

EMPLOYER'S JUSTIFICATIONS FOR AMENDING EMPLOYMENT CONTRACT UNILATERALLY

Khalid A. AbdelGhani^{1*}, Nabila I. Raslan²

1. High Inst. Comp. and Manag. Info. Systems, Min. Higher Edu., Egypt.

2. Fac of Law, Tanta Univ, Egypt..



ARTICLE INFO

Article history:

Received: 06/08/2023

Revised: 18/10/2023

Accepted: 04/11/2023

Keywords:

Employer,
employment contract,
individual will.

ABSTRACT

This research deals with the employer's justifications for amending the employment contract unilaterally and how to reorganize work and amend employment contracts to avoid laying off workers considering economic transformations and labor crises. The employer may face a problem in amending the employment contract unilaterally, as this is considered a violation of the pacta sunt servanda rule. However, the best interest of the business may necessitate this amendment, as the circumstances in which the contract is implemented and develops may change. The research addresses the concept of legitimate justification and the conditions that must be met, such as financial difficulties, reorganizing the project, developing production and the work system. The study sheds light on the legal directives related to amending employment contracts unilaterally and sheds light on the legal texts that define the legal limits and conditions for amending employment contracts unilaterally. The study concluded that the employer could amend the employment contract unilaterally if there is a legitimate justification for the amendment while adhering to the applicable laws and controls and providing guarantees for the worker to protect his rights and interests.

يتمتع التعديل بخصائص واقعية وجدية، وأن يكون مستنداً إلى تبرير مشروع.

أهمية البحث

يسلط البحث الضوء على أهمية توفر مبرر مشروع لأي تعديل يقوم به صاحب العمل في العقد، مما يعني أن التعديل يكون مقبولاً قانونياً ومشروعاً.

يعزز البحث فهمنا لمفهوم المبرر المشروع والشروط الواجب توافرها فيه، وهذا يعني أن أي تعديل يجب أن يستند إلى أسباب مقبولة ومنطقية وتتوافر فيه الشروط اللازمة ليكون قانونياً ومشروعاً.

إشكالية البحث

يسلط البحث الضوء على حق صاحب العمل في أن يعدل العقد تعديلاً جوهرياً لأسباب اقتصادية. هذا يؤثر

المقدمة والمشكلة البحثية

عقد العمل هو الإطار القانوني الذي ينظم علاقة العمل بين صاحب العمل والعمال، والتي تستند إلى الإرادة المشتركة بين الطرفين. وعلى الرغم من طابع الالتزام المترتب على العقد، فإنه ليس عقداً ثابتاً الطابع، ويمكن أن يُنهي سواء بانقضاء مدته المحددة أو بإكمال العمل المتفق عليه.

ومع ذلك، يجب الإشارة إلى أن صاحب العمل، نظراً لسلطته الإدارية والتنظيمية على المؤسسة، قد يكون لديه القدرة على تعديل العقد وفقاً للطبيعة الخاصة لعلاقة العمل، شريطة توفر القواعد الشكلية والموضوعية اللازمة لهذا التعديل. وفي هذا السياق، يجب أن يكون التعديل مشروعاً من حيث أسبابه ودوافعه، وأن يكون له أساساً قانونياً يبرره ويتوافق مع الظروف التي تستدعيه وتبرره، سواء كانت تتعلق بالعمال ذاته أو بأدائه. وبالتالي، يجب أن

2- وله علي الأخص أن يكلف العامل بعمل متفق عليه ولو كان يختلف عن عمله الأصلي،

3- كما أن له أن ينقص أجر العامل بما لا يقل عن الحد الأدنى للأجور.

فإذا قام صاحب العمل بتعديل في شروط العقد وفقاً لفقرة السابقة كان للعامل أن ينهي عقد العمل دون أن يلتزم بالإخطار، ويعتبر الإنهاء في هذه الحالة إنهاء مبرراً من جانب صاحب العمل، ويستحق العامل المكافأة المنصوص عليها بالفقرة التالية.

ويلتزم صاحب العمل عند إنهاء العقد لأسباب اقتصادية وفقاً للإجراءات المبينة بالمواد من (169-200) من هذا القانون بأن يؤدي للعامل الذي أنهى عقده مكافأة تعادل الأجر الشامل لشهر عن كل سنة من الخمس السنوات الأولى من سنوات الخدمة وشهر ونصف عن كل سنة تجاوز ذلك.

كما أن المادة 110 من ذات القانون كانت قد نصت في فقرتها الأخيرة علي أنه: كما يجب أن يستند العامل في الإنهاء إلي مبرر مشروع وكاف، يتعلق بطرفه الصحية أو الاجتماعية أو الاقتصادية".

وقد حاول الفقه وضع تعريف للمبرر أو السبب المشروع للإنتهاء ويقاس عليها التعديل، وتحديد ضوابط مشروعيتها فقط عرف البعض (الكياي، 1973). إنه السبب أو المبرر بوجه عام بأنه الباعث الدافع إلي التصرف أو الالتزام، كما عرف استاذنا الدكتور أحمد حسن البرعي - بحق- المبرر أو السبب المشروع للإنتهاء بأنه "المصلحة المشروعة التي يحققها الإنتهاء للطرف المنهي، دون أن يصيب الطرف الآخر ضرر جسيم لا يتناسب مع هذه المصلحة،

ويكون الإنتهاء غير مشروع إذا لم يقصد صاحب العمل من ورائه سوى الإضرار بالعامل، أو تحقيق مصلحة غير مشروعة، أو كانت المصلحة التي يحققها له الإنتهاء لا تتناسب مع الضرر الذي يصيب العامل من جراء الإنتهاء (البرعي والبرعي، 2009).

بينما ذهب جانب آخر من الفقه (الاهواني، 1991) إلي أن المقصود بالمبرر المشروع والكافي للإنتهاء في قانون العمل المصري: بأنه تلك الحالات الواردة في المادة 110 من هذا القانون علي سبيل الحصر، والتي تجيز لصاحب العمل عقد العمل غير محدد المدة وهما: حالة الخطأ الجسيم في حدود نص المادة 69 من ذات القانون وحالة عدم كفاءة العامل.

وترتيباً علي هذا الرأي فإن صاحب العمل لا يجوز له إنهاء عقد العمل غير محدد المدة بإرادته المنفردة، إلا إذا توافرت حالة من الحالات التي نص عليها قانون العمل، وهي حالة الخطأ الجسيم طبقاً لنص المادة 69 من قانون العمل، وحالة ثبوت عدم كفاءة العامل، وفي غير هذه الحالات لا يجوز لصاحب العمل إنهاء عقد العمل.

تساؤلات قانونية حول حق صاحب العمل في إجراء التعديلات وإلى أي مدى يتمتع بهذا الحق.

يسلط البحث الضوء علي إمكانية تعديل العقد بناءً علي مبررات وأسباب خاصة بالعامل، مثل عدم كفاية العامل أو وجود خطأ من قبله (سواء كان تأديبياً أو مهنيًا) أو حالته الصحية أو حمل المرأة العاملة. هذه النقاط تطرح تساؤلات قانونية حول حقوق العامل ومدى تأثيرها علي تعديل العقد.

باختصار، يسهم البحث في تسليط الضوء علي أهمية توافر مبرر مشروع لتعديل العقد والشروط الواجب توافرها فيه، ويثير أيضاً تساؤلات قانونية حول حق صاحب العمل في تعديل العقد لأسباب اقتصادية أو أسباب خاصة بالعامل.

منهج البحث

من المعلوم أن أي دراسة قانونية تعتمد علي المنهج الوصفي دون المنهج التحليلي، وأسلوب السرد دون أسلوب المقارنة، ولتحقيق الهدف استخدمنا الأسلوب العملي فأخذنا بالمنهج الوصفي وبالمناهج التحليلي أيضاً، كما أخذنا بأسلوب المقارنة أحياناً.

خطة البحث

المبحث الأول : المبرر المشروع.

المبحث الثاني : التعديل لأسباب اقتصادية

المبحث الثالث : التعديل لأسباب خاصة بالعامل

المبحث الأول : المبرر المشروع.

في النظام القانوني المصري، تفرض سلطة صاحب العمل في تعديل عقد العمل بالإرادة المنفردة عليه ضرورة تبرير التعديل بسبب حقيقي وجدي، ويجب أن يكون هذا التعديل خالاً من أي تعسف أو انتهاك لحقوق العامل. يُعدُّ تقييد سلطة صاحب العمل في تعديل عقود العمل أحد أسس قوانين العمل المختلفة، بما في ذلك قانون العمل المصري.

وبالتالي، يُشكّل ضرورة تبرير التعديل بسبب صحيح حجر الزاوية للعديد من أحكام قوانين العمل، بما في ذلك قانون العمل المصري. ويُطلب من المشرع المصري توفيقاً بين حق صاحب العمل في تعديل العقد ومصلحة العامل الأخرى. ولذلك، يجب أن يستند الطرف الراغب في التعديل إلى مبرر مشروع وكاف، يبرز الأسباب الحقيقية والجديّة التي تستدعي التعديل، وذلك لضمان تحقيق التوازن المناسب بين الأطراف في العقد.

فقد نصت المادة (201) من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 على أنه "مع عدم الإخلال بحكم المادة (198) من هذا القانون، وفي الحالات التي يحق فيها لصاحب العمل إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية يجوز له بدلاً من استخدام هذا الحق ان :

1- يعدل من شروط العقد بصفة مؤقتة،

وبناءً على ذلك، يمكن القول إن المشرع وضع متطلبات صارمة لكفاية المبرر وجدارته في مبرر الإنهاء. ومن خلال الإشارة إلى المبرر في النص القانوني، يشترط من الشخص الذي ينوي إنهاء العلاقة القانونية أن يقدم مبرراً كافياً وجدياً. وتشترط الإشارة النصية أن يكون المبرر حقيقياً، وهو المتطلب الذي وضعه المشرع الفرنسي بوصفه جزءاً من النص القانوني الفعلي والملزم (زهران، 2001).

أحكام القضاء الفرنسي منذ ربح من الزمان، فقررت أن دافع الإنهاء يجب أن يكون مترتباً على باعث حقيقي ملموس ذو مظاهر موضوعية (Limoges, 1975).

وفي نفس السياق وفي تمحيص دقيق ذهبت محكمة الاستئناف في ليموج إلى أن "حقيقة مبرر الإنهاء تستلزم حقيقة مبرر الفصل تستلزم وجود عاملين وهما من ناحية عنصر مادي ناتج عن فعل ملموس جدير بالإثبات ومرتبطة بتنفيذ عقد العمل ومرتبطة كذلك إما بشخصية العامل أو بكفائه في العمل أو بتنظيم أو حسن تشغيل المنشأة، ومن ناحية أخرى العامل النفسي أو الدقة الناجمة عن أن الفعل الذي استند إليه كان هو السبب الحقيقي لفسخ عقد العمل (CA Paris, 1976).

في السياق القانوني الفرنسي الحالي، تتجه الأنظار نحو تحقيق العدالة والموضوعية في قرارات صاحب العمل، ويتجلى ذلك في التشريعات والأنظمة القانونية التي تسعى إلى عدم التلاعب بالعوامل الشخصية والخصوصية في هذه القرارات. فقد أدى تطور الأحكام القضائية إلى الاعتراف بأن عقد العمل يجب أن يستند إلى معايير مهنية أكثر استباقية وأقل تأثيراً للعوامل الشخصية. وذلك يعني أن صاحب العمل يجب أن يأخذ في الاعتبار الاعتبارات ذات الصلة بالنشاط المهني فقط، بدلاً من أخذ الصفات الشخصية والمهنية وأي عوامل غير متعلقة بالعمل بعين الاعتبار. ويجد صاحب العمل حرية في تقدير القرارات المحتملة في حدود القانون والمبررات التي يعرضها (Cass Soc, 29mai 2001).

