

محاضرة ٩ / التزامات العامل (حقوق صاحب العمل)

عقد العمل من العقود الملزمة للجانبين ، ويقصد بذلك أنه يرتب حقوقا والتزامات متبادلة في ذمة كل من طرفيه – صاحب العمل والعامل.

التساؤل الذي يتبادر الى الذهن هو هل وردت التزامات العامل في نظام العمل على سبيل المثال أم الحصر؟

وردت على سبيل المثال ، وليست على سبيل الحصر يترتب على ذلك:

أنه يجوز الاتفاق بين العامل وصاحب العمل على اضافة التزامات أخرى غير المنصوص عليها في نظام العمل، وهو اتفاق يقع صحيحاً من الناحية القانونية ، متى استجمع الشروط اللازمة لمشروعيته القانونية، من حيث عدم مخالفته للنظام أو الآداب وعدم تعريض العامل للخطر.

التزامات العامل:

١/ التزام العامل بأداء العمل :

التزام العامل بأداء العمل بنفسه

التزام العامل بأداء العمل المتفق عليه

العناية المطلوب من العامل بذلها

٢/ الالتزام بطاعة أوامر صاحب العمل

٣/ الالتزام بالمحافظة على أسرار العمل

٤/ الالتزام الاتفاقي بعدم المنافسة

أولاً: التزام العامل بأداء العمل:

يعد من أهم الالتزامات التي ينشأها عقد العمل في ذمة العامل

عناصر هذا الالتزام:

١- التزام العامل بأن يؤدي العمل بنفسه طبقاً لتوجيه وإشراف صاحب العمل.

٢- التزام العامل بأداء العمل المتفق عليه.

٣- التزام العامل ببذل عناية الشخص المعتاد في تأديته لهذا العمل

١/ التزام العامل بأداء العمل بنفسه:

يعد عقد العمل من العقود ذات الاعتبار الشخصي، أي أن شخصية العامل محل اعتبار في عقد العمل بكل ما تمثله من كفاءة وخبرة وغير ذلك من الصفات الأخرى الجوهرية التي دفعت صاحب العمل للتعاقد معه **ويترتب على ذلك:**

التزام العامل بأداء العمل بنفسه ، ألن ذلك يعد تطبيقاً منطقياً ومباشراً لعلاقة التبعية التي تربطه بصاحب العمل، والتي تحرم على العامل إحلال غيره محله في أداء العمل المكلف به في مواجهة صاحب العمل، وال حتى أن يستعين بالغير في أدائه، دون موافقة صاحب العمل.

هل يجوز لصاحب العمل مطالبة العامل بإحلال غيره محله في أداء عمله؟ لا يجوز

هل يجوز لصاحب العمل إذا استحال على العامل تنفيذ التزامه بأداء العمل، أن ينفذ هذا الالتزام على نفقة العامل؟ الا يجوز لان عقد العمل في هذه الحالة يفسخ بقوة القانون بسبب استحالة التنفيذ.

يترتب على وفاة العامل انتهاء عقد العمل، ولا يجوز لصاحب العمل مطالبة الورثة بالحلول محل مورثهم في تنفيذ الالتزام بأداء العمل

وإذا كان عقد العمل من العقود ذات الاعتبار الشخصي، إلا أن هذه الصفة ليست متعلقة بالنظام العام ولكنها مقررة فقط لمصلحة صاحب العمل

ومن ثم:

١/ يجوز الاتفاق صراحة أو ضمناً على ما يخالفها بكل ما يترتب على هذا الاتفاق من نتائج

٢/ يمكن التغاضي عن الطابع الشخصي لأداء العمل المكلف به العامل إذا كان العرف قد جرى على ذلك - كما هو الحال في استعانة بواب العمارة بأولاده في القيام بأعمال النظافة أثناء سريان عقد العمل، أو خلال اجازته السنوية.

وهذا الغير الذي يستعين به العامل في أداء العمل، يكون تابعاً للعامل وليس لصاحب العمل، إلا إذا ظهر من ظروف التعاقد، موافقة صاحب العمل على ذلك ففي هذه الحالة يكتسب الغير وصف العامل ويصبح تابعاً لصاحب العمل.

