

"التزام العامل بالمحافظة على السر المهني في القانون الأردني"

إعداد الباحث:

المحامي/ محمد حسين القضاة

عمان - الأردن

2020

الملخص

إن المشرع ذكر على وجه الخصوص حظر إفشاء الأسرار الصناعية والتجارية إلا أن المقصود بالأسرار أي معلومة ذات أهمية تتعلق بالعمل والتي لو ذاع وانتشر خبرها لزعزعت الثقة بين الناس و صاحب العمل، وإن الإلتزام بالمحافظة على أسرار العمل هو إلتزام قانوني أي أنه لو لم يتم الإلتزام على الإلتزام بالكتمان ، وعدم إفشاء الأسرار في عقد العمل يكون العامل مسؤولاً عن ذلك ، ويعد مخالاً بالتزامه بحكم القانون.

وقد حرص المشرع على حماية السر المهني في قانون العمل لتفادي الضرر الذي قد يؤدي إلى خسارة المشروع وفشله، وإن إفصاح العامل عن أعمال غير مشروعة لا يعد إفشاء لأسرار صاحب العمل ، لا بل بتوجب على العامل الإفصاح عن مثل هذه الأسرار، و يلزم العامل بالمحافظة على أسرار العمل طوال مدة العقد وبعد إنتهاء العقد كذلك، وإن العامل ملزم بالمحافظة على أسرار العمل بأن لا يفشيها لغيره ، لكن ذلك لا يمنعه من استعمالها بنفسه ولحسابه بعد إنقضاء عقد العمل ، إلا إذا كانت هذه الأسرار إختراعات مسجلة بإسم صاحب العمل، وإذا قام العامل بإفشاء أسرار العمل أثناء سريان العقد يعد مخالاً بالتزامه ويكون مسؤولاً مدنياً و تأديبياً فيحق لصاحب العمل فصله من العمل ، ولا يعد ذلك فصلاً تعسفياً، وبعد إنتهاء العقد يكون مسؤولاً مدنياً عن ذلك ويخضع لأحكام المسؤولية التقصيرية.

مصطلحات البحث: الإلتزام، المحافظة، السر المهني، القانون الأردني.

المقدمة

يعد قانون العمل من أهم القوانين الوطنية في الدولة، لا سيما من الناحية الإقتصادية والإجتماعية، الأمر الذي يتطلب من الدولة أن تحيطه بكافة اجراءات الحماية اللازمة لذلك من خلال الموازنة بين حقوق والتزامات كل من العامل ورب العمل، ولأن موضوع دراستنا حول التزامات العامل بالمحافظة على السر المهني في القانون الاردني، وهو من التزامات العامل قبل رب العمل، فإننا سنتناول هذه الدراسة على نحو من التفصيل املين أن نكون قد وفقنا في هذه الدراسة.

وبالنظر الى أهمية السر المهني في التشريعات النازمة في الأردن، فهي ضرورية وملحة باعتبارها عاملاً من عوامل النجاح في الدولة وخصوصاً في المشاريع الإستثمارية والإقتصادية، لأن افشاء العامل للسرية المهنية أمر

خطير يترتب عليه ضعف المؤسسات والشركات لا سيما الصغيرة منها بل حتى انهيارها الامر الذي يتطلب من المشرع تقنينه وجعل عقوبة رادعة له كلما دعت الحاجة لذلك.

وتحديد السرية المهنية في قانون العمل من حيث نطاقها مختلف من حيث وجهة نظر التشريعات المقارنة، ففي الأردن مثلاً نجد أنه نص على ضرورة المحافظة على الأسرار الصناعية والتجارية، ويرى بعض الفقه أنهما من أهم الأنواع في اسرار المهنة، ونحن نرى أن العامل يتوجب عليه أن يحافظ على كل اسرار المهنة وكل ما يتعلق بالعمل فمسؤوليته هي مسؤولية ابتداء بدءاً من ابرام عقد العمل وانتهاء تبقى معه حتى بعد انتهاء عقد العمل، وتحديد ما يعد سراً وما لا يعد سراً أمراً متروك تقديره لقاضي الموضوع في حال كان هناك لبس في أي قضية تعرض على القاضي.

وبالرجوع للتشريعات النازمة في القانون الأردني نجد أن المشرع الأردني قد أهتم بالسرية المهنية فأولاهها جُلَّ إهتمامه شأنه شأن التشريعات المقارنة، فبين المشرع الأردني أن على العامل المحافظة على السرية المهنية فإن أخل بها يترتب في حقه مسؤولية مدنية وأخرى تأديبية سنتناولهما بنوع من التفصيل في متن البحث.

ونجد أيضاً أن الشريعة الإسلامية الغراء قد حضيت بالسر المهني، فورد عن النبي صلى الله عليه وسلم أن المستشار مؤتمن، وورد عنه صلى الله عليه وسلم أن المجالس أمانة إلا ثلاث مجالس، مجلس يسفك فيه دم حرام، أو يستحل فيه فرج حرام، أو مجلس يستحل فيه مال من غير حلة، فمن هنا نجد أن المحافظة على السر المهني قبل ان يكون واجب قانوني فهو واجب أخلاقي وديني.

وسوف نتناول بحثنا هذا التزام العامل في المحافظة على السر المهني في القانون الاردني مع الإشارة لبعض القوانين الاخرى كلما دعت الحاجة لذلك، مع بيان كل ما هو متاح لنا من آراء فقهية، في ثلاثة مباحث، سوف نتناول في المبحث الأول: ماهية السر المهني، وفي المبحث الثاني: التزام العامل في المحافظة على السر المهني في قانون العمل، وفي المبحث الثالث: الآثار القانونية المترتبة على إفشاء السر المهني في القانون الأردني.

مشكلة الدراسة

إن اختياري لموضوع هذا البحث كان بسبب عدم إسهاب الفقهاء والشرح في الأردن بنوع من التفصيل وكذلك لقلة الأبحاث حول موضوع التزام العامل بالمحافظة على السر المهني في القانون الأردني، فإنه يتحتم علينا

دراسة هذا الموضوع آملين من الله التوفيق في هذا البحث، وتكون لنا عدة تساؤلات نحاول الإجابة عليها من أجل الوصول إلى نتائج تصلح من الممكن الأخذ بها عند النية لتعديل النصوص القانونية المتعلقة بالسر المهني.

ويثور لدينا العديد من التساؤلات نبرز أهمها:

- 1- ما هو أساس التزام العامل بالمحافظة على السرية المهنية في القانون الأردني؟
- 2- هل يشترط الإتفاق بين العامل وصاحب العمل على المحافظة على السر المهني؟
- 3- ما هو نطاق التزام العامل بالمحافظة على السر المهني؟
- 4- ما هي المعلومات التي يمكن إعتبارها سراً، وهل يستطيع العامل استخدام الأسرار لحسابه أثناء عمله إزاء سريان العقد أو بعد إنقضائه؟
- 5- بالعودة لنص المادة 5/814 من القانون المدني الأردني، والمادة 19/ب من قانون العمل الأردني نجد أنهما نصتا على ضرورة المحافظة على أسرار صاحب العمل الصناعية والتجارية، دون التطرق إلى الأسرار الأخرى، وهنا يثور التساؤل هل المحافظة على السر المهني يقتصر عليهما (التجارية والصناعية)، أم يشمل كل الأسرار المهنية؟
- 6- ما هي الآثار القانونية المترتبة على إفشاء السر المهني في قانون العمل أثناء وجود الرابطة العقدية بين العامل وصاحب العمل وبعد انتهائها؟

أهمية الدراسة:

- تتأتى أهمية الدراسة نظراً لما تقدمه من فائدة نظرية وعملية لكل المعنيين والمهتمين لدراسة إلتزام العامل بالمحافظة على السر المهني في القانون الأردني وبالتالي فإن أهمية الدراسة تبرز أهميتها في مستويين:
- 1- الأهمية العلمية (النظرية)، حيث ستوضح هذه الدراسة ماهية السر المهني، ومن جانب آخر فإنها توضح الإطار الناظم لإلتزام العامل بالمحافظة على السر المهني في القانون الأردني.
 - 2- الأهمية العملية (التطبيقية)، فإن هذه الدراسة تحاول بالأساس الكشف عن التزام العامل بالمحافظة على السر في القانون الأردني على حياة الأفراد ومن ثم إخضاع ذلك للمنهجية العلمية القانونية في البحث العلمي المستند إلى الحياد.

أهداف الدراسة:

- هنالك مجموعة من الأهداف الكامنة وراء إجراء هذه الدراسة لعل أبرزها:
- 1- التعرف على أساس التزام العامل بالمحافظة على السرية المهنية في القانون الأردني.

- 2- بيان اشتراط الإتفاق بين العامل وصاحب العمل على المحافظة على السر المهني.
- 3- تحديد نطاق التزام العامل بالمحافظة على السر المهني.
- 4- المعلومات التي يمكن إعتبارها سراً في قانون العمل.
- 5- بالعودة لنص المادة 5/814 من القانون المدني الأردني، والمادة 19/ب من قانون العمل الأردني نجد أنهما نصتا على ضرورة المحافظة على أسرار صاحب العمل الصناعية والتجارية، دون التطرق إلى الأسرار الأخرى، من خلال دراسة النصين.
- 6- التعرف على الآثار القانونية المترتبة على إفشاء السر المهني في قانون العمل أثناء وجود الرابطة العقدية بين العامل وصاحب العمل وبعد انتهائها.