يتم اختيار العامل المراد إنهاء عقده في إجراء أولي يهدف إلى ضمان موضوعية اختيار العمال، ويساهم في التأكيد على عدم ارتباط سبب الإنهاء بشخصية العامل (Legrand, 1995).

يعود جدية المصلحة المرتبطة بالإنهاء إلى المعيار الموضوعي لمنع التعسف في استخدام الحق. حيث يكفي، وفقاً للمعيار الموضوعي، أن يكون للتصرف مصلحة جادة، ويتم اعتبار هذه المصلحة مشروعاً (السيد، 2008).

يتم تقدير جدية المصلحة وأهميتها عن طريق موازنتها مع الأضرار المحتملة للأطراف الأخرى. يجب على القاضي أن يجري موازنة بين المنفعة التي يحققها صاحب الحق من استخدام حقه وبين الأضرار التي قد تلحق

أما القضاء الفرنسي فقد أرسى مبادئ عامة لتحكم مشروعية مبرر الإنهاء La Légitimité du motif، ذكر منها أنه لا يجوز إنهاء عقد عمل العامل من جانب صاحب العمل بناءً على وقائع لا تعاقب عليها القانون (Cass. Soc 1-12-1976) non samctionnée

ولا يمكن إنهاء العلاقة لارتكاب العامل مجرد خطأ طفيف (Cass Soc. 3-12-1992) Fautelégère. وفي جميع الأحوال يجب أن تتواجد تلك الوقائع محل مبرر الإنهاء في وقت إنهاء العلاقة.

حيث يقول الأستاذ "Pelissier" أن "المشرع لا يرغب في وضع للسبب الحقيقي والجاد"، وأضاف سيادته أن هناك مصطلحات اهتم بها القانون بالغا وهي تستخدم في نصوص القانون دون إيضاح لدلالاتها (Pelissier et al., 2008).

وقد انتقد سيادته وآخرون عدم تعرض المشرع لتعريف السبب الحقيقي والجاد، وذهبوا إلى حد القول بأن "غياب التعريف للمفاهيم الأساسية التي تشترط وجود الحقوق ذاتها تعتبر نفيًا أو إنكاراً للحق".

تشترط القواعد القانونية أن يكون المبرر لإنهاء علاقة قانونية كافياً وجدياً. وعندما نقول "كافياً"، فإننا نعني أن المبرر يجب أن يكون حقيقياً ومقبولاً قانونياً. وعندما نقول "جدياً"، فإننا نعني أن المبرر يجب أن يكون مشروعاً ولا يعتبر انتهاكاً للحقوق والمبادئ القانونية.

تستند المتطلبات المذكورة إلى قواعد التفسير العامة للقانون، حيث يتم فهم المبرر من خلال توزيعه في النص القانوني. يُعتبر المبرر المشروع والحقيقي هو المعنى الذي يشير إليه النص القانوني، على الرغم من أنه قد لا يكون صريحاً وواضحاً بشكل مباشر في النص. بدلاً من ذلك، يُشير النص إلى هذا المعنى المحدد بشكل ضمني ولازم للمعنى الذي يشير إليه النص القانوني. ومن خلال استنتاج كفاية المبرر وجديته، يمكن للطرف الذي يرغب في إجراء التعديل أن يقدم حججاً حقيقية وقوية لدعم قراره بإجراء التعديل.

بموجب قواعد التفسير القانوني، يُعتبر المبرر المشروع والحقيقي جزءاً لازماً من المعنى القانوني العام للنص، حيث يتم استنتاجه من خلال تحليل كلمات النص وسياقه وهدفه. وباعتباره جزءاً من المعنى القانوني العام، يمكن للأطراف المعنية أن تستنتج منه المتطلبات والقيود التي يجب تليتها لاعتبار التعديل صحيحاً ومبرراً.

لذا، يعتمد تقييم صحة وجدوى المبرر على تفسير النص القانوني وتحليله بطريقة قانونية دقيقة. يمكن للأطراف المعنية أن تقدم حججاً ومبررات قوية لدعم قرارها بالتعديل، ويتم استنتاج كفاية هذه الحجج من خلال التحقق من وجود أسباب حقيقية وجدية للتعديل وتوافر المصلحة المبررة للطرف الآخر.

بشخص العامل، ولكنها ترجع الى اسباب خاصة بظروف المشروع (Morand, 1992).

وفقاً للنص القانوني، يُعتبر السبب الاقتصادي سبباً إيجابياً لتعديل عقد العمل. يمكن أن يكون السبب الاقتصادي في الأساس نتيجة الصعوبات المالية والاقتصادية التي يواجهها المشروع، مثل زيادة المديونية وتكبده خسائر متتالية تهدد بانتهائه. وبالتالي، يصبح عدم استمرار النشاط ضرورة لوضع حلول لهذه المشكلات.

ومع ذلك، يمكن أن يكون للسبب الاقتصادي وجود خلفية مختلفة عن الصعوبات المالية. فقد يكون السبب الاقتصادي في ضرورة إعادة تنظيم المشروع بهدف تحسين الأداء وتعظيم العائدات وتقليل التكاليف، والحفاظ على قدرة المشروع على المنافسة والتكيف مع متطلبات واحتياجات التطور السوقي. يمكن أن يتضمن إعادة تنظيم المشروع تغييراً في نظام العمل ووسائل الإنتاج، بهدف تحديث وتطوير المشروع وتحقيق مصلحته وسيره الجيد. وقد يستلزم ذلك إلغاء أو تغيير وظيفة العامل أو إجراء تعديلات في عناصر عقد العمل.

بناءً على النص القانوني، يمكن للأطراف المعنية أن تستند إلى السبب الاقتصادي كمبرر لتعديل عقد العمل. يتطلب ذلك تحقيق مصادقية السبب الاقتصادي وإثبات جدواه. يتعين على الطرف الراغب في التعديل أن يقدم أدلة وحججاً قوية لدعم قراره بالتعديل، وأن يظهر أن إجراء التغييرات يساهم في تحسين الأداء الاقتصادي للمشروع والحفاظ على استدامته في السوق.

فالسبب الاقتصادي يكون في الاندفاع نحو الحفاظ وتدعيم القدرة الاقتصادية للمشروع، فالهدف ليس مواجهة مشكلة اقتصادية وإنما التقدم الاقتصادي نحو الأفضل، وقد يتمثل السبب الاقتصادي في تطوير الإنتاج ونظام العمل بما يتلائم مع التحولات التكنولوجية والتقنية الحديثة مثل ادخال نظم الحاسب الألكتروني وتطوير الآلات وتحديثها.

وأوضح الفقه الفرنسي ان الاسباب الاقتصادية ليست بالضرورة اسباب خارجية ومستقلة عن ارادة صاحب العمل. فالاسباب الاقتصادية التي ترجع الى تغيير الهيكل أو البنية الاقتصادية للمشروع مثل نقل النشاط والتخصص وعمليات التجمع ليست مستقلة عن ارادة صاحب العمل بل ان ارادته تلعب الدور الرئيسي في اجراء هذه التغييرات والتحويلات (قانون الانهاء الجديد).

وباختصار، يُعتبر السبب الاقتصادي مبرراً إيجابياً لتعديل عقد العمل، سواء كان ناتجاً عن صعوبات مالية أو بسبب ضرورة إعادة تنظيم المشروع لتحسين أدائه وتعظيم عائده ومواجهة تطلبات السوق. يتطلب استنتاج صحة وجدوى السبب الاقتصادي تقديم أدلة قوية وإثبات أن التعديلات المقترحة تؤدي إلى تحسين الأداء الاقتصادي واستدامة المشروع.

بالآخرين نتيجة لذلك الاستخدام. إذا وجد أن المصلحة تفوق الضرر في قيمتها أو أهميتها، فإنه يعتبر المصلحة جادة ويكون الاستخدام المشروع للحق وفقاً لذلك.

وحتى يكون الدافع موجوداً، يجب أن يعتمد على أفعال واضحة بما فيه الكفاية، ويكون من السهل على القاضي التحقق من صحتها. ونتيجة لذلك، فإن الشروط الغامضة وغير المحددة وغير الواضحة للمبرر غير كافية لوصف حقيقة هذا السبب. وهذه الفقرة المعطاة تتحدث عن اتجاه في فرنسا نحو تحقيق الموضوعية في قرارات صاحب العمل وعدم إشراك العوامل الشخصية والخصوصية في تلك القرارات. تشير الأحكام القضائية إلى أنه يجب أن يتم تقييم عقد العمل بشكل مهني وعدم الأخذ في الاعتبار العوامل الشخصية غير المهنية. " (Cass. Soc., 6 Oct. 1970).

وتؤكد الفقرة أن تحديد العامل المراد إنهاء عمله هو إجراء أولي يضمن مبدأ موضوعية اختيار العمال، ويؤكد أن الدافع لإنهاء العمل يجب أن يكون مرتبطاً بأفعال ملموسة وواضحة. ويتعين على القاضي توازن المصلحة المحتملة لصاحب الحق في استخدام حقه مقابل الأضرار المحتملة للآخرين.

ونذكر أن هذا الشرط يدل على التقدم الواضح مقارنة بالنظام السابق، حيث كان متاحاً لصاحب العمل أن يقول أي تبرير دون أن تتأكد المحكمة من وجوده، كما تصدق ما يقال من كلام صاحب العمل يتقوه به، مثل عدم الكفاءة المهنية للعامل (Cass. Soc., 7 Janvier 1976).

وفي النهاية، يتم التأكيد على أن الأسباب المبررة يجب أن تكون واضحة ومحددة بما يكفي لتوضيح الحقيقة، وعدم وجود أسباب غامضة أو غير محددة.

فلا يكفي القول بأن صاحب الحق قد أدى استعمال حقه الي تحقق مصلحة جدية له، حتى يمكن القول بأن مثل هذا الاستعمال وقع مشروعاً، وإنما ينبغي أن تكون هذه المصلحة مشروعية، ذلك أن الحقوق ليست لها قيمة في ذاتها، وإنما بحسبانها وسائل لتحقيق منفعة معينة مشروعية، سواء بالنظر إلي صاحب الحق أو الغير، فيعد متعسفاً في استعمال حقه من يحقق هذا الاستعمال مصلحة غير مشروعية، إذ لا تمتع بالحماية في استعمال الحق، إلا إذا كانت المصلحة التي تنتج عن هذا الاستعمال مشروعية. وهذا ما أكدته محكمة النقض المصرية حيث إنها قضت بأن فصل العامل في غير الحالات التي أوردها قانون العمل، لا يدل بمجرد ذلك على أنه فصل تعسفي، بل يجب أن يقوم الدليل علي صحة المبرر الذي استند إليه صاحب العمل في فسخ العقد (نقض مدني رقم 202 لسنة 24ق).

المبحث الثاني : التعديل لأسباب اقتصادية.