هل شخصية صاحب العمل محل اعتبار في عقد العمل؟

الأصل أن، شخصية صاحب العمل ليست كذلك، والدليل على ذلك أن عقد العمل ال ينتهي بوفاة صاحب العمل، ألن هذا العقد يرتبط بالنشاط الاقتصادي للمنشأة وليس بصاحب العمل، ما لم تكن شخصية صاحب العمل قد روعيت في العقد، في هذه الحالة ال يكون لصاحب العمل إحالة حقه قبل العامل إلا بموافقة هذا الأخير.

٢/ التزام العامل بأداء العمل المتفق عليه:

الأصل: لا يلتزم العامل إلا بأداء العمل المتفق عليه سواء في عقد العمل أو في اللائحة تتضمن توصيفا للوظائف.

هل يجوز لصاحب العمل تكليف العامل بالقيام بعمل غير العمل المتفق عليه؟ يجوز

١/ إذا دعت الضرورة إلى ذلك منعا لوقوع حادث أو الإصلاح ما نشأ عنه على أن يكون بصفة مؤقتة، ولمدة ال تتجاوز ثالثين يوماً في السنة.

٢/ إذا كان العمل الجديد لا يختلف اختلافا جوهريا عن العمل الأصلي، بشرط عدم المساس بحقوقه المادية.

الحالات التي يجوز فيها لصاحب العمل أن يعدل عقد العمل :

التعديل الاتفاقي / التعديل بالإرادة المنفردة لصاحب العمل

-التعديل الاتفاقي:

يتعين أن يكون اتفاق صاحب العمل والعامل، على هذا التعديل مكتوب حتى يسهل اثبات حصوله عند انكاره. والكتابة للأثبات، ومن ثم فإن هذا الاتفاق قد يكون اتفاقاً صريحاً على التعديل وقد يكون ضمناً يستفاد من استمرار العامل في تنفيذ العمل دون تحفظ أو انقطاع أو احتجاج على تنفيذ الالتزامات العقدية بعد التعديل.

ولا يجوز تعديل العقد إلا باتفاق الطرفين أو للأسباب التي يقررها القانون .

التعديل بالإرادة المنفردة لصاحب العمل:

هل يجوز لصاحب العمل أن يكلف العامل بعمل غير المتفق عليه ؟

يجوز في حالتين هما :

١/ حالة الضرورية

٢/ حالة عدم الاختلاف الجوهرى بين العمل المتفق عليه و العمل الجديد.

حالة الضرورة :

تتوافر إذا كان العمل يستهدف منع وقوع حادث أو إصلاح ما نشأ عنه من أضرار بحد أقصى ثلاثين يوم في السنة. وتقتضى تكاتف جهود جميع العاملين بالمنشأة لمنع ما قد تتسبب فيه من حوادث أو الإصلاح ما ينشأ عنها من أضرار. حتى ولو أدى ذلك إلى تكليف العامل بعمل يختلف عن العمل المتفق عليه اختلافاً جوهرياً يلتزم العامل بطاعة أوامر صاحب العمل بشأن هذا التغيير، وإلا عد ممتنعاً عن تنفيذ التزاماته، وكان من حق صاحب العمل توقيع الجزاء عليه.

من يقع عليه عبء اثبات حالة الضرورة؟

يقع على عاتق صاحب العمل حتى يتمكن من تكليف العامل بعمل غير المتفق عليه ويختلف عنه اختلافاً جوهرياً ويلتزم أيضاً بإثبات أن تغيير العمل المتفق عليه كان أمراً إلزامياً لمواجهة حالة الضرورة أو الإصلاح ما نجم عنها.

ماذا لو عجز عن الإثبات؟

لا يمكنه فرض هذا التغيير على العامل دون موافقته، وإن امتنع العامل عن القيام بالعمل الجديد ففصله صاحب العمل فإن هذا الفصل يكون بغير مبرر مشروع.