الدراسات السابقة:

من خلال إطلاعي للدراسات المتعلقة بموضوع هذه الدراسة توصلت إلى أن التزام العامل بالسر المهني في قانون العمل رغم أهميته إلا أن معظم الدراسات الفقهية اكتفت بالإشارة إليه إشارة بسيطة في الكتب الشارحة لقانون العمل ولم تبين الآثار المترتبة على إفشاء السر المهني في قانون العمل بشكل واضح ومفصل ، باستثناء بعض الشروح التي ركزت على السر المهني في قانون العمل ولكن لم تعطي الموضوع حقه بإعتبارها ليست أبحاث متخصصة وفيما يتعلق بالأبحاث العلمية وفي حدود اطلاعي لم أجد بحث متخصص بالسر المهني في قانون العمل ، ولتدارك النقص الموجود في هذه الدراسات سأعمل على إثراء هذا الحقل من الدراسة من خلال توضيحات أساسية تخدم الموضوع وتعالج النقص الموجود في الدراسات السابقة مما يبرز الجدوى العلمية والعملية لهذا البحث ويثبت انه ليس تكرار لبحوث سابقة وإنما هو إثراء لها حيث سنسلط الضوء على موضوع السر المهني بما يتفق مع نصوص القانون المدني وقانون العمل.

المنهجية العلمية:

تناولت في هذه الدراسة المناهج التالية بإعتبارها من مسلمات البحث العلمي وهي على النحو التالي:

1- المنهج الوصفي:

من خلال وصف مشكلة السر المهني في قانون العمل الأردني، من أجل الوصول إلى الفائدة المرجوة من البحث، والوقوف على القصور التشريعي؛ للوصول إلى تعديل قانوني يسد الثغرات .

2- المنهج التحليلي:

ستقوم هذه الدراسة على تحليل النصوص القانونية ذات الصلة من القانون المدني وقانون العمل الأردني ، وبيان أوجه النقص فيها إن وجدت، وتحليلها تحليلاً قانونياً متناسقاً، مع الإستشهاد ببعض الآراء الفقهية وتحليلها .

3-المنهج المقارن:

ستقوم هذه الدراسة بدراسة البحث من خلال هذا المنهج بمقارنة موقف المشرع الأردني في القانون المدني وقانون العمل بموقف بعض التشريعات الأخرى ، للوقوف على سقف الحماية القانونية للسر المهني في قانون العمل.

المبحث الأول

ماهية السر المهني في قانون العمل

يعد الإلتزام بالمحافظة على أسرار العمل مظهراً من مظاهر الإخلاص فيتوجب على العامل أن يلتزم بالسكوت والكتمان عن أي معلومات إطلع عليها أو علم بها من خلال العمل ، فعلى العامل أن يتحلى بالضمير والوعي اللازم لتنفيذ العقد¹.

وبعد الإطلاع على بعض التشريعات لم أجد تعريف للسر المهني في قانون العمل على وجه الخصوص ، ولم يرد ما المقصود بأسرار العمل في ظل قوانين العمل في مختلف التشريعات غير أنه يوجد إجتهاادات فقهية عرفت ذلك.

وسوف نقوم بدراسة هذا المبحث إلى مطلبين ، فسنتناول في المطلب الأول مفهوم السر المهني في قانون العمل ، ثم نتناول في المطلب الثاني الحديث عن الشروط الواجب توافرها لإعتبار المعلومات سراً .

المطلب الأول: مفهوم السر المهني في قانون العمل:

السر في اللغة " ما يكتمه الإنسان في نفسه أو كل ما يخفيه الفرد ، ويرغب في عدم كشفه والإفصاح عنه ، وجمع سر أسرار وسرائر "². وقبل الشروع بتعريف السر المهني في قانون العمل سنتطرق بشكل سريع لتعريف السر المهني بشكل عام .

¹ دياب، صلاح محمد أحمد، (2010)، التزام العامل بالأمانة والإخلاص في علاقات العمل الفردية، دار الكتب القانونية- دار شتات للنشر والبرمجيات، مصر، ص95.

² المعجم الوسيط، (1960)، الجزء الأول، مطبعة مصر، ص428.

فالسر المهني كما عرفه بعض فقهاء القانون هو : " عبارة عن كل واقعة أو معلومة أو أمر يعلم به شخص سواء أفضى إليه به ، أم علم به نتيجة تجربة أم ملاحظة أم سماع أم رؤية ، بمناسبة ممارسته لمهنته أو بسببها ، وكان لصاحب السر أو غيره من الوسط المهني مصلحة مشروعة في كتمانها ، ويترتب على إفشائه أو الإفشاء به ضرر لصاحبه"³

كما عرف بعضهم السر المهني بأنه " كل ما يتوصل إليه المؤمن عن الأسرار ، سواء أكان ذلك بوساطة صاحب السر ، أو من خلال مزاوله هذا المؤمن لنشاطه المهني "⁴

من خلال التعاريف السابقة تبين أن السر المهني بشكل عام كل ما يتوصل العامل له من خلال عمله ، ويتوجب عليه كتمانها حفاظاً على مصلحة صاحب السر وعدم الإفصاح عنه .

إبان الانتهاء من تعريف السر المهني بشكل عام أشرع بتعريف السر المهني في قانون العمل ، وذلك من خلال الرجوع لبعض آراء الفقهاء في ذلك .

بداية لم يعرف المشرع المقصود بأسرار العمل ، و اجتهد الفقهاء على تعريف الأسرار المهنية بأنها : " كل ما يتعلق بمعاملات المحل ، ومدى نشاطه أو بطريقة الإنتاج ، وعرفها آخرون بأنها " المعلومات التي تتعلق بالمنشأة والتي أوجب القانون كتمانها ، أو جرى العرف بذلك بحيث يترتب على إذاعتها الإضرار بالمنشأة أو زعزعة الثقة فيها ، وبشرط ألا يكون هذا الكتمان سائراً لجريمة جنائية أو حائلاً دون الكشف عن جريمة تمت أو في مرحلة الشروع " ⁵

يتضح مما سبق أن كل معلومة هامة يؤدي إفشاؤها إلى إلحاق الضرر بالمنشأة أو تعرض المشروع للمنافسة من قبل المنشآت الأخرى فتعتبر هذه المعلومة داخلية في إطار أسرار العمل ، ويتوجب على العامل عدم الإفشاء ، فيلتزم العامل بكتمان أي سر ذي أهمية سواء أكان هذا السر صناعي أم تجاري أم إداري أم زراعي أم مالي إلخ، فعلى العامل المحافظة على هذه الأسرار سواء أتم النص عليها في النظام الداخلي للعمل أم لا ، فالعبرة بمدى تأثير إفشاء السر على مصلحة صاحب العمل لا بنوع السر .

³ حفيظة، قايد، (2015)، السر المهني في الأعمال، مجلة منازعات الأعمال، المغرب، ص4.

⁴ الربيعي، محمد، (2014)، المحافظة على السر المهني في مجال التوثيق، المجلة المغربية للإقتصاد والقانون المقارن- كلية العلوم القانونية والإقتصادية والإجتماعية بمراكش، المغرب، ص21.

⁵ دياب، صلاح محمد أحمد، مرجع سابق، ص95.

يرى الباحث تعريفاً آخر للسر المهني في قانون العمل و هو : " إلزام العامل بكتمان أي معلومة ذات أهمية سواء أكانت هذه المعلومة مالية أم تجارية أم صناعية أم زراعية أم كانت تتعلق بالعاملين داخل المنشأة أم بظروفهم الإجتماعية أم غير ذلك من الأسرار الهامة ، بشرط أن يكون الكتمان مشروعاً " .

هناك تعريفاً آخر أيضاً وهو : " كل سر يعرفه العامل ويطلع عليه أثناء العمل أو بمناسبته أو بسببه ومن ثم قام بإفشاء ما علم به وألحق الضرر بصاحب العمل أو بعائلته، أو بالمنشأة " ⁶

بالرجوع للقانون المدني الأردني والقانون المدني المصري نجد أن هنالك اتفاق بكلا القانونين على الالتزام بالمحافظة على أسرار العمل فنصت المادة (5/814) من القانون المدني الأردني على التزام العامل بأن يحتفظ بأسرار صاحب العمل الصناعية والتجارية ولو بعد إنقضاء العقد وفقاً لما يقتضيه الإتفاق أو العرف ، وقد نص القانون المدني المصري في المادة (685/د) على هذا الالتزام بقوله : " يجب على العامل أن يحتفظ بأسرار العمل الصناعية والتجارية حتى بعد إنقضاء العقد " .

كما و يرى الدكتور حسن كيرة أنه وإن كان يبدو أن هذا النص قاصراً حيث إنه خص الأسرار الصناعية والتجارية وحدها ، ويقول : " إن الفقه عمم هذا الإلتزام على كل أنواع أسرار العمل على إختلافها ، فيجب على العامل الذي يعمل في منزل الإحتفاظ بأسرار المنزل العائلية " ⁷.

فالمشرع قد خص أسرار العمل الصناعية والتجارية لأهميتها العملية ، لكن الأسرار تمتد لتشمل كل سر يتعلق بالعمل ويؤثر عليه ⁸ ، فجميع الفقهاء اتفقوا أن هذا السر يشمل جميع الأعمال ، وحسناً فعل المشرع العراقي في المادة (22/د) من قانون العمل والتي تنص : (على العامل أن يحفظ أسرار المهنة والعمل ، التي قد يسبب إفشاؤها ضرراً مادياً أو معنوياً للإدارة أو صاحب العمل) .