المطلب الأول : المقصود بالأسباب الاقتصادية

من خلال المبادئ التي استقر عليها القضاء الفرنسي، فإنه يمكن تعريف التعديل لأسباب اقتصادية، بأنه ذلك التعديل الذي يرجع الى سبب أو عدة اسباب ليست لها صلة

الفرع الأول : الصعوبات المالية والاقتصادية.

قد يمر المشروع بازمانات مالية أو اقتصادية صعبة تضطر رب العمل الى اتخاذ اجراءات ضرورية لمواجهة تلك الظروف، وقد يضطر الى تضيق دائرة نشاطه، أو الى ضغط مصروفاته، فيكون له الحرية المطلقة في اختيار الوسائل التي تحقق له ذلك، حتى ولو كانت الضائقة التي حلت به ترجع الى سوء ادارته أو اهماله (زكي، ب ت).

وقد تتضمن هذه الوسائل انفراد بتعديل عقد العمل، فقد يتعرض المشروع لحالة من الكساد الاقتصادي، مما يضطر رب العمل الى اتخاذ ما يراه ضروريا للحفاظ على مشروعه، كأن يقوم بالغاء وظيفة رئيس العمال، وأن يقترح عليه - بما في ذلك انتهاء العقد - أن يحتفظ به كرئيس ودية، أو يعرض على العامل ان يحتفظ به مع تخفيض اجره أو تخفيض وظيفته الى العمل نصف الوقت مع الأجر المقابل (Camerlynck, 1968).

فاذا لم يوافق العامل على تخفيض اجره في اطار من اعادة تنظيم المشروع والذي فرضته الحالة المالية الصعبة التي يمر بها، فان قيام رب العمل بانهاء عقده لا يعد عملا تعسفيا بل له ما يبرره (Panayotopoulos, 1969).

تواترت قرارات محكمة (النقض) في مصر بشأن قبول الضرورات الاقتصادية كسبب مشروع لإنهاء العقد، استناداً إلى سلطة صاحب العمل في تنظيم منشأته. ومن بين هذه القرارات، استند في حكمه برفض دعوى المطعون عليهم بالتعويض عن فصلهم من عملهم إلى الظروف المعروضة في النزاع. وجاء في هذا الحكم أن الفصل لم يكن بقصد إساءة للعاملين، بل كان مبرراً بسبب الصعوبات المالية التي واجهها المعهد والتي حالت دون استمراره، مما دفع المقر الرئيسي الخاص بالمعهد في الخارج إلى الإبلاغ بإغلاقه نظراً لعدم توافر التمويل اللازم له في مصر. ولم يقدم المطعونون أدلة على بطلان الأسباب التي استندت لإغلاق المعهد، وبالتالي فإن القرار الصادر بهذا الصدد لم يكن تعسفياً في استخدام الحق المشروع لإنهاء العقود. ونظراً لأن تقدير المبررات المؤدية إلى إغلاق المعهد وإنهاء عقود المطعنين يعتبر من المسائل الموضوعية التي يعتمد عليها القاضي، عندما يتم استناده إلى أدلة سليمة، فإنه لا يجوز المجادلة فيه أمام محكمة النقض. وبناءً على ذلك، يمكن اعتبار هذا السبب صحيحاً ومشروعاً لإنهاء العقود، ولا يجوز المناقشة بشأنه أمام محكمة النقض. (طعن رقم 325 لسنة 38 ق جلسة 1974/5/25).

فالصعوبات الاقتصادية التي يتعرض لها المشروع تحل رب العمل من التزاماته، مثل ازمة سنة 1930 التي أدت بمحكمة النقض الفرنسية الى أن اجازت في حالات معينة الأخذ في الاعتبار حالة القوة القاهرة الاقتصادية، حيث قد قضى في 17 يونيو سنة 1937 فيما يتعلق بانتهاء عقد أحد العمال، أن هذا الانهاء لم يكن تعسفياً، وذلك لأن

المشروع الذي يعمل به كان قد اضطر لظروف معينة ان يعقد صفقة بثمن منخفض، وقد يقترح على عمال المشروع أن يعملوا بنصف الأجر المحدد في الاتفاقية الجماعية، إلا أن أحد العمال رفض ذلك مما اضطر رب العمل الى انهاء عقده (Gaudu, 1991).

وقد جاء بقضاء محكمة النقض المصرية أن : " لصاحب العمل قانونا السلطة في تنظيم منشأته باعتباره أنه هو المالك لها، والمسئول عن ادارتها ولا معقب على تقديره اذ رأى لأزمة اقتصادية ظهر اثرها عليه، أو كارثة مالية توشك أن تنزل به تضيق دائرة نشاطه، أو ضغط مصروفاته، مما يجعل له الحرية تبعاً لذلك في اتخاذ ما يراه من الوسائل الكفيلة بتوقي الخطر الذي يهدده، والمحافظة على مصالحه المشروعة. " (نقض مدني جلسة 1959/12/17).

ولقد قضت محكمة النقض الفرنسية بتأييد الاجراء الذي اتخذه رب العمل، بتعديل أجور العمال، وذلك بالعدول عن العرف الذي كان بموجبه يحصل العمال على 13 شهراً مكافأة، والتي أصبحت حقا مكتسبا لهم بمتقضى العرف الساري في المشرع، إلا أن الظروف المالية الصعبة التي يمر بها المشروع دفعت رب العمل الى اجراء تعديل جوهري في أجر العامل، وذلك بالغاء هذه المكافأة، ولقد ترتب على رفض بعض العمال لهذا التعديل انهاء عقود عملهم، واعتبر ذلك انهاء اقتصاديا بسبب الصعوبات المالية التي يمر بها المشروع، ولقد رفض طلب العمال في الحصول على تعويض عن انهاء عقودهم على اساس أن انهاء هذه العقود كان له ما يبرره من رفض العمل لتعديل مشروع (Cass, Soc 9 October, 1991).

وعلى ذلك فإن الصعوبات الاقتصادية تعطي صاحب العمل الحق في تعديل شروط عقد العمل. وفي حالة عدم موافقة العامل على التعديل، يكون أمام صاحب العمل خيارين فقط. إما أن يترجع عن نية إجراء التعديل أو إنهاء العقد. فالصعوبات التي يواجهها المشروع تعتبر مبرراً حقيقياً ومهماً لإنهاء العقد. ويعتبر هذا الحق في إنهاء العقد وسيلة تمكن صاحب العمل من فرض تعديل جوهري على شروط العقد.

ويتجلى هذا الحق في إطار المفهوم العام لمبدأ حسن النية والتعاون بين الأطراف في العقد. فعندما يواجه صاحب العمل صعوبات مالية جسيمة، يكون لديه الحق في استعادة التوازن الاقتصادي من خلال تعديل شروط العقد، بشرط أن يتم ذلك بطرق معقولة ومتوازنة، وأن يتم التواصل والتفاوض مع العامل بنية الوصول إلى حل يراعي مصلحة الجانبين.

وبناءً على مبدأ المساواة بين الأطراف في العقد، يجب على صاحب العمل أن يحترم حقوق العامل ومصالحه الشخصية في حالة التعديلات المطروحة. وفي حالة عدم التوصل إلى اتفاق حول التعديلات، يحق لصاحب العمل

احد فروع المنشأة، أو أحد اقسامها وانتهاء عقود بعض عماله، كان لهذا الانهاء ما يبرره، وانتفى عنه وصف التعسف، وسلطته في ذلك تقديرية، ولا يجوز للقاضي ان يحل محله فيها وإنما تقتصر رقابته على التحقق من جدية المبررات التي دعت اليه، وهو غير ملزم بانه يلحق العامل المفصول بعمل اخر (طعن رقم 360 لسنة 32 ق جلسة 1976/2/22).

واستندت الى السلطات المخولة لصاحب العمل، فقضت بانه " لما كان لصاحب العمل قانونا له السلطة في تنظيم منشأته باعتبار انه هو المالك لها، والمسئول عنها وعن ادارتها، ولا معقب على تقديره اذا راي أن الازمة الاقتصادية ظهرت اثارها عليه، أو كارثة مالية توشك أن تنزل به وتضييقها دائرة نشاطه، أو ضغط مصروفاته، بما يجعل له الحرية، تبعا لذلك في اتخاذ ما يراه من الوسائل الكفيلة بتوقي الخطر الذي يهدده والمحافظة على مصالحه المشروعة، وكان البين من الحكم الابتدائي المؤيد لأسبابه بالحكم المطعون فيه، اذ بنى على نظر خاطئ مخالف لما سبق، مؤاده انه لم يكن في اعادة تنظيم الشركة الطاعن لمنشأته ما يحتم طرد المطعون عليه من عمله، فجادل الحكم بذلك، الطاعن في الوسائل التي اتخذها لاعادة تنظيم عملها، توكيا لما يتهدها من خطر، وهو أمر غير جائز له قانونا على ما سبق بيانه وكان الحكم فيما انساق اليه من هذا الخطأ حجب نفسه عن البحث فيما دفع به المطعون عليه دعوى الشركة الطاعنة من عدم صحة ما انصب عليه قرارها في اعادة تنظيم اعمالها وإنما بنى قضاءه على افتراض صحة ما تدعيه الشركة في هذا الخصوص، ولا يعتبر ذلك من الحكم، تسليمنا منه بصحة هذا الادعاء أم نفيه (طعن رقم 83 لسنة 25 ق جاسة 1959/12/17).

لذا يتمثل حق صاحب العمل في تعديل شروط العقد في إعادة تنظيم المشروع بما يبرره من مصلحة اقتصادية، وبتحقيق المصلحة العامة للمشروع كنتيجة لهذا التعديل. ونظراً لذلك، فلا يحق للعامل رفض هذا التعديل. يعتبر سلطة صاحب العمل غير مقتصرة على موضوع العقد بحدوده، بل تمنحه السلطة كرئيس للمشروع القدرة على تنظيم أقسام المشروع واتخاذ جميع القرارات التي تحقق مصالحه. وفي حالة رفض العامل للتعديلات المقترحة، قد يؤدي ذلك إلى إنهاء العقد من قبل صاحب العمل.

وتتجلى سلطة صاحب العمل في إطار الحكم القانوني العام والمبادئ القانونية المتعلقة بالعقود والعلاقات العمالية. وتهدف هذه السلطة إلى ضمان استمرارية المشروع وتحقيق الاستقرار الاقتصادي لصاحب العمل والمصلحة العامة للمشروع بشكل عام. وبالتالي، يعتبر رفض العامل للتعديلات المقترحة من قبل صاحب العمل يمكن أن يؤدي إلى اتخاذ قرار بإنهاء العقد من قبل صاحب العمل.

إنهاء العقد بشرط أن يلتزم بالإجراءات القانونية المنصوص عليها لحماية حقوق العامل وتوفير التعويضات المناسبة.

بهذا النحو، يكون لصاحب العمل الحق القانوني في التعديل على شروط العقد في حالة الصعوبات الاقتصادية، ويُعتبر هذا الحق ضمن إطار القوانين والممارسات المشروعة في مجال العلاقات العمالية

الفرع الثاني : اعادة تنظيم المنشأة

من المستقر عليه أن لرب العمل سلطة تنظيم واعادة تنظيم العمل داخل مشروعه متى شاء على النحو الذي يرى فيه تحقيقاً لمصالحه. فيكون له في سبيل تحقيق ذلك، أن ينقل العامل من مهنة الى اخرى أو من إدارة الى أخرى أو من فرع الى اخر ولو كان العمل الأخير أو المركز الأخير أقل مادياً أو أدنى معنوياً من العمل الذي كان يؤديه أو المركز الذي كان يشغله (زكي، 1982).