حالة التعديل غير الجوهري للعمل المتفق عليه

هل يجوز لصاحب العمل أن يعدل بإرادته المنفردة العمل المتفق عليه دون موافقة العامل؟

يجوز إذا توافرت الشروط الآتية:

١/ أن يكون التعديل غير جوهري أي يترتب عليه إدخال تغيير بسيط على مركز العامل

ماذا لو ترتب عليه تغيير كبير في مركز العامل يعدل من التعديلات الجوهرية التي لا يملكها صاحب العمل ، بغير موافقة العامل وفي غير حالات الضرورة أو القوة القاهرة

٢/ أن تقتضيه مصلحة العمل وهو ما يمكن تأسيسه على قاعدة عدم جواز التعسف في استعمال الحق العامل هو الذي يتحمل عبء إثبات أن مصلحة العمل لم تكن تتطلب إجراء هذا التغيير وأن صاحب العمل إنما قام به بسوء نية قاصدا الأضرار به.

٣/ ألا يترتب على التعديل مساس بالحقوق المادية للعامل لأن كل تعديل يمس حق من حقوق العامل المادية، يعد تعديلاً جوهرياً وهو ما لا يجوز لصاحب العمل إجرائه بإرادته المنفردة

ماذا لو لم يتفق المتعاقدين على تحديد مكان العمل عند إبرام العقد؟

إذا كان للمنشأة عدة فروع - يجوز لصاحب العمل وإيراداته المنفردة تحديد مكان العمل من بين هذه الفروع عند بداية تنفيذ العقد، ويكون له الحق في نقل العامل من فرع إلى آخر أثناء تنفيذ العقد ، إذا اقتضت مصلحة العمل ذلك.

٣/ العناية المطلوب من العامل بذلها:

ما العناية التي يتعين على العامل أن يبذلها في تأديته لعمله؟

عناية الشخص المعتاد، ، من نفس فئة العمال التي ينتمي إليها العامل بخبرته ومهارته.

ماذا لو نزل عن هذا القدر؟ تنعقد مسئوليته

هل يستطيع صاحب العمل مطالبة العامل ببذل درجة أكبر من عناية الرجل المعتاد الأصل ال يجوز .استثناءا يجوز إذا اتفق صاحب العمل مع العامل على بذل عناية الشخص الحريص .

ثانياً: الالتزام بطاعة أوامر صاحب العمل الخاصة بالعمل المتفق عليه

لكي يلتزم العامل بتنفيذ أوامر صاحب العمل، ينبغي توافر الشروط الآتية :

- ١/ أن تنطوي على مخالفة للعقد أو النظام أو الآداب فلا يجوز لصاحب العمل أن يأمر العامل بتنفيذ تعليمات بالمخالفة لما تم الاتفاق عليه، إلا إذا كان هذا الأمر يفرضه النظام، واللائحة الداخلية لتنظيم العمل.
- ٢/ ألا يترتب على تنفيذها تعرض العامل للخطر حتى ولو كانت هذه الأوامر تتعلق بالعمل المتفق عليه ولم تكن بها مخالفة لما تم الاتفاق عليه في العقد أو في اللائحة العمل.
- ٣/ أن تتعلق بالعمل المتفق عليه ألن تبعية العامل لصاحب العمل، وهي أساس هذا الالتزام تنحصر في حدود العمل المتفق عليه فقط أما خارج نطاق العمل فال يملك صاحب العمل توجيه الأوامر ، إلا إذا كان السلوك الشخصي للعامل للزم لحسن أداء العمل.

ثالثاً: الالتزام بالمحافظة على أسرار العمل

يشمل كافة الأسرار التي وقف عليها العامل بسبب وظيفته، والتي يؤدي إفشاؤها إلى إلحاق ضرر بصاحب العمل ، بغض النظر عن طبيعة هذه الأسرار

هل يقتصر الالتزام على فترة بقاء العامل في خدمة صاحب العمل؟

لا بل يمتد إلى ما بعد انتهاء عقد العمل لان مصلحة صاحب العمل بعد انتهاء العقد تكون أدهى للحماية وخاصة في الحالات التي ينتهي فيها عقد العمل نتيجة لخالف بين العامل وبين صاحب العمل.

العلة من الحظر حماية مصالح صاحب العمل عن طريق منع تسرب أسرار العمل للغير

الالتزام الاتفاقي بعدم المنافسة

هل يجوز لصاحب العمل تضمين العقد شرطاً، يتمكن بمقتضاه من حرمان العامل من ممارسة نفس النشاط الذي يباشره أو أي نشاط مرتبط به أو مماثل له بعد انتهاء العقد؟

لصاحب العمل أن يضمن عقد العمل شرطاً يمنع العامل بمقتضاه من منافسته بعد انقضاء عقد العمل. **بشروط معينة هي:**

شروط صحة الاتفاق بعدم المنافسة:

١/ ان يكون الشرط ثابتاً بالكتابة يكفي أية كتابة يستفاد منها وجود هذا الالتزام الاتفاقي

٢/ بلوغ العامل سن الرشد (١٨ سنة هجرية). حتى يتمكن من إدراك خطورة الآثار المترتبة على الشرط.

