

المحاضرة الخامسة والعشرون

محافظة العامل على الأموال التي في عهده

يقتضي قيام العامل في عمله أن يكون في مكان العمل، أذ توجد العديد من الاموال التي يمتلكها صاحب العمل او تكون تحت ادارته لأغراض تنفيذ وتدخل ضمن نطاق ذلك، الأدوات والمكائن والأبنية ووسائل النقل والمواد الأولية والسلع المنتجة والتي تكون قيد الإنتاج ، كما أنه من الناحية أخرى يقتضي أداء العمل أن يسلم العامل بعضا من المعدات والمواد التي تكون من مستلزمات عمله ، كل هذا قد يكون عرضة للاضرار ناشئة عن خطأ العامل العمدي او غير العمدي ويفترض حسن النية في تنفيذ العقود أن يقوم العامل بالمحافظة والصيانة لهذه الأموال ، وقد نصت المادة (42/ ثانيا/ ب) على انه : الحفاظ على ممتلكات صاحب العمل الموضوعه في عهده وعدم الاحتفاظ لنفسه باي سجلات او سندات أو اوراق تخص العمل. ومن هذا نستنتج النتيجتين التاليتين :

أولا : الحفاظ على ممتلكات صاحب العمل الموضوعه في عهده العامل: ومن هذا النص يمكن أن نستنتج التالي:
أ-التزام العامل بالمحافظة على اموال صاحب العمل ، وهذا الالتزام تفرضه القواعد العامة ليس على العامل فقط وإنما على الكافة، اذ لا يجوز أن يلحق أي شخص ضررا بأموال مملوكة للغير.

ب-أن الالتزام بالمحافظة على اموال صاحب العمل يكون على وفق المبادئ العامة ضمن متطلبات العمل، ونصه العناية المطلوبة لأداء العمل هي درجة (عناية الشخص المعتاد)، وتبعاً لذلك فإن ما يسلم للعامل من أموال تقتضي الحفاظ عليها بدرجة عناية الشخص المعتاد، وتبعاً يكون ذلك ليس من النظام العام أي بالإمكان الاتفاق على خلاف ذلك زيادة أو نقصانا ، صراحة أم ضمناً .

ثانياً: عدم احتفاظ العامل لنفسه باي من السجلات أو السندات أو الأوراق التي تخص العمل .

والسبب في هذا يعود إلى إمكانية احتمال أساءة استخدام وثائق العمل وأوراقه سواء من قبل العامل أو بالتواطؤ مع الغير أو ربما يكون بقصد تفويت الفرصة على صاحب العمل بحرمانه من استعمال وثائقه في الوقت الذي يكون بحاجة إلى استعمالها إستحقاقاً لحق ، او حصولاً على فدية.

ثالثاً: تعويض صاحب العمل:

تقرير مسؤولية العامل عن الضرر الذي يلحق بصاحب العمل وتعويض ينفق مع ما تقضي به القواعد العامة في المسؤولية المدنية سواء اكان تعويضاً بالتراضي أم التقاضي، على أن لا تخالف القواعد التالية:

لا يجوز الحجز على الأجر إلا بموجب حكم قضائي بات.

لا يجوز أن تزيد مجموع الاستقطاعات على 20% من اجر العامل إذا كان ما يتقاضاه أقل من ثلاثة أضعاف الحد الأدنى للأجور و تكون بنسبة 30% من الأجر إذا زاد اجره عن الحد الأدنى للأجور.

لا تخضع لأية فائدة الديون المترتبة لصاحب العمل في ذمة العامل.