ولقد استقر قضاء محكمة النقض المصرية فيما يتعلق بسلطة رب العمل في ذلك، حيث جاء بهذا القضاء ان من سلطة رب العمل تنظيم منشأته، واتخاذ ما يراه من الوسائل لاعادة تنظيمها، متى رأى من ظروف العمل ما يدعوا الى ذلك. كما جاء بهذا القضاء ايضا، أن لرب العمل ان ينقل العامل الى مركز اقل ميزة أو ملاءمة من المركز الذي كان يشغله، متى اقتضت مصاحبة العمل ذلك (نقض مدني، جلسة 1977/12/10).

وقد كانت الضرورات الاقتصادية (الأسباب الاقتصادية) الدافعة الى تقليص حجم العمالة بالمنشأة محل تقدير ونظر التشريعات العمالية في كل من مصر وفرنسا، وكانت دائما سببا مشروعاً لانتهاء علاقة العمل، وفق ضوابط واجراءات محددة، انطلاقاً من حق صاحب العمل في تنظيم منشأته، باعتبار انه هو المالك لها، والمسئول عنها، وعن ادارتها، ولا معقب على تقديره إذا رأى - أن الازمة الاقتصادية ظهرت اثرها عليه أو كارثة مالية توشك ان تنزل به وتضييق دائرة نشاطه أو ضغط مصروفاته، بما يجعل الحرية في اتخاذ ما يراه من الوسائل الكفيلة بتوقي الخطر الذي يهدده، والمحافظة على مصلحة المشروعة (الطعن رقم 83 لسنة 25 ق جلسة 1959/12/17م).

جدير بالإشارة أنه يعتبر من قبيل اعادة تنظيم المشروع تغيير بنيته نتيجة اندماجه في مشروع اخر أو نقل نشاطه الى مكان اخر أو التخصص في نتاج معين، وقد يرى رب العمل اجراء تعديلات على شروط العمل لتتواءم مع التنظيم الجديد للعمل (Camerlynck, 1988).

وقضت بانه من سلطة رب العمل وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة تنظيم منشأته، واتخاذ ما يراه من الوسائل لاعادة تنظيمها، وان ادى به ذلك الى تضييق دائرة نشاطه، أو ضغط مصروفاته، متى رأى من ظروف العمل ما يدعو اليه، بحيث اذا اقتضى هذا التنظيم اغلاق

وقد ارتبط تقرير حق صاحب العمل في إيقاف النشاط كلياً أو جزئياً، بحق الاضراب عن العمل، حيث يعد إيقاف النشاط هو السلاح الذي يشهره صاحب العمل للضغط على العمال للرضوخ لشرطه، وهو السلاح المقابل لسلاح الاضراب الذي يلجأ اليه العمال لارغام أصحاب الأعمال على الرضوخ لمطالبهم (البكري، 1986).

وبالتالي فاذا لم يوافق العامل على التعديل، فان لرب العمل انتهاء العقد ويعد ذلك انهاءً اقتصادياً، ذلك أن لرب العمل بسبب هذه التطورات الاقتصادية التي تحدث بالمشروع اجراء انهاء لعقد العمل، حيث لم تعد كفاية العامل المهنية تؤهله للعمل في ظل التطورات التي ادخلت على نظم العمل ووسائل الانتاج، أو بسبب نقل المكان الأصلي للعمل، وبالتالي فلا يجوز له اجراء تعديل في العقد بدلاً من انهاءه

المطلب الثاني: أثر الأزمات الاقتصادية على صاحب العمل

وقد قسم الفقه (قدوس، ب ت) الأسباب الاقتصادية الى اسباب ذات طبيعة عرضية واسباب ذات طبيعة هيكلية فالأسباب ذات الطبيعة العرضية تتمثل في ظروف خارجية ذات انعكاسات سلبية على سير النشاط الذي تقوم المنشأة على استغلاله، ومن ابرز الأمثلة على الأسباب ذات الطبيعة العرضية : الأزمات المالية أو الاقتصادية لما لها من اثار وخيمة على علاقات العمل.

وتعرف الأزمة بأنها اضطراب أو إختلال يحدث في التوازن الاقتصادي (خاصة بين الإنتاج والإستهلاك) بصورة فجائية وتعتبر الأزمات الاقتصادية مرحلة من مراحل انخفاض حركة الإنتاج في النظام الرأسمالي ويعتبرها البعض جزء من تناقضات هذا النظام. وتظهر مظاهر الأزمة أو الدورة الاقتصادية في الاقتصاد الرأسمالي في انخفاض الأسعار، والأجور والأرباح وارتفاع معدلات البطالة، وضعف السيولة وهبوط في المبيعات وانخفاض في الإستهلاك والإدخار والإستثمار وإغلاق وتصفية المؤسسات، وهبوط في مؤشرات البورصات، وفي النشاط الاقتصادي العامة (مؤتمر العمل العربي الدورة الثامنة والثلاثون 2010).

ويقال أن الأزمة المالية إنتقلت لأزمة اقتصادية ومن ثم لأزمة تشغيل، وكما يري المدير العام لمنظمة العمل العربية أن " الأزمة المالية ظاهرها مالي وباطنها بطالة" ونتيجة للأزمة فقد تدهورت أسواق العمل في دول العالم وصاحب ذلك فترات من البطالة وكذلك تصاعد حالات الفقر بعد التقدم الذي حدث قبل الأزمة والذي شهد نمواً وتوظيفاً جيدين خلال العقد الماضي (الاقتصادي، 2009).

وأهم التحديات التي تواجه أسواق العمل العربية في فترة الأزمة العديد من التحديات البارزة. من بين هذه التحديات، يمكن ذكر البطالة المتزايدة، وانخفاض المرتبات والأجور، وتراجع التحويلات المالية للدول العربية الفقيرة، والتهديد المحتمل لحقوق العمال.

ويجب أن يتم تطبيق هذا الحق بناءً على المبادئ العامة للقانون وحماية حقوق العامل. وعند تنفيذ التعديلات، ينبغي أن يتم التوصل والتفاوض بين الطرفين بنية الوصول إلى حل يراعي مصالح الجانبين. وفي حالة عدم التوصل إلى اتفاق، يمكن لصاحب العمل اتخاذ قرار بإنهاء العقد، ولكن يجب أن يلتزم بالإجراءات القانونية المنصوص عليها لحماية حقوق العامل وتوفير التعويضات المناسبة.

وبهذا النحو، يمكن استنتاج أن سلطة صاحب العمل في تعديل شروط العقد تستند إلى المصلحة الاقتصادية للمشروع والمصلحة العامة، وأن رفض العامل للتعديلات قد يؤدي في النهاية إلى إنهاء العقد من قبل صاحب العمل.

الفرع الثالث : تطوير الأنتاج ونظام العمل.

يحق لصاحب العمل تغيير نظم العمل ووسائل الإنتاج لمواكبة التطورات العلمية والتقنية المتعلقة بنشاط المشروع. يمكن أن يتطلب ذلك توسيع نطاق الأنشطة المشروعية أو فتح فروع جديدة في أماكن مختلفة أو إلغاء بعض الوظائف التي لم تعد متوافقة مع التحولات الجديدة، مثل استبدال وظائف الحراس الليليين بأنظمة الرقابة الآلية. يعتبر هذه التحولات التي تحدث في المشروع أسباباً اقتصادية تبرر تعديل عقد العمل من قبل صاحب العمل، مثل نقل العمال إلى وظائف أخرى تتناسب مع كفاءتهم المهنية بعد إلغاء وظائفهم أو نقلهم إلى مواقع أخرى. بالإضافة إلى ذلك، يحق لصاحب العمل تغيير مواعيد العمل أو تقليل مدته.

وتعتمد هذه السلطة على المبادئ القانونية المتعلقة بحقوق صاحب العمل والعامل، وتتطلب الامتثال للقوانين واللوائح العمالية المعمول بها. يجب أن يتم تنفيذ هذه التغييرات بناءً على المصلحة العامة للمشروع والاعتبارات القانونية المتعلقة بالعمالة. يجب أن يتم التوصل مع العمال وإبلاغهم بالتغييرات المقترحة، وبفضل التوصل إلى اتفاق معهم بشأن التعديلات المطلوبة. وفي حالة عدم التوصل إلى اتفاق، يمكن لصاحب العمل اتخاذ قرار بتنفيذ التغييرات وفقاً للإجراءات القانونية المنصوص عليها، مع توفير التعويضات المناسبة للعمال المتأثرين.

وتعد هذه التطورات التي تحدث بالمشروع اسباب اقتصادية، تجيز لرب العمل اجراء تعديل في عقد العمل . كتغيير بعض الوظائف أو الغائها، مثل الغاء وظائف الحراس الليليين، واستبدالها بنظام للرقابة الآلية، فاذا لم يوافق العمال على الأعمال المسندة اليهم في المشروع والتي تتفق مع كفاءتهم، فانه يحق لرب العمل انهاء عقودهم (Cass. Crim. 14 Mal, 1985) وكذلك نقل العامل الى مكان اخر نتيجة ادماج المشروع في مشروع اخر، أو فتح فروع جديدة له، أو تغيير في مواعيد العمل، أو تخفيض مدته.

معين، وإنما يستقل صاحب العمل بتقدير الشروط التي تعدل حتى يمكن الاستمرار في العمل بدلا من إنهاء عقد العامل فهذه المسألة لا تكون محل تفاوض بين العامل وصاحب العمل . فالتعديل يدخل في سلطة صاحب العمل في تنظيم منشأته في ضوء ما ثبت من توافر اسباب اقتصادية تبرر الانهاء او التعديل . والتعديل قد يلحق اي شرط حتى لو كان جوهريا، فالعبرة أن يكون التعديل ملائما لاستمرار المشروع، والمشرع بهذا النص إنما يقر واقعا ملموسا للكافة في هذه الأيام حيث لا نخفى أحوال الكساد الاقتصادي عن العمال الذين يلمسون حال المنشآت التي يعملون بها، الأمر الذي دفع بعض اصحاب الأعمال الى التشاور مع عمالهم في أن يخفضوا اجورهم أو ينهوا عقود البعض منهم نظير مكافأة تدفع في نظير الاستقالة، ويكون ذلك هو البديل الوحيد عن اغلاق المنشأة وتوقف العمل بها كليا (عدوي، ب ت).

وقد نظم قانون العمل الجديد في المواد من 196 الى 201 حق الاغلاق الكلي أو الجزئي للمنشأة، أو تقليص حجمها أو نشاطها بما يمس حجم العاملة بها، بحيث اخضع ممارسة هذا الحق لرقابته لجنة ادارية تشكل لهذه الغرض، وأجاز لصاحب العمل في مادته الأخيرة عند توافر المبررات الاقتصادية أن يعدل من شروط العقد وسننين ذلك على التفصيل التالي :

مادة 196 - يكون لصاحب العمل، لضرورات اقتصادية، حق الإغلاق الكلي أو الجزئي للمنشأة أو تقليص حجمها أو نشاطها بما قد يمس حجم العمالة بها وذلك في الأوضاع وبالشروط والإجراءات المنصوص عليها في هذا القانون.

مادة 197 - في تطبيق أحكام المادة السابقة على صاحب العمل أن يقدم بطلب إغلاق المنشأة أو تقليص حجمها أو نشاطها إلي لجنة تشكل لهذا الغرض.