يرى الباحث أن المشرع العراقي قد وفق في صياغة نص المادة (22/د) من قانون العمل ، حيث أنه جمع كل الأسرار المهنة والتي من شأنها التأثير على صاحب العمل أو الإدارة ويتضح أن المقصود بكلمة الإدارة أي إدارة المنشأة أو المشروع ، فكما ذكرنا فيما سبق أنه من الأفضل إزالة - الأسرار الصناعية والتجارية - من نصوص المواد القانونية سواء أكانت في قانون العمل أم في القانون المدني ، وعدم حصر الأسرار على هذين السريين أسوةً بالمشرع العراقي في المادة السابقة ، ويرى الباحث أنه من الصعب إضافة كافة أنواع الأسرار وحصرها في

⁶ وهنا كان يكون العامل يعمل سائقاً لدى أسرة صاحب العمل.

⁷ كيرة، حسن، (1969)، أصول قانون العمل- الجزء الأول- عقد العمل، منشأة المعارف الإسكندرية، مصر، ص247.

⁸ المغربي، د. جعفر محمود، (2018)، شرح أحكام قانون العمل، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ص131.

نصوص القانون ، فكما ذكرنا سابقاً أنه من الأفضل أن يكون الإلتزام بحضر إفشاء أي سر من الأسرار المهنية الخاصة بالعمل .

نخلص إلى أن المقصود بالسر المهني في قانون العمل ، أي معلومة تتصل بالعمل الصناعي والتجاري مهما كان نوعها ، والتي لو ذاعت بين الناس لزعزعت الثقة بصاحب العمل ، أو التاجر أو الصانع ، ومما يجدر ذكره في هذا المقام ، أن إفصاح العامل عن غش صاحب العمل أو أفعاله غير المشروعة لا يعتبر إفشاء لأسرار صاحب العمل⁹.

بعد الإنتهاء من الحديث عن تعريف السر المهني في قانون العمل ينهض سؤال وجدير له بأن ينهض وهو : متى تعتبر المعلومات سراً ؟ أو ما هي شروط إعتبارها من الأسرار ؟ وهذا موضوع المطلب الثاني من هذا المبحث .

المطلب الثاني

الشروط الواجب توافرها لإعتبار المعلومات سراً

بدايةً لابد من التنويه إلى أنه ليست أي معلومة تصل إلى العامل تعد سراً حتى وإن كان ذلك أثناء عمله ، فيجب أن تكون هذه المعلومات غير معروفة للآخرين ، فإذا ما قام العامل بإذاعة المعلومات التي توصل إليها بأي طريقة من الطرق يعد مخالفاً بإلتزامه بالكتمان ، فمقتضى الإفشاء أن تكون إذاعة الأسرار لغيره¹⁰.

فيجب على العامل أن يبقى ملتزماً بالمحافظة على سرية المعلومات ما دام أن لها صفة السرية فإذا زالت صفة السرية فيتحلل العامل من إلتزامه وتزول هذه الصفة - أي صفة السرية - بأن تصبح مذاعة بين الناس ويعلموا بها ، بشرط أن لا تكون إذاعتها بين الناس على سبيل الإضرار والتشهير بصاحب العمل ، ومن ثم جاءت إشاعة العامل بعد ذلك لتؤكد للناس هذه الإشاعة مما يترتب على ذلك الإضرار بصاحب العمل ومشروعه¹¹.

فالإلتزام بالسرية يبقى مرهون بسرية المعلومات ، فإذا أصبح بإمكان الآخرين الإطلاع عليها ومعرفتها بسهولة وشاعت بين الناس ، فإنها لا تصبح أسراراً وبالتالي لا يلزم العامل كما ذكر سابقاً بعدم إفشائها¹². نرى أن محكمة التمييز الأردنية حددت ما يعد سراً من أسرار العمل وما لا يعد ، من خلال ما جاء في أحد قراراتها "..... بالرجوع إلى القرار الاستئنافي المطعون فيه نجد أن القرار أشار إلى مضمون المادة (1/818) من القانون

⁹ هاشم، هشام رفعت، (1990)، شرح قانون العمل الأردني، (تشرية- فقه- قضاء)، الطبعة الثانية، عمان- الأردن، ص125.

¹⁰ الياس، يوسف، (1984)، الوجيز في قانون العمل والضمان الإجتماعي، الطبعة الثانية، بغداد، ص62.

¹¹ رمضان، د. سيد محمود، (2006)، الوسيط في شرح قانون العمل، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان- الأردن، ص260 وما بعدها.

¹² المليجي، أحمد شوقي، (1981)، الوسيط في التشريعات الإجتماعية، نائب رئيس محكمة النقض، مصر، ص216.

المدني ، والمادة (5/ب) من ملحق العقد الموقع بين الطرفين ، وأشارت المحكمة إلى معنى الشركة لغةً ، إلا أنها لم تناقش طبيعة عمل المدعى عليه لدى المدعية ، ولدى الشركة الأخرى التي انتقل إليها بعد الاستقالة ، وفيما إذا كان عمله لدى شركة اكسبرس فيه منافسة لعمله الذي كان يشغله لدى المدعية ، (مع الإشارة إلى أن عمله كان مشرف حسابات والمخزون) ، وفيما إذا كانت البرامج التي كان يطلع عليها هي برامج خاصة بالمدعية أم يستطيع أي شخص الحصول عليها من السوق .

حيث أن محكمة الاستئناف حجبت نفسها عن مناقشة هذه الأمور ، فإن قرارها وهذه الحالة مشوب بعيب الاستدلال¹³.

كما و يرى الدكتور حسن كيرة أن هذه الأسرار إذا ذاعت وأصبحت معروفة فلا حكمة في إستمرار تقييد العامل بهذا الإلتزام ، ويقول : " إن الإلتزام بعدم إفشاء أسرار صاحب العمل ينحصر في عدم إفشائها للغير فقط ، ولا يوجد ما يمنع من أن يقوم العامل بإستخدام هذه الأسرار بنفسه ولحسابه الخاص ، شريطة أن لا تكون هذه الأسرار من إختراعات صاحب العمل وله براءة اختراع مسجلة باسمه¹⁴ .

فلا بد من الإشارة في هذا المقام أنه لا يعد سراً من أسرار العمل إذا إخترع العامل شيئاً أثناء مدة سريان العقد ، ولو كان قد ابتكر الإختراع من خلال العمل إلا إذا كانت طبيعة عمله يتطلب منه تقريغ وقته لهذه الأعمال أو أن صاحب العمل كان قد إشتراط على العامل ذلك صراحةً في العقد ففي هاتين الحالتين يكون الإختراع حق لصاحب العمل لا يجوز إفشاءه أو إذاعته¹⁵.

مما يجدر ذكره أن العامل لا يستطيع أن يستخدم هذه الأسرار أثناء عمله لأنه بالضرورة يتوجب عليه التفرغ لعمله ، وإنما يستطيع إستخدام هذه الأسرار لحسابه بعد إنقضاء العقد ، وبناءً على ما سبق لا يعد إستخدام هذه الأسرار بعد إنقضاء العقد إخلالاً بالإلتزامه شريطة أن لا يوجد شرط يلزم العامل بعدم المنافسة . كما أنه لا تعتبر المعلومات غير المشروعة سراً ، فإذا كانت هذه الأسرار تشكل خروجاً عن النظام العام والآداب العامة أصبح التبليغ عنها للجهات المعنية واجب على العامل ويكون مسؤولاً إن تهاون بالتبليغ¹⁶ ، ويقول الدكتور عبدالكريم أبو شنب : " إن إبلاغ العامل الجهات المختصة بأي غش يصدر عن صاحب العمل سواء أكان في الإنتاج أم غش للعملاء لا يعتبر إفشاء عن أسرار صاحب العمل ، بل إن العامل يعتبر ملزماً بإبلاغ الجهات المختصة ،

¹³ قرار محكمة التمييز الأردنية المؤقرة بصفتها الحقوقية، رقم 2006/851، هيئة خماسية، بتاريخ، 2006/9/27، منشورات مركز عدالة.

¹⁴ كيرة، حسن، مرجع سابق، ص248.

¹⁵ عبدالصبور فتحي، (1967)، الوسيط في قانون العمل - الجزء الأول- المطبعة العالمية القاهرة، ص443.

¹⁶ حسن بس، د. عبدالرزاق، (1992)، الوسيط في شرح أحكام قوانين العمل، مطبعة الفجيرة، الإمارات العربية المتحدة، ص559 وما بعدها.

ومثال ذلك أنه على المحاسب الكشف عن أي تلاعب في السجلات يقوم به صاحب العمل للتهرب من الضريبة¹⁷.

كما ويرى الدكتور محمد لبیب شنب أنه : " إذا توصل العامل إلى ما يدين صاحب العمل جنائياً ، فقام بالإبلاغ عن ذلك للجهات المختصة لا يعتبر إفشاء للسّر المهني في قانون العمل ، لأن ذلك واجب على العامل¹⁸ .