العبرة ببلوغ العامل سن الرشد وقت إبرامه شرط عدم المنافسة، وليس وقت إبرام العقد. **ماذا لو تخلف الشرط؟**

ترتب على ذلك قابلية شرط عدم المنافسة فقط للإبطال لمصلحة العامل القاصر ، دون أن يلحق الإبطال بعقد العمل

٣/ أن تكون لصاحب العمل مصلحة مشروعة في اشتراطه تعد المصلحة متوافرة في الحالات التي يكون فيها العامل شاغلاً لوظيفة تمكنه من معرفة عملاء صاحب العمل أو تمكنه من معرفة سر أعماله.

٤/ أن يكون الشرط محدد من حيث:

- الزمان : الحد الأقصى للمدة التي يلتزم خلالها العامل بعدم منافسة صاحب العمل هي سنتين تبدأ من تاريخ انتهاء العالقة بينهما.

- المكان: أي النطاق الذي يباشر فيه صاحب العمل نشاطه.

- نوع العمل: أي يقتصر المنع على الأعمال التي يباشرها صاحب العمل والا وقع هذا الشرط باطلاً دون أن يترتب على ذلك بطلان عقد العمل نفسه.

٥- ألا يتضمن الاتفاق على عدم المنافسة شرطا جزائيا مبالغا فيه .

ماذا لو اقترن شرط عدم المنافسة بشرط جزائي مبالغ فيه؟

يتم تخفيض قيمة الشرط الجزائي إلى الحدود المعقولة ليتناسب مع التنفيذ دون أن ينال ذلك من صحة الاتفاق على عدم المنافسة ودون أن يصل الأمر إلى حد الحكم ببطلان الشرط الجزائي نفسه

وقد حددت الفقرة الثانية من المادة ٨٣ / عمل شروط الاتفاق على عدم إفشاء الأسرار على النحو التالي :

الشرط الاول : أن تتوفر المصلحة الجدية لصاحب العمل .

الشرط الثاني: أن يكون الشرط محددًا من حيث الزمان والمكان ونوع العمل وبذلك يكون النص قد وضع لمشروعيته الشرط حدود ثلاثة : زمان ، مكان، ثم حد يتعلق بنوع العمل أولا التحديد الزمني ثانيا التحديد المكاني ثالثا التحديد من حيث نوع العمل

الشرط الثالث : أن يكون الشرط ثابتا بالكتابة .

مضمون التزامات العامل:

قد حددت هذه الالتزامات المادة ٦٥ / عمل و التي يجري نصها على النحو التالي: بالإضافة الى الواجبات المنصوص عليها في هذا النظام و اللوائح و القرارات الصادرة تطبيقا له يجب على العامل:

١/ أن ينجز العمل وفقا ل اصول المهنة ووفق تعليمات صاحب العمل إذا لم يكن في هذه التعليمات ما يخالف العقد أو النظام أو الآداب العامة ولم يكن في تنفيذها ما يعرض للخطر .

٢/ أن يعتني عناية كافية بالألات و الأدوات و المهمات و الخامات المملوكة لصاحب العمل الموضوعة تحت تصرفه أو التي تكون في عهده وأن يعيد الى صاحب العمل المواد غير المستهلكة .

٣/ أن يلتزم حسن السلوك و الأخلاق أثناء العمل.

٤/ أن يقدم كل عون و مساعدة دون أن يشترط لذلك أجرا اضافيا في حالات الكوارث و الاخطار التي تهدد سلامة مكان العمل أو الأشخاص العاملين فيه.

٥/ أن يتقدم وفقا لطلب صاحب العمل للفحوص الطبية التي يرغب في إجرائها عليه قبل الالتحاق بالعمل أو إثناءه للتحقق من خلوة من الامراض المهنية أو السارية

٦/ أن يحفظ الأسرار الفنية و التجارية و الصناعية للمواد التي ينتجها أو التي أسهم في إنتاجها بصورة مباشرة أو غير مباشرة وجميع الأسرار المهنية المتعلقة بالعمل أو المنشأة التي من شأن إفشائها الإضرار بمصلحة صاحب العمل.