ويتضمن الأسباب التي يستند إليها صاحب العمل في ذلك وأعداد وفئات العمال الذين سيتم الاستغناء عنهم.

وعلي اللجنة أن تصدر قرارها مسببا خلال ثلاثين يوما علي الأكثر من تاريخ تقديم الطلب إليها فإذا كان القرار صادرا بقبول الطلب وجب أن يشتمل علي بيان تاريخ تنفيذه.

ولصاحب الشأن أن يتظلم من هذا القرار أمام لجنة أخرى تشكل لهذا الغرض، ويترتب على التظلم من القرار الصادر بقبول الطلب وقف تنفيذه.

ويصدر قرار من الوزير المختص بتشكيل كل من اللجنتين المشار إليهما وتحديد اختصاصاتهما والإجراءات التي تتبع أمامها ومواعيد وإجراءات التظلم.

مادة 198 - يخطر صاحب العمل العمال والمنظمة النقابية المعنية بالطلب المقدم منه، وبالقرار الصادر بالإغلاق الكلي أو الجزئي للمنشأة أو بتقليص حجمها أو نشاطها.

ونتيجة للأزمة العالمية سنة 2008 فقد زادت معدلات البطالة وبلغت 9.4% خلال الربع الثاني من عام 2009 وزيادة أعداد العاطلين في المنطقة العربية بسبب الأزمة المالية العالمية في عام 2010 بنحو 3.5 ملايين عاطل سنويا مقارنة بعام 2008، ليصل عدد العاطلين العرب إلى نحو 20.4 مليوناً. وفي ضوء هذه التقديرات يتوقع أن تتراجع تحويلات العاملين العرب بنحو أربعة مليارات دولار سنوياً أي ما يعادل نحو 15%، وهو ما سينتج عنه أيضاً تراجعاً في النمو الاقتصادي للبلدان المصدرة للعمالة بنحو 1% (سليمان، 2010).

أما الأسباب ذات الطبيعة الهيكلية فيعد اثرا لاجراء مجسد لارادة صاحب العمل في تغيير أو تعديل هيكل المنشأة، إما لمواجهة صعوبات اقتصادية أو مالية تعترض سير النشاط الذي يزاوله من خلالها، وأما لتهيئة الوسائل التي تمكنه من قدرة التكيف وظروف المنافسة الاقتصادية، وإما لزيادة العائد الاقتصادي من خلال خفض الأعباء التي تتحمل المنشأة بها، كتكلفة لاستخدام قوى العمل البشري في تحقيق نشاطها.

وقد رأينا فيما سبق ان القضاء المصري كان مستقرا على اعطاء الحق لصاحب العمل بما له من سلطة تنظيمية في اعادة تنظيم المنشأة، إذا ما كانت هناك أسباب اقتصادية دعت الى ذلك، فقد قضت محكمة النقض بان لصاحب العمل السلطة في اتخاذ ما يراه من الوسائل لاعادة تنظيم منشأته متى رأى من ظروف العمل ما يدعو الى ذلك، حتى لو أدى هذا التنظيم الى انخفاض في عمولة العاملين لديه، طالما أن الاجراء غير مشوب بالتعسف وسوء القصد (الطنن رقم 231 لسنة 43 ق جلسة 1977/2/20).

كما قضت كذلك بان رب العمل له سلطته التقديرية في اعادة تنظيم منشأته وانهاء عقود بعض عماله، متى رأى من ظروف العمل ما يدعو اليه، عدم جواز حلول القاضى محله فيها اقتصار رقابته على التحقق من جدية المبررات التي دعت اليه (الطنن رقم 567 لسنة 61 ق جلسة 1998/3/29).

فطبقا لنص المادة 197 من قانون العمل المصري، يجب على صاحب العمل أن يقدم بطلب اغلاق المنشأة أو تقليص حجمها أو نشاطها بما قد يمس حجم العمالة بها الى اللجنة المختصة بذلك، وهذه اللجنة لها سلطة قبول الطلب أو رفضه، كما أوجبت المادة 198 من ذات القانون على صاحب العمل، أن يخطر العمال والمنظمة النقابية المعنية بالطلب المقدم منه وبالقرار الصادر بالاغلاق الكلي أو الجزئي للمنشأة أو بتقليص حجمها أو نشاطها (البرعي والبرعي، 2009).

المطلب الثالث : حق صاحب العمل في تعديل العقد تعديلا جوهريا كبديل لانتهاء العقد لأسباب اقتصادية.

قد أعطى المشرع لصاحب العمل الحق في تعديل شروط العقد بصفة عامة فلا يقتصر التعديل على شرط

ومن هنا فان مشروعية الانهاء الاقتصادي مرهونة باستنادها الى مبرر حقيقي وجدى وتمثلا في الازمة الاقتصادية التى اصابته المنشأة، وتطبيقا لذلك قضت محكمة النقض المصرية بان مشروعية الانهاء مناطقها الظروف والملابسات المحيطة به وقت الفصل لا بعده، ومن ثم فان العبرة في تقرير المبررات بما كان منها معاصرا لتاريخ الانهاء والاستغناء عن العمال (طعن 7444 س 63 فى 2001/2/18).

وقضت ايضا بان مناطق مشروعية الانهاء تحرى رابطة السببية بين الغاء الوظائف والمصاعب الاقتصادية والمحافظة على القدرة التنافسية دون أن يكون من صلاحيات القاضى ان يحل تقديره محل تقدير رب العمل فى خصوص البدائل التى كانت متاحة له، أى اقتصاد رقابته على التحقق من جدية المبررات التى دعت اليه (طعن 3467 س 69 ق فى 2000/4/2) وقضت ايضا بان فصل الطاعنة من المدرسة اذا كان محمولا على طلب انقاص عدد الفصول بالمدرسة، ثم لم يتم تنفيذ هذا الاتفاق، فان مبرر الفصل يكون لا وجود له ويكون ما ذكره المطعون ضده من مبرر غير صحيح (نقض رقم 2105 ، ص 53 ق ، 1984/4/16).

من خلال الأحكام السابقة نجد أن رقابة القضاء فى مصر على واقعة انتهاء خدمات العامل بسبب الظروف الاقتصادية تتمثل فى التحقق من مدى مشروعية هذا الانهاء ومدى جدية المبرر الاقتصادي الذى يستند اليه صاحب العمل، بحيث انه اذا لم يكن هناك مبرر جدى ومشروع لانهاء خدمات العامل فان صاحب العمل يكون متعسفا.

لذا فانه يُسمح لصاحب العمل فى مصر بإنهاء خدمات العامل بسبب الظروف الاقتصادية التي تؤثر على المنشأة، ولكن يجب أن يتم ذلك وفقاً لضوابط وقيود محددة، وعلى صاحب العمل اتباع إجراءات معينة. يترتب على مخالفة هذه الضوابط عدم مشروعية الإنهاء.

وحيث تتمتع المحكمة بسلطة تقديرية فى الرقابة على مشروعية الإنهاء بناءً على الظروف الاقتصادية. تشمل هذه الرقابة التحقق من مشروعية وجدية مبررات الإنهاء وتقييم توافق الإنهاء مع السبب الحقيقي للإنهاء. ويهدف هذا إلى تقييم محاولة صاحب العمل فى تبرير الإنهاء بدوافع اقتصادية، على الرغم من أن السبب الحقيقي للإنهاء قد يكون ذات طابع شخصي يتعلق بالعامل.

ووفقاً للنظام القانوني المصري، تُعتبر الظروف الاقتصادية عادةً مبرراً لإنهاء خدمات العامل، ولكن يجب أن تكون هناك مبررات واضحة ومقبولة تتعلق بالوضع المالي للمنشأة. يتطلب من صاحب العمل تقديم أدلة قوية لإثبات أن الظروف الاقتصادية السائدة تؤثر بشكل مباشر على استمرارية المنشأة وتبرير إنهاء العامل.

ويكون تنفيذ ذلك القرار اعتباراً من التاريخ الذي تحدده اللجنة التي نظرت الطلب أو التظلم .

مادة 199 - فى حالة الإغلاق الجزئي أو تقليص حجم المنشأة أو نشاطها، إذا لم تتضمن الاتفاقية الجماعية السارية فى المنشأة المعايير الموضوعية لاختيار من سيتم الاستغناء عنهم من العمال فإنه يتعين على صاحب العمل أن يتشاور فى هذا الشأن مع المنظمة النقابية وذلك بعد صدور القرار وقبل التنفيذ. وتعتبر الأقدمية والأعباء العائلية والسن والقدرات والمهارات المهنية للعمال من المعايير التي يمكن الاستئناس بها فى هذا الشأن.

وفى جميع الأحوال يتعين أن تراعى تلك المعايير الموازنة بين مصالح المنشأة ومصالح العمال.

مادة 200 - يحظر على صاحب العمل التقدم بطلب الإغلاق الكلي أو الجزئي للمنشأة أو تقليص حجمها أو نشاطها أثناء مراحل الوساطة والتحكيم.

مادة 201 - مع عدم الإخلال بحكم المادة (198) من هذا القانون، وفى الحالات التي يحق فيها لصاحب العمل إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية يجوز له بدلاً من استخدام هذا الحق أن يعدل من شروط العقد بصفة مؤقتة وله على الأخص أن يكلف العامل بعمل غير متفق عليه ولو كان يختلف اختلاف جوهرياً من عمله الأصلي كما أن له أن ينقص أجر العامل بما لا يقل عن الحد الأدنى للأجور.

فإذا قام صاحب العمل بتعديل فى شروط العقد وفقاً للفقرة السابقة كان للعامل أن ينهى عقد العمل دون أن يلتزم بالإخطار ويعتبر الإنهاء فى هذه الحالة إنهاء مبرراً من جانب صاحب العمل ويستحق العامل المكافأة المنصوص عليها بالفقرة التالية:

ويلتزم صاحب العمل عند إنهاء العقد لأسباب اقتصادية وفقاً للإجراءات المبينة بالمواد من (196-200) من هذا القانون بأن يؤدي للعامل الذي أنهى عقده مكافأة تعادل الأجر الشامل لشهر عن كل سنة من الخمس السنوات الأولى من سنوات الخدمة وشهر ونصف عن كل سنة تجاوز ذلك. (قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003).

وباستعراض المواد السابقة نجد أن المشرع المصري اجاز لصاحب العمل ولضرورات اقتصادية اغلاق المنشأة كلياً أو جزئياً أو تقليص حجم العمالة، إلا أنه وضع قيود على صاحب العمل وهى التقدم بطلب الى لجنة تشكل بهذا الخصوص مبينا الأسباب التى يستند اليها وتصدر اللجنة قرارها ويجب أن يكون مسبباً سواً بالرفض أو القبول وعلى ضوء ذلك اجازت لصاحب العمل وامام تلك الظروف الاستغناء عن بعض او كل العاملين حسب الأحوال (عبد العزيز، 2004).

وظيفة اخرى اليه تتلائم مع كفايته الأقل ولقد استقر قضاء محكمة النقض على حق رب العمل فى تعديل عقد العمل، بوضع العامل فى المكان الذى يتلائم مع كفايته وقدرته (البيسوني، ب ت).

حيث تضمن الأحكام العديدة الصادرة من هذ القضاء هذا المعنى، ومن أمثلة ذلك ما قضت به محكمة القضا من أن "من سلطة رب العمل التنظيمية تقدير كفاية العامل ووضعه فى المكان الذى يصلح به بما يحقق صلحة الانتاج، بحيث اذا استبان عدم كفايته اعتبر ذلك ماخذاً مشروعاً لتعديل شروط عقد العمل او انهاءه (نقض مدنى - جلسة 1965/5/12).