الالتزامات المتفرعة عن مبدأ حسن النية

تقتضي القواعد العامل في القانون المدني بأن تنفيذ العقود يجب أن يكون بطريقة تتفق مع ما يوجبه حسن النية، وترتب الفقرة الثانية من المادة 50 بعد المائة (١٥٠) أنه :

((لا يقتصر العقد على إلزام المتعاقد بما ورد فيه، ولكن يتناول أيضاً ما هو من مستلزماته على وفق القانون والعرف والعدالة بحسب طبيعة الالتزام ((، وهذا الالتزام في تنفيذ عقد العمل، ويبدو أكثر ضرورة، بالنظر لطبيعة علاقة العمل وما تتميز به من طابع شخصي ، إذ تظهر منه شخصية العامل بالذات ذات أهمية بالنسبة لصاحب العمل يعده محل ثقته، ونستخلص من هذه التطبيقات التالية:

أولاً : التزام العامل بعدم تعريض مصالح صاحب العمل المادية إلى ما يلحق الضرر بها ومن ذلك:

١- ألتزام العامل بعدم استخدام ماكينة او جهاز او وآلة لم يكلف باستعمالها من قبل صاحب العمل وذلك وفق المادة (42 /ثانيا/ ل) ، ومبررات ذلك تعود إلى أن استخدام العامة لآلة غير مكلف باستعمالها قد يكون لدوافع ذاتية لا لمصلحة العمل . أو أن يقدم العامل على استعمالها وهو غير مؤهل فنيًا لذلك مما قد يعرضها إلى أضرار، أو ربما يعرض العامل ذاته أو مكان العمل أو الآخرين إلى مخاطر ناشئة عن حوادث قد يتسبب بها العامل الغير المؤهل.

٢-التزام العامل في الامتناع عن قبول أية عمولة او غيرها من الوكلاء او المقاولين المتعاقدين مع صاحب العمل إلا بعلمه موافقته على وفق المادة (42 / ثانيًا / ي) من القانون النافذ، وعلى أن توضع تلك الأموال في صندوق خاص وتوزع بالتساوي على العمال بإشراف صاحب العمل ويعد من مميزات الأجور.

ويبدو أن المشرع قد أراد أن يبعد العامل عن خطر الوقوع تحت التأثير المباشر لأشخاص غير صاحب العمل مما قد يدفعه إلى أتيان افعال لا تتفق مع التزاماته العقدية وفي ذلك تعد العطية رشوة يقصد بها محاباة مقدمها على حساب صاحب العمل كما أنه من جهة أخرى سوف يحقق العدالة بين العمال إذا تمت بعلمه وجمعت ووزعت فيما بينهم بالتساوي.

٣-عدم استقبال أي شخص في مكان العمل إلا بموافقة صاحب العمل وطبقا لنص المادة (42 / ثانيا / ط) من القانون النافذ ان صاحب العمل يستطيع منع العامل من استقبال أي شخص الا بموافقته وذلك بغية تحقيق الأمانة في العمل بعدم استغلال وقت العمل للمسائل الخاصة بالعامل في حين يقع عليه الالتزام بالحفاظ على وقته فقط لأداء العمل كما أنه من ناحية أخرى فإن الشخص الذي يستقبله العامل قد يخرق الأمن في المشروع سواء من ناحية إثارة المشاكل أو تهديد أم أمانة أم سرقة مما يهدد بتوقف العمل في المشروع أم خسارة مادية لصاحب العمل.

٤-التزام العامل في مواعيد الحضور والانصراف و مدة الراحة حسب ما ينص عليه نظام العمل لما يشكله إخلال العامل ذلك من خسارة لوقت العمل الذي يؤدي فيه التزامه والذي يستحصل على أساسه الأجر مما يستدعي خسارة مادية لصاحب العمل وعدم استحصاله جهد العامل وإنتاجه نظير ما قدمه .

ثانيا :التزام العامل بعدم الإخلال بأمن وسلامة مكان العمل اذ يقتضي مبدأ حسن النية أن يقوم العامل بكل ما من شأنه أن يحقق أمن وسلامة مكان العمل ويجنبه الكوارث ومخاطر العمل على قدر الإمكان ومن ذلك التطبيقات التالية:

١- أن لا يحضر إلى العمل في حالة سكر بين أو تحت تأثير المخدرات ومرجع ذلك أن هذا العامل سوف يكون فاقدا للتقدير السليم للأمر مما يضعف إنضباطه ويجعل من سلوكه خطرا عليه شخصيا وعلى زملائه وقد يصيب بالضرر مصالح صاحب العمل و الخطر كما يبدو ذلك في قدوم العامل إلى مكان العمل وهو تحت تأثير المخدر أو المسكر الذي تناوله خارج موقع العمل فكيف يتناوله في موقع العمل.