بناءً على ما سبق يجب أن تبقى المعلومات في الإطار الموضوعي لها لكي تعتبر أسرار عمل ، فمن خلال الرجوع إلى معظم التشريعات نجد بأنها نصت على الالتزام بعدم إفشاء أسرار العمل الصناعية والتجارية ، فقد يفهم القارئ أن هذا الالتزام مقصور فقط على هذين النوعين من الأسرار ، ولكن لا يحق للعامل الوقوف عند ظاهر النص بحجة أن الالتزام مقصور على هذين النوعين من الأسرار ، فكما ذكر في بداية هذه الدراسة ، أن العلة من حظر إفشاء الأسرار هي المحافظة على صاحب العمل من الأضرار التي قد تلحقه لو أفشيت أسرارهم وأسرار المنشأة ، فإذا ما دققنا النظر نجد أن الخطر يكمن في كافة الأسرار التي تتعلق بأصحاب العمل ، وليست محصورة فقط في الأعمال الصناعية والتجارية بل إن هذين النوعين الأكثر شيوعاً¹⁹.

يتبين لنا أن إلتزام العامل بعدم إفشاء أسرار العمل يمتد ليشمل كل سر متعلق بالعمل أو يؤثر عليه .

لهذا فيجب على العامل أن يلتزم بأسرار صاحب العمل مهما كان موضوعها ، فالعامل الذي يعمل في عيادة الطبيب مثلاً يجب عليه الإلتزام بالأسرار التي اطلع عليها ، والسكرتير الذي يعمل في مكتب المحامي يجب عليه عدم إفشاء أسرار الموكلين ، وكذلك عمال المنازل يجب عليهم الكتمان ، وعدم إفشاء أسرار العائلة ، والمزارع كذلك ... إلخ . فكل ما يعتبر سراً بطبيعته يجب على العامل كتمانهم دون أن يطلب منه صاحب العمل ذلك ، عدا أنه لا يمكن تحديد هذه الأسرار بشكل مسبق لأنها كثيرة ، وأيضاً مضمونها يختلف باختلاف نوع العمل .

كما قضت محكمة القاهرة الابتدائية في أحد أحكامها أنه يقصد بالأسرار أي معلومة متصلة بالصناعة والتجارة ولو من بعيد ، فلو ذاع خبرها أدت إلى زعزعة الثقة بالتاجر أو الصانع ، فالسعر مثلاً يعتبر سراً تجارياً فلا يجوز لمن يعمل في محل تجاري أن يفهم العميل ويطلع على حقيقة الأسرار التجارية فلا يجوز له أن يخبره أن عميلاً

¹⁷ أبو شنب، د. أحمد عبد الكريم، (2006)، شرح قانون العمل، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان- الأردن، ص189.

¹⁸ شنب، د. محمد شبيب، (1983)، شرح قانون العمل، دار النهضة العربية للنشر، الطبعة الرابعة، القاهرة، ص201 وما بعدها.

¹⁹ حسن يس، د. عبدالرزاق، مرجع سابق، ص557.

آخر اشترى بسعر أدنى من السعر المعروض ، فإذا فعل العامل ذلك ، وأخبر العميل بهذه الأمور يكون قد أفشى السر ، والسبب في ذلك أو العلة أن الثقة تنعدم في المحل ، ويقل الإقبال عليه²⁰.

المبحث الثاني

التزام العامل بالمحافظة على السر المهني في قانون العمل

نصت المادة (68) من القانون المدني الأردني على أن " الحق الشخصي (الالتزام) رابطة قانونية بين دائن ومدين يطالب بمقتضاها الدائن مدينه بنقل حق عيني أو القيام بعمل أو الامتناع عن عمل " .

يتضح لنا أن للمادة (68) ثلاثة عناصر وهي :

العنصر الأول : الدائن (صاحب العمل) الذي يحق له مطالبة المدين (العامل) بأداء التزامه بعدم إفشاء أسرار العمل .

العنصر الثاني : المدين (العامل) ، هو الذي عليه الوفاء بالتزامه في مواجهة الدائن (صاحب العمل) .

العنصر الثالث : موضوع الالتزام فإن الالتزام في هذا الصدد يقوم على الامتناع عن عمل ، وهو موقف سلبي يجب على المدين (العامل) الالتزام به ، فيجب على العامل أن يمتنع عن إفشاء أسرار العمل ، هذه نبذة عن الالتزام في القانون المدني الأردني²¹.

هذا المبحث فيه مطلبين ؛ في المطلب الأول التشريع بوصفه الضامن للالتزام بالسر المهني في القانون الأردني ، وفي المطلب الثاني نطاق السر المهني زماناً ومكاناً في قانون العمل .

المطلب الأول

التشريع بوصفه الضامن للالتزام بالسر المهني في القانون الأردني

يعتبر القانون مصدراً مباشراً من مصادر الالتزام ، فيرتب القانون التزامات مباشرة على الأفراد في المجتمع ، وقد نصت المادة (312) من القانون المدني الأردني على أن : " الحقوق التي تنشأ مباشرة عن القانون وحده تسري عليها النصوص التي أنشأتها " ، والمقصود هنا من القانون كمصدر من مصادر الالتزام أنه يفرض التزام مباشر

²⁰ حكم صادر عن محكمة القاهرة الابتدائية، قضية رقم 6 لسنة 1945، والمشار إليه في كتاب، حسن يس، د. عبدالرزاق، مرجع سابق، ص557.
²¹ السرحان، د. عدنان إبراهيم وخاطر، د. نوري حمد، شرح القانون المدني الأردني، مصادر الحقوق الشخصية – الإلتزامات، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الطبعة الخامسة، عمان، ص15 وما بعدها.

على العمال في المنشآت دون أن يكون لإرادتهم دور في نشوئها مثل الالتزام على ضرورة المحافظة على أسرار العمل²².

مما يجدر ذكره أن التزام العامل بالكتمان وعدم الإفشاء هو إلتزام نابع من التزام أشمل وأعم يفرضه واجب تنفيذ العقد بحسن نية ، والذي يفرض على العامل الامتناع عن كل أمر قد يلحق الضرر بصاحب العمل ، ورغم أن هذا الالتزام هو مما يفرضه مبدأ حسن النية فقد أكد القانون المدني الأردني على ضرورة هذا الالتزام في المادة (5/814) والتي تقضي بضرورة أن "يحتفظ العامل بأسرار صاحب الأعمال الصناعية والتجارية ، ولو بعد إنقضاء العقد وفقاً لما يقتضيه الإتفاق أو العرف". ثم أكد المشرع ذلك في المادة (19/ب) من قانون العمل الأردني والتي تنص على "العامل المحافظة على أسرار صاحب العمل الصناعية والتجارية ، وأن لا يفشيها بأي صورة من الصور ولو بعد إنقضاء عقد العمل وفقاً لما يقتضيه الإتفاق أو العرف".

بناءً على ما سبق ، يتضح أن العامل ملزم بنص القانون بأن يحافظ على أسرار العمل كافة ، سواء أكانت صناعية أم تجارية ، وهي التي تتعلق بالمعاملات الخاصة بالمحل ونشاطه ، وأيضاً أي وجه من أوجه النشاط الأخرى سواء أكان ذلك النشاط زراعي أم مالي أم أي نوع آخر من الأسرار ، كالأسرار العائلية بالنسبة للعمال الذين يعملون داخل المنازل²³.

بناءً على ما سبق يكون العامل ملتزم بالكتمان ، وعدم الإفشاء لغيره وإلا كان مسؤولاً تجاه صاحب العمل مدنياً وتاديبياً ، وسيتم الحديث عن ذلك لاحقاً ، وبخصوص المسؤولية المدنية فيسأل العامل عن أي ضرر يحدث لصاحب العمل أو المشروع بسبب إفشاء السر المهني ، ويتصور ذلك بعد إنتهاء العقد أيضاً ، ومما يجدر الإشارة إليه في هذا الصدد أن العامل يخضع أثناء سريان العقد لمبدأ وجوب تنفيذ العقد بحسن نية ، مما يعني أنه يخضع لأحكام المسؤولية العقدية ، أما بعد إنتهاء العقد يخضع لمبدأ عدم جواز الإضرار بغيره المقرر في نص المادة (256) من القانون المدني الأردني ، وبالتالي يخضع لأحكام المسؤولية التقصيرية ، والحكمة من ذلك دفع الضرر عن صاحب العمل إذا ما قام العامل بالإفشاء وسنتكلم بالتفصيل لاحقاً بخصوص ذلك²⁴.

من خلال الرجوع لنص المادة (5/814) من القانون المدني الأردني والمادة (19/ب) من قانون العمل الأردني نجد أن على العامل بذل جهده بألا يفشي الأسرار لغيره ، والتي عرفها بسبب أو بمناسبة العمل ، فلا مجال للعامل بأن يتنزع بأنه قام ببذل عناية الرجل المعتاد وتسرب منه بدون أن يقصد إفشاءه ، فإن النصوص القانونية

²² السرحان، دعدنان إبراهيم وخطار، د نوري حمد، مرجع سابق، ص15 وما بعدها.

²³ حمدان، القاضي حسين عبداللطيف، (2005)، قانون العمل دراسة مقارنة، منشورات الحلبي الحقوقية، ص373.

²⁴ أبو شنب، أحمد عبدالكريم، مرجع سابق، ص188 وما بعدها.