اثبات عدم كفاءة العامل يرجع الى القرائن التى يقدمها صاحب العمل، والتى تخضع لرقابة القضاء، ومن بينها قياس معدلات الاداء بالنسبة لفئة من العاملين، وحتى تثبت عدم كفاءة العامل فى هذه الحالة، لا بد أن يكون انخفاض معدلات الاداء راجعاً الى العامل نفسه وليس لأسباب اجنبية عنه، كحالة الكساد الاقتصادى، أو توقف التصدير بسبب الحرب.

وقد ذهب الفقه الى أنه يقصد بعدم كفاية العامل، ما يستجد على العامل لأسباب شخصية - غير منسوبة للقوة القاهرة - من عدم صلاحية كاملة او جزئية للنهوض باعباء وظيفته أو انخفاض مستوى ادائها، شأن انخفاض مستوى الانتاج كما أو كيفاً، أو ضعف حصيلة الموزع، أو الغلط فى اداء العمل أو البطء فى تنفيذه، او عدم القدرة على مسايرة واستيعاب الطرق الحديثة فى اداء العمل (صابر، 2004).

وكثيراً ما يتم الخلط بين عدم كفاية العامل، وبين عدم صلاحيته خلال فترة الاختبار، لذا تجدر الإشارة الى أن عقد العمل تحت الاختبار هو بمثابة عقد عمل معلق على شرط فاسخ، هو اعلان من تقرر لمصلحته الشرط عن رغبته فى انتهاء العقد قبل انقضاء مدة الاختبار، لعدم رضائه على نتيجة الاختبار.

وقد اكد الفقه فى ظل العمل باحكام قانون العمل المصرى، أن عقد العمل تحت الاختبار ينقضى بثبوت عدم صلاحية العامل فى فترة الاختبار، وان عدم الصلاحية يجب أن تفهم بمعنى واسع، فلا تتوقف على مجرد الكفاءة الفنية فى اداء العمل فحسب، بل كذلك الى ما يتطلبه العمل من توافر الثقة وحسن التعاون بين القائمين به.

كما أن التعديل بسبب عدم الكفاية لا بد وان يكون تعديلاً جوهرياً، ذلك انه يستوجب النزول بمركز العامل ووضعه فى مركز أدنى من مركزه السابق، اذ ليس من المنطق أن النقل بسبب عدم الكفاية يكون الى مركز مساوٍ. ذلك أن عدم الصلاحية يمتد الى المراكز المتساوية ولذا فان نقل العامل بسبب عدم كفايته فى الوظيفة المسندة اليه يكون الى مركز اقل ملائمة ليتفق مع كفايته المتدنية.

يجب أن تكون هناك ضوابط واضحة تحكم عملية الإنهاء، مثل وجود إجراءات إنذار مسبق وفترات إشعار محددة. يستهدف هذا التنظيم تقديم حماية للعمال من إنهاء عقودهم بشكل مفاجئ أو غير عادل.

وبشكل عام، تهدف الإجراءات القانونية والرقابية إلى ضمان أن يتم إنهاء خدمات العامل بناءً على أسس قانونية وعادلة، وأن يتم تقييم الأسباب المقدمة بشكل صحيح لضمان عدم تسييس الإنهاء لأغراض شخصية غير مشروعة.

ويبقى أن نشير الى أن المشرع المصرى أعطى لصاحب العمل فى المادة 201 من قانون العمل المصرى الحق فى تعديل شروط العقد بصفة مؤقتة والحق فى تكليف العامل بعمل غير متفق عليه وتخفيض أجره بدلاً من إنهاء خدماته بسبب الظروف الاقتصادية (قانون العمل المصرى رقم 12 لسنة 2003).

يحق لصاحب العمل فى مصر أن يقوم بتعديل عمل العامل بشكل جوهري، حتى لو كان هذا التعديل يختلف عن العمل الأصلي المتفق عليه. يُسمح بالتعديل الجوهري وفقاً للقانون، ويتيح لصاحب العمل تكليف العامل بمهام جديدة أو تغيير وظيفته الأساسية.

يمكن أن يتضمن التعديل الجوهري أكثر من شرط، مثل تغيير العمل وتخفيض الأجر. يترك لصاحب العمل سلطة التعديل وفقاً لتقديره، وبإمكانه أيضاً إجراء تعديلات فى مكان العمل أو غير ذلك.

ومع ذلك، يتم التأكيد على أن التعديل يكون مؤقتاً وليس دائماً. يعنى ذلك أنه يجب أن يتوقف التعديل عندما تزول الأسباب الاقتصادية التي دعت إلى التعديل بدلاً من إنهاء العقد. إذا تلاشت تلك الأسباب، يعود العقد إلى حالته الأصلية مع جميع شروطه السابقة.

ولا يجوز للعامل الاعتراض على تعديل معين بحجة أن تعديل آخر يكون أفضل، أو أن يدعى أن التعديل لا يتناسب مع الضرورة الاقتصادية فالفرض أن الأضرار الاقتصادية تستوجب إنهاء العقد، وهذا الحل بلا شك أفضل كثيراً للعامل عن الاستغناء عنه كلياً، خاصة وان نظام التأمين ضد البطالة مازال نظاماً كسيحاً، وان اعانة البطالة مبالغ زهيدة ويشترط لأدائها بمعرفة التأمينات الاجتماعية أن يكون للعامل مدة خدمة معينة، أدى عنها اشتراك التأمين ضد البطالة وهو ما قد لا يتوافر للكثيرين من العمال (حسن، 1982).

المبحث الثالث: التعديل لأسباب خاصة بالعامل

المطلب الأول: عدم كفاية العامل

عدم كفاية العامل تعنى عدم اهليته أو قدرته على القيام باعمال الوظيفة المسندة اليه، بسبب انخفاض مستوى أدائه لهذه الوظيفة، مما يعطى رب العمل السلطة فى اسناد

الخضوع والتبعية، والطاعة لأوامره وأشرافه (عبدالله، 1993).

ولقد نص قانون العمل الفرنسي الصادر في 4 أغسطس 1982 على أن "يشكل جزءا كل اجراء ياخذه رب العمل، ما عدا التنبيهات الشفوية، على اثر من التصرفات السيئة للعامل، والتي يعتبر مخطئا بسببها، ويكون من طبيعة ذات تأثير مباشر، أو غير ذلك على وجود العامل في المشروع، وعلى وظيفته أو مدة عمله أو أجره". وهذا التعريف أكثر اتساعا اذ يشمل النقل، وتثبيت الأجر أو وقف الترقية، وتزليل الدرجة (Javiller, 1990).

وتأييدا لذلك فقد اجازت محكمة النقض الفرنسية في حكم حديث لها التعديل التأديبي الذى يشكل فى نفس الوقت تعجيلا جوهريا لعقد العمل وذلك بمناسبة مجازاة عامل بانزال درجته بسبب عصيانه وانهاء عقده على اثر ما رفضه التوجه الى عمله الجديد. حيث قررت المحكمة أن رفض العامل تنفيذ هذا التعديل يعد خطأ جسيما منه يجعله مسئولاً عن انتهاء العقد الذى تم بمبادرة من رب العمل وما يترتب على ذلك من حرمان العامل من التعويض عن هذا الانهاء اذ اعتبر برفضه الخضوع الى الجزاء التأديبي مرتكبا لخطأ جسيم ومتسببا فى انتهاء العقد (Cass Soc. 9. October 1991).

ولقد رأت الدائرة الجنائية لمحكمة النقض الفرنسية أن التزليل التأديبي لدرجة العامل يكون له اثر مباشر على أجره، مما يعد جزاء ماليا ممنوعا إلا أن الدائرة الاجتماعية لمحكمة النقض قررت فى المقابل أن تنزل الدرجة لا يشكل جزاء ماليا غير جائز طالما كان نتيجة تعديل العقد ولتخفيض للمسئوليات (Teyssie, 1989).

أما قانون العمل المصرى فقد أورد الجزاءات التأديبية- على خلاف قانون العمل الفرنسى -على سبيل الحصر وهى :

1. الإنذار
2. الغرامة
3. الوقف عن العمل
4. الحرمان من العلاوة السنوية أو جزء منها
5. الإنذار الكتابي بالفصل
6. الفصل من الخدمة

فالجزاءات مثل النقل أو تاخير الدرجة أو تخفيض الأجر. لم يكن لها نصيب فى تشريع العمل المصرى، وهى التى كان يجب أن تكون لها الأولوية فى هذا التشريع، بدلا من الاكتفاء بالعقوبات المالية التى هجرها القانون المقارن، ولم يكن المشرع المصرى موقفا فى ذلك لأن رب العمل قد يضطر اذاء هذا الموقف الى توقيع

وهناك رأى فى الفقه، يذهب الى أن النقل بسبب عدم الكفاية هو المقصود من المادة 2/696 من القانون المدنى، والتي تنص على انه "ونقل العامل الى مركز أقل ميزة أو ملائمة من المركز الذى كان يشغله لغير ما ذنب جناه، لا يعد عملا تعسفيا بطريق غير مباشر اذا ما قضته مصلحة العمل، ولكنه يعد كذلك اذا كان الغرض منه اساءة العامل.

ويستند هذا الرأى الى أن هذه المادة صريحة فى ان النقل الى مركز اقل ميزة أو ملائمة يكون لغير ما ذنب جناه العامل كما أنه ليس من المنطق أن ينقل العامل الى مركز أقل ميزة أو ملائمة، دون ارتكاب اى ذنب، فاذا كانت مصلحة العمل قد تبرر النقل الى مركز اخر مساو، فانها لا تبرر النقل الى مركز اقل ملائمة أو ميزة لمن لم يرتكب اى ذنب ولذلك فانه يجب أن يرتكب العامل ما ينسب اليه دون أن يشكل ذلك مخالفة أو ذنبا تأديبيا، وذلك ما يصدق تماما على عدم الكفاية المهنية للعامل، ذلك أنه من المستقر قضاء أن عدم الكفاية المهنية ليست ذنبا تأديبيا وهذا الرأى جدير بالتأييد وذلك لمنطقيته وملائمة التحليل الذى استند اليه. وعلى ذلك فان عدم كفاية العامل والتي تعد مبررا لرب العمل فى تغيير العمل المسند الى العامل بما يتفق مع كفايته المهنية الأقل قد وجد اساسه فى تفسير المادة 2/696 مدنى ايضا.

وبذلك فان تعديل عقد العامل بسبب عدم كفاية العامل لشغل الوظيفة المسندة اليه اصلا، بتزيله الى وظيفة ادنى من الوظيفة التى كان يشغلها يستند الى مبرر مشروع.

كما قضى بان العامل الذى نقل الى عمل اخر بناء على طلبه، ولم يثبت كفايته فى العمل المنقول اليه، يعطى رب العمل مبررا لاعادته الى عمله السابق (Cass. Soc. 28 Nov. 1984).

المطلب الثانى: خطأ العامل

أولاً: خطأ العامل التأديبي

الخطأ التأديبي هو كل مخالفة للأوامر والتعليمات والقواعد المتعلقة بتنظيم العمل فى المشروع والتي يستقل بتقديرها وتحديد صاحب العمل سواء من الناحية الاقتصادية أو الفنية مما يؤدى الى الاخلال بالنظام فى المشروع أو بحسن سير العمل فيه.