٢- أن لا يحمل السلاح في مكان العمل الا إذا كانت طبيعة العمل تقتضي ذلك ويكون مرخص له قانونيا على وفق المادة (42 / ثانيا / ز) فإن خطر حمل السلاح في مكان العمل مرده إلى الخطر الناشئ عن وجود السلاح في مكان العمل بحوزة العمال و الخشية من قيام العامل باستعماله ضد زملائه أو صاحب العمل على نحو يخل بالأمن والطمأنينة الضروريين لأجواء العمل الا انه يصبح حمل السلاح امرا مشروعاً بتوفير الشرطين التاليين:
أ-إن عمل العامل يقتضي حمل السلاح كان يكون حارساً ليليا او من الشركات الأمنية.

ب- إن يكون مصرحا له قانونا حمل السلاح أي بحصوله على الرخص الخاصة بحمل السلاح و الصادرة من الجهات الأمنية المختصة.

٣- أن لا يعقد اجتماعات داخل مكان العمل دون موافقة العمل والجهة النقابية المختصة ولأمر نقابية بحتة.

والغرض من ذلك هو عدم تمكين العامل من المشاركة في تنظيم اجتماع داخل مكان العمل يهدد أمنه و سلامته واستثنى من الحظر الاجتماع المرخص به وحدد جهات الترخيص بصاحب العمل والجهة النقابية المختصة كما انه حدد الأغراض لكونها تجري لأمر نقابية بحتة لا ان ينزع الاجتماع للتحويل إلى اجتماع سياسي او ديني على الرغم من أن المشرع قد اعترف بحق العمال في الإضراب إلا أنه يكون فقط (للإضراب المشروع) على وفق نصوص مقيدة في قانون العمل.

ثالثا: التزام العامل بعدم إفشاء أي اسرار يطلع عليها بحكم عمله و إذ يحضر القانون على العامل إفشاء الأسرار التي يطلع عليها بحكم عمله فإننا نجد أن المشرع في نص المادة (909 / ١ / هـ) قانون مدني نص على انه على العامل أن (يحتفظ بأسرار رب العمل الصناعية والتجارية حتى بعد انقضاء العقد) و لغرض تحديد المقصود في الأسرار التي يطلع عليها بحكم العمل فإننا نشير إلى أنه ليس كل ما يطلع عليه العامل من معلومات تعد سرا إذا قد تكون المعلومات معروفة لدى الجميع ويترتب على ذلك أن إذاعة المعلومات بأية طريقة لا تعد إخلالاً بالالتزام.

على وفق لنص المادة (42 / ثانيا / ج) فإن أية معلومات تصل إلى العامل أثناء عمله ولا تكون معلومة لدى الغير تعد سراً للعمل وبذلك تطلق المادة وتوسع التزام العامل (بعكس القانون المدني)، ويكون التزام العامل ممتداً على وفق أحكام القانون المدني (أثناء تنفيذ العقد) و (بعد انقضائه) لان إذاعتها تؤدي إلى الإضرار بصاحب العمل و سمعته ويلاحظ أن استخدام العامل لما يطلع عليه من أسرار لاستخدامه الخاص لا يعد إفشاء للأسرار مالم يكن قد وقع شرط عدم المنافسة مع صاحب العمل، وأيضا نود أن نشير إلى انه إفشاء أسرار العمل للجهات الرسمية (كالشرطة وضرائب) لا يعد إخلالاً بالتزام العامل تجاه صاحب العمل، أما إذا تم الإفشاء للغير

فيترتب حق لصاحب العمل بمطالبة العامل لتعويض عن الضرر الذي يلحقه على وفق المادة (٢/ 909) من القانون المدني العراقي.