وباستقرار هذا النص يتضح أن هذه الالتزامات وردت على سبيل المثال لا الحصر ومن ثم يجوز الاتفاق بين صاحب العمل و العامل على إضافة التزامات أخرى بموجب عقد العمل أو لائحة تنظيم العمل غير تلك المنصوص عليها في نظام العمل بشرط ألا تخالف النظام العام أو الآداب العامة ولم يكن في تنفيذها ما يعرض للخطر و ترتيبا على ذلك قررت الهيئة العليا لتسوية الخلافات العمالية أن (الاصل أن عقد العمل هو الذي يحدد حقوق و التزامات طرفيه شريطة ألا تخالف ما ورد من قواعد و أحكام في نظام العمل) قرار الهيئة العليا رقم ٨٣٧ / ٢ / ٤٣٢ بتاريخ ١٤٣٢/١/١٢

ويمكن إجمال التزامات العامل في خمسة التزامات وهي: التزام العامل بأداء العمل و الالتزام بطاعة أوامر و تعليمات صاحب العمل و المحافظة على أسرار العمل و الواقع أن هذا الالتزام قد لا يكفي لحماية صاحب العمل مما قد يؤدي الى تضمين العقد شرطا يمنع العامل من منافسة صاحب العمل بعد انتهاء العقد و بالإضافة الى ذلك قد تقع على العامل التزامات تتعلق بالاختراعات التي يتوصل إليها أثناء العمل.

تعديل العمل المتفق عليه

نستعرض فيما يلي الحالات التي يجوز فيها لصاحب العمل تكليف العامل بعمل غير المتفق عليه وبدون موافقته :

١/ حالة الضرورة أو القوة القاهرة

يعبر نظام العمل حالة الضرورة أو القوة القاهرة مبررا يخول صاحب العمل تكليف العامل وبدون الحصول على موافقته بعمل آخر غير المتفق عليه حتى لو كان يختلف عنه اختلافا جوهريا ذلك أن حالة الضرورة أو القوة القاهرة تستوجب تكاتف وتعاون جميع من في المنشأة لمواجهة آثارها .

٢/ حالة عدم الاختلاف الجوهري في العمل

يفهم إذن من نص المادة ٦٠ / عمل أن صاحب العمل لا يمكنه تكليف العامل بعمل يختلف اختلافا جوهريا عن العمل المتفق عليه بغير موافقته الكتابية الا في حالة الضرورة و القوة القاهرة على أن يكون بصفة مؤقتة ولمدة لا تتجاوز ثلاثين يوما في السنة وهو ما يستفاد منه بمفهوم المخالفة أن لصاحب العمل أن يكلف العامل وبغير الحصول على موافقته بعمل آخر غير المتفق عليه إذا كان لا يختلف عنه اختلافا جوهريا .

وفي هذه الحالة يمون التغيير بصفة دائمة وليس مؤقتة وذلك استنادا الى سلطة صاحب العمل في تنظيم منشأته بالقدر الذي يتفق ومصصلحة الإنتاج حيث يتمتع صاحب العمل بحرية التغيير غير الجوهري في عمل عماله بما يحقق صالح منشأته وحسن سيرها وذلك دون توقف على قبولهم لمثل هذا التغيير.

ويشترط لصحة هذا التغيير عدة شروط:

الأول : عدم وجود اختلاف جوهري بين العمل الجديد و العمل القديم:

وبهذا الشرط فإن المنظم يوازن بين مبدأ القوة الملزمة للعقد وما تستوجب من عدم جواز تعديله الا باتفاق الطرفين وبين ما تقتضيهما السلطة التنظيمية لصاحب العمل من إحداث تعديلات في ظروف العمل بما يحقق مصلحة المنشأة وينبغي ألا تكون هذه السلطة مطلقة.

ولكن هذا الشرط عند تطبيقه يقتضي ضرورة التمييز بين ما يعد تغييرا جوهريا للعمل وما لا يعد وهذه مسألة موضوعية يفصل فيها قاضي الموضوع في ضوء ظروف الدعوى و ملاساتها مسترشدا في ذلك بالنية الحقيقية للمتعاقدين وقي إبرام العقد وليس وقت حدوث التعديل ويجب على القاضي أن يبحث ليس فقط طبيعة التعديل بل مدى ودرجة أهميته وما يسفر عنه من نتائج و عما إذا كان العنصر محل التعديل من المسائل التي من شأنها التأثير في رضا الطرفين وقت إبرام العقد

الثاني: ينبغي أن يكون التغيير مما يقتضي صالح العمل في المنشأة وليس مجرد الإساءة الى العامل و إلا كان صاحب العمل متعسفا في استعماله حقه و مسئولاً عن تعويض العامل ويقع على عاتق العامل إثبات ذلك التعسف .

الثالث: يجب أن لا يؤدي تغيير العمل الى المساس بحقوق العامل بوجه عام ولا الى الانتقاص من أجره بوجه خاص لان كل تعديل يمس حق من حقوق العامل المادية يعد تعديلا جوهريا وهو ما لا يجوز لصاحب العمل إجرائه بإرادته المنفردة ولكن يجب ألا يؤخذ هذا القول على إطلاقه ذلك أنه إذا كان الأجر الثابت لا يجوز خفضه لأنه من العناصر الجوهرية إلا أنه لا يصدق على ملحقات الأجر التي ليس لها صفة الثبات كالمعمولة التي تعد من ملحقات الأجر الغير دائمة التي لا تستحق إلا بتحقيق سببها.

السلطة الأمرة لصاحب العمل:

القيد الأول: أن تكون أوامر صاحب العمل متعلقة بتنفيذ العمل المتفق عليه

القيد الثاني: أن تكون الأوامر غير مخالفة للعقد أو النظام أو اللوائح أو الآداب العامة

القيد الثالث: ألا يكون في تنفيذ الأوامر ما يعرض العامل للخطر.

أنواع الجزاءات التأديبية:

حددت المادة ٦٦ / عمل الجزاءات التأديبية قولها الجزاءات التأديبية لتي يجوز لصاحب العمل توقيعها على العامل:

١ / الإنذار

٢ / الغرامة

٣ / الحرمان من العلاوة أو تأجيلها لا تزيد على سنة متى كانت مقرره من صاحب العمل.

٤ / تأجيل الترقية مدة لا تزيد على سنة متى كانت مقررة من صاحب العمل.

٥ / الإيقاف عن العمل مع الحرمان من الأجر

٦ / الفصل من العمل في الحالات المقررة في النظام .

و الجزاءات التأديبية سائلة الذكر وردت على سبيل الحصر وحسنا فعل المنظم بحصر الجزاءات التأديبية لأنها ضمان للعمال في مواجهة أصحاب الأعمال وعلى ذلك لا يجوز لصاحب العمل أن ينص في لائحة الجزاءات على جزاء غير منصوص عليه في المادة ٦٦ / عمل .

حالات الخطأ الجسيم التي تجيز فصل العامل:

الحالة الأولى اعتداء العامل على صاحب العمل أو المدير المسؤول أو أحد رؤسائه أو مرؤوسيه

الحالة الثانية إخلال العامل بالتزاماته الجوهرية:

- عدم تأدية العامل التزاماته الجوهرية
- عدم مراعاة العامل التعليمات الخاصة بسلامة العمل و العمال

وإذا وقعت المخالفة من العامل يجوز لصاحب العمل فصل العامل إذا توافرت الشروط التي قررتها المادة ٨٠ / ٢ / عمل وهي:

الشرط الأول: أن تكون التعليمات الخاصة بسلامة العمل و العمال مكتوبة ومعلنه مكان ظاهر .

الشرط الثاني: أن يكون العامل قد تعمد مخالفة تلك التعليمات

الشرط الثالث : أن يوجه صاحب العمل إنذار كتابي الى العامل.

الحالة الثالثة إذا ثبت إتباع العامل سلوكا سيئا أو ارتكابه عملا مخلا بالشرف أو الأمانة

الحالة الرابعة الفعل أو التقصير العمدي بقصد إلحاق خسارة مادية بصاحب العمل

الحالة الخامسة إذا ثبت أن العامل لجأ الى تزوير ليحصل على العمل

الحالة السادسة إذا كان العامل معينا تحت الاختبار

الحالة السابعة الغياب بدون عذر مشروع

الحالة الثامنة إذا ثبت أن العامل استغل مركزه الوظيفي بطريقة غير مشروعة للحصول على نتائج و مكاسب شخصية

الحالة التاسعة إفشاء العامل أسرار العمل

- يترتب على عقد العمل نشوء التزامات على عاتق طرفي العقد وإذا كان الأصل أن للمتعاقدين حرية تحديد الآثار التي تترتب على العقد إلا أن هذه الحرية مقيدة بالتنظيم الذي وضعت المنظمة من أجل حماية العامل بحيث لا يجوز للعامل وصاحب العمل استبعاد الالتزامات التي فرضها المنظم أو التغيير في حدودها
- يعد الالتزام بأداء العمل من أهم الالتزامات التي تقع على عاتق العامل ونظرا للطابع الشخصي لهذا الالتزام فإنه لا يجوز للعامل أن يحل محله أي شخص من الغير أو أن يستعين بالغير في أداء هذا العمل غير أن الطابع الشخصي لهذا الالتزام لا يتعلق بالنظام يجوز الاتفاق على خلافه
- يلتزم العامل عند قيامه بأداء العمل ببذل عناية الشخص المعتاد مالم يتفق في العقد على درجة من العناية أكبر من عناية الشخص المعتاد
- يلتزم العامل بأداء العمل المتفق عليه غير أن المنظم قرر أن ظروفه قد تستجد فتتطلب تغيير العمل المتفق عليه إما بشكل دائم أو بشكل مؤقت .
- يلتزم العامل بطاعة أوامر صاحب العمل المتعلقة بالعمل المتفق عليه لان خارج نطاق العمل تنقضي سلطة الأشراف و الرقابة استثناءا يلتزم العامل بالطاعة وأمر صاحب العمل المتعلقة بسلوكه خارج العمل إذا كان لها تأثير على العمل.
- لا يقتصر التزام العامل بالمحافظة على الأسرار على مدة العقد بل يظل ساريا بعد انقضاء العقد.
- يكون للعامل باعتباره مخترعا الحق الأدبي في أن ينسب إليه أما حق الاستغلال المالي فيثبت للعامل على الاختراعات الحرة أو العرضية مالم يشترط في عقد العمل صراحة على أن يكون لصاحب العمل الحق فيه مقابل تعويض عادل يدفعه للعامل ويثبت لصاحب العمل على اختراعات الخدمة ويجوز إذا كان الاختراع ذا أهمية اقتصادية أن يطالب صاحب العمل بمقابل خاص عن هذا الاختراع .
- إذا أخل العامل بالتزامه الناشئة عن العقد أصبح مسؤولا مسئولا عقديا قبل صاحب العمل الذي يكون له مطالبة العامل بالتعويض عن الأضرار التي أصابته أو فسخ العقد ولكن التعويض يقتضي وقوع ضرر على صاحب العمل من خطأ العامل وقد يكون غير مجدي نظرا لعدم ملاءة العامل بالإضافة الى أن الفسخ لا يتم الا بحكم قضائي .
- يتمتع صاحب العمل بسلطة تأديبية تخوله توقيع الجزاءات المناسبة على عمالة المخالفين حتى ولو لم يترتب على هذه المخالفة ضرر
- تمثل السلطة التأديبية خطورة على العامل إذ يجمع فيها صاحب العمل بين صفات الخصم و الحكم في نفس الوقت لذا أحاطها المنظم بعدة قيود وضمانات تستهدف حماية العامل من أهمها:
 - ❖ التزام صاحب العمل بوضع لائحة تنظيم العمل و الجزاءات التأديبية.
 - ❖ تحديد الجزاءات التأديبية على سبيل الحصر
 - ❖ يجب أن يكون الفعل الذي يجوز مساءلة العامل عليه تأديبيا ذا صلة بالعمل.
- تعد عقوبة الفصل من الخدمة أشد الجزاءات التأديبية لذا أحاطها المنظم بضمانات تكفل حماية العامل وحدد الأخطاء التي تحيز توقيع هذه العقوبة ولم يتركها لتقدير صاحب العمل مثل باقي الجزاءات .