التي وضعها المشرع سواء أكانت في قانون العمل أم في القانون المدني ، نصوص صريحة بأن على العامل الامتناع عن إفشاء السر ، فإذا قام بإفشاءه يكون بهذه الحالة قد أخل بالتزامه ، وبالتالي يترتب عليه مسؤولية مدنية كما ذكر سابقاً ، بالإضافة إلى الجزاء التأديبي الذي يفرضه قانون العمل كما سيذكر لاحقاً²⁵.

في نهاية الحديث عن القانون بوصفه الضامن للالتزام بالسر المهني في قانون العمل في هذا المبحث ، لا يفوتنا أن نشير بعبارة إلى أن القانون يكمل العقد أي أن قاضي الموضوع يكمل العقد بالرجوع إلى نصوص القانون²⁶، ومثال ذلك إذا تم سكوت المتعاقدين في عقد العمل وهم (صاحب العمل والعامل) ، عن وضع شرط عدم إفشاء الأسرار ، فإن القاضي يكمل العقد بالرجوع إلى نصوص المواد القانونية (5/814) من القانون المدني الأردني و (19/ب) من قانون العمل الأردني .

المطلب الثاني

نطاق السر المهني زماناً ومكاناً في قانون العمل

لما كان العامل ملزم بالمحافظة على أسرار العمل خلال مدة سريان العقد فقد راعى المشرع أن إذاعة هذه الأسرار لا يقتصر خطرها على مدة سريان العقد فقط، بل إن خطر إفشاء هذه الأسرار يبقى قائماً حتى بعد انتهاء مدة العقد ، ونجد أن سبب هذا الحظر حماية صاحب العمل بحيث أنه لو إقتصر هذا الحظر أثناء مدة سريان العقد فقط لأصبح من السهل على العامل التحايل على هذا الحظر ، فقد يتصور أن يسرع العامل في إنهاء عقد العمل أو فسخه وذلك لكي يستعمل هذه الأسرار يبيعها إلى منافس آخر ، ولهذا نجد أن المشرع حرص كل الحرص على أن يبقى إلزام العامل بالمحافظة على أسرار صاحب العمل ممتداً وقائماً حتى بعد إنهاء مدة العقد ، وكما ذكر في بداية البحث عند الحديث عن - شروط اعتبار المعلومات سراً - أن إلزام العامل بالمحافظة على أسرار العمل يبقى مستمراً ، ويبقى الاستمرار بالمحافظة رهنأ ببقاء هذه الأسرار مخفية ، ومكتسبه صفة السرية وأن الحكمة من الحظر تنتفي إذا ذاعت هذه الأسرار بين الناس أو أصبحت معروفة²⁷.

فلا يجوز إفشاء أسرار صاحب العمل بأي صورة من الصور لكن يجوز للعامل الاستفادة من هذه الأسرار لحسابه ، شريطة أن لا تكون المعلومات التي بحوزة العامل اختراع أو إكتشاف مسجل بإسم صاحب العمل ، وقد يحتاط من هذا الخطر بحيث يشترط صاحب العمل على العامل بالإتفاق معه على عدم منافسته بعد انتهاء مدة العقد²⁸، وهذا ما يسمى بشرط عدم المنافسة والمنصوص عليه في المادة (818) من القانون المدني الأردني .

أما بخصوص النطاق المكاني بإعتقادي لا داعي لتحديد نطاقه فأني مكان يقوم به العامل بإفشاء الأسرار قد يتصور الإضرار بصاحب العمل خصوصاً في عصر التكنولوجيا الحالي فقد أصبح العالم قرية صغيرة ولا عبء في بعد المسافة إفشاء السر المهني قد يكون يلحق الضرر بصاحب العمل ، ولا يجوز إفشاءه بأي مكان .

²⁵ حسن يس، د. عبدالرزاق، مرجع سابق، ص 556.

²⁶ البدرابي، د. عبدالمنعم، (1968)، النظرية العامة للإلتزامات" دراسة مقارنة في قانون الموجبات اللبناني والقانون المدني المصري" الجزء الأول (مصادر الإلتزام)، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، ص 433.

²⁷ كيرة، حسن، مرجع سابق، ص 248.

²⁸ منصور، شاب توما، (1977)، شرح قانون العمل دراسة مقارنة، دار الحرية للطباعة، بغداد، ص 362.

حتى لا نخلط بين إلتزام العامل بالمحافظة على السرية وبين شرط عدم المنافسة ، فإن الإلتزام بالسرية هو التزم قانوني ، لا يجوز إفشاءه بأي صوره من الصور حتى لو لم يتم النص على عدم إفشاء الأسرار في عقد العمل ، أما شرط عدم المنافسة هو إلتزام بموجب إتفاق بين العامل وصاحب العمل على أن لا يقوم العامل بمنافسة صاحب العمل بعد إنتهاء عقد العمل ، ففي حال لم يتم الإتفاق على ذلك مسبقاً يجوز للعامل منافسة صاحب العمل فإن القانون لا يحظر ذلك .

لكن إذا ما كان العامل يقوم بعمل يسمح له بالاطلاع على أسرار العمل ومعرفة عملاء المنشأة ، جاز للطرفين أن يتفقا على أن لا يجوز للعامل أن ينافس صاحب العمل ، أو يشترك في عمل ينافسه بعد انتهاء العقد تطبيقاً لنص المادة (1/818) من القانون المدني ، وعلى أن الاتفاق لا يكون مقبولاً إلا إذا كان مقيداً بالزمان والمكان ونوع العمل ، بالقدر الضروري لحماية المصالح المشروعة لصاحب العمل ، وذلك عملاً بنص الفقرة الثانية من المادة ذاتها .

فقد قضت محكمة التمييز الأردنية في قرار لها جاء فيه²⁹: " يستفاد من المادة (818) من القانون المدني أن المشرع وضع شروطاً معينة على الاتفاق بين صاحب العمل والعامل على عدم المنافسة ، حتى يكون هذا الاتفاق صحيحاً ومقبولاً كونه يعد قيداً على حرية العامل حيث أوجب أن يكون :

(1) العمل الذي يقوم به العامل يسمح له بالاطلاع على أسرار العمل ، ومعرفة عملاء المنشأة .

(2) شرط عدم المنافسة مقيداً من حيث الزمان والمكان ، ونوع العمل بالقدر الضروري لحماية المصالح المشروعة لصاحب العمل .

المبحث الثالث

الآثار القانونية المترتبة على إفشاء السر المهني في قانون العمل

أشرنا سابقاً إلى التزم العامل بالمحافظة على أسرار صاحب العمل فلا يفشيها إلى الغير بأي صورة كانت أثناء سريان العقد وبعد انقضاءه وفي هذا المبحث سيكون الحديث عن الآثار المترتبة على إفشاء أسرار العمل ، فيكون مخطئاً ومسؤولاً مدنياً وتأديبياً تجاه صاحب العمل إذا أفشى أسرار العمل ، وهذا المبحث ينقسم إلى مطلبين ، ففي المطلب الأول "الأثر المترتب على إفشاء السر المهني في قانون العمل أثناء سريان العقد" وسأخصص لهذا المطلب فرعين سأتناول في الفرع الأول الجزاء التأديبي المترتب على إفشاء أسرار العمل وفي الفرع الثاني المسؤولية العقدية المترتبة على إفشاء أسرار العمل . ومن ثم المطلب الثاني: "الأثر المترتب على إفشاء السر المهني بعد إنتهاء الرابطة التعاقدية" وينقسم هذا المطلب إلى فرعين ، الفرع الأول : المسؤولية التقصيرية المترتبة على إفشاء أسرار العمل ، الفرع الثاني التفرقة بين المسؤولية العقدية والمسؤولية التقصيرية .

²⁹ قرار محكمة التمييز الأردنية المؤجرة بصفتها الحقوقية، رقم 2010/1991، هيئة خماسية، بتاريخ 2010/7/19، منشورات مركز عدالة.

المطلب الأول

الأثر المترتب على إفشاء السر المهني في قانون العمل أثناء سريان العقد

ينقسم هذا المطلب إلى فرعين الفرع الأول الجزاء التأديبي المترتب على إفشاء أسرار العمل ، والفرع الثاني المسؤولية العقدية المترتبة على إفشاء أسرار العمل .

الفرع الأول

الجزاء التأديبي المترتب على إفشاء أسرار العمل

إن الجزاءات التأديبية تمس العامل من الناحيتين ؛ الناحية المعنوية والناحية المادية ، وذلك لأنها تؤثر على مصدر رزقه ، وأيضاً تمس صاحب العمل فتحقق النفع له بحيث تمكنه من إدارة منشأته بشكل جيد ، لهذا فإن أحكام الجزاءات التأديبية في قانون العمل لها أهمية كبيرة بالنسبة لطرفي العلاقة التعاقدية ، وفي الواقع العملي لا يلجأ الكثير من أصحاب العمل لإيقاع الجزاء المدني على العامل لعدة أسباب أهمها أن الدعوى المدنية أمام المحاكم تستغرق وقتاً طويلاً بالإضافة لبذل الجهد ، وإنفاق المال ، والسبب الأهم أن العامل في الغالب لا يكون قادر على تعويض صاحب العمل فقد يكون غير مليء مالياً ، وبالتالي يصعب على صاحب العمل الحصول على مبلغ التعويض من العامل ، أضف إلى ذلك أنه وفي الغالب يكون أجر العامل الذي يتقاضاه من المنشأة مصدر رزقه الوحيد ، وقد لا يستطيع صاحب العمل إستيفاء حقه من أجر العامل وذلك لأن المشرع وضع قيود و ضمانات لحماية الأجر يصعب تجاوزها³⁰.

فقد أشارت المادة (5/814) من القانون المدني الأردني وأشارت المادة (19/ب) من قانون العمل الأردني على الإلتزام بالمحافظة على أسرار العمل ، فيعني ذلك أنه يتوجب على العامل أن يكون مخلصاً وأميناً على أي سر يطلع عليه بسبب العمل أو بمناسبته فلا يجوز له أن يفشي هذه الأسرار إلى غيره ، فإذا ما قام بإفشاء هذه الأسرار يعد مخطئاً ومخلأً بالتزامه ، ويعرض نفسه للمسؤولية المدنية والمسؤولية التأديبية والتي نحن بصددتها³¹.

فقد أجاز المشرع الأردني لصاحب العمل أن يفصل العامل الذي يخل بالتزامه ويفشي أسرار صاحب العمل أو المنشأة فقد قضت المادة (28/و) من قانون العمل على أن : " لصاحب العمل فصل العامل دون إشعار إذا أفشى العامل الأسرار الخاصة بالعمل " ونلاحظ على هذه المادة أن المشرع لم يفرق بين أنواع الأسرار على

³⁰ المصاروة، د. هيثم حامد (2010)، تقييم أحكام الجزاءات التأديبية في قانون العمل الأردني، المجلة الأردنية في القانون والعلوم السياسية، الأردن، ص158.

³¹ أبو شنب، د. أحمد عبدالكريم، مرجع سابق، ص188 وما بعدها.

العكس من المادة (19/ب) التي خصت الأسرار الصناعية والتجارية في حين أن نص المادة (28/و) جاء عاماً ، وحسناً فعل المشرع في هذا النص ، وذلك لتجنب اللبس الذي قد يحدث حول ماهية الأسرار التي يجب على العامل الاحتفاظ بها ، ومن الأفضل إزالة أي إشارة إلى نوع الأسرار الواجب الاحتفاظ بها³².

نلاحظ أن المشرع حرص على إيراد هذا النص وذلك لحماية صاحب العمل ، وتحقيق الردع للعمال الآخرين في المنشأة ، وذلك لخطورة إفشاء هذه الأسرار وإطلاع غير العامل عليها ، مما قد يؤدي ذلك إلى إنهيار المنشأة وإلحاق الضرر الكبير بصاحب العمل.

الفرع الثاني

المسؤولية العقدية المترتبة على إفشاء أسرار العم

بدايةً لقيام المسؤولية العقدية يفترض وجود عقد صحيح بين العامل وصاحب العمل ، وللمسؤولية العقدية ثلاثة أركان وهي³³:

(1) الخطأ العقدي .

(2) الضرر .

(3) علاقة السببية .

الركن الأول : الخطأ العقدي

الخطأ العقدي في هذا الصدد ، هو عدم تنفيذ المدين - العامل - ، لالتزامه تجاه صاحب العمل ، و الناشئ عن عقد العمل ، وبما أن العامل قد التزم بعقد العمل فيجب عليه تنفيذ التزامه ، لأن العقد شريعة المتعاقدين ، فإذا لم يقيم المدين - العامل - بتنفيذ التزامه ، كان هذا هو الخطأ العقدي ، وفي هذا المعنى جاء في إحدى قرارات محكمة التمييز الأردنية : ".....من المتفق عليه أن المسؤولية العقدية لا تقوم الا بتوافر اركانها الثلاثة وهي الخطأ والضرر وعلاقة السببية ، والخطأ في المسؤولية العقدية هو خطأ قائم على الاخلال بالتزام تعاقدية"³⁴ ، والاخلال بالتزام هنا هو افشاء اسرار العمل .

³² المصاروة، د. هيثم حامد، مرجع سابق، ص158.

³³ السرحان، د. عدنان ابراهيم، وخطر، د.نوري حمد، مرجع سابق، ص302.

³⁴ قرار محكمة التمييز الاردنية الموقرة بصفتها الحقوقية، رقم 88/390 لسنة 1993، مجلة نقابة المحامين، ص537.

مما يجدر ذكره أن الالتزام ينقسم الى نوعان : الالتزام بتحقيق نتيجة والالتزام ببذل عناية ، فالالتزام بالمحافظة على أسرار العمل هو التزام بتحقيق نتيجة والالتزام بالامتناع عن المنافسة كذلك ، فإذا لم تتحقق النتيجة وتم افشاء الاسرار لأي سبب كان ، بقي الالتزام غير منفذ³⁵.

الركن الثاني : الضرر

حتى تترتب في ذمة المدين أي - العامل - مسؤولية عقدية ، فلا بد من وجود ضرر أصاب صاحب العمل والمنشأة ، ويقع عبء اثبات الضرر على الدائن أي - صاحب العمل - ، وذلك لأنه من يدعي وجود الضرر ، والضرر لا يفترض بمجرد ثبوت الخطأ ، فقد لا ينفذ العامل التزامه ومع ذلك لا يصيب صاحب العمل ضرر من ذلك ، وعليه يجب على صاحب العمل أن يثبت الضرر الذي أصابه جراء افشاء العامل لأسرار العمل الى جانب اثباته للخطأ³⁶.

مما يجدر ذكره أن التعويض في المسؤولية العقدية ينصب على الضرر الحال ، بمعنى أن التعويض ينصب على الضرر الذي وقع فعلاً ، أما الضرر المحتمل فلا يعوض عنه ، فقد جاء في إحدى قرارات محكمة التمييز الأردنية : "...لمحكمة الموضوع أن تكيف الدعوى حسب الوقائع والبيانات المقدمة فيها ، فإذا وجدت أن الضرر المدعى به ليس محققاً وإنما ضرر احتمالي فإن ردها للدعوى يتفق مع القانون"³⁷.

يتضح لنا من خلال القرار التمييزي أعلاه أنه إذا أفشى العامل سر من أسرار العمل ولم يقع ضرر للمنشأة أو لصاحب العمل فإن المسؤولية العقدية لا تقوم ، ولا تقوم أيضاً على ضرر احتمالي

فيما يتعلق بالكسب الفائت لا يتم التعويض عنه سناً لنص المادة (363) من القانون المدني الأردني التي تنص على أنه : " اذا لم يكن الضمان مقدراً في القانون أو العقد فالمحكمة تقدره بما يساوي الضرر الواقع فعلاً حين وقوعه " ، فلا يدخل الكسب الفائت في الاعتبار عند التعويض نتيجة الاخلال بالالتزام عقدي ، بعكس الحال عند التعويض عن الفعل الضار ، والذي سنتحدث عنه في المطلب الثاني من هذا المبحث .

³⁵ قرار محكمة التمييز الاردنية المؤمرة بصفتها الحقوقية، رقم 84/72 لسنة 1984، مجلة نقابة المحامين، ص395.
³⁶ الفار، د. عبدالقادر، (2004)، مصادر الالتزام، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الطبعة الاولى، عمان - الأردن، ص143.
³⁷ قرار محكمة التمييز الاردنية المؤمرة بصفتها الحقوقية، رقم 98/2584، لسنة 2000، هيئة عامة، مجلة نقابة المحامين، ص2247.

الركن الثالث : علاقة السببية بين الخطأ والضرر

لا يكفي وجود خطأ وضرر ، بل يجب أن يكون الخطأ (إفشاء العامل لأسرار العمل)، هو السبب في الضرر الذي لحق صاحب العمل والمنشأة ، فقد يكون هناك خطأ من المدين - العامل - كما قد يكون هناك ضرر أصاب الدائن - صاحب العمل - دون أن يكون ذلك الخطأ هو السبب في هذا الضرر .

فالمفروض أن علاقة السببية قائمة ما بين الخطأ والضرر ، فلا يكلف الدائن - صاحب العمل - اثباتها بل أن المدين - العامل - هو الذي يكلف بنفي هذه العلاقة إذا ادعى أنها غير موجودة³⁸.

المطلب الثاني

الأثر المترتب على إفشاء السر المهني بعد إنتهاء الرابطة التعاقدية

يخضع العامل للمسؤولية التقصيرية اذا افشى أسرار العمل بعد انتهاء العقد أي لمبدأ عدم جواز الاضرار بالغير المقرر بموجب نص المادة (256) من القانون المدني الأردني ، وينقسم هذا المطلب إلى فرعين ، الفرع الأول المسؤولية التقصيرية الناشئة عن إفشاء أسرار العمل ، الفرع الثاني التمييز بين المسؤولية العقدية والمسؤولية التقصيرية .

الفرع الأول

المسؤولية التقصيرية المترتبة على إفشاء أسرار العمل

القاعدة العامة في القانون المدني الأردني أن كل فعل يصيب الغير ويحدث له ضرر يستوجب التعويض ، وقد نصت على ذلك المادة (256) من القانون المدني الأردني بقولها أن : "كل إضرار بالغير يلزم فاعله ولو غير مميز بضمان الضرر "

و أركان هذه المسؤولية هي:

(1) الفعل الضار .

(2) الضرر .

(3) علاقة السببية .

³⁸ الفار، د. عبدالقادر، مرجع سابق، ص145.

نرى أن محكمة التمييز الأردنية ذهبت بقولها: ".....وللحكم بالضمان والمسؤولية عن الضرر لابد من توافر عناصر المسؤولية التقصيرية وهي الفعل الضار، والضرر، وعلاقة السببية بينهما وفي حال انتفاء أي عنصر منها فلا مسؤولية ولا ضمان"³⁹.

إن المسؤولية عن الفعل الضار تتطلب ابتداءً أن يكون هناك فعلٌ من جانب محدث الضرر وهو : (إفشاء أسرار العمل من قبل العامل) والحاق الضرر بصاحب العمل والمنشأة ، وأن تربط بين الفعل والضرر علاقة سببية ، وتنص المادة (261) من القانون المدني الأردني على أنه : " إذا اثبت الشخص أن الضرر قد نشأ عن ضرر أجنبي لا يد له فيه كافة سماوية أو حادث فجائي أو قوة قاهرة أو فعل الغير أو فعل المتضرر كان غير ملزم بالضمان ما لم يقضي القانون والاتفاق بغير ذلك " .

ويتضح أن المادة السابقة تقرر مبدأ خاص بعلاقة السببية ، بمعنى أنه إذا لم توجد رابطة سببية بين الفعل والضرر لا يكون الشخص الذي وقع منه الفعل مسؤولاً ولا تنتفي علاقة السببية .

إذا وجد السبب الأجنبي أو فعل الغير أو فعل المضرور ، تنتفي علاقة السببية وسنكتفي في هذا المقام بذكر فعل المضرور فقط ، أما بالنسبة لفعل المضرور فيفترض هنا أن ما حصل من ضرر كان متصل بشخص معين ولكن فعل الشخص لم يكن سبباً في حصوله لأن فعل المتضرر نفسه استغرق فعل هذا الشخص بأن كان يفوقه من حيث التأثير في النتيجة والجسامة ومثال ذلك إذا قام صاحب العمل بإفشاء أسرار عمله بنفسه لأشخاص آخرين وبنفس الوقت قام العامل بإفشاء أسرار العمل ذاته لكن الضرر ذو الجسامة الأكبر كان بسبب الإفشاء الذي تم من قبل صاحب العمل ففي هذه الحالة يكون العامل غير مسؤول لأن علاقة السببية منتفية⁴⁰.

أما إذا لم يستغرق أحد الفعلين فعل الآخر ، بأن اشترك كل منهما باحداث الضرر بشكل مستقل ، كان للضرر سببان فعل المضرور - صاحب العمل - وفعل العامل وفي هذه الحالة يكون العامل مسؤولاً بقدر ما تسبب في الضرر⁴¹.

بعد هذا الإيجاز المختصر عن المسؤولية التقصيرية للعامل جراء إفشاء أسرار العمل أنتقل للفرع الثاني من هذا المطلب والذي سيكون للفرقة ما بين المسؤولية التقصيرية والمسؤولية العقدية لما لهذا التمييز من أهمية بالغة كما سنرى .

³⁹ قرار محكمة التمييز الأردنية المؤمرة بصفتها الحقوقية، رقم 2004/3201 تاريخ 2005/2/8، منشورات مركز عدالة.

⁴⁰ المذكرات الإيضاحية للقانون المدني الأردني، الجزء الأول، ص287.

⁴¹ الفار، د. عبدالقادر، مرجع سابق، ص191 وما بعدها.

الفرع الثاني

التفرقة بين المسؤولية العقدية والمسؤولية التقصيرية

تتحقق المسؤولية العقدية إذا امتنع المدين - العامل - عن تنفيذ التزامه العقدي والذي يؤدي إلى الحاق الضرر بالدائن - صاحب العمل - أما المسؤولية التقصيرية فتتحقق إذا أخل الشخص بالالتزام الذي فرضه القانون وهو عدم جواز الاضرار بالغير والتمييز ما بين المسؤوليتين يثير ثلاثة مسائل ، المسألة الأولى بيان الشرط الواجب توافره لقيام المسؤولية العقدية ، والمسألة الثانية فائدة التمييز بين المسؤوليتين ، والمسألة الثالثة الخيرة بين المسؤوليتين وسأتطرق لهذه المسائل بإيجاز :

المسألة الأولى : بيان الشرط الواجب توافره لقيام المسؤولية العقدية

تتحقق المسؤولية العقدية بتوافر شرط وهو : وجود عقد صحيح بين الدائن - صاحب العمل - ، وبين المدين - العامل - فإذا لم يوجد عقد أصلاً أو كان العقد منتهي فلا تقوم المسؤولية العقدية بل المسؤولية التقصيرية ، ومما يجدر ذكره أنه لا يكفي وجود عقد صحيح لقيام المسؤولية العقدية بل يجب أن يكون هذا العقد مبرماً بين المسؤول - العامل، والمضروب - صاحب العمل - ، كما أنه من يحرض العامل على أن يفشي أسرار العمل يكون مسؤول مسؤولية تقصيرية تجاه صاحب العمل ، لأنه لا تربطه به علاقة تعاقدية⁴².

المسألة الثانية : فائدة التمييز بين المسؤوليتين

تنحصر أهمية التفرقة بين هاتين المسؤوليتين في الأمور التالية⁴³ :

- الاعذار : كقاعدة عامة يشترط الاعذار لقيام المسؤولية العقدية ، أما في المسؤولية التقصيرية لا داعي للإعذار (م . 361 مدني أردني) .
- التضامن : فالتضامن في حالة تعدد المسؤولين تعاقدياً لا يفترض وإنما يكون بناءً على اتفاق ، في حين أنه ثابت قانوناً في حالة تعدد المسؤولين في المسؤولية التقصيرية ، يكونوا متضامنين (م . 265 مدني أردني) .
- الاعفاء الاتفاقي من المسؤولية : في القانون المدني الأردني لا يجوز الاتفاق على الاعفاء من المسؤوليتين العقدية والتقصيرية ، (م . 270 و 2/364) .

⁴² سلطان، أنور، (2007)، مصادر الإلتزام في القانون المدني الاردني، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الطبعة الاولى / الإصدار الثالث، عمان، ص285 وما بعدها.

⁴³ السرحان، د. عدنان ابراهيم وخاطر، د. نوري حمد ، مرجع سابق، ص354 وما بعدها.

- عدم سماع الدعوى : الدعوى الناشئة عن الفعل الضار لا تسمع بعد انقضاء ثلاث سنوات من اليوم الذي علم في المضرور بحدوث الضرر أو بانقضاء خمس عشرة سنة من يوم وقوع الفعل الضار (م. 272 مدني أردني) ، أما في حالة المسؤولية العقدية فلا تسمع الدعوى الا بانقضاء مدة واحدة هي خمس عشرة سنة (م. 449 مدني أردني) .

- الأهلية: لا يشترط في المسؤولية عن الفعل الضار بالغير بلوغ سن الرشد بل يشترط فيه التمييز فقط، اما السن اللازم لقيام المسؤولية العقدية فهي بلوغ سن الرشد.

- الخطأ: تقتصر المسؤولية العقدية على الخطأ اليسير الذي يلحق ضرر بالآخر، في حين أن المسؤولية التقصيرية تشمل الخطأ اليسير والجسيم والعمدى.

- مدى التعويض: يسأل المسؤول بموجب المسؤولية العقدية عن تعويض الضرر المتوقع عند التعاقد، في حين أن المسؤول في المسؤولية التقصيرية يسأل عن الضرر المتوقع وغير المتوقع.

المسألة الثالثة : الخيرة بين المسئولين

من الممكن أن تجتمع شروط المسؤولية العقدية وشروط المسؤولية التقصيرية في عمل واحد فلا خلاف بين الفقهاء على عدم جواز الجمع بين المسئوليتين لأنه لا يتصور التعويض مرتين عن نفس الضرر .

كذلك لا يجوز للدائن إن طالب بتعويض واحد أن يجمع في دعواه المدنية بين خصائص المسؤولية العقدية وخصائص المسؤولية التقصيرية ، لكي لا تظهر دعوى غير معروفة لا هي بالعقدية ولا هي بالتقصيرية ، وأيضا لا يجوز للدائن إذا أقام إحدى الدعوتين فخرها أن يلجأ إلى الدعوى الأخرى . وفيما يتعلق بمسألة الخيرة بين المسئوليتين فمن الشراح من يرى جواز الخيرة بين المسئوليتين على أساس أن الدعوى يجوز رفعها إذا توافرت شروطها ، فإذا توافرت شروط المسؤولية التقصيرية وشروط المسؤولية العقدية كان الدائن مخير بينهما ، ولكن إذا تخير احدى الدعويين فخرها فلا يجوز له بعد ذلك الالتجاء الى الأخرى ، والرأي السائد في الفقه أن دعوى المسؤولية العقدية تلغي دعوى المسؤولية التقصيرية لأن العلاقة بين الدائن والمدين مرجعها العقد وحده⁴⁴

⁴⁴ سلطان، أنور، مرجع سابق، ص 287-289.

الخاتمة

وبعد دراسة هذا البحث تبين لنا أن التزام العامل بالسر المهني في قانون العمل يحظى بحماية قانونية في مختلف التشريعات ولا سيما القانون الاردني، وذلك لأهميته البالغة حيث إن هذا الإهتمام من شأنه حماية أصحاب العمل وزيادة أموالهم والمحافظة على الإقتصاد الوطني نظراً لأهمية عقود العمل على الجانب الإقتصادي والإجتماعي للدولة، أو قد يزعزع ثقة الناس بصاحب العمل، وبالتالي قد يفشل المشروع ، ويترتب عليه انتهاء عقود العديد من العمال وبالتالي زيادة البطالة في المجتمع.

وقد لخصت الدراسة للنتائج والتوصيات التالية:

أولاً: النتائج

- 1- إن المشرع ذكر على وجه الخصوص حظر إفشاء الأسرار الصناعية والتجارية إلا أن المقصود بالأسرار أي معلومة ذات أهمية تتعلق بالعمل والتي لو ذاع وانتشر خبرها لزعزعت الثقة بين الناس و صاحب العمل.
- 2- إن الإلتزام بالمحافظة على أسرار العمل هو إلتزام قانوني أي أنه لو لم يتم الإلتزام على الإلتزام بالكتمان ، وعدم إفشاء الأسرار في عقد العمل يكون العامل مسؤولاً عن ذلك ، ويعد مخالفاً بالتزامه بحكم القانون.
- 3- إن حرص المشرع على حماية السر المهني في قانون العمل لتفادي الضرر الذي قد يؤدي إلى خسارة المشروع وفشله.
- 4- إن إفصاح العامل عن أعمال غير مشروعة لا يعد إفشاء لأسرار صاحب العمل ، لا بل بتوجب على العامل الإفصاح عن مثل هذه الأسرار.
- 5- يلزم العامل بالمحافظة على أسرار العمل طوال مدة العقد وبعد إنتهاء العقد كذلك .
- 6- إن العامل ملزم بالمحافظة على أسرار العمل بأن لا يفشيها لغيره ، لكن ذلك لا يمنعه من استعمالها بنفسه ولحسابه بعد إنقضاء عقد العمل ، إلا إذا كانت هذه الأسرار إختراعات مسجلة بإسم صاحب العمل .
- 7- إذا قام العامل بإفشاء أسرار العمل أثناء سريان العقد يعد مخالفاً بالتزامه ويكون مسؤولاً مدنياً و تأديبياً فيحق لصاحب العمل فصله من العمل ، ولا يعد ذلك فصلاً تعسفياً، وبعد إنتهاء العقد يكون مسؤولاً مدنياً عن ذلك ويخضع لأحكام المسؤولية التقصيرية .

ثانياً: التوصيات

- 1- أن يورد المشرع صراحة العقوبة المترتبة على إفشاء الأسرار بين نصوص قانون العمل غير الجزاء التأديبي المنصوص عليه في المادة 28/و من قانون العمل الأردني، حتى يتقيد بها القاضي دون الرجوع للقواعد العامة لحساب التعويض كونه يخضع لقناعة القاضي بعد الاستئناس بتقارير الخبراء لحساب قيمة التعويض وهو يختلف باختلاف المسؤولية سواء العقدية أو التقصيرية وبالتالي يؤثر على حياة العامل وخصوصاً إذا كان المبلغ كبير للتعويض.
- 2- أقترح على المشرع الأردني إزالة نوع الأسرار والتي تم حصرها في نوعي الأسرار التجارية والصناعية ، وذلك لتجنب اللبس حول نوع الأسرار، وماهية الأسرار التي يجب على العامل الإحتفاظ بها فلو كان الحظر بشكل عام أفضل من التخصيص، على غرار المشرع العراقي المشار إليه في متن البحث.
- 3- على المشرع الأردني أن يفرض على صاحب العمل أو وزارة العمل توعية العمال في المنشأة مهما كان عددهم وخصوصاً توعيتهم بخطورة إفشاء الأسرار ، والآثار المترتبة على ذلك من ضرر على صاحب العمل ومسؤولية مدنية وتأديبية على عاتقهم ، وذلك من خلال عقد الدورات التثقيفية ، خصوصاً أنه لا يعذر أحد بجهله بالقانون ، أضف إلى ذلك أن الغالبية العظمى من العمال هم من البسطاء الذين لا يعون المسؤولية الواقعة على عاتقهم .
- 4- أن يولي شراح وفقهاء القانون في الأردن وخصوصاً في قانون العمل، هذا الموضوع اهتماماً أكثر وخصوصاً فيما يتعلق بالآثار القانونية المتعلقة بإفشاء السر المهني من قبل العامل، شأن فقهاء القانون في التشريعات المقارنة.

المراجع والمصادر

أولاً : الكتب :

الدكتور أحمد عبدالكريم أبو شنب. (2006) ، شرح قانون العمل ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان - الأردن.

الدكتور أنور سلطان. (2007) ، مصادر الالتزام في القانون المدني الأردني، الطبعة الأولى /الاصدار الثالث ، دار الثقافة للنشر والتوزيع .

الدكتور أحمد شوقي المليجي. (1981) ، الوسيط في التشريعات الإجتماعية ، نائب رئيس محكمة النقض ، مصر.

الدكتور جعفر محمود المغربي. (2016) ، شرح أحكام قانون العمل ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان - الأردن.

الدكتور حسن كيرة. (1969) ، أصول قانون العمل ، -الجزء الأول- عقد العمل ، منشأة المعارف ، الإسكندرية.

القاضي حسين عبد اللطيف حمدان. (2005) ، قانون العمل دراسة مقارنة ، منشورات الحلبي الحقوقية.

الدكتور سيد محمود رمضان. (2006) ، الوسيط في شرح قانون العمل ، دار الثقافة للنشر والتوزيع عمان - الأردن.

- الدكتور شاب توما منصور.(1977) ، شرح قانون العمل دراسة مقارنة ، الطبعة السادسة ، دار الحرية للطباعة ، بغداد.
- الدكتور صلاح محمد أحمد دياب.(2010) ، التزام العامل بالأمانة والإخلاص في علاقات العمل الفردية ، (دار الكتب القانونية مصر - دار شتات للنشر والبرمجيات مصر) ، .
- الدكتور عبدالمنعم البدرابي.(1968) ، النظرية العامة للإلتزامات "دراسة مقارنة في قانون الموجبات اللبناني والقانون المدني المصري" الجزء الأول (مصادر الإلتزام) صفحة (433)، دار النهضة العربية للطباعة والنشر ، بيروت .
- الدكتور عبدالرزاق حسين يس.(2012) ، الوسيط في شرح أحكام قوانين العمل ، مطبعة الفجيرة ، الإمارات العربية المتحدة ، (1992) .
- الدكتور عدنان حمد ابراهيم السرحان والدكتور نوري حمد خاطر ، شرح القانون المدني الأردني (مصادر الحقوق الشخصية - الإلتزامات).
- الدكتور عبدالقادر الفار . (2004) ، مصادر الإلتزام ، الطبعة الأولى ، دار الثقافة للنشر والتوزيع عمان - الأردن.
- الدكتور فتحي عبدالصبور.(1967) ، الوسيط في قانون العمل ، -الجزء الأول- المطبعة العالمية القاهرة.

الدكتور محمد لبيب شنب. (1983) ، شرح قانون العمل - الطبعة الرابعة - دار النهضة العربية للنشر ، القاهرة.

هشام رفعت هاشم. (1990) ، شرح قانون العمل الأردني ، (تشريع - فقه - قضاء) ، الطبعة الثانية ، عمان - الأردن.

ثانياً : الأبحاث العلمية

1- الدكتورة حفيظة قايد ، السر المهني في قانون الأعمال ، مجلة منازعات الأعمال المغرب ، (2015) .

2- الدكتور محمد الربيعي ، المحافظة على السر المهني في مجال التوثيق ، المجلة المغربية للإقتصاد والقانون المقارن ، كلية العلوم القانونية والإقتصادية والإجتماعية بمراكش - المغرب - (2014) .

3- الدكتور هيثم حامد المصاروة ، تقييم أحكام الجزاءات التأديبية في قانون العمل الأردني ، المجلة الأردنية في القانون و العلوم السياسية ، الأردن (1990) .

ثالثاً : القوانين الأردنية

1- قانون العمل الأردني رقم (8) لسنة (1996) وتعديلاته.

2- القانون المدني الأردني رقم (43) لسنة (1976).

رابعاً: الأحكام القضائية

والمشار إليها في متن البحث من منشورات عدالة ومجلة نقابة المحامين.

Abstract:

The legislator mentioned in particular the prohibition of disclosure of industrial and commercial secrets, but what is meant by secrets is any information of importance related to work that, if it was released and spread its news, would disturb confidence between people and the employer, and that the obligation to maintain the business secrets is a legal obligation, meaning that if it was not agreed upon Obligation to keep confidentiality, and not to disclose secrets in the employment contract, the worker is responsible for that, and it is considered a violation of his commitment to the rule of law.

The legislator has been keen to protect the professional secret in the labor law to avoid damage that might lead to the loss and failure of the project, and that the employee's disclosure of illicit activities is not considered disclosure of the secrets of the employer, but rather that the worker must disclose such secrets, and the worker is obliged to maintain Work secrets for the duration of the contract and also after the end of the contract, and the worker is obligated to preserve the work secrets by not disclosing it to others, but that does not prevent him from using them on his own and for his account after the expiration of the work contract, unless these secrets are inventions registered in the name of the employer, and if the worker discloses Business secrets while the contract is valid is considered a breach His obligation shall be responsible civil and disciplinary action are entitled to the employer's dismissal from work, nor is it arbitrary chapter, after the end of the contract and be responsible for civilian and that is subject to the provisions of tort liability.

Keywords: Commitment, Governorate, Professional Secret, Jordanian Law.