فعندما يرتكب العامل خطأ تأديبيا، يصبح رب العمل فى حالة ضرورة تستوجب تعديل عقد العمل، ذلك أن خطورة سلوك العامل تقتضى اعادة النظر فى شروط العقد وتعديله.

وبالاضافة الى ذلك، فان الخطأ التأديبي يعد مبررا لرب العمل فى تعديل عقد العمل، على أساس ما له من سلطة تأديبية، والتي تعد لازمة لسلطة الادارة، كما تستند هذه السلطة على ما لرب العمل على العامل من حق الادارة والاشراف، وما يلتزم به العامل قبله من واجب

العمل بوظيفة المشرف الطبي الى وظيفة طبيب عادي، بسبب الأخطاء والتقصيرات الشديدة الناتجة عن عدم كفايته لوظيفة المشرف الطبي (نقض مدني ، جلسة 1970/4/15).

وايضا ما قضت به محكمة النقض من أن نقل العامل من عمله الى العمل الاداري، على ما ثبت من التحقيق الذي أجرى معه من إهمال أدى الى اختلاس أحد مرؤسيه مبالغ من أموال الشركة، وأن هذا النقل أقتضته مصلحة العمل (نقض مدني – جلسة 1976/4/18).

وكذلك ما قضى به من نقل عامل من وظيفة متعلقة بالبيع الى وظيفة امين مخازن، مما ترتب عليه وفصرف العمولة التي كان يتقاضاها، وذلك بسبب المخالفات التي ارتكبها في البيع، حيث ذهبت محكمة النقض إلا أنه لا تثريب على رب العمل اذا نقل العامل من وظيفة الى اخرى، بسبب عدم صلاحيته للاستمرار فيها (نقض مدني ، جلسة 1982/1/17).

كذلك الإدارة السيئة للعامل والتي حتمت عودته الى اختصاصاته السابقة مع احتفاظه باجره وصفته كمدير (Camerlynck, 1982).

المطلب الثالث: الحالة الصحية للعامل:

اولا : التعديل بسبب العجز:

قد يصاب العامل بعجز مستديم يحول بينه وبين أدائه لعمله الموكل إليه، أو على الأقل يقلل من قدرته على أدائه لهذا العمل، ويسمى العجز في الحالة الأولى عجزاً كلياً وفي الحالة الأخيرة عجزاً جزئياً، وقد عالج المشرع المصري في قانون العمل هذه الحالة بأنه " ينتهي عقد العمل بعجز العامل عن تأدية عمله عجزاً كلياً أياً كان سبب هذا. فإذا كان عجز العامل عجزاً جزئياً فلا تنتهي علاقة العمل بهذا العجز إلا إذا ثبت عدم وجود عمل آخر لدى صاحب العمل يستطيع العامل أن يقوم به على وجه مرض، ويثبت وجود أو عدم وجود العمل الآخر وفقاً لأحكام القانون التأمين الاجتماعي واذ ثبت وجود هذا العمل الآخر كان على صاحب العمل بناء على طلب العامل أن ينقله إلى ذلك العمل مع عدم الإخلال بأحكام قانون التأمين الاجتماعي (المادة 124 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003).

ولم يعرف قانون العمل المقصود بكل من هاتين الصورتين للعجز ونظراً لأن المادة 110 منه قد نصت في فقرتها الأخيرة على أنه فيتعين الرجوع الى أحكام هذه القانون لبيان المقصود بالعجز الكلي والعجز الجزئي وتوضيح نص المادة 124 السابقة يخلص من نص المادتين 5، 18 من قانون التأمين الاجتماعي (قانون التأمين الاجتماعي رقم رقم 79 لسنة 1975).

والمقصود بالعجز المستديم في مفهوم قانون التأمين الاجتماعي وطبقاً لما واضحته المادة 5/ح العدالة بالقانون

جزاء على العامل لا يتناسب مع جسامته المخالفة، ولا تتوافر فيه صفة الردع اللازمة، أو أن يوقع عليه جزاء أشد من الجزاء اللازم، والذي قد يعرضه للرقابة القضائية.

إلا أنه اذا نص رب العمل على جزاءات معينة في اللائحة الداخلية، فانه يكون ملتزماً بها، تطبيقاً لمبدأ الشريعة بشرط ألا تأتي مخالفة للقانون، ولا يحق له تطبيق جزاء لم يرد في هذه اللائحة (Hennion, 1988).

ولقد أكدت محكمة النقض المصرية موقف المشرع المصري في أحدث أحكامها، حيث كان أحد العمال قد إعتدى على رئيس مجلس إدارة البنك، فقام مجلس التأديب بمجازاته بخفض درجته الوظيفية وتخفيض أجره، وعندما طعن العامل في حكم قاضي الموضوع الذي كان قد ايد هذا القرار، قامت المحكمة بنقض هذا الحكم، على اساس عدم احقية رب العمل في توقيع هذه العقوبة التأديبية غير المنصوص عليها، حيث وردت العقوبات التأديبية على سبيل الحصر ولم يكن ضمنها هذه العقوبة (نقض مدني – جلسة 1987/6/1).

ولقد عدلت هذه المحكمة عن موقفها في حكم حديث لها، حيث اجاز التعديل التأديبي الذي يشكل في نفس الوقت تعديلاً جوهرياً في عقد العمل وذلك بمناسبة تخفيض الدرجة الوظيفية للعامل كجزاء تأديبي ملائم للخطأ الذي اقترفه هذا العامل حيث قررت المحكمة أن رفض العامل تنفيذ هذا التعديل يعد خطأ جسيماً منه يجعله مسئولاً عن انهاء العقد الذي تم بمبادرة من رب العمل، وما يترتب على ذلك من حرمان العامل من التعويض عن هذا الانهاء، اذ اعتبر برفضه الخضوع الى الجزاء التأديبي مرتكباً لخطأ جسيم، ومتسبباً في انهاء العقد (Cass. Soc. 9 October 1991).

ولذلك فان الخطأ التأديبي الذي يؤدي برب العمل الى أن يقوم بتوقيع جزاءات تتضمن تعديلاً لعنصر أو أكثر من العناصر الجوهرية لعقد العمل، يجد أساس له في قانون العمل الفرنسي (الفرع، 1988).

ثانياً : الخطأ المهني :

الخطأ المهني هو ذلك الخطأ الناتج عن عدم اهلية العامل للقيام باعمال الوظيفة المسندة اليه، وهو ما يعرف بعدم الكفاية المهنية وكثيراً ما يرجع هذا الخطأ الى عدم المام العامل أو عدم خبرته بنظام العمل في الوظيفة المسندة اليه.

وقد يظهر هذا الخطأ من العامل في العمل المسند اليه ابتداءً، أي بعد انتهاء فترة الاختبار، وقد يظهر بعد اعادة تنظيم العمل واسناد وظيفة اخرى الى العامل، مما يبين منه عدم قدرة العامل على مطاوعة الطرق الجديدة، أو التكيف مع وظيفته الجديدة بعد اعادة تنظيم العمل.

وتطبيقاً لذلك وما يعتبر مبرراً لتعديل عقد العمل، ما جاء بقضاء محكمة النقض المصرية، من نقل طبيب من

الأصلي، ذلك أن العمل الجديد يكون على قدر كفاية العامل الصحية التي تقل كثيرا عن كفايته في عمله الأصلي، ومثال ذلك أن يكون العمل الأصلي للعامل هو قيادة السيارات ثم يصاب بضعف في ابصاره فيكون ذلك عجزا عن قيادة السيارات، ولكن ليس عجزا عن أداء أعمال أخرى فنية أو غير فنية تتلاءم مع حالته الصحية، فيكون عجزه عجزا جزئيا، ويكون للعامل الحق في الزام رب العمل بتعديل عقده، بنقله الى الوظيفة الشاغرة التي تلائم حالته الصحية، فاذا رفض العامل ذلك التعديل، فان لرب العمل انهاء العقد، ويكون هذا الانهاء مشروعا (شئنب، 1993).

أما في القانون الفرنسي فيختص طبيب العمل بتقدير الحالة الصحية للعامل فاذا قدر عجز العامل جزئيا عن ممارسة وظيفته الأصلية وجب على رب العمل اعادة تاهيل العامل في وظيفة تتلائم مع حالته الصحية وقد يقدر طبيب العمل إمكانية عودة العامل إلى وظيفته الأصلية مع تخفيف شروط ادائها كتعديل أو تخفيض مواعيد العمل بالنسبة لها أو تعديل مضمون الوظيفة نفسها كما له أن يقترح نقل العامل الى وظيفة أخرى أقل جهداً بالنظر الى اختصاص العامل وقد تؤدي هذه الاقتراحات الى تخفيض الأجر مما يعد ذلك تعديلا جوهريا لعقد العمل.

وفي حالة توافر وظائف شاغرة تلائم حالة العامل فان رب العمل يستقل بتحديد نوعية العمل الجديد وشروطه، ويلتزم بعدم التعسف في ذلك، حتى لا يعطى العامل مبررا لرفض ذلك العمل. إذ يجب أن يكون العمل الجديد ملائما لحالة العامل الصحية، بما يمكن العامل من ادائه بطريقة مرضية، فاذا تبين أن العمل الجديد لا يتفق وحاله العامل الصحية، وأن مفايته لن تمكنه من ادائه لهذا العمل، فان له الحق في رفضه فاذا تم انهاء العقد فان الانهاء بنسب الى رب العمل.

كما ذهب الفقه الفرنسي ايضا الى احقية العامل في رفض الوظيفة الجديدة، اذا ترتب عليها تعديل جوهرى في عقد العمل، سواء كان هذا العقد محدد المدة أو غير محدد المدة، ولا يعد العامل متعسفا في رفضه لذلك التعديل، أما التعديل غير الجوهرى فليس للعامل الحق في رفضه، وإلا اعتبر متعسفا، وليس له الحق في التعويض عن الانهاء الذى يترتب على ذلك الرفض.

التعديل بسبب المرض

أورد قانون العمل الجديد رقم 12 لسنة 2003 تنظيم الأجازة المرضية في المادة (54) من قانون العمل فأجاز " للعامل الذى يثبت مرضه الحق فى أجازة مرضية تحددتها الجهة الطبية المختصة، ويستحق العامل خلالها تعويضاً عن الأجر وفقاً لما يحدده قانون التأمين الاجتماعى"، ويكون للعامل الذى يثبت مرضه فى المنشآت الصناعية التى تسرى فى شأنها أحكام المادتين 1، 8 من القانون رقم 21 لسنة 1958 فى شأن تنظيم الصناعة

رقم 93 لسنة 1980، من أن العجز المستديم هو كل عجز يؤدي بصفة دائمة الى فقدان المؤمن عليه لقدرته على العمل كلي أو جزئيا، فى مهنته الأصلية، أو قدرته على الكسب بوجه عام ولقد حددت المادة 5/ى من قانون التأمين الاجتماعى بان العاجز عن الكسب هو كل شخص مصاب بعجز يحول كلية بينه وبين العمل، أو ينقص من قدرته على العمل بواقع 50% على الأقل، ويشترط أن يكون هذا العجز ناشئا بالميلاد أو نتيجة حادث أو مرض يصاب به الشخص. ويكون العجز جزئيا إذا لم يكن يحول إلا جزئيا عن ممارسة العامل لمهنته الأصلية، أو الاصابة التى تقده القدرة على العمل بما يقل عن 50% (الأهوانى، 1994).

وبذلك يكون لرب العمل الحق فى انهاء عقد العامل، الذى ثبت عجزه عجزا كليا عن ادائه لعمله الأصلي،

أما اذا كان عجز العامل عجزا جزئيا مستديما، فان المشروع قد قيد سلطة رب العمل فى انهاء خدمة العامل بسبب هذا العجز، فلا يجوز انهاء العقد إلا إذا ثبت عدم وجود عمل آخر للعامل لدى رب العمل، ويتم اثبات ذلك بقرار من لجنة معينة، مشكلة لهذا الغرض، فاذا قررت هذه اللجنة وجود عمل آخر للعامل، فلا يجوز انهاء عقده (الأهوانى، 1994).

ويصبح لزاما على رب العمل اجراء تعديل لعقد عمل العامل، بنقله الى العمل الذى يلائم حالته الصحية.

فالعجز الجزئى فيتحقق فى حالتين:

الأولى: اذا كان ما اصاب العامل قد جعله غير قادر على ادائه عمله الأصلي على النحو الواجب عليه، فهو لا يزال قادرا على ادائه عمله ولكن ليس على النحو المطلوب منه.

الثانية: إذا كان اصابة العامل قد افقدته القدرة على ادائه عمله الأصلي مع قدرته على ادائه أعمال أخرى

وعلى خلاف العجز الكلى المستديم، لا يؤدي العجز الجزئى المستديم الى انتهاء عقد العمل، فاذا ثبت عدم وجود عمل آخر للعامل بذات المنشأة أو المشروع الذى يعمل بها العامل يستطيع العامل أن يقوم به على وجه مرضى وكان هذا العمل شاغرا. وبذلك يلتزم رب العمل طبقا لقانون العمل بتعديل عقد العمل للعامل المصاب بعجز جزئى مستديم، سواء رجع هذا العجز الى مرض أو اصابة عمل، متى ثبت بقرار من اللجنة المختصة وجود عمل آخر شاغرا بذات المنشأة، أو المشروع الذى يعمل به العامل، ويستطيع القيام به على نحو مرض رغم ما اصابه من عجز.

فقد يرى صاحب العمل صلاحية العامل الذى يثبت عجزه عجزاً جزئياً صلاحيته لأداء عمل آخر غير عمله الأصلي الذى ثبت عجزه فيه، فيكون له الحق فى اجراء ذلك التعديل بدلا من انهاءه للعقد، ويعد ذلك تعديلا جوهريا فى عقد العمل، لاختلاف العمل الجديد عن العمل

ومقاومته الطبيعية او الحالة الصحية بصفة عامة وان على رب العمل أن يهتم باقتراحات طبيب العمل، مما يجعل الالتزام باعادة التأهيل مفروضا على رب العمل، ولكن ذلك محدود باقتراحات طبيب العمل، فليس لزما على رب العمل دون اقتراحات الطبيب أن ينقل العامل غير اللائق طبييا الى وظيفة مختلفة تلائم حالته الصحية، وذلك يعنى أن العامل لا يستطيع أن يفرض على رب العمل تعديلا جوهريا لعقد عمله، كما هو الحال في حالة العجز الجزئي، بل لابد أن يصدر ذلك عن اقتراح من طبيب العمل، وأن يكون المشروع وظيفه ملائمة لكفاية العامل الصحية، وألا يترتب على إعادة التأهيل تعديل في عقد العمل. فاذا توافرت هذه الشروط فان التعديل سيفرض على رب العمل، وإذا أنهى العقد دون أن يثبت استحالة وجود وظيفة ملائمة لكفاية العامل، فانه يعد متعسفا في هذا الإنهاء أما في حالة غياب تلك الشروط فلا الزام على رب العمل باجراء ذلك التعديل.

المطلب الرابع: حمل المرأة العاملة على تعديل عقد العمل

فقد نص قانون العمل في المادة 91 على إنه " للعاملة التي أمضت عشرة أشهر في خدمة صاحب عمل أو أكثر الحق في أجازة وضع مدتها تسعون يوما بتعويض مساوي للأجر الشامل تشمل المدة التي تسبق الوضع والتي تليه، بشرط أن تقدم شهادة طبية مهنية بها التاريخ الذي يرجح حصوله الوضع فيه.

ولا يجوز تشغيل العاملة خلال الخمسة والأربعين يوما التالية للوضع. ولا تستحق أجازة الوضع لأكثر من مرتين طوال خدمة العاملة. وإذا تجاوزت عدد المرات المسموح بها فانه يطبق عليها نظام الاجازات المرضية بحيث يجوز لرب العمل إنهاء عقدها اذا زادت الاجازة عن الحدود التي نص عليها القانون. والتي سبق وتعرضنا لها.

أما التشريع الفرنسي، فقد أجاز للعاملة الحامل أن تطلب من رب العمل، تغيير مؤقت لاختصاصها، اذا اقتضت حالتها الصحية ذلك، وان ينتهي ذلك التغيير بمجرد تحسن صحتها مما يسمح لها بالعودة الى وظيفتها الأصلية اثناء الحمل، وألا يتجاوز ذلك التغيير مدة الحمل، بل ينتهي ببداية اجازة الوضع،

وأن يؤيد طلب العاملة في هذا التغيير بشهادة طبية من الطبيب المعالج، أو تدخل طبيب العمل في حالة الاختلاف مع رب العمل. ويلتزم رب العمل بتنفيذ ذلك التعديل عندما تطلبه العاملة، إلا أنه يستقل بتحديد الوظيفة المؤقتة لكفاية العاملة. وبما يحقق في نفس الوقت مصلحة العمل.

أجازة رعاية الطفل

قد تكون الاجازة التي تحصل عليها العامل سببا في تعديل عقد العمل، قد اجازت المادة 94 من قانون العمل على أنه في "مع مراعاة حكم الفقرة الثانية من المادة 72 من قانون الطفل رقم 12 لسنة 1996 يكون للعاملة في

وتشجيعها، الحق في أجازة مرضية كل ثلاث سنوات تقضى في الخدمة، على أساس شهر بأجر كامل، ثم ثمانية أشهر بأجر يعادل 75% من أجره ثم ثلاثة أشهر بدون أجر، وذلك إذا قررت الجهة الطبية المختصة احتمال شفائه، وللعامل أن يستفيد من متجمد أجازاته السنوية الى جانب ما يستحقه من أجازة مرضية، كما أن له أن يطلب تحويل الأجازة المرضية الى أجازة سنوية إذا كان له رصيد يسمح بذلك. وعليه فلا يجوز لرب العمل أن ينهي عقد العمل أثناء الأجازة المرضية للعامل وإلا كان هذا الإنهاء غير مشروع.

قد يرى رب العمل اجراء تعديل في عقد العمل بسبب مرض يصاب به العامل، عندما يكون له السلطة في إنهاء العقد بسبب هذا المرض ولقد وردت أحكام إنهاء عقد العمل في ثانيا نصوص متفرقة في قانون العمل.

وبذلك فان المرض الطويل هو الذي يجيز لرب العمل إنهاء العقد وقد وضعت المادة 127 من قانون العمل معيارا جامدا وحسابيا للمرض الطويل، وهو زيادة الاجازة المرضية عن حد معين، فقد نصت المادة 127 على إنه " يحظر على صاحب العمل إنهاء عقد العمل لمرض العامل، إلا إذا استنفذ العامل أجازته المرضية وفقا لما يحدده قانون التأمين الاجتماعي، بالإضافة إلى متجمد أجازته السنوية المستحقة، وعلى صاحب العمل أن يخطر العامل برغبته في إنهاء العقد قبل مضي خمسة عشر يوما من تاريخ استنفاد العامل لأجازته. فإذا شفى العامل قبل تمام الإخطار امتنع على صاحب العمل إنهاء العمل لمرض"، مما يجوز لرب العمل إنهاء العقد بسبب هذا المرض، مما يعطى رب العمل السلطة في إنهاء عقد كل عامل تتجاوز مدة مرضه هذا الحد (قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003).

أما القانون المدني فقد نص في المادة 2/697 منه على أنه " يراعى في فسخ العقد لوفاة العامل أو لمرضه مرضا طويلا أو لسبب قاهر آخر من شأنه أن يمنع العامل من الاستمرار في العمل الأحكام التي نصت عليها القوانين الخاصة "

إلا أن رب العمل قد يرى من ظروف العامل الاجتماعية أو اقدميته أو خبرته في العمل أو غير ذلك من الاعتبارات ما يجعله يقبل تعديل عقد العمل بدلا من إنهائه فينقل العامل الى عمل اخر يتناسب مع حالته الصحية وهو ما يتضمن تعديلا جوهريا لعقد العمل. غير أنه ليس من سلطة رب العمل اجراء هذا التعديل دون موافقة العامل. فهذا الأخير يكون بالخيار بين قبول التعديل أو رفضه.

وفى تشريع العمل الفرنسي، لا يلتزم رب العمل باجراء ذلك التعديل من حيث المبدأ، إلا أن عليه أن يحترم نص المادة 10/241 من ذلك التشريع، فيما يتعلق بطبيب العمل، وجعله مؤهلا لاقتراح اجراءات التعديل الفردية، مثل النقل والتغيير في الوظائف بسبب عجز العامل،

إنه يناقش سبل قيام صاحب العمل بإعادة تنظيم العمل داخل المشروع مع ما يقتضيه ذلك من إدخال تعديلات على عقد العمل حتى لا تتزايد حالات الإستغناء عن العمالة في ظل التحولات الاقتصادية التي تمر بها كافة الدول كالأزمات الاقتصادية العمالية والتي أدت إلى تسريح الألاف من العمال في جميع أنحاء العالم.

إلا أن الإشكالية التي تعرضنا لها أن عقد العمل شأنه شأن العقود الأخرى والتي تخضع للمبادئ العامة لنظرية العقد، ولعل أهم هذه المبادئ هو مبدأ (القوة الملزمة للعقد)، ويعتبر عقد العمل من أهم العقود المستمرة، وقد تتغير الظروف التي أحيطت بالعقد عند إبرامه، فيتطلب إجراء تعديلات على العقد ليتوافق مع تلك الظروف، إلا إنه طبقاً لمبدأ (العقد شريعة المتعاقدين)، لا يجوز إجراء مثل هذا التعديل إلا باتفاق من طرفي العقد (العامل وصاحب العمل)، ولكن صاحب العمل قد ينفرد بإجراء هذا التعديل مما يعد ذلك خروجاً على قاعدة (العقد شريعة المتعاقدين)، ولكن مصلحة العمل قد تقتضي إجراء هذا التعديل، حيث أن الظروف التي يبرم في ظلها العقد قد تتغير وتتبدل وتتطور، سواء من جهة المشروع أو جهة العامل، وهذا ما يبرر إعطاء المشرع لصاحب العمل الحق في تعديل عقد العمل.

ولذلك فإن هذا الموضوع يهدف إلى البحث عن الوسيلة التي بها يمكن لصاحب العمل أن ينفرد بإجراء تعديل في عقد العمل دون أن يصادم بالقواعد العامة دون مخالفة لنصوص القانون.

وقد استعرضنا من خلال هذا البحث إلى أنه يجب أن تكون تلك التعديلات التي يقوم بها صاحب العمل لها مبرر مشروع، وقد تطرقت الدراسة إلى بيان مفهوم المبرر المشروع والشروط الواجب توافرها فيه