

الامتداد القانوني للتبعية القانونية في عقد العمل في نظام العمل السعودي وقانون العمل الأردني

Legal Extension of Legal Subordination in Labor Contract in the Saudi and the Jordanian Labor laws

د.بشار عدنان مصطفى ملكاوي

أستاذ القانون المدني المشارك

كلية الحقوق الجامعة الاردنية_عمان

معهد الادارة العامة _قطاع القانون _الرياض

b.malkawi@ju.edu.jo

الملخص

تعتبر التبعية القانونية الأساس الذي تبنى عليه العلاقات العمالية في قانون العمل. فتعتبر الالتزام الأصيل على العامل وتعتبر الحق الأصيل لصاحب العمل ومن خلالها يجب فهم كافة الحقوق والالتزامات المترتبة على أطراف العلاقة العقدية العمالية. تعتبر قواعد قانون العمل من النظام العام الحمائي والذي يراد به ان قانون العمل يعتبر الحد الأعلى للالتزامات العمالية والحد الأدنى للحقوق العمالية. في هذا البحث انطلقنا من ملاحظتنا العلمية التي تمثلت بتساؤلنا حول الامتداد القانوني للتبعية القانونية في عقد العمل في كل من نظام العمل السعودي وقانون العمل الأردني.

تبين لنا أن هناك ثلاث مظاهر لامتداد التبعية القانونية وهي زمانيا ومكانيا ومن حيث الأشخاص ومن حيث الموضوع.

الكلمات الدالة:تبعية قانونية، عقد عمل، قانون أردني، قانون سعودي، التزام عمالي.

Abstract

Legal subordination is the basis on which labor relations are based in the labor law. It is considered the original obligation of the worker and is considered the original right of the employer. Moreover, all rights and obligations of the parties of the labor contractual relationship must be understood through legal subordination. Rules of labor law are considered part of the protective public system in which the labor law is intended to be a

higher limit for labor obligations and a minimum for labor rights. In this research, we based on our scientific observation, which was represented by the question about the legal extension of legal subordination in the Saudi labor system and the Jordanian labor law. I conclude that there are three aspects of the extension of legal subordination: time and place, person, and subject matter.

Keywords: Legal Subordination, labor contract, Jordanian Law, Saudi Law, Labor Obligation.

المقدمة

نصت المادة الخمسين من نظام العمل السعودي معرفة عقد العمل على أنه " هو عقد مبرم بين صاحب عمل وعامل، يتعهد الأخير بموجبه أن يعمل تحت إدارة صاحب العمل أو إشرافه مقابل أجر " وقد عرفت المادة الثانية من قانون العمل الاردني عقد العمل على أنه "اتفاق شفهي أو كتابي صريح أو ضمني يتعهد العامل بمقتضاه أن يعمل لدى صاحب العمل وتحت إشرافه أو إدارته مقابل أجر ويكون عقد العمل لمدة محدودة أو غير محدودة أو لعمل معين أو غير معين".

إن عناصر التعريف لعقد العمل، سواء في نظام العمل السعودي، أو في قانون العمل الاردني هي ذات العناصر. فهو عقد رضائي، ويتكون من صاحب عمل وعامل يترتب على كل منهم التزامات تجاه بعضهم البعض، فهو عقد ملزم للجانبين. ونجد ان العناصر الاساسية والجوهرية لهذا العقد هو أنه لا بد فيه من تبعية قانونية، ومن أجر¹. وحيث أن المركز القانوني لأشخاص القانون العام تخرج عن نطاق تطبيق قانون العمل بمعنى آخر أن الموظف العام لا يعتبر عاملاً وإن كان في عمله تبعية قانونية أو أجر. فعقد العمل اذا هو متصل بالعمل الخاص التابع المأجور².

يمكن تعريف التبعية القانونية على أنها "خضوع العامل في تنفيذ التزاماته لأوامر وتوجيهات وإشراف صاحب العمل"³. إن قواعد قانون العمل من النظام العام الحمائي أي أنها تعتبر الحد الأعلى للالتزامات والحد الأدنى للحقوق. فلا يجوز الاتفاق بالصعود بالالتزامات العمالية ولا يجوز الاتفاق بالخفض للحقوق العمالية وإلا ترتب حكم

¹ أنظر بشكل عام: د. سيد رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل الأردني، (عمان: دار الثقافة، 2004م).

غالب الداودي، شرح قانون العمل، (عمان: دار وائل، 2004م).

أحمد أبو شنب، شرح قانون العمل الجديد، (عمان: دار الثقافة، 1999م).

عبد الواحد كرم، قانون العمل، (عمان: دار الثقافة، 1998م). عامر محمد علي، شرح قانون العمل الأردني، (إربد: المركز القومي للنشر، 1999م). عبد العزيز خليفة، الأحكام العامة لعقد العمل الفردي، (الاسكندرية: منشأة دار المعارف، 2004م).

² بشار عدنان ملكاوي، أهم المبادئ القانونية التي تحكم عقد العمل الفردي في قانون العمل الأردني - سلسلة اعرف عن العلمية القانونية، عدد 5، (عمان: دار وائل، 2005م).

GAUDU, Francois et VATINET, Raymonde. *Les contrats du travail. Traite des contrats. Sous la direction de GHESTIN, J.* (Paris: L.G.D.J., 2001) P. 28.

تمييز حقوق 67/89 مجلة نقابة المحامين 1967م ص 479. وتمييز حقوق 68/271 مجلة نقابة المحامين 1967م ص 1003. وتمييز حقوق 68/17 مجلة نقابة المحامين 1968 ص 1460. وتمييز حقوق 69/195 مجلة نقابة المحامين 1969م ص 942. بشار عدنان ملكاوي، معيار التبعية القانونية والمركز القانوني في قانون العمل الأردني، مجلة دراسات علوم الشريعة والقانون، 2005م، المجلد 32، العدد 1، الجامعة الاردنية، ص: 98.

³ بشار عدنان ملكاوي، معجم التعريف بمصطلحات القانون، (عمان: لا يوجد ناشر، 2016م)

CORNU, G. et autres. *Vocabulaire Juridique.* (Paris: Dalloz, 1998).

البطلان⁴.تطبق على قانون العمل في العلاقات العمالية بشكل عام مبدأ الحق الأفضل، بحيث أن أي حق أفضل يرد للعامل في أي مصدر من مصادر الحق الأفضل فإنه الواجب التطبيق على الحقوق العمالية⁵.

يتبين لنا في أحكام قانون العمل الاردني ونظام العمل السعودي بعض الصور للتبعية القانونية بحيث أنها تكون أعلى من حد التبعية القانونية الواجبة والمنظمة فيأحكام قانون العمل الاردني أو نظام العمل السعودي، ولا يعد ذلك خروجاً على مبدأ الحق الأفضل.

نعتقد بأن إعمال مبدأ الحق الأفضل يتصل دائماً بالتبعية القانونية بكل صوره. فعلى سبيل المثال لو تمت زيادة الاجر مع إبقاء ساعات العمل الاسبوعية على النحو الوارد في القانون فإن ذلك يعني أن هناك زيادة في القيمة المقابلة للتبعية القانونية. وعلى سبيل المثال في صورة أخرى لو زادت مده الاجازة مدفوعة الاجر عن الحد الوارد في القانون فهذا يعني أن هناك تقليل من التبعية القانونية المباشرة للعامل مع صاحب العمل مع بقاء أجره قائماً مستحقاً عنها. وقد يكون إعمال مبدأ الحق الأفضل بصورة مباشرة من خلال تقيد التبعية القانونية⁶ في تقليل ساعات العمل، على سبيل المثال من 48 ساعة الى 42 ساعة عمل أسبوعياً أو من خلال تحديد صورة العمل التي يلتزم بها العامل ولا يجوز الزامه بعمل آخر من خلال اشتراط ذلك في العلاقة التعاقدية. إن جميع الصور التي نجدها في إعمال وتطبيق مبدأ الحق الأفضل ذات علاقة بالتبعية القانونية الواردة في عقد العمل.

بناء على ما تقدم نجد بأن كل مساس بالتبعية القانونية يتضمن تلقائياً مساساً بمبدأ الحق الأفضل. وعليه فإن الامتداد القانوني للتبعية القانونية بجميع صورها، سواء من حيث الزمان، أو المكان، أو الأشخاص، أو الموضوع، تعتبر مظهراً سلبياً لإعمال الحق الأفضل. بمعنى أننا ليس فقط لم نعمل الحق الأفضل في هذه الحالة وإنما أيضاً خرجنا على المعيار القانوني للحق الأفضل على اعتبار أن قواعد قانون العمل هي المعيار، حيث أنها تعتبر الحد الأعلى للالتزامات والحد الأدنى للحقوق العمالية.

ومن هنا انطلق هذا البحث من التساؤل حول الامتداد القانوني للتبعية القانونية وصوره وضوابطه القانونية.

موضوع البحث وأهميته

يمتاز قانون العمل بتنظيمه لمبدأ الحق الأفضل أو ما يسمى أيضاً بمبدأ الأكثر فائدة للعامل. وقد يترتب على أعمال هذا المبدأ آثار قانونية كثيرة منها تقييد التبعية القانونية في بعض الصور. غير أننا نجد امتداد التبعية القانونية من حيث الزمان والمكان والموضوع والأشخاص قد يشكل استثناء واضح المعالم على مبدأ الحق الأفضل الوارد في القانون العمل. وقد نفهم ذلك بأنه قيداً على مبدأ الحق الأفضل ذاته أو على أن قواعد قانون العمل هي من النظام العام الحمائي بمعنى أن الامتداد القانوني للتبعية القانونية يشكل خروجاً على طبيعة قواعد قانون العمل ذات طابع النظام

⁴بشار عدنان ملكاوي، مبدأ المشروعية في عقد العمل في قانون العمل الأردني، مجلة دراسات الشريعة والقانون، 2003م، المجلد 30، العدد 2، الجامعة الأردنية، ص: 390. (Daloz). REVET, Th. L'ordre public a la fin du Xxe siecle. Acte colloque, (1996).

⁵بشار عدنان ملكاوي، مبدأ المشروعية في عقد العمل في قانون العمل الأردني، مجلة دراسات الشريعة والقانون. المرجع السابق.
⁶Bashar Adnan Malkawi, Restrictions of Legal Subordination, European Journal of Social Sciences, 2012, Vol. 31, Issue 1, p. 71-75.

العام الحمائي وعلى مبدأ الحق الأفضل في ان واحد. وفي جميع الاحوال نجد بأن هذا الامتداد القانوني بذاته مقيدا بضوابط قانونيه محدده في كل صورة من صور هـ.

مشكلة البحث

انطلق هذا البحث من التساؤل القانوني المتمثل في مظهر الامتداد القانوني للتبعية القانونية من حيث الزمان والمكان والاشخاص والموضوع بحيث تطبق أحكام قانون العمل أحيانا خارج مكان العمل وأحيانا تتبع الشخص العامل حيثما كان وفي أي وقت وأحيانا يكون هذا الامتداد متصلا بطبيعة العمل أي موضوع العقد.

أسئلة البحث

تدور أسئلة هذا البحث في فلك مفهوم الامتداد القانوني للتبعية القانونية الذي قدمه في هذا العمل ومنها على سبيل المثال لا الحصر

مفهوم الامتداد القانوني للتبعية القانونية

حدود الامتداد القانوني للتبعية القانونية من حيث الزمان

الامتداد المكاني للتبعية القانونية

امتداد التبعية القانونية من حيث الاشخاص

امتداد التبعية القانونية من حيث موضوع العقد

منهج البحث وخطته

لتحقيق الإجابة على تساؤلات هذا البحث نعتد المنهج التحليلي الوصفي، وذلك وفق الخطة التالية:

المبحث الأول: الامتداد القانوني الظرفي "الزماني والمكاني" للتبعية القانونية

الفرع الأول: الامتداد القانوني الزماني

أولا: الإجازات

ثانيا: شرط حفظ أسرار العمل

الفرع الثاني: الامتداد القانوني المكاني للتبعية القانونية

أولا: إصابة العمل

ثانيا: شرط عدم المنافسة

المبحث الثاني: الامتداد القانوني من حيث الاشخاص للتبعية القانونية

الفرع الأول: من يمثل صاحب العمل

الفرع الثاني: الخلف الخاص

المبحث الثالث: الامتداد القانوني الموضوعي للتبعية القانونية

الفرع الأول: طبيعة العمل

الفرع الثاني: المحافظة على ممتلكات وما يحوز صاحب العمل

المبحث الأول

الامتداد القانوني الظرفي "الزماني والمكاني" للتبعية القانونية

نصت المادة 56 من قانون العمل الاردني في فقرتها على انه "أ-لا يجوز تشغيل العامل أكثر من 8 ساعات يوميا او 48 ساعة في الاسبوع الا في الحالات المنصوص عليها في هذا القانون ولا يحسب منها الوقت المخصص لتناول الطعام والراحة.

ب-يجوز توزيع الحد الاعلى لساعات العمل الاسبوعية وفترات الراحة بحيث لا يزيد مجموعها على احدى عشر ساعة في اليوم".

نصت المادة الثامنة والتسعون من نظام العمل السعودي على انه "لا يجوز تشغيل العامل تشغيلاً فعلياً أكثر من 8 ساعات في اليوم الواحد إذا اعتمد صاحب العمل المعيار اليومي أو أكثر من 48 ساعة في الاسبوع إذا اعتمد المعيار الاسبوعي وتخضع ساعات العمل الفعلية خلال شهر رمضان للمسلمين بحيث لا تزيد على ست ساعات في اليوم او 36 ساعة في الاسبوع". وقد نصت المادة 99 من نظام العمل السعودي على انه "يجوز زيادة ساعات العمل المنصوص عليها في المادة 98 من هذا النظام الى تسع ساعات في اليوم الواحد لبعض فئة العمال او في بعض الصناعات والاعمال التي لا يشتغل فيها العمل بصفه مستمرة كما يجوز تخفيضها الى سبع ساعات في اليوم الواحد لبعض فئات العمال او في بعض الصناعات والاعمال الخطرة أو الضارة وتحدد فئات العمال والصناعات والاعمال المشار اليها بقرار من الوزير".

يتضح لنا من النصوص المشار اليها أعلاه بأن ساعات العمل قد تم تحديدها بموجب قواعد أمره في نصوص قانون العمل الاردني أو نظام العمل السعودي وفي مجال أعمال مبدأ الحق الافضل أو الاكثر فائدة فإنه يترتب في هذه الحالة إمكانية خفض ساعات العمل عن هذا الكم.

نصت المادة 29 من قانون العمل الاردني على انه "يحق للعامل ان يترك العمل دون اشعار مع احتفاظه بحقوقه القانونية عن انتهاء الخدمة وما يترتب له من تعويضات عطل وضرر وذلك في اي من الحالات التالية: 2-إستخدامه بصورة تدعو الى تغيير محل اقامته الدائم الا إذا نص في العقد على جواز ذلك" ونصت المادة الثامنة والخمسون من نظام العمل السعودي على انه: "1-لا يجوز لصاحب العمل ان ينقل العامل بغير موافقته كتابة من مكان عمله الأصلي الى مكان آخر يقتضي تغيير محل اقامته".

يتبين لن مما تقدم أن كلا من قانون العمل الأردني ونظام العمل السعودي يشتملان على ذات الأحكام القانونية المتعلقة بمكان العمل. فلا يجوز كأصل عام أن يكلف العامل بعمل في مكان غير المتفق عليه في العقد يتطلب منه أن يغير مكان إقامته.

نطرح التساؤل في هذا المبحث حول الامتداد الزمني والمكاني للتبعية القانونية. وللإجابة عليه. نخصص الفرع الأول للحديث عن الامتداد الزمني في حين نخصص الفرع الثاني للحديث عن الامتداد المكاني.

الفرع الأول

الامتداد القانوني الزمني

نقصد بالامتداد الزمني للتبعية القانونية أي أن يكون العامل ملزماً بالخضوع لأوامر وأشراف وتوجيه صاحب العمل خارج أوقات العمل المحددة في القانون والمتمثلة بـ 48 ساعة عمل أسبوعية أو ثمان ساعات عمل يومية.

يمكن طرح التساؤل حول إمكانية إلزام العامل بالتبعية القانونية خارج أوقات الدوام. من خلال حصر النصوص القانونية في كل من قانون العمل الاردني ونظام العمل السعودي، يتبين لنا ان هناك حالات يكون العامل ملزماً فيهما بالخضوع لأوامر صاحب العمل وتبقى التبعية القانونية قائمة خلالهما رغم انتهاء ساعات العمل المحددة اليومية أو الأسبوعية. وتشمل هذه الصور حالتين الصورة الاولى حالة الاجازات "أولاً"، والصورة الثانية حالة حفظ اسرار العمل "ثانياً".

أولاً

الإجازات

تضمن كل من نظام العمل السعودي وقانون العمل الاردني صورا كثيرة للإجازات العمالية منها الإجازة السنوية، الإجازة الأسبوعية والإجازة المرضية وبالنسبة لعماله النساء إجازة الحمل والوضع وإجازة الأعياد الدينية والأعياد الرسمية الإجازات العلمية أو الدراسية⁷.

يمكن أن نصنف هذه الإجازات الى نوعين من الإجازات من حيث الاستحقاق للأجر بعضها مدفوع الأجر وبعضها غير مدفوع الأجر. بالنسبة للإجازات غير مدفوعة الأجر فإن العلاقة العمالية تكون معلقة خلال مدة هذه الاجازات بحيث أن العامل لا يكون ملزماً لا بالتبعية القانونية ولا بأداء عملاً لصاحب العمل، أما من جانب صاحب العمل فإنه لا يلزم بأداء الأجر.

نص نظام العمل السعودي صراحة في المادة 118 على انه "لا يجوز للعامل أثناء التمتع بأي من إجازاته المنصوص عليها في هذا الفصل أن يعمل لدى صاحب عمل آخر فإذا أثبت صاحب العمل أن العامل قد خالف ذلك فله أن يحرمه من أجره عن مدة الإجازة أو يسترد ما سبق أن أداه اليه من ذلك الأجر". وجاء في نص المادة 157 من نفس النظام بانه "يسقط حق العاملة فيما تستحق وفقاً لأحكام هذا الباب إذا عملت لدى صاحب عمل آخر أثناء مدة إجازتها المصرح بها، ولصاحب العمل الأصلي -في هذه الحالة- أن يحرمها من أجرها عن مدة الإجازة أو أن يسترد ما أداه لها".

لم يتضمن قانون العمل الاردني حكماً مشابهاً لأحكام المادتين المنصوص عليهما في نظام العمل السعودي أعلاه. إلا ما جاء في حكم المادة 27 فقره ب حيث نصت على انه "يصبح صاحب العمل في حل من أحكام الفقرة أ من هذه المادة إذا استخدم العامل لدى صاحب عمل آخر خلال أي من المدد المنصوص عليها في تلك الفقرة". حيث تضمنت الفقرة أ من المادة 27 من قانون العمل الاردني عدم جواز إنهاء خدمة العامل أو توجيه إشعار له خلال مدة الاجازة. سواء كانت إجازة الأمومة أو خلال مدة الإجازة السنوية أو المرضية أو الاجازات الممنوحة الاغراض الثقافة العمالية

⁷حسام الدين الأهواني، شرح قانون العمل، (القاهرة: دار النهضة العربية، 1991).
عامر محمد علي، شرح قانون العمل الأردني، (إربد: المركز القومي للنشر، 1999).
رمضان أبو السعود، شرح قانون العمل (المصري والليبي) - النظرية العامة لقانون العمل، (بيروت: الدار الجامعية للطباعة والنشر، 1983).
حسن كيرة، أصول قانون العمل - عقد العمل، (الاسكندرية: دار المعارف، 1979). غالب الداودي، شرح قانون العمل الأردني، (عمان: دار وائل، 1999). عبد الرزاق السنهوري. الوسيط في شرح القانون المدني، (القاهرة: دار النهضة العربية، 1964)، ج: 7.
أحمد أبو شنب، شرح قانون العمل الأردني الجديد، (عمان: مكتبة دار الثقافة، 1999). سيد رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل، (عمان: دار الثقافة، 2004). عبد الواحد كرم، قانون العمل، (عمان: دار الثقافة، 1998).

أو الحج أو الاجازات المتفق عليها بين الطرفين أو التفرغ للعمل النقابي أو الالتحاق بمعهد أو كليه أو جامعه معترف بها.

استنادا الى النصوص المشار اليها في كلا القانونين الاردني والسعودي، يتبين لنا بان صاحب العمل يستطيع ان يتابع الاشراف والتوجيه على العامل اثناء اجازته. وتجدر الاشارة الى ان المادة 61 الفقرة د من قانون العمل الاردني نصت على انه "لصاحب العمل ان يحدد خلال الشهر الاول من السنة تاريخ الاجازة السنوية لكل عامل وكيفية استعمالها للعمل في المؤسسة وذلك حسب مقتضيات العمل فيها على ان يراعى في ذلك مصلحة العامل". يتبين لنا من خلال هذا النص على وجه الخصوص بان العلاقة العمالية تبقى قائمة خلال فترة الاجازة او اثناء ممارسة العامل اجازته حيث يستطيع صاحب العمل أن يحدد للعامل متى يأخذ اجازته وكيفية استعمالها وفي ذلك اشارته الى الامتداد القانوني للتبعية القانونية من حيث الزمان في حاله الاجازات العمالية.

قد نطرح التساؤل حول الفرض الذي اتجهت اليه المواد التي أشرنا اليها في نظام العمل السعودي في حالة قيام العامل بالعمل لدى صاحب عمل آخر مدة الاجازة، فما هي الاحكام القانونية؟

1- نكون أمام صورة الخطأ العقدي⁸ على اعتبار أن العامل قد أخل بالتزامه بالتبعية القانونية خلال مدة الاجازة. ومن الممكن ان تطبق أحكام المادة 28 فقرة 3 من قانون العمل الاردني والتي تنص على أنه "لصاحب العمل فصل العامل دون اشعار وذلك في اي من الحالات التالية: اذا لم يقم العامل بالوفاء بالتزامات المترتبة عليه بموجب عقد العمل". وتضمنت المادة 80 من نظام العمل السعودي حكم إنهاء العقد في حالة إخلال العامل بالتزامه بالتبعية القانونية حيث نصت المادة 80 على ما يلي "لا يجوز لصاحب العمل فسخ العقد مكافأة العامل او اشعاره او تعويضه الا في الحالات الاتية وبشرط ان يتيح له الفرصة لكي يبدي أسباب معارضته للفسخ الفقرة 2" إذا لم يؤد العامل التزاماته الجوهرية المترتبة على عقد العمل او لم يقطع الأوامر المشروعة او لم يراعي عن التعليمات التي أعلن عنها صاحب العمل في مكان ظاهر الخاصة بسلامة العمل والعمال رغم إنذاره كتابة". تضمنت هذه المادة عبارة "عدم اطاعه الاوامر المشروعة من صاحب العمل" وما يراد به التبعية القانونية.

2 - يعتبر عقد العمل الثاني او الجديد المبرم بين العامل وصاحب العمل الاخر هو عقد عمل صحيح منتج لأثاره القانونية الكاملة.

3- نكون أمام صورة سوء النية⁹ من قبل العامل في إبرام عقد العمل الآخر في حالة خضوعه لأوامر صاحب العمل الثاني وخروجه على التبعية القانونية لصاحب العمل الأول.

⁸بشار عدنان ملكوي، معجم تعريف مصطلحات القانون، (عمان: لا يوجد ناشر، 2016)

GHESTIN. J, Traite du droit civil, les obligations, le contrat, la formation, (Paris :L.G.D.J., 1993).

TERRE.Fr, Et eutres. Droit civil, les obligations, 5e ed. (Paris: Dalloz, 1993).

⁹حول مبدأ حسن النية أنظر بشكل عام:

DESGORCES, R. La Bonne foi dans le droit des contrats: role actuel et perspectives. Paris II, 1992.

RIPERT, G. La regle morale dans les obligations civiles, (Paris: L. G. D. J., 1949).

إعمالاً لمبدأ الحق الأفضل¹⁰، يستطيع العامل في حالة قبول صاحب العمل وموافقته أن يعمل لدى صاحب عمل آخر بما لا يتعارض مع عمله الأول. ويكون ذلك تقيداً للتبعية القانونية¹¹ في كل من عقد العمل الأول والثاني.

ثانياً

شرط حفظ أسرار العمل

نصت المادة الثالثة والثمانون الفقرة الثانية من نظام العمل السعودي على أنه "إذا كان العمل المنوط بالعامل يسمح له بالاطلاع على أسرار عمله جاز لصاحب العمل حماية لمصالحه المشروعة أن يشترط على العامل ألا يقوم بعد انتهاء العقد بإفشاء أسرار له ويجب لصحة هذا الشرط أن يكون محرراً ومحدداً من حيث الزمان والمكان ونوع العمل". ونصت المادة 80 من نفس النظام على أنه "لا يجوز لصاحب العمل فسخ العقد دون مكافأة العامل أو إشعاره أو تعويضه إلا في الحالات الآتية وبشرط أن يتيح له الفرصة لكي يبدي أسباب معارضته للفسخ: 9- إذا ثبت أن العامل أفشى الأسرار الصناعية أو التجارية الخاصة بالعمل الذي يعمل فيه".

أما بالنسبة لقانون العمل الأردني فقد نصت المادة 19 / ب "على العامل المحافظة على أسرار صاحب العمل الصناعية والتجارية وإن لا يفشيها بأي صورة من الصور ولو بعد انقضاء عقد العمل وفقاً لما يقتضيه الاتفاق أو العرف".

نلاحظ بشأن الالتزام بحفظ أسرار العمل، أن هناك اختلاف بين الأحكام القانونية الواردة في نظام العمل السعودي عنه في قانون العمل الأردني، حيث أن شرط حفظ الأسرار هو وشرط تلقائي في قانون العمل الأردني خلافاً لما هو الحال في نظام العمل السعودي، حيث يشترط أن يتم تقيد هذا الشرط في العقد زماناً ومكاناً وبحسب موضوع العمل. غير أنه في إطار الموضوع لهذا البحث. يستوي الأثر القانوني لشرط حفظ أسرار العمل في كل من نظام العمل السعودي وقانون العمل الأردني في أن هذا الالتزام العمالي يمتد إلى مرحله ما بعد الانتهاء الزماني لعقد العمل¹². على سبيل المثال إذا كان عقد العمل محدد المدة في سنة أو سنتين وانقضت مدة عقد العمل -وكان هناك شرط حفظ الأسرار وفقاً لنظام العمل السعودي أو بدون أن يرد شرطاً صريحاً في العقد وفقاً لأحكام قانون العمل الأردني- فإن العامل يكون ملزماً بحفظ أسرار صاحب العمل الصناعية والتجارية في المدة الزمنية المحددة له بعد انقضاء العقد والسند القانوني لهذا الالتزام هو عقد العمل الذي يبنى بشكل جوهري على التبعية القانونية. ويترتب على ذلك أنه في حال إخلال العامل بهذا الالتزام بمعنى أنه أفشى أسرار العمل تقوم مسؤوليته العقدية، حتى وإن كان ذلك بعد الانقضاء الزماني لعقد العمل، أي بانتهاء أجله.

¹⁰ بشار ملكاوي، مبدأ المشروعية في عقد العمل في قانون العمل الأردني، المرجع السابق.

¹¹ Bashar adnan Malkawi, Restrictions of Legal Subordination, European Journal of Social Sciences, 2012, Vol. 31, Issue 1, p. 71-75.

¹² أحمد الكتيبي، المسؤولية الجنائية الناشئة عن إفشاء السر المهني، مجلة جامعة الشارقة للعلوم القانونية، 2019، المجلد 16، العدد 2، جامعة الشارقة، ص: 301-330. عبد الرحمن الوليدات، الحماية الجزائية للأسرار المهنية في القانون الأردني، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، 2010، عمان-الأردن.

تتسجم الاحكام القانونية في كل من نظام العمل السعودي وقانون العمل الأردني بشأن استمرارية نفاذ هذا الشرط بعد انقضاء العقد. وبناء على ذلك فإننا نجد بان هناك مجموعة من المسائل القانونية التي تترتب على امتداد التبعية القانونية بعد الانقضاء الزماني للعقد منها:

أولا يبقى المركز القانوني للعامل قائما بقدر الامتداد القانوني للتبعية في الشروط العقدية التي تبقى منتجة للأثر القانوني كشرط حفظ الاسرار الصناعية والتجارية، او شرط عدم المنافسة، او غيرها من الشروط التي يتحقق لها نفس الحكم القانوني.

ثانيا في حال الاخلال بهذه الشروط تقوم المسؤولية العقدية وان وقع الاخلال بعد انقضاء العقد زمانا، فالعبرة بمصدر الالتزام الذي تم الاخلال به.

ثالثا ينقضي المركز القانوني للعامل نهائيا في حال عدم إنتاجية الشرط التعاقدى لحكمه. كأن يفقد السر صفته القانونية سرا صناعيا او تجاريا لأي سبب كان.

الفرع الثاني

الامتداد القانوني المكاني للتبعية القانونية

نصت المادة الثامنة والخمسون من نظام العمل السعودي على انه "لا يجوز لصاحب العمل ان ينقل العامل بغير موافقته كتابه من مكان عمله الاصلي الى مكان اخر يقتضي تغيير محل اقامته" والتي يقابلها المادة الثامنة عشرة من قانون العمل الاردني حيث نصت على انه "لا يلزم العامل بالعمل في مكان غير المكان المخصص لعمله إذا أدى ذلك الى تغيير مكان اقامته وذلك ما لم يرد نص صريح يجيز ذلك في عقد العمل".

يتضح لنا من خلال النصين السابق الاشارة اليهما بان الاصل القانوني هو ان العامل يخضع في تبعيته القانونية لأوامر صاحب العمل في المكان المخصص له والمحدد لممارسة العمل مما يعني ان العامل خارج ذلك المكان لا يخضع لأوامر صاحب العمل. ويتبين لنا ايضا من جانب آخر بان إمكانيه الخروج عن هذا الحكم متاحة في حال انه تم ذكر ذلك صراحة في عقد العمل او الاتفاق عليه كتابه بين العامل وصاحب العمل وفق احكام نظام العمل السعودي. رتب القانون في حالات خاصة حكم امتداد التبعية القانونية المكاني خلافا لأحكام المادة الثامنة والخمسين من نظام العمل السعودي او المادة 18 من نظام العمل الاردني وذلك في حالتين هما حاله اصابة العمل "أولا" وشرط عدم المنافسة "ثانيا".

أولا

إصابة العمل

عرفت المادة الثانية من قانون العمل الاردني إصابة العمل على أنها "إصابة العامل نتيجة حادث أثناء تأدية العمل او بسببه ويعتبر في حكم ذلك الحادث ما يقع للعامل أثناء ذهابه لمباشرة عمله او عودته منه" وأحالت المادة 134 من نظام العمل السعودي الى نظام التأمينات الاجتماعية في تعريف وتحديد معنى إصابة العمل حيث نصت على انه تعد الإصابة إصابة عمل وفق ما هو منصوص عليه في نظام التأمينات الاجتماعية المادة السابعة والعشرون من نظام التأمينات الاجتماعية السعودي نجد بأنها عرفت إصابة العمل في الفقرة الاولى منها على انها "تعد اصابه عمل كل حادث يقع للمشارك أثناء العمل او يقع له بسبب العمل كما يعد في حكم ذلك ايضا كل حادث يقع للمشارك اثناء طريقه

من مسكنه الى محل عمله وبالعكس او اثناء طريقه من مكان عمله الى المكان الذي يتناول فيه عاده طعاما وتأدية صلاته وبالعكس وتعد بذات الوصف الحوادث التي تقع اثناء تنقلات المشترك التي يقوم بها في مهمة كلفه بها صاحب العمل".

يظهر لنا جلليا امتداد التبعية القانونية المكاني في تعريف اصابة العمل في كل من نظام العمل السعودي وقانون العمل الأردني. حيث يظهر لنا في التعريف الامتداد القانوني للتبعية القانونية في حاله اصابه العمل عند استخدام المنظم السعودي المشرع الاردني لفظة اثناء العمل او بسببه وما يصيب العامل اثناء ذهابه او عودته من العمل من اضرار او من حوادث تعتبر اصابات عمل توجب التعويض له رغم انه خارج مكان العمل فعليا.

السند القانوني للتعويض عن إصابة العمل هو التبعية القانونية. فان خالف العامل أوامر وتوجيهات صاحب العمل قد يفقد الحق في التعويضات. فاذا خالف اوامر صاحب العمل في الالتزام بتناول العلاج بحسب ما تم صرفه له طبيا و هذا ما نصت عليه المادة 139 الفقرة الثالثة من نظام العمل السعودي المادة 94 الفقرة الثالثة من قانون العمل الاردني حيث نصت على انه "ا- مع مراعاة ما نص عليه في الفقرة ب من هذه المادة يسقط حق المصاب في البدل اليومي التعويض النقدي¹³ على ان تثبت في نتيجة التحقيق الذي تجريه الجهة المختصة بعد سماع اقوال صاحب العمل او من يمثله واقوال المصاب عندما تسمح حالته الصحية بذلك اي من الحالات التالية: 3- اذا خالف المصاب التعليمات المقررة بشأن علاجه من الاصابة او بشأن الوقاية والامن الصناعي المعلن عنها و الواجب اتباعها وكان لهذه المخالفة اثر في وقوع الإصابة".

يتضح لنا مما تقدم بان التبعية القانونية من حيث المكان تمتد في حاله اصابات العمل الى خارج مكان العمل سواء في مرحلة ذهاب العامل او ايباه او في حاله تنقله خاضعا لأوامر صاحب العمل في ادائه التزاماته. وحيث ان الامتداد المكاني للتبعية القانونية جاء مقرون بامتداد التبعية القانونية ذاتها الى خارج مكان العمل فانه في حال مخالفة العامل لأوامر صاحب العمل اي خروجه عن حدود التبعية القانونية فانه يفقد الحق في التعويض عن اصابه العمل.

ثانيا

شرط عدم المنافسة

نصت المادة 83 من نظام العمل السعودي في الفقرة الاولى منه على انه "إذا كان العمل المنوط بالعامل يسمح له بمعرفة عملاء صاحب العمل جاز لصاحب العمل-لحماية مصالحه المشروعة-ان يشترط على العامل الا يقوم بعد انتهاء العقد بمنافسته ويجب لصحة هذا الشرط ان يكون محررا ومحددا من حيث الزمان والمكان ونوع العمل ويجب ان لا تزيد مدته على سنتين من تاريخ انتهاء العلاقة بين الطرفين".

لم يتضمن قانون العمل الاردني تنظيما قانونيا لشرط عدم المنافسة غير اننا لا نعتقد ان هناك ما يمنع من اشتراطه ضمن قيود كتلك الواردة في نظام العمل السعودي. نلاحظ ان المادة 83 الفقرة الاولى من نظام العمل السعودي قد تضمنت ضوابط قانونية مختلفة لصحة شرط عدم المنافسة وهي:

¹³ Bashar Adnan Malkawi, The Compatibility Estimation of Compensation in the Jordanian Labor Law with the General Provisions in the Jordanian Civil Code, Research Journal of International Studies, 2013, Vol. 25.

-ان شرط عدم المنافسة ليس شرطا تلقائيا. وانما لابد من ان يتم اشتراطه صراحة في العقد. نقصد بالشرط التلقائي وهو الشرط الذي يرد في العقود المسماة ويكون نافذا ملزم لأطرافه وان لم يتم ذكره في العقد. فمجرد الاتفاق بين الأطراف على إبرام العقد يكون هذا الشرط تلقائيا قد تحقق نفاذه كشرط حفظ الاسرار الذي سبقت الإشارة اليه. ويظهر لنا جليا وفق أحكام المادة 83 من نظام العمل السعودي على ان شرط عدم المنافسة ليس شرطا تلقائيا وانما لابد من ان يتم النص عليه صراحة في العقد.

- ان تكون طبيعة العمل تسمح للعامل بمعرفة عملاء صاحب العمل.

يدلل هذا الشرط على انه ليست جميع العقود العمالية يمكن ان يرد فيها شرط عدم المنافسة فاذا كانت طبيعة عمل العامل لا تقتضي معرفه عملاء صاحب العمل، او الاحتكاك بهم فان هذا الشرط ليس له مبرر قانوني او حاجه تجاريه تقتضيها مصلحة صاحب العمل¹⁴.

- ان تكون المصلحة التي يريد صاحب العمل حمايتها من خلال هذا الشرط مصلحة مشروعة. بالنسبة لهذا الشرط ان دلالة القانونية غاية في الأهمية، فلا بد ان يكون هناك مصلحة مشروعة يحميها هذا الشرط لصاحب العمل. وبغير ذلك فان اشتراطه قد يكون تعسفيا، وبالتالي فللعامل ان اثبت ذلك المطالبة ببطالان هذا الشرط على اعتبار انه يحقق مفهوم الشروط التعسفية¹⁵.

- ويجب ان يكون محددا من حيث الزمان والمكان ونوع العمل وبحد اعلى لا تزيد مدته على سنتين من تاريخ انتهاء العلاقة بين الطرفين.

اما من حيث تحديده الزماني والمكاني والطبيعة العمل فقد اتجهت الكثير من القرارات القضائية في كثير من الدول العالم على وجوب ان لا يكون قيد او شرط عدم المنافسة مطلقا في الزمان والمكان وفي طبيعة العمل¹⁶. فهو رد تقيد زمانا ومكانا وبطبيعة العمل حتى لا نقيد مبدا حرية العمل وحرية التنقل للأشخاص. إن وجود القيد الزماني والمكاني وطبيعة العمل يحقق مراعاة مصلحة صاحب العمل وفي ذلك أيضا مراعاة لمصلحة العامل¹⁷.

في إطار هذا البحث نجد بان عقد العمل في حال تضمنه لشرط عدم المنافسة فانه يمتد من حيث المكان والزمان في مواجهه العامل بحيث انه لا يجوز له ان يعمل في أعمال من شأنها ان تتعارض مع هذا الشرط. ونجد ان النص

¹⁴نادية أيت افتان، شرط عدم المنافسة بين حماية المصلحة المشروعة للمؤسسة وحرية العمل، جامعة أمحمد بوقرة بومرداس، 2013، المجلد 18، ص: 101-162. حمود غزال، الشرط الاتفاقي بالالتزام بعدم المنافسة، مجلة جامعة تشرين- العلوم الاقتصادية والقانونية، 2016، المجلد 38، العدد 1، ص: 53.
¹⁵عبد الحفيظ محمد عبدو رواس قلعة جي، بطلان العقد في الفقه الاسلامي. مجلة الحقوق. مجلس النشر العلمي - جامعة الكويت العدد 2. 2004.

¹⁶AZWMA, J. Le droit francais de la concurrence. 2em ed(Paris:PUF, 1989).

NERSON, R. "La volonté de contracter" in me, langes. R. SECRETAN, Universite de LAUSANNE, 1964. P. 209.

ALBIGES, Ch. De 1, equite en droit prive, (Paris: L.G.D.J., 2000), p. 195-200.

RIEG, A. Le role de La volonté dans lacte juridique en droit civil franccais et allemand, (Paris : L.G.D.J., 1961). p 533.

¹⁷علي محي الدين علي داغي، مبدأ الرضا في العقود، دراسة مقارنة في الفقه الإسلامي والفقه المدني "الروماني والفرنسي والإنجليزي والمصري والعراقي، ج1: (بيروت: دار البشائر الإسلامية، 1985).

نشأت إبراهيم الدريني ، 1982، التراضي في العقود والمبادلات المالية، (جدة: دار الشروق، 1982).

القانوني يتضمن عبارة "من حيث الزمان والمكان ونوع العمل" مما يشير الى طبيعة خاصة في شرط عدم المنافسة في امتداده الزماني والمكاني والموضوعي. وحيث ان قوام عقد العمل هو عنصر التبعية القانونية فإننا نجد بان هذا الشرط انما يستند عليها في صحته وفي مشروعية اشتراطه في عقد العمل.

ينطبق شرط عدم المنافسة بعد الانقضاء الزماني للعقد ويستطيع صاحب العمل من خلال امتداد التبعية القانونية في مسألة العامل في حال قيامه بالعمل لدى صاحب عمل اخر مخالفا لشرط عدم المنافسة، او إذا قام بعمل بذاته يترتب عليه منافسة صاحب العمل. بمعنى اخر يمكن تنفيذ عقد العمل بعد الانقضاء الزماني والمكاني له في ملاحقة العامل ضمن القيود الواردة في شرط عدم المنافسة الزمنية والمكانية. بحيث انه في حالة الاخلال من العامل بهذا الشرط، تقوم مسؤوليته على اساس عقد العمل المبرم بينه وبين صاحب العمل. وفي ذلك دلالة على امتداد التبعية القانونية في المكان والزمان وفي طبيعة العمل في شرط عدم المنافسة.

المبحث الثاني

الامتداد القانوني من حيث الاشخاص للتبعية القانونية

نصت المادة السادسة عشرة في فقرتها الاولى من نظام العمل السعودي على انه "اذا لم يتمكن صاحب العمل من ممارسة العمل بنفسه فعليه ان يعين مسؤولا يمثله في مكان العمل وفي حالة تعدد الشركاء او المديرين في المنشأة يسمى احدهم من المقيمين في مكان العمل يمثل صاحب العمل ويكون مسؤولا عن اي مخالفة لأحكام هذا النظام". كما نصت المادة الثالثة والستون من نظام العمل السعودي على انه "على صاحب العمل او وكيله او اي شخص له سلطة على العمال منع دخول اي ماله محرمة شرعا الى اماكن العمل ويطبق بحق من يوجد لديه او من تعاطاها العقوبات المقررة في هذا النظام مع عدم الاخلال بالعقوبات الشرعية".

من جانبه نص قانون العمل الاردني في المادة 28 الفقرة ط على انه "لصاحب العمل فصل العامل دون اشعار وذلك في اي من الحالات التالية: اذا اعتدى العامل على صاحب العمل او المدير المسئول او احد رؤساء او اي عامل او على اي شخص اخر اثناء العمل او بسببه وذلك بالضرب او التحقير". كما نصت المادة 29 من قانون العمل الاردني على انه "يحق للعامل ان يترك العمل دون اشعار مع احتفاظه بحقوقه القانونية عن انتهاء الخدمة وما يترتب له من تعويضات اضرار وذلك في اي الحالات التالية: إذا اعتدى صاحب العمل او من يمثله عليه في اثناء العمل او بسببه ذلك بالضرب او التحقير او باي شكل من الاشكال الاعتداء الجنسي المعاقب عليه بموجب احكام التشريعات النافذة المفعول". وتضمنت المادة الثمانون و الحادية والثمانون من نظام العمل السعودي احكام مشابهة لما تضمنته المادة 28 او 29 من قانون العمل الأردني.

يتبين لنا من النصوص السابق ذكرها أعلاه ان صاحب العمل قد يوكل بعض المهام او بعض عناصر التبعية القانونية من إشراف وإدارة وتوجيه الى شخص اخر، ويكون العامل ملزما بالخضوع لأوامر ذلك الشخص. يختلف الأمر بالنسبة للعامل حيث لا يجوز للعامل ان يكلف شخصا آخر لتأدية العمل الموكل اليه. حيث نصت المادة 19 من قانون العمل الاردني "على العامل تأدية العمل بنفسه..." ونصت المادة الخامسة والستون من نظام العمل السعودي "على العامل ان ينجز العمل وفقا لأصول المهنة ووفق تعليمات صاحب العمل..."

نجد في هذه النصوص الأخيرة إشارة إلى الأخذ بمدرسة شخصية الالتزام، وليس كما قد يعتقد بعض شراح القانون إلى أن شخصية العامل دائماً ما تكون محل اعتبار عند التعاقد¹⁸. فهي قد تكون فعلاً كذلك أن دخلت في السبب الدافع إلى التعاقد. أما خلافاً لذلك فنحن أمام في مدرسة شخصية الالتزام¹⁹.

على ما تقدم يتبين لنا بأن الامتداد القانوني للتبعية القانونية من حيث الأشخاص هي من جهة صاحب العمل وليس من جهة العامل. بناءً على ذلك، في هذا المبحث سيتم البحث في الفرع الأول الامتداد القانوني للتبعية القانونية من حيث من يمثل صاحب العمل، في حين نخصص الفرع الثاني للحديث عن الامتداد القانوني للتبعية القانونية المتعلقة بالخلف الخاص لصاحب العمل.

الفرع الأول

من يمثل صاحب العمل

نصت المادة الحادية والثمانون من نظام العمل السعودي على أنه "يحق للعامل أن يترك العمل دون إشعار مع احتفاظه بحقوقه النظامية كلها وذلك في أي من الحالات الآتية: 2- إذا ثبت أن صاحب العمل أو من يمثله قد أدخل عليه الغش وقت التعاقد فيما يتعلق بشروط العمل وظروفه. 3- إذا وقع من صاحب العمل أو من أحد أفراد أسرته أو من المدير المسؤول اعتداء يتسم بالعنف أو سلوك مذل بالأدب نحو العامل أو أحد أفراد أسرته. 5- إذا اتسمت معاملة صاحب العمل أو المدير المسؤول بمظاهر من القسوة والجور أو الإهانة. 7- إذا كان صاحب العمل أو من يمثله دفع العامل بتصرفاته وعلى الأخص في معاملته الجائرة أو في مخالفة شروط العقد أن يكون العامل في الظاهر هو الذي أنهى العقد".

نصت المادة 29 من قانون العمل الأردني على أنه "يحق للعامل أن يترك العمل دون إشعار مع احتفاظه بحقوقه القانونية عن انتهاء الخدمة وما يترتب له من تعويضات عطل وضرر وذلك في أي من الحالات التالية: 6- إذا اعتدى صاحب العمل أو من يمثله عليه في أثناء العمل أو بسببه ذلك بالضرب أو التحقير أو بأي شكل من أشكال الاعتداء الجنسي المعاقب عليه بموجب أحكام التشريعات النافذة المفعول".

نلاحظ من خلال النصوص القانونية المشار إليها أعلاه استخدام المشرع أو المنظم لفظة أو من يمثله عند الحديث عن صاحب العمل. يعتبر الأصل القانوني أن العقد ملزم بين أطرافه وفي صورة عقد العمل نجد بأنه من الممكن أن نتصور أن يقوم صاحب العمل بمنح صلاحيات يملكها هو بموجب التبعية القانونية إلى شخص آخر

¹⁸، عبد الواحد كرم، قانون العمل في القانون الأردني، (عمان: دار الثقافة، 1998).
غالب الداودي، شرح قانون العمل الأردني - دراسة مقارنة، (إربد: مطبعة سيرين، 1999) ط1.
منصور إبراهيم العتوم، شرح قانون العمل الأردني - دراسة مقارنة، (عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع، 1992)، ط2.
¹⁹ بشار عدنان ملكاوي، الوجيز في شرح القانون المدني الأردني نظرية العقد، سلسلة أعراف عن العلمية... القانونية، العدد رقم 1، (عمان: دار وائل، 2004).

بشار عدنان ملكاوي، أهم المبادئ القانونية التي تحكم عقد العمل الفردي في قانون العمل الأردني، المرجع السابق.
بشار عدنان ملكاوي، نظرية السبب في العقد في القانون المدني الأردني والبحريني. مجلة القانون - جامعة البحرين

يمارسها بصورة مباشرة على العامل. ويترتب على ذلك ان العامل يكون ملزماً بالخضوع لأوامر وتوجيهات هذا الشخص الذي يمثل صاحب العمل. وهذا الأخير قد يكون عاملاً او قد يكون نائباً عن صاحب العمل في ممارسة التبعية القانونية.

والجدير بالذكر هنا ان التبعية القانونية تعتبر الالتزام الاصيل على العامل وتعتبر الحق الاصيل لصاحب العمل²⁰، الذي بدوره يجوز له قانوناً ان يمنح صلاحية ممارسة التبعية القانونية من خلال شخص آخر. وفي جميع الاحوال سواء تمت ممارسة التبعية القانونية من قبل صاحب العمل او من قبل من يمثله فإنها يجب ان تكون مشتملة على القيود التي حددها القانون أو الاتفاق²¹. فيجب ان تكون الأوامر مشروعة، وان تكون منسجمة مع احكام القانون، وينتفع العامل في جميع الأحوال بالحق الافضل سواء كانت ممارسة التبعية القانونية من جانب صاحب العمل او من غيره²².

واخيراً من الممكن ان نعكس هذه الجزئية على تعريف عقد العمل بالقول انه: "اتفاق يتعهد العامل بمقتضاه ان يعمل لدى صاحب العمل او من يمثله تحت ادارته واشرافه لقاء اجر".

الفرع الثاني

الخلف الخاص

نصت المادة الثامنة عشرة من نظام العمل السعودي على انه "إذا انتقلت ملكية منشأة لمالك جديد او يطرأ تغير على شكلها النظامي بالدمج او التجزئة او غير ذلك، تبقى عقود العمل نافذة في الحالين، وتعد الخدمة مستمرة. اما بالنسبة لحقوق العمال الناشئة عن المدة السابقة لهذا التغير من اجور او مكافأة نهاية مفترضة الاستحقاق بتاريخ انتقال الملكية، او غير ذلك من حقوق، ويكون الخلف والسلف مسؤولين عنها بالتضامن ويجوز في حال انتقال المنشآت الفردية لأي سبب اتفاق السلف والخلف على انتقال جميع حقوق العمال السابقة الى المالك الجديد موافقه العامل الخطية وللعامل في حال عدم موافقته طلب انهاء عقده وتسلم مستحقاته من السلف".

نص المادة 16 من قانون العمل الاردني على انه "يبقى عقد العمل معمولاً به بغض النظر عن تغير صاحب العمل بسبب بيع المشروع وانتقاله بطريق الإرث او دمج المؤسسة او لأي سبب اخر ويظل صاحب العمل الاصلي والجديد مسؤولين بالتضامن لمدة ستة أشهر عن تنفيذ الالتزامات الناجمة عن عقد العمل مستحقة الاداء قبل التاريخ التغير واما بعد انقضاء تلك المدة فيتحمل صاحب العمل الجديد المسؤولية وحده".

يتبين لنا من خلال هذه النصوص ان تغير صاحب العمل قد يقود الى نقل التبعية القانونية لصاحب العمل الجديد. وهذا ما اكدته صيغة المادة 18 من نظام العمل السعودي بانه "تبقى عقود العمل نافذة في الحالين وتعد الخدمة المستمرة". وفي نفس الاتجاه المادة السادسة عشر من قانون العمل الاردني "يبقى عقد العمل المعمول به بغض النظر عن تغير صاحب العمل".

²⁰بشار عدنان ملكوي، أهم المبادئ القانونية التي تحكم عقد العمل الفردي في قانون العمل الاردني، المرجع السابق.

²¹Bashar Adnan Malkawi. Restrictions of Legal Subordination, European Journal of Social Sciences, 2012, Vol. 31, Issue 1, p. 71-75.

²²بشار عدنان ملكوي، مبدأ المشروعية في عقد العمل في قانون العمل الأردني، المرجع السابق.

يترتب على ذلك إذا انتقل التبعية القانونية من صاحب عمل الى صاحب عمل اخر. تطرقت النصوص القانونية أعلاه الى الحقوق العمالية. باعتبار ان العقد مستمرا ووجود التضامن بين صاحب العمل الاول والثاني الا ان هناك ايضا الالتزام المترتب على العامل بالتبعية القانونية والذي يبقى ايضا مستمرا رغم تغير صاحب العمل من صاحب العمل الاول الى صاحب العمل الجديد. والاصل انها تبقى -أي التبعية القانونية- بنفس الشروط والاحكام الا إذا ما قدم صاحب العمل الجديد حق الافضل للعامل فانه يصبح هو الواجب التطبيق²³.

وتجدر الإشارة هنا الى انه في حالة إذا كانت شخصيه صاحب العمل محل اعتبار عند التعاقد ووفقا للنصوص المواد المشار اليها أعلاه، فان هذه النصوص لا تطبق باعتبار ان السبب الدافع للتعاقد كانت شخصيه صاحب العمل. والحكم القانوني في هذه الحالة هو انقضاء العقد²⁴.

ونجد أن المادة الثامنة عشرة من نظام العمل السعودي تبنت هذا الفرض ضمنا بصيغتها في حالة المنشآت الفردية، بحيث انها استوجبت حصول موافقة العامل الخطية على انتقال حقوقه من الخلف الى السلف. وبهذا يراد به استمرارية عقد العمل بسبب تغيير صاحب العمل، مما يعني ايضا انتقال الالتزامات المترتبة على العامل الى صاحب العمل الجديد والمتمثلة بشكل جوهري وأساسي بالتبعية القانونية.

المبحث الثالث

الامتداد القانوني الموضوعي للتبعية القانونية

نصت المادة 60 من نظام العمل السعودي على انه "مع عدم الاخلال بما تضمنته المادة الثامنة والثلاثون من هذا النظام لا يجوز تكليف العامل بعمل يختلف اختلافا جوهريا عن العمل المتفق عليه بغير موافقته الكتابية الا في حالات الضرورة التي قد تقتضيها ظروف عارضة ولمدة لا تتجاوز 30 يوما في السنة". ونصت المادة السابعة عشرة من قانون العمل الاردني على انه "لا يلزم العامل بالقيام بعمل يختلف اختلافا بينا عن طبيعة العمل المتفق عليه في عقد العمل الا إذا دعت الضرورة الى ذلك عند وقوع حادث او الاصلاح ما نجم عنه او في حاله القوة القاهرة او في الاحوال الاخرى التي ينص عليها القانون على ان يكون ذلك في حدود طاقته وفي حدود الظرف الذي اقتضى هذا العمل".

ونصت المادة التاسعة عشرة الفقرة ج من قانون العمل الاردني "على العامل الحرص على حفظ الاشياء المسلمة اليه لتأدية العمل ومنها ادوات العمل والمواد وسائر اللوازم الخاصة بعمله". كما نصت المادة 49 من قانون العمل الاردني على انه "إذا ثبت ان العامل قد تتسبب في فقدان او اتلاف ادوات والألات او منتجات يملكها او يحوزها صاحب العمل او كانت في عهدة العامل وكان ذلك ناشئا عن خطأ العامل او مخالفة تعليمات صاحب العمل، لصاحب العمل ان يقطع من اجر العامل قيمة الاشياء المفقودة او المتعلقة او كلفة اصلاحها على ان لا يزيد ما يقطع لهذا الغرض على اجر خمسه ايام في الشهر ولصاحب العمل حق اللجوء الى المحاكم النظامية المختصة بالمطالبة بالتعويض عن الاضرار التي تسبب العامل بها".

²³بشار عدنان ملكاوي، مبدأ المشروعية في عقد العمل في قانون العمل الأردني، المرجع السابق.

²⁴بشار عدنان ملكاوي، العلاقة بين الإكراه ونظرية السبب في القانون المدني الأردني، مجلة دراسات الشريعة والقانون، (عمان: الجامعة الأردنية، 2007).

أما بالنسبة لنظام العمل السعودي فقد نصت المادة الخامسة والستون في الفقرة الثانية على انه "بالإضافة الى الواجبات المنصوص عليها في هذا النظام واللوائح والقرارات الصادرة تطبيقاً له يجب على العامل ان يعتني عناية كافية بالآلات والادوات والمهمات والخامات المملوكة لصاحب العمل الموضوعه تحت تصرفه او التي تكون في عهده وان يعيد الى صاحب العمل المواد غير المستهلكة". ويقابل نص المادة التاسعة والاربعين من قانون العمل الاردني نص المادة الحادية والتسعون الفقرة الاولى من نظام العمل السعودي.

باستعراض هذه النصوص القانونية، تبين لنا بان هناك امتداد يرد على التبعية القانونية متصلة بصورة موضوعية بطبيعة العمل المكلف به العامل بموجب عقد العمل. وهذا ما سنبحثه في الفرع الاول. وفي الفرع الثاني سنبحث في التزام العامل بالمحافظة على الاشياء التي يمتلكها ويحوزها صاحب العمل.

الفرع الأول

طبيعة العمل

نصت المادة 17 من قانون العمل الاردني على انه "لا يلزم العامل بالقيام بعمل يختلف اختلافاً بينا عن طبيعة العمل المتفق عليه في عقد العمل الا إذا دعت الضرورة الى ذلك منعاً لوقوع حادث او لإصلاح ما نجم عنه او في حالة القوة القاهرة وفي الاحوال الاخرى التي ينص عليها القانون على ان يكون ذلك في حدود طاقته وفي حدود الظرف الذي اقتضى هذا العمل".

ونصت المادة الستون من نظام العمل السعودي على انه مع عدم الاخلال بما تضمنته المادة الثامنة والثلاثون من هذا النظام لا يجوز تكليف العامل بعمل يختلف اختلافاً جوهرياً عن العمل المتفق عليه بغير موافقته الكتابية الا في حالات الضرورة التي قد تقتضيها ظروف عارضة ولمدة لا تتجاوز 30 يوماً في السنة".

يتجه كل من قانون العمل الاردني ونظام العمل السعودي بنفس الاتجاه في وضع قاعدة عامة تتمثل في عدم جواز تشغيل العامل بعمل يختلف اختلافاً جوهرياً او بيننا عن العمل المتفق عليه في العقد. فالمعيار في تحديد الاختلاف البين او الجوهري وفق منطوق النص القانوني في كل من قانون العمل الأردني ونظام العمل السعودي هو العمل المتفق عليه ومحدد في العقد. غير انه إذا تحققت حالة الضرورة او صورة القوة القاهرة²⁵ او في حدود ما ينص عليه القانون فإنه يجوز لصاحب العمل ان يلزم العامل بالقيام بعمل مختلف اختلافاً جوهرياً وبيننا عن ذلك الذي تم الاتفاق عليه في العقد. ويكون ذلك مقيداً في حدود طاقته وفي حدود ظرف القوة القاهرة او حالة الضرورة.

²⁵PANSIER. F.J. Droit du travail. Liter. 2e ed. 2000.

GAVDV. F. et VATINET, R. Les contrats de travail Traits des contrats. (Paris: L.G.D.J., 2001).

GHESTIN. J. Traite du droit civil, les obligations, le contrat, la formation. (Paris: L.G.D.J., 1993).

TERRE, fr. Et eutres. Droit civil, les obligations, 5e ed. (Paris: Dalloz, 1993).

DE LAMBERTERIE, I. Incidence des changements de circonstances sur les contrats delongue duree. In Le contrat d, aujourd, hui: Comparaisons Franco – anglaises, (Paris: L.G.D.J., 1987). P. 223 –s.

بشار عدنان ملكاوي، تأثر مبادئ العقد عند حلول أزمة سياسية- مثال الشرق الأوسط منذ 1945، رسالة دكتوراة، مترجمة إلى اللغة العربية، (فرنسا، 2001).

سليمان مرقس، الوافي في شرح القانون المدني -2- في الالتزامات 1987.

رغم اننا في الظاهر أمام حالة استثنائية تتمثل في تحقق القوة القاهرة او ظروف طارئة او حالة الضرورة، غير ان ما يلفت الانتباه هو انه يجب ابتداء ان يتم الاشتراط على طبيعة عمل محدد في عقد العمل، فان لم يرد في عقد العمل تقييد لطبيعة العمل فان صاحب العمل يستطيع ان يلزم العامل بأعمال مختلفة. اي بمعنى اخر فان الاستثناء لوجود حالة الضرورة او حاله القوة القاهرة لا يتحقق الا إذا تم تحديد طبيعة العمل في عقد العمل. وخلافا لذلك سواء بتحققها او بغير تحققها يستطيع صاحب العمل ان يلزم العامل بالقيام بأعمال مختلفة ومتعددة.

الفرع الثاني

المحافظة على ممتلكات وما يحوز صاحب العمل

نصت المادة 49 من قانون العمل الاردني على انه "إذا ثبت ان العامل قد تسبب في فقد او اتلاف ادوات او الات او منتجات يملكها او يحوزها صاحب العمل او كانت في عهدة العامل وكان ذلك ناشئ عن خطأ العامل او مخالفته تعليمات صاحب العمل فلصاحب العمل ان يقطع من اجر العامل قيمه الاشياء المفقودة او المتعلقة او كلفة اصلاحها على ان لا يزيد ما يقطع لهذا الغرض على اجل خمسة ايام في الشهر ولصاحب العمل حق اللجوء إلى المحاكم النظامية المختصة بالمطالبة بالتعويض عن الأضرار التي تسبب العامل بها".

نصت المادة الحادية والتسعون من نظام العمل السعودي على انه "إذا تسبب عامل في فقد او اتلاف او تدمير الآلات او منتجات يملكها صاحب العمل وهي في عهده وكان ذلك ناشئ عن خطأ العامل او مخالفته تعليمات صاحب العمل ولم يكن نتيجة لخطأ الغير او ناشئاً عن قوة القاهرة، فلصاحب العمل ان يقطع من اجر العامل المبلغ اللازم للإصلاح او إعادة الوضع الى ما كان عليه على ألا يزيد ما يقطع لهذا الغرض على اجر خمسة ايام في كل شهر،.....".

لسنا هنا بصدد الحديث في الاحكام التفصيلية للمادة 49 من قانون العمل الاردني وما يقابلها في نظام العمل السعودي على اعتبار ان هناك مسائل كثيرة جدا تتعلق في هذه المادة. لعل اهم ما يمكن ذكره هنا انه لا يجب ان تذكر هذه المادة على اعتبار انها صورة من صور الاقتطاعات من اجر العامل وانما ما هي صورة من صور التعويضات المدنية عن الأضرار التي نتجت من فعل العامل²⁶.

ما يلفت الانتباه هنا في إطار هذا البحث هو ان النصوص القانونية جاءت على عبارة يملكها او يحوزها صاحب العمل بالمطلق وان لم تكن موجودة في مكان العمل، ففي اي مكان تتواجد منتجات يملكها او يحوزها صاحب العمل او ادوات او الات وفقا لما ورد في النص فان العامل ملزم بالحفاظ عليها وعدم الحاق الضرر بها. يترتب على ذلك ان التبعية القانونية تمتد في هذه الصورة ليس فقط الى المواد او الآلات التي في عهدة العامل. وانما تشمل كل ما يملك ويحوز صاحب العمل وبالتالي لا تكون مخصصة في صورة المواد التي يستعملها العامل لأداء عمله وحسب. اضافته

²⁶أحمد أبو شنب، شرح قانون العمل الجديد، (عمان: دار الثقافة، 1999).
عبد الواحد كرم، قانون العمل في الأردن، المرجع السابق.
منصور العتوم، شرح قانون العمل الأردني، المرجع السابق.
سيد رمضان. الوسيط في شرح قانون العمل الأردني، المرجع السابق.
غالب الداودي. شرح قانون العمل. المرجع السابق.
عامر محمد علي. شرح قانون العمل الأردني، المرجع السابق.

الى ذلك أيضا فإن مكان وجود هذه الآلات والادوات ليس حصرا فقط في مكان العمل الذي يقوم به العامل عادة. وانما اي ممتلكات واية ادوات يملكها او يحوزها صاحب العمل وان كانت في مواقع مختلفة عن مكان العمل المخصص للعامل. فانه يكون هناك امتداد للتبعية القانونية بحيث انه يلزم العامل بالحفاظ على هذه الاشياء وعدم الحاقه الضرر بها.

الخاتمة

انطلق هذا العمل الملاحظة العلمية المتمثلة في السؤال القانوني حول امتداد التبعية القانونية في عقود العمل في نظام العمل السعودي وقانون العمل الأردني. تبنى قانون العمل الاردني ونظام العمل السعودي مع فوارق مبدأ الحق الأفضل. والذي من خلاله تتحقق صفةالقواعد الأمرة لقانون العمل وانه من النظام العام الحمائي. ويترتب على ذلك ان قانون العمل يعتبر هو الحد الاعلى للالتزامات والحد الأدنى للحقوق العمالية. تمتد التبعية القانونية بصورها مخالفة لطبيعة قواعد قانون العمل على انها من النظام العام الحمائي. فقد تخالف في بعض الاحوال مبدأ حق الأفضل.

تبين لنا انه هناك امتداد ظرفي زمني ومكاني للتبعية القانونية. يتمثل في حالة الاجازات، حيث يستطيع صاحب العمل ان يلزم العامل بمواعيد الإجازة وكيف واين يقضيها. ويمتد شرط حفظ اسرار العمل الى ما بعد انتهاء عقد العمل من حيث الزمان بحيث يبقى العامل ملزما بالاستناد الى عقد العمل بحفظ اسرار صاحب العمل، إذا طلع عليه اثناء عمله او بسببه. من الجانب الاخر وجدنا ايضا ان هناك امتداد مكاني للتبعية القانونية بحيث ان العامل اثناء خروجه وعودته من والى مكان العمل إذا ما وقعت عليه اصابة فإنها اصابه عمل ويعتبر الامتداد القانوني للتبعية القانونية لعقد العمل وفق هذه المدة الزمنية ووفق ذلك المكان. إذا كلف صاحب العمل العامل بان ينتقل الى مكان عمل أخر لتأدية عمله، فانه اثناء انتقاله في اي موقع يكون فيه يبقى خاضعا لأوامر صاحب العمل وادارته وتوجيهه.

من جانب اخر يقيد شرط عدم المنافسة العامل حتى بعد انتهاء عقد العمل بعدم منافسة صاحب العمل إذا كانت طبيعة عمله من شأنها ان تحقق الاضرار بمصالح مشروعة لصاحب العمل، رغم وجود قيود زمانية ومكانية وبطبيعة العمل حول هذا الشرط الا انه يمتد الى ما بعد الإنهاء الزماني لعقد العمل.

اما فيما يتعلق في الامتداد القانوني للتبعية القانونية من حيث الأشخاص، قد يحيل صاحب العمل بعض الاعمال أو بعض عناصر التبعية القانونية الى شخص اخر. بموجب ذلك يكون العامل ملزما بمطاعة أوامر ذلك الشخص على اعتبار انه يمثل صاحب العمل. أما فيما يتعلق بالخلف الخاص فقد يتم انتقال المنشأة العمالية الى صاحب عمل جديد سواء بالدمج او بالإرث او لأي سبب قانوني اخر. وتكون عقود العمل مستمرة بين العامل وتلك المنشأة العمالية. وبالتالي يترتب عليه الخضوع لأوامر صاحب العمل الجديد.

واخيرا فيما يتعلق بالامتداد القانوني الموضوعي للتبعية القانونية. فقد تتعرض المنشأة العمالية لحالات خاصة من قوة قاهرة او غيرها. مما يستوجب على العامل ان يخضع لأوامر صاحب العمل لدرء الاضرار التي قد تلحق بالمنشأة العمالية. او من خلال بعض الاعمال التي خصصها القانون بحيث يلزم العامل القيام بعمل مختلف عن عمله اختلافا بينا. واخيرا يترتب ايضا على العامل الالتزام بالمحافظة على ممتلكات صاحب العمل او ما يحوزها صاحب العمل في مكان العمل او خارجه.

مما تقدم يتبين لنا أن هناك خروج على مبدأ الحق الأفضل في حالة الامتداد القانوني للتبعية القانونية. غير أن هذا الامتداد مقيد بذاته وفق الظروف التي أدت إليه أو حماية لصاحب العمل وفق ضوابط قانونية.

المراجع

المراجع العربية:

أبو السعود، رمضان. شرح قانون العمل (المصري واللبناني) النظرية العامة لقانون العمل. الدار الجامعية للطباعة والنشر. 1983.

أبو شنب، أحمد. شرح قانون العمل الأردني الجديد. مكتبة دار الثقافة عمان – الأردن. 1999.

الأهواني، حسام الدين. شرح قانون العمل. دار النهضة العربية. 1991.

ايت افتان، نادية. شرط عدم المنافسة بين حماية المصلحة المشروعة للمؤسسة وحرية العمل. جامعة أمحمد بوقرة بومرداس.

خليفة، عبدالعزيز. الأحكام العامة لعقد العمل الفردي. منشأة دار المعارف. الاسكندرية. 2004

داغي، علي محي الدين علي. 1985، مبدأ الرضا في العقود، دراسة مقارنة في الفقه الإسلامي والفقه المدني "الروماني والفرنسي والإنجليزي والمصري والعراقي: ج 1، دار البشائر الإسلامية، بيروت – لبنان.

الداودي، غالب. شرح قانون العمل الأردني – دراسة مقارنة. إربد- مطبعة سيرين – الأردن ط1، 1999.

الداودي، غالب. شرح قانون العمل الأردني. دار وائل – عمان – الأردن. 1999.

الداودي، غالب. شرح قانون العمل. دار وائل. عمان – الأردن. 2004.

الدريني، نشأت إبراهيم. 1982، التراضي في العقود والمبادلات المالية، دار الشروق- جدة- السعودية.

رمضان، سيد. الوسيط في شرح قانون العمل الأردني. دار الثقافة. عمان – الأردن. 2004.

السنهوري، عبد الرزاق. الوسيط في شرح القانون المدني. ج 7. دار النهضة العربية. 1964.

العتوم، منصور إبراهيم. شرح قانون العمل الأردني (دراسة مقارنة) ط2. 1992.

علي، عامر محمد. شرح قانون العمل الأردني. المركز القومي للنشر. إربد – الأردن. 1999.

غزال، حمود. الشرط الاتفاقي بالالتزام بعدم المنافسة. مجلة جامعة تشرين. العلوم الاقتصادية والقانونية. مجلد38، عدد1، ص: 53. 2016.

قلعة جي، عبد الحفيظ محمد عبدو رواس. بطلان العقد في الفقه الاسلامي. مجلة الحقوق. مجلس النشر العلمي – جامعة الكويت العدد 2. 2004.

الكتبي، احمد، المسؤولية الجنائية الناشئة عن إغشاء السر المهني. مجلة جامعة الشارقة للعلوم القانونية. مجلد16 عدد2 . ديسمبر 2019 ص 301 و ما بعدها.

كرم، عبد الواحد. قانون العمل في القانون الأردني. عمان: دار الثقافة 1998.

كيرة، حسن. أصول قانون العمل (عقد العمل). دار المعارف. الاسكندرية 1979.

مرقس، سليمان. الوافي في شرح القانون المدني -2- في الالتزامات 1987.

ملكوي، بشار عدنان. العلاقة بين الإكراه ونظرية السبب في القانون المدني الأردني. منشور. مجلة دراسات. الجامعة الأردنية. 2007.

ملكوي، بشار عدنان. الوجيز في شرح القانون المدني الأردني نظرية العقد. العدد رقم (1) سلسلة اعراف عن العلمية...القانونية. (عام 2004).

ملكوي، بشار عدنان. أهم المبادئ القانونية التي تحكم عقد العمل الفردي في قانون العمل الأردني. سلسلة إعراف عن العلمية القانونية. عدد (5). دار وائل. عمان - الأردن. 2005.

ملكوي، بشار عدنان. تأثر مبادئ العقد عند حلول أزمة سياسية. مثال الشرق الأوسط منذ 1945. رسالة دكتوراه. فرنسا 2001، مترجمة إلى اللغة العربية.

ملكوي، بشار عدنان. مبدأ المشروعية في عقد العمل في قانون العمل الأردني. مجلة دراسات. الجامعة الأردنية. الشريعة والقانون. مجلد (30) عدد (2). 2003.

ملكوي، بشار عدنان. معجم التعريف بمصطلحات القانون. لا يوجد دار نشر. عمان - الأردن. 2016.

ملكوي، بشار عدنان. معيار التبعية القانونية والمركز القانوني في قانون العمل الأردني. منشور/ مجلة دراسات الجامعة الأردنية. علوم الشريعة والقانون. العدد (1) المجلد 32 صفحة 98. عام 2005.

ملكوي، بشار عدنان. نظرية السبب في العقد في القانون المدني الاردني والبحريني. منشور مجلة القانون -جامعة البحرين

الوليدات، عبد الرحمن. الحماية الجزائية للأسرار المهنية في القانون الأردني. رسالة ماجستير. جامعة الشرق الأوسط. عمان-الأردن. 2010.

القرارات القضائية:

تميز حقوق 67/89 مجلة نقابة المحامين 1967 ص 479

تميز حقوق 68/271 مجلة نقابة المحامين 1967 ص 1003

تميز حقوق 68/17 مجلة نقابة المحامين 1968 ص 1460

تميز حقوق 69/195 مجلة نقابة المحامين 1969 ص 942

المراجع الأجنبية:

ALBIGES, Ch. De 1, equite en droit prive. L.G.D.J. 2000. p 195-200.

AZWMA, J. Le droit francais de la concurrence. PUF, 2em ed. 1989.

- CORNU, G. et autres. Vocabulaire Juridique. Dalloz. 1998.
- DE LAMBERTERIE, I. Incidence des changements de circonstances sur les contrats de longue duree. In Le contrat d, aujourd, hui: Comparaisons Franco – anglaises, L.G.D.J. 1987. p 223 –s.
- DESGORCES, R. La Bonne foi dans le droit des contrats:role actuel et perspectives. Paris II. 1992
- GAUDU, Francois et VATINET, Raymonde. Les contrats du travail. Traite des contrats. Sous la direction de GHESTIN, J, L.G.D.J. 2001. P. 28
- GAVDV. F. et VATINET, R. Les contrats de travail Traits des contrats. L.G.D.J. 2001.
- GHESTIN. J. Traite du droit civil, les obligations, le contrat, la formation. L.G.D.J. 1993.
- Malkawi, Bashar Adnan.Restrictions of Legal Subordination. European Journal of Social Sciences. Volume 31 Issue 1.
- Malkawi, Bashar Adnan. The Compatibility Estimation of Compensation in the Jordanian Labor Law with the General Provisions in the Jordanian Civil Code. Research Journal of International Studies. 2013.
- NERSON, R. "La volonte de contracter" in melanges.
- PANSIER. F.J. Droit du travail. Liter. 2e ed. 2000.
- R. SECRETAN, Universite de LAUSANNE, 1964. p 209.
- RENET, Th. L'ordre public a la fin du Xxesiècle. Acte colloque. Dalloz. 1996
- RIEG, A. Le role de La volonte dans lactejaridique en droit civil franccais et allemand. L.G.D.J. 1961. p 533.
- RIPERT,G. La regle morale dans les obligations civiles. L. G. D. J. 1949.
- TERRE, fr. Et eutres. Droit civil, les obligations, 5e ed. Dalloz. 1993