عماله خلال وقت العمل، لكنه لا يمكنه تنفيذ نظام مراقبة لم يتم إبلاغ العاملين مسبقاً بوجوده، وذلك استناداً إلى المادة 2-432 L. من قانون العمل (التي أصبحت 32-2323 L). ولأن الأخطاء الجسيمة التي ارتكبها العاملون كانت تعتمد حصرياً على تقرير شركة المراقبة التي لاحظت أعمال التخريب التي ارتكبوها، اعتُبرت حالات الفصل غير مبررة لأنها تقتصر إلى سبب حقيقي وجدي، وذلك لغياب الإبلاغ المسبق بشكل فردي وجماعي^(٤). وبما أن الوقائع قد حدثت داخل المؤسسة نفسها، في مكان عام، لم يكن من المحتمل المساس

(1) PH. WAQUET, Halte aux stratagèmes, Sem. soc. Lamy, 1998, n° 138, p. 5.

(2) Soc. 23 mai 1995, no 93-44078, Bull. civ. V, no 164, RTD civ. 1995, p. 862, obs. J. HAUSER ; Soc. 4 févr. 1998, no 95-43421, Bull. civ. V, no 64, Dr. soc. 1998, p. 405.

(3) Soc. 26 nov. 2002, no 00-42401, Bull. civ. V, no 352, RTD civ. 2003, p. 58, obs. J. HAUSER ; Dr. soc. 2003, p. 225, note J. SAVATIER ; D. 2003, p. 1858, note J.-M. BRUGUIERE ; J. RAVANAS, Protection de la vie privée : la preuve illicite d'une relation « défectueuse » de travail, D. 2003. Chron. 1305.

(4) Soc. 15 mai 2001, no 99-42219, Bull. civ. V, no 167, RJS 7/2001, n° 830 ; F. FAVENNEC-HÉRY, Vie professionnelle, vie personnelle du salarié et droit probatoire, Dr. soc. 2004, p. 44.

بالخصوصية، ولم يرد ذكر ذلك في الحكم. كما يؤكد هذا الحكم على أهمية شرط الإبلاغ المسبق، إذ إنه على الرغم من أن العمال لم يُبلغوا بوجود المراقب، إلا أن حارس الأمن (وسيلة المراقبة) كان مرئيًا بالكامل بالنسبة للعمال، ونقل الوقائع لصاحب العمل كما كان سيفعل أي شاهد آخر.

بما أن النزاهة تمنع خداع الخصم، فهي لا يمكن أن تقبل كذلك الحيل والمكائد أو الخداع الموجه للحصول على دليل^(١). ولذلك قضي بأن النزاهة التي يجب أن تسود علاقات العمل تمنع صاحب العمل من اللجوء إلى الحيل والمكائد لوضع العامل في موقف قد يُحمّله لاحقًا مسؤولية خطأ^(٢).

ينطبق الأمر ذاته على المحاضر التي يحررها محضر قضائي بهدف إثبات أفعال منافسة من قبل عامل عندما يستخدم هذا المحضر هوية مزيفة للحصول على معلومات ضارة بالعمال. ولذلك قضي بأن المحضر القضائي الذي تم تعيينه بصفته موظفًا عموميًا للقيام بملاحظات مادية بحتة، والذي يستخدم هوية مزيفة للحصول على معلومات من أحد المحاورين، يُخلّ بالتزاماته المهنية؛ ونتيجة لذلك، لا يمكن استخدام المحضر الذي أعده في هذه الظروف كدليل، حيث لم يكتفِ المحضر بإخفاء هويته، بل قام بالفعل بالاتصال هاتفياً بالشركة التي توظف العامل، الذي كان ملزمًا ببند منع المنافسة مع صاحب العمل الأول، مدعيًا أنه ينوي فتح متجر، وذلك للحصول على معلومات. وقد اعتُبر فصل العامل بسبب خطأ جسيم، استنادًا فقط إلى هذه الملاحظات التي تم إعدادها في مثل هذه الظروف، غير مبرر، وتم إلغاء حكم محكمة الاستئناف الذي كان يعتبر أن هذا الترمويه لا يحرم ملاحظات المحضر من قوتها الإثباتية^(٣).

وعليه، فصاحب العمل لا يمكنه التذرع بخطأ ساهم هو نفسه في نشوئه دون أن يخل بواجبه في الولاء^(٤).

وتجدر الإشارة إلى حكمين قضائيين فيهما بعدم نزاهة التدابير التي اتخذها صاحب العمل لمراقبة عامله، بناءً على سرية الأساليب المستخدمة دون التعرض لانتهاك حقوق العمال^(٥). في القضية الأولى، طلب صاحب العمل من

(1) B. BOSSU, La loyauté, Les notions fondamentales, Colloques (dir.) B. TEYSSIE, p. 185.

(2) Soc. 16 janv. 1991, n° 89-41052, Bull. 1991, V, n° 15, p. 10.

(3) Soc. 5 juil. 1995, RJS 11/1995, n° 1110.

(4) CA Nancy, 13 nov. 1991, RJS 10/1992, n° 1188, cité par W. ROUMIER, Bonne foi et loyauté dans le contrat de travail : débat sémantique ou réalité juridique ?, TPS, févr. 2003, p. 9.

(5) Soc. 18 mars 2008, JCP S. 2008, 1396, note B. BOSSU.

بعض مديري الشركة تناول طعامهم في المؤسسة التي تديرها زوجة عامل في شركة كهرباء فرنسا (EDF) مشتبه به، وزودهم بصور للمعني بالأمر، بهدف إعداد تقرير يفيد بأن العامل كان يقوم بخدمة المطعم جزئياً أثناء وقت عمله. فقضي بأنه إذا كان لصاحب العمل سلطة مراقبة ومتابعة نشاط العامل خلال وقت العمل، فإنه لا يمكنه تنفيذ نظام مراقبة سري وبالتالي غير نزيه. وحيث إن عمال شركة كهرباء فرنسا الذين أوكلهم رئيس المركز قد ذهبوا إلى المؤسسة مدعين أنهم عملاء عاديون دون الإفصاح عن صفتهم والغرض من زيارتهم، مما يعني أن تحرياتهم قد تمت بطريقة سرية وغير نزيهة باستخدام حيلة، فإن التقارير التي تم إعدادها في هذه الظروف وبناءً على هذه الأدلة تعتبر غير قانونية، وبالتالي فإن العقوبة المفروضة على هذا الأساس غير مبررة، بغض النظر عما إذا كانت هناك انتهاك للخصوصية، حيث كان العامل يؤدي خدمته أمام العملاء على مرأى الجميع.

في القضية الثانية، استعان صاحب العمل بمُحضر قضائي الذي نظم حيلة لإثبات اختلاس الأموال من قبل بائعة، حيث قام بإجراء عمليات شراء نقدًا في عدة متاجر عبر أفراد آخرين أرسلهم، ثم أجرى بعد إغلاق المتجر وغياب العاملة تفتيشاً للصاديق وسجل المبيعات. وقد أقرت محكمة النقض بأن المحضر القضائي لا يعتبر وسيلة سرية للمراقبة تتطلب إبلاغ العامل مسبقاً، ولكن يُمنع على هذا الموظف العام اللجوء إلى حيلة لجمع دليل. وفي هذه القضية، كان من الواضح أن المحضر لم يقتصر على إجراء ملاحظات مادية، بل لجأ إلى حيلة لتوريط العاملة. ونظراً لأن التقرير الذي تم إعداده في هذه الظروف لا يمكن قبوله كدليل، فقد تم اعتبار فصل العاملة غير مبرر.

وفي حكم آخر أكدت محكمة النقض أن صاحب العمل لا يمكنه تنفيذ نظام مراقبة سري وغير نزيه، في هذه القضية، استُخدمت رسائل ملغومة بحبر أزرق خاص، دون علم العمال، لكشف عاملة في البريد الفرنسي تقوم بفتح الرسائل التي كانت مكلفة بتوزيعها، وقررت محكمة النقض أن ذلك يشكل حيلة تجعل وسيلة الحصول على الدليل غير قانونية، رغم خطورة الأفعال، مما منح صفة مطلقة لمبدأ الولاء، دون اعتبار لحق صاحب العمل في تقديم الدليل، وهو حق لا يقل أهمية^(١).

كما قضت محكمة النقض بأنه بدلاً من فتح الرسائل أو الملفات الشخصية بنفسه، يمكن لصاحب العمل، أن يطلب من رئيس المحكمة الابتدائية إصدار أمر يتيح لمأمور قضائي الوصول إلى البيانات الموجودة في الكمبيوتر

⁽¹⁾ Ass. plén. 7 janv. 2011, no 09-14316, D. 2011, p. 562, note F. FOURMENT.

الذي وضعه تحت تصرف عامل، يشتبه في ارتكابه مناورات غير نزيهة تهدف إلى تأسيس شركة منافسة، ليقوم بتوثيق ذلك^(١).

تتمة البحث

الولاء أثناء تعليق العقد

يختلف الالتزام بالولاء عن الالتزامات التعاقدية الأخرى مثل مسؤولية صاحب العمل عن سلامة العامل. تلك الالتزامات الأخرى محدودة بإطارها التعاقدية؛ إذ يكون صاحب العمل مسؤولاً عن سلامة العامل فقط عندما ينفذ الأخير العمل، وكذلك، يجب على العامل أن يكون جدياً وكفوفاً فقط أثناء ساعات عمله وليس خلال فترة راحته. غير أن الالتزام بالولاء يخرج عن هذه القواعد^(٢).

فالالتزام بالولاء يحمل معه متطلبات ناشئة عن عقد العمل، ويطمح إلى توسيع نطاقه إلى ما يتجاوز الإطار التعاقدية الصارم، مما يجعله يمتد إلى فترات ومجالات خارجة عن عقد العمل. لذا، فإن الالتزام بالولاء يتمتع بمجال تطبيق شبه دائم وقوي؛ وهو ما يتعارض أحياناً مع طبيعة حماية مصالح العامل التي سعت الاجتهادات القضائية إلى تعزيزها تحت مفهوم الولاء. ونظراً لطابعه الزمني المنقطع، فإن الالتزام بالولاء يثقل كاهل العمال خلال فترات تعليق عقد العمل، ويظل سارياً بغض النظر عن التوقف عن العمل، أو الإجازة، أو التدريب.

بمجرد صدور قرار الطبيب المعالج، يؤدي تعليق عقد العمل إلى إعفاء العامل من متابعة العمل مع صاحب العمل. إلا أنه يبقى ملزماً تجاهه بالالتزام بالولاء. وقد اعتبرت محكمة النقض في البداية أن ممارسة نشاط ما خلال فترة التوقف عن العمل بسبب المرض لا يُعدّ بحد ذاته إخلالاً بالالتزام بالولاء، والذي، يبقى قائماً خلال هذه

^(١) Soc. 23 mai 2007, no 05-17818, Bull. civ. V, no 84 ; Soc. 10 juin 2008, no 06-19229, Bull. civ. V, no 129, RDT 2008, p. 602, obs. A. VARNEK ; JCP S 2008, no 1582, note B. BOSSU (même solution).
بأن حذف الملفات من قبل العامل لا يمنع من قيام صاحب العمل، بعد استدعاء صاحب الشأن للشهود على الاستخراج، بالمضي في إجراءات حضور محضر، لاستردادها من خلال استدعاء خبير (CA Bordeaux, 12 févr. 2013, RG no 11/03383, JCP S 2013, cité par F. BOCQUILLON, La modification du contrat, Répertoire de droit du travail, n° 51).

⁽²⁾ Amic, Léa, op.cit, p.539.

الفترة^(١). غير أنها بدت وكأنها شددت موقفها، حيث اعترفت بأن العامل الذي يقوم بتحركات أو أنشطة تُظهر بوضوح أنه لم يكن عاجزاً عن العمل يخلّ بالتزامه بالولاء، بل واعتبرت هذا السلوك بمثابة خطأ جسيم^(٢). وأكدت المحكمة، أن انتهاك الالتزام بالولاء، المشتق من واجب حسن النية، يشكل سبباً مشروعاً للفصل^(٣).

يبدو أن صياغة هذه الأحكام، وخصوصاً الحكم الثاني، تشير إلى أن مجرد ممارسة أي نشاط أثناء تعليق عقد العمل بسبب المرض، يُعدّ إخلالاً بالالتزام بالولاء من قبل العامل ويبرر فصله. وقد يعتبر هذا التقدير مفرطاً، إذ لا يُشترط حتى إثبات ممارسة نشاط يضر بمصالح المنشأة، كما هو الحال في الالتزام الضمني بعدم المنافسة^(٤). يبدو أن مجرد النشاط أو التنقلات (التي قد تكون ذات طابع شخصي بحت) تكفي للدلالة على أن العامل ليس عاجزاً فعلياً عن العمل. ويستوجب الالتزام بالولاء، بالتالي، من العامل الامتناع عن التحايل للتهرب من الالتزامات التعاقدية^(٥).

إن السوابق القضائية السابقة في هذا المجال تزيد من هذا الالتباس، حيث قضي بأن قيام عامل متوقف عن العمل بالعمل يوم الأحد في سوق لصالح طرف ثالث لا يُعدّ سبباً للفصل بناءً على خطأ جسيم ناتج عن الإخلال بالالتزام بالولاء^(٦)، وذلك خلافاً لحالة عامل بناء يعمل لحسابه الشخصي في ورشة عمل أثناء التوقف عن العمل، مما يُعدّ إخلالاً بالالتزام بالولاء ويبرر اعتبار ذلك خطأ جسيماً^(٧).

وأجازت المادة (١٢٧) من قانون العمل المصري الجديد لصاحب العمل أن يحرم العامل من أجره عن مدة الإجازة، أو يسترد ما أداه من أجر عنها، إذا ثبت اشتغاله خلالها لدى الغير، وذلك دون إخلال بالجزاء التأديبي. فطبقاً لهذه المادة يستطيع صاحب العمل طلب فصل العامل إذا ثبت اشتغاله خلال الإجازة لدى منافس.

وتشير محكمة النقض بالفعل إلى حظر القيام بأعمال منافسة، وتعتبر النشاط المدفوع الأجر غير متوافق مع العجز عن العمل. ومن ناحية أخرى، فإن تقديم مساعدة عرضية للزوج التاجر في إطار التعاون العائلي، حتى أثناء التوقف عن

(1) Soc. 4 juin 2002, Dr. ouv. 2003, p. 248.

(2) Soc. 21 oct. 2003, D. 2004, Jurisp.

(3) Soc. 18 mai 2004, n° 02-44325, Bull. 2004, V, n° 132, p. 121.

(4) L'obligation de loyauté durant la maladie est donc plus sévère que l'obligation de loyauté durant l'exécution du contrat puisqu'alors seul l'exercice d'une activité y est contraire.

يُعتبر الالتزام بالولاء أثناء المرض أكثر صرامة من الالتزام بالولاء خلال تنفيذ العقد، لأن ممارسة النشاط فقط هي التي تُعدّ مخالفة له في هذه الحالة.

(5) Amic, Léa, op.cit, p.540.

(6) Soc. 21 mars 2000, D. 2000, Jurisp. p. 791.

(7) Soc. 21 juin 1994, n° 93-40554, D. 1994, IR., p. 108.

العمل بسبب المرض، لا يُعتبر خطأً جسيماً^(١). وتم تطبيق نفس الحل بشأن المساعدة المؤقتة والتطوعية التي قدمتها الشريكة العاطفية لمدير حانة خلال فترة توقفه عن العمل^(٢).

كما أن محكمة النقض قد شددت موقفها بشأن متطلبات توفر/ جاهزية العامل *de disponibilité du salarié* ففي حين كانت تقر بأن العامل المريض، الذي يُعفى من أداء عمله، لا يمكن أن يُلزم، وفقاً للالتزام بالولاء، بمواصلة التعاون مع صاحب العمل وبالتالي لا يمكن لومه على «قطع أي اتصال مع زملائه» بشكل قاطع^(٣)؛ إلا أنه قضي بأن الالتزام بالولاء يفرض على هذا العامل المريض، المعفى من أداء العمل، أن يقدم لصاحب العمل، عند طلبه، المعلومات التي بحوزته والتي تعد «ضرورية لاستمرارية نشاط المنشأة»، مثل كلمة المرور الخاصة بالنظام الإلكتروني التي يعرفها^(٤). وقد صدر نفس الحكم بخصوص عامل مبيعات رفض تسليم قائمة عملائه عند طلب صاحب العمل^(٥). ومع ذلك، تقيد محكمة النقض هذا التوفر حسب نطاق العمل. فقد أكدت أن العامل ملزم بتسليم الوثائق المطلوبة من صاحب العمل «بشرط ألا يتطلب ذلك تسليم عدد كبير من الوثائق التي تستدعي من العامل أداء عمل فعلي»، وفي هذه الحالة، اعتُبر فصل وكيل تأمينات بسبب ارتكابه خطأً جسيماً، بعد عشرة أشهر من المرض وعلى الرغم من عدة رسائل تذكير، لعدم تسليمه العقود والأقساط التي كانت بحوزته والتي لم يتمكن صاحب العمل من تحصيلها، غير مبرر وبلا سبب حقيقي^(٦). تبدو هذه الأحكام الأخيرة كبداية لتحول ملموس في هذا المجال، يميل على الأرجح إلى مزيد من الصرامة تجاه العامل الموقوف^(٧).

يبدو أن الاجتهاد القضائي أقل صرامة في حالة تعليق عقد العمل بسبب الإجازة. حيث أن احترام التزام الولاء لا يفرض على العامل الامتناع عن ممارسة نشاط مأجور أثناء الإجازة^(٨)، على أن يبقى الالتزام بالولاء مستمراً. وأكد في حكم آخر، أن هذا النشاط المأجور لا يجب أن يكون منافساً لصاحب العمل، وإلا سيُعد ذلك انتهاكاً للالتزام عدم المنافسة أثناء الإجازة. يمكن فهم هذا الحكم ضمن سياق التزام عدم المنافسة الضمني، حيث لم ينته العقد، بل تم تعليقه فقط. وبنفس الاتجاه، تحظر محكمة النقض على العامل استخدام معدات الشركة بشكل يتجاوز حدود الولاء بشكل كبير.

(1) Soc. 8 avril 1992, n° 18-40371.

(2) Soc. 11 juin 2003 n° 15-15998.

(3) Soc. 15 juin 1999, D. 2000, p. 511.

(4) Soc. 18 mars 2003, Dr. Soc. 2003.

(5) Soc. 6 févr. 2001, n° 98-46345.

(6) Soc. 25 juin 2003, n° 01-43155.

(7) Amic, Léa, op.cit, p.542.

(8) Soc., 1er avril 2003, RJS 6/03, n° 770.

فيما يتعلق بتعليق العقد بسبب التدريب، فإن تطبيق التزام الولاء بشكل خاص في هذه الحالة يبدو غير ذي صلة. فمن جهة، يبقى العامل منشغلاً ولا يتمتع بوقت فراغ يمكن أن يؤدي إلى ممارسة أنشطة شخصية أو مهنية خارج نطاق المنشأة. ومن جهة أخرى، حتى وإن لم يكن بشكل مباشر تحت سلطة صاحب العمل، فإنه يعمل بشكل غير مباشر ضمن إطار عقد العمل، حيث يتابع تدريباً لأغراض مهنية تتماشى مع متطلبات وظيفته، مما يعني أنه يفي بالتزامه التعاقدي بالتكيف مع متطلبات الوظيفة. ومع ذلك، أوضحت محكمة النقض أن العامل الذي يطلب خلال فترة التدريب إجراء تدريب عملي لدى منشأة منافسة ينتهك التزام الولاء، ويعد ذلك تطبيقاً لالتزام عدم المنافسة الضمني^(١).

الخاتمة

بعد الانتهاء من موضوع البحث المتعلق بالالتزام بالولاء في علاقات العمل الفردية، توصلنا إلى مجموعة من النتائج والتوصيات كما يلي:

أولاً: النتائج:

نعرض لأهم النتائج والتي تتمثل في الآتي:

١- لا يوجد تعريف واضح ودقيق لـ "التزام الولاء"، ولا لنوع السلوك الذي يعتبر انتهاكاً لهذا الالتزام. هناك عدة مبادئ عامة وعوامل ستطبق على وقائع كل حالة. من الاعتبارات المهمة المستمدة من السوابق القضائية والتعليقات القانونية والإدارية ما يلي: - هل كان سلوك العامل منافسة مباشرة أو غير مباشرة؟ - هل كان منافسة فعلية أم مجرد استعداد للعمل؟ - هل كان السلوك سرّياً؟ - هل كان العامل يشغل منصباً رفيع المستوى؟ تطبيق هذه الاعتبارات والاستنتاجات المستخلصة منها سيختلف بناءً على وقائع كل حالة.

٢- بالنسبة للخط الفاصل الذي يرسمه القانون بين الاستعداد للمنافسة والمنافسة غير القانونية فقد خلصنا إلى أنه عندما يستخدم العامل معلومات سرية أو خاصة بصاحب العمل أثناء إنشاء عمل منافس، فإنه ينتهك التزامه تجاه صاحب العمل.

٣- على الرغم من أن العامل قد يستعد للمنافسة مع صاحب العمل أثناء عمله لديه، إلا أنه لا يجوز له القيام بذلك على حساب صاحب العمل أو استخدام موارد صاحب العمل أو وقته أو مرافقه أو معلوماته السرية.

⁽¹⁾ CA Paris, 5 déc. 1990, JCP. 1991, n° 100.

٤- سواء كان العامل قد وقع على اتفاقية عدم منافسة أم لا، فإنه لا يجوز له، أثناء عمله لدى صاحب العمل، استقطاب عملاء صاحب العمل، أو نسخ سجلات العمل لاستخدامه الشخصي، أو تحميل صاحب العمل نفقات تم تكبدها لصالحه الشخصي، أو تحويل أعمال صاحب العمل بشكل نشط لصالحه الشخصي أو لصالح آخرين.

٥- لا يُسمح للعمال بنسخ قوائم عملاء صاحب العمل، وقد تم اعتبار مثل هذه الأفعال انتهاكاً صارخاً للثقة والولاء.

٦- الولاء المطلوب من العامل تجاه صاحب العمل لا يمتد ليشمل أفراد عائلته؛ فالولاء التزام شخصي على العامل.

ثانياً: التوصيات

نعرض لأهم التوصيات على النحو الآتي:

١. يُنصح بالتقيد بالشروط المتفق عليها في عقد العمل، وعدم تعديلها إلا باتفاق الطرفين، بما يضمن استقرار العلاقة ويدعم الولاء المتبادل.

٢. استخدام اتفاقيات عدم الاستقطاب، يجب على صاحب العمل استخدام اتفاقيات عدم استقطاب العملاء لمنع العامل من الاتصال بعملاء صاحب العمل، ولتحديد التزام الولاء بشكل أكبر.

٣. التزام العامل بعدم نشر أو تداول أي معلومات تخص بيئة العمل أو نشاطات المؤسسة أو بياناتها الداخلية عبر وسائل التواصل الاجتماعي، وذلك احتراماً لسرية العمل وحفاظاً على سمعة المنشأة.

٤- التزام صاحب العمل بالاستعلام عن العامل وعدم الاكتفاء بما يدعيه العامل.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية

مراجع عامة

- ١- د/ أحمد حسن البرعي، د/رامي أحمد البرعي، "الوسيط في التشريعات الاجتماعية- الجزء الأول . الثورة الصناعية وآثارها الاجتماعية والقانونية"، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٩.
- ٢- د/ أحمد حسن البرعي، د/رامي أحمد البرعي، "الوسيط في التشريعات الاجتماعية- الجزء الثاني . شرح عقد العمل الفردي"، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٩.
- ٣- د/ إسماعيل غانم، قانون العمل، القاهرة، ١٩٦١.
- ٤- د/ أيمن سعد سليم، مصادر الالتزام دراسة موازنة بين القانون المدني المصري ومشروع مقترح للقانون المدني المصري طبقاً لأحكام الشريعة الإسلامية، دار النهضة العربية، ٢٠١٤.
- ٥- د/ ثروت عبد الحميد، مبادئ القانون الاجتماعي، الكتاب الأول في قانون العمل، بدون ناشر، بدون سنة نشر.
- ٦- د/ حسام الدين كامل الأهواني، شرح قانون العمل (علاقات العمل الفردية)، دار النهضة العربية، الطبعة الرابعة ٢٠٢٠.
- ٧- د/ حسن كيرة، أصول قانون العمل – عقد العمل، منشأة دار المعارف، الطبعة الثالثة، ١٩٧٩.
- ٨- د/ سعيد جبر، مصادر الالتزام، دار النهضة العربية، القاهرة، الطبعة الأولى، ٢٠٠٩.
- ٩- د/ عبد الله مبروك النجار، مبادئ تشريع العمل، دار النهضة العربية، الطبعة الرابعة، القاهرة، ٢٠٠٤.
- ١٠- د/ عبد المنعم البدر اوي، مصادر الالتزام، الجزء الأول، ١٩٧٥.
- ١١- د/ على عوض حسن ، الوجيز في شرح قانون العمل، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، ١٩٩٦.
- ١٢- د/ محسن عبد الحميد البيه، النظرية العامة للالتزامات، الجزء الأول، مصادر الالتزام، المجلد الأول المصادر الإرادية، دار النهضة العربية، ٢٠١٧.
- ١٣- د/ محمد لبيب شنب، تنقيح أ/ وائل أنور بندق، شرح أحكام قانون العمل، مكتبة الوفاء القانونية، الطبعة الأولى، ٢٠١٠، تنقيح أ/ وائل أنور بندق.
- ١٤- د/ محمود جمال الدين زكى، عقد العمل في القانون المصري، ١٩٨٢.
- ١٥- د/ محمود جمال الدين زكى، قانون العمل، مطبعة جامعة القاهرة، الطبعة الثالثة، ١٤٠٣هـ / ١٩٨٣م.
- ١٦- د/ محمود عبد الرحمن محمد، النظرية العامة للالتزامات، الجزء الأول: مصادر الالتزام، دار النهضة العربية، ٢٠١٢.
- ١٧- د/ همام محمد محمود : قانون العمل، بدون ناشر، ١٩٨٧.
- ١٨- رسائل دكتوراة
- ١٩- د/ أحمد خلف بيومى : " سياسة الاستخدام واستقرار العمل في القانون المصرى " رسالة دكتوراه، عين شمس، ١٩٨١.
- ٢٠- د/ رجب كريم عبد اللاه، التفاوض على العقد، دراسة مقارنة، رسالة دكتوراه، القاهرة، ٢٠٠٠.
- ٢١- عبد الحى حجازي، عقد المدة، رسالة دكتوراه، القاهرة، ١٩٥٠.
- ٢٢- د/ محمد عبد الغفار البسيوني، سلطة رب العمل في الانفراد بتعديل عقد العمل، رسالة دكتوراه، عين شمس، ١٤١٥-١٩٩٤.
- ٢٣- د/ محمد عبد الفتاح علي محمد، سلطة صاحب العمل في إدارة منشأته (دراسة مقارنة)، رسالة دكتوراه، القاهرة، ٢٠٠٥.

٢٤- د/ محمد علي الخطيب، سلطة القاضي في تعديل العقد في القانون اليمني والمصري والفقه الإسلامي، رسالة دكتوراه، عين شمس، ١٩٩٢.

أبحاث ومقالات

١. د/ أحمد حسن البرعي: التحولات الاقتصادية في مصر وأثرها على علاقات العمل، القاهرة، ١٩٩٨.
٢. د/ أنور الفزيح: سلطة رب العمل في تغيير طبيعة العمل المتفق عليه، مجلة الحقوق (مجلة تصدرها كلية الحقوق جامعة الكويت) السنة ١٢ العدد الرابع، ديسمبر ١٩٨٨.
٣. د/ رمزي فريد مبروك: مدى سلطة صاحب العمل في الانفراد بتعديل عقد العمل ذي المدة غير المحددة - مجلة البحوث القانونية والاقتصادية (مجلة تصدرها كلية الحقوق جامعة المنصورة)، العدد ١٢ أكتوبر ١٩٩٢.

ثانيا: المراجع الإنجليزية

1. Adler, P. A., & Adler, P. (1988). Intense loyalty in organizations: A case study of college athletics. *Administrative Science Quarterly*, vol.33(3), pp.401-417.
2. Beckford, J. (2002). The emergence of management. In J. Beckford (Ed.), *Quality* pp. 38-49.
3. Boyle, J.A. (2000). Surveys of recent developments in New Jersey law. *Seton hall law review*, 30, pp.671-681.
4. Brown, Sydney. *Blind Loyalty in the Workplace: Conceptualization and Measurement*. Diss. Alliant International University, 2023.
5. Cavico, F.C. & Mujtaba, B.G. (2014). *Legal challenges for the global manager and entrepreneur* (2nd Edn). Dubuque, Iowa: Kendall Hunt Publishing Company.
6. Gray, S. (2000). *Futch v. McAlister towing Inc.: Transforming the punitory effect of a breach of the employee duty of loyalty*. *South Carolina Law Review*, 51, pp.927-938.
7. Haughey, John C. (1993). Does Loyalty in the Workplace Have a Future? *Business Ethics Quarterly* vol 3 (1):pp.1-16.

8. Hirschman, Albert O. *Exit, voice, and loyalty: Responses to decline in firms, organizations, and states*. Harvard university press, 1970.
9. James, J. D. (2001). The role of cognitive development and socialization in the initial development of team loyalty. *Leisure Sciences*, vol.23(4),pp. 233.
10. Kleinig, J. (2020). Loyalty. *The Stanford Encyclopedia of Philosophy*.
11. Konvitz, M. (1973). Loyalty. In Philip P. Wiener (Ed.), *Encyclopedia of the history of ideas* Vol. III; pp. 108–116.
12. Lee, K. (2006). Anti-Employer blogging: Breach of duty of loyalty and the procedure for allowing discovery of a blogger's identity before service of process is affected. *Duke Law & Technology Law Review*, 2.
13. Meister, Jeanne C., and Karie Willyerd. *The 2020 workplace: How innovative companies attract, develop, and keep tomorrow's employees today*. HarperCollins Publishers Inc, 2021.
14. Selmi, M. (2012). The restatement's supersized duty of loyalty provision. *Employee Rights and Employment Policy Journal*, 16, pp.395-411.
15. Sull, D., Sull, C., & Zweig, B. (2022). Toxic culture is driving the Great Resignation. *MIT Sloan Management Review*.
16. Tomic, I., Tesic, Z., Kuzmanovic, B, & Tomic, M. (2018). An empirical study of employee loyalty, service quality, cost reduction and company performance. *Economic Research Ekonomiska Istraživanja*, vol.31(1), pp. 827-846.
17. Warren, Marisa and Pedowitz, Arnie (2011) "Social Media, Trade Secrets, Duties of Loyalty, Restrictive Covenants and Yes, the Sky is Falling," *Hofstra Labor & Employment Law Journal*: Vol. 29: Iss. 1, Article 5.
18. Wartzman, Rick. *The end of loyalty: The rise and fall of good jobs in America*. Hachette UK, 2017.

ثالثا: المراجع الفرنسية

1. BARÈGE et B. BOSSU, Les TIC et le contrôle de l'activité du salarié, JCP S. 2013.
2. BARÈGE et B. BOSSU, L'ordinateur et la vie privée du salarié, JCP S 2007.
3. BENABENT, Rapport français, La bonne foi, Travaux Association H. Capitant, Litec, 1992.
4. JEAMMAUD, La centralité retrouvée du contrat de travail en droit français, *Estudos juridicos en homenaje al doctor Néstor de Buen Lozano*, 2003.
5. BOSSU, La protection des droits fondamentaux du candidat à l'emploi, *L'embauche en droit du travail : principaux enjeux et débats*.

6. BOSSU, Nouvelles technologies et surveillance du salarié, RJS 2001.
7. MATHIEU, Vie familiale et clause de mobilité : le tsunami du 14 octobre 2008, Entreprise, droits fondamentaux et droits sociaux, Cahiers du Conseil constitutionnel, n° 31, mars 2011.
8. TEYSSIE, Personnes, entreprises et relations de travail, Dr. soc. 1988.
9. JACOTOT et C. BOURRIER, L'art de détourner la règle de droit : l'usage abusif de la période d'essai dans un contrat de travail à durée indéterminée, D. 1996.
10. MAZEAUD, Loyauté, solidarité, fraternité : la nouvelle devise contractuelle, Mélanges François Terré, Paris, Dalloz, 1999.
11. DOCKÈS, Consécration de la nature contractuelle du salaire, RJS 3/1998.
12. DOCKÈS, Contrat et répartition du temps de travail : une jurisprudence en chantier, Dr. soc. 2012.
13. FAVENNEC-HÉRY, Modification du contrat de travail : le glissement de l'objectif vers le subjectif, RJS 6/2003.
14. TERRE, PH. SIMLER, Y. LEQUETTE, Droit civil, Les obligations, Dalloz, Précis, 2013.
15. COUTURIER, La rémunération élément du contrat de travail, Dr. soc. 1998.
16. Ghestin, Jacques, Grégoire Loiseau, and Yves-Marie Serinet. La Formation du contrat: Le contrat, le consentement. *Traité de droit civil 1* (1993), n° 556.
17. DE BENALCAZAR, Le salarié est-il victime des nouvelles technologies ?, TPS mai 2001.
18. DUPLAT, Mission temporaire en dehors du secteur géographique, Sem. soc. Lamy 27 janv. 2003.
19. GHESTIN, La réticence, le dol et l'erreur sur les qualités substantielles, D. 1971.
20. J. GHESTIN, Traité de droit civil, La formation du contrat, 3ème éd., 1993.
21. J. RICHARD DE LA TOUR, Le libre choix du domicile du salarié et le contrat de travail, RJS 2/1999.
22. J. SAVATIER, Le licenciement à raison de ses mœurs, d'un salarié d'une association à caractère religieux, Dr. soc. 1991.
23. J.-C. PLANQUE, Vers un assouplissement des conditions de licéité de la surveillance des salariés ?, D. 2000.
24. J.-E. RAY, Fidélité et exécution du contrat de travail, Dr. Soc. 1991.
25. Léa Amic: La loyauté dans les rapports de travail. Droit. Université d'Avignon, 2014. Français.
26. HAUSER COSTA, La promesse d'embauche, RJS 5/1997.
27. P. GULPHE, De la non interférence de la vie privée sur la vie professionnelle du salarié en droit français, JCP éd E. 1990.

- 28.P. JOURDAIN, La bonne foi dans la formation du contrat, La bonne foi, Travaux de l'association Henri Capitant, 1992.
- 29.P. LAGOUTTE et A. TEISSIER, Liberté contractuelle, liberté individuelle et intérêt de l'entreprise, TPS mai 1999.
- 30.PH. WAQUET, Halte aux stratagèmes, Sem. soc. Lamy, 1998.
- 31.S. TOURNAUX, Changement d'horaires et droits fondamentaux du salarié, RDT 2012.
- 32.W. ROUMIER, Bonne foi et loyauté dans le contrat de travail : débat sémantique ou réalité juridique ?, TPS, févr. 2003.
- 33.Y. PICOD, Recrutement d'un salarié lié par une clause de non-concurrence et dénigrement, D. 2001.
- 34.Y. SERRA, Les fondements et le régime de l'obligation de non-concurrence, RTD. com. 1998.

الفهرس

.....	مقدمة
.....	مبحث تمهيدي
.....	ماهية الولاء في علاقات العمل الفردية
.....	المطلب الأول: مفهوم الولاء في علاقات العمل الفردية
.....	الفرع الأول: التعريف اللغوي
.....	الفرع الثاني: التعريف الاصطلاحي
.....	المطلب الثاني: تاريخ الولاء في مكان العمل
.....	المبحث الأول:
.....	الولاء في مرحلة انعقاد علاقة العمل الفردية
.....	المطلب الأول:
.....	التزام المرشح للوظيفة بالولاء

- الفرع الأول: التزام المرشح للوظيفة بالصدق
- الفرع الثاني: التزام صاحب العمل بالاستعلام.....
- الفرع الثالث.....
- التحفظ التدليسي ومدى اعتباره خطأ من جانب المرشح للوظيفة
- المطلب الثاني.....
- الولاء في التفاوض على الاتفاق.....
- الفرع الأول:
- الالتزام بالتفاوض بنزاهة
- الفرع الثاني:
- الالتزام بإنهاء المفاوضات بنزاهة
- الفرع الثالث:.....
- الالتزام بالوفاء بالوعد بالتوظيف.....
- المطلب الثالث.....
- الولاء في فترة الاختبار
- الفرع الأول.....
- الغرض من فترة الاختبار.....
- الفرع الثاني.....
- الالتزام بإنهاء فترة الاختبار بنزاهة
- المبحث الثاني
- التزام العامل بالولاء أثناء علاقة العمل
- المطلب الأول:.....

ولاء العامل أثناء ومكان العمل	
الفرع الأول.....	
العوامل التي تؤثر على ولاء العامل	
الفرع الثاني.....	
وسائل التواصل الاجتماعي والالتزام بالولاء	
الفرع الثالث.....	
الإقرار بالاضطراب الموضوعي الذي لحق بالمنشأة	
المطلب الثاني.....	
الولاء بعدم ارتكاب الأفعال الضارة بمصلحة المنشأة	
الفرع الأول.....	
التزام عدم المنافسة	
الفرع الثاني.....	
انتقاد صاحب العمل	
المطلب الثالث.....	
النطاق الشخصي للولاء	
المبحث الثالث.....	
التزام صاحب العمل بالنزاهة عند تعديل العقد	
المطلب الأول.....	
سلطة صاحب العمل في تعديل عقد العمل	
الفرع الأول.....	
سلطة صاحب العمل في اختيار موضوع التعديل	
الفرع الثاني.....	

.....	الأساس القانوني لسلطة صاحب العمل في تعديل العقد بإرادته المنفردة.....
.....	المطلب الثاني.....
.....	بعض عناصر عقد العمل التي تخضع للتعديل.....
.....	الفرع الأول.....
.....	تعديل زمان العمل.....
.....	الفرع الثاني.....
.....	تعديل مكان العمل.....
.....	الفرع الثالث.....
.....	عناصر أخرى تخضع للتعديل.....
.....	المطلب الثالث:.....
.....	الالتزام بالتعاون.....
.....	المطلب الرابع.....
.....	الولاء المشروط بمراعاة الوضع الشخصي للعامل.....
.....	الفرع الأول.....
.....	سلطة صاحب العمل في تنظيم منشأته.....
.....	الفرع الثاني.....
.....	مراعاة التأثيرات العملية لقرارات صاحب العمل.....
.....	الفرع الثالث.....
.....	التوفيق بين الحريات الأساسية.....
.....	المبحث الرابع.....
.....	الولاء في مراقبة تنفيذ الأداء التعاقدية.....
.....	المطلب الأول.....
.....	الولاء في مراقبة استخدام معدات المنشأة.....

الفرع الأول.....	الإبلاغ المسبق عن المراقبة المسجلة.....
الفرع الثاني.....	نزاهة الرقابة على الحواسيب.....
المطلب الثاني.....	الولاء في مراقبة العامل.....
الفرع الأول.....	تفتيش العامل.....
الفرع الثاني.....	استخدام صاحب العمل للحيل في مراقبة العامل.....
تنمة البحث.....	الولاء أثناء تعليق العقد.....
الخاتمة.....	قائمة المراجع.....
الفهرس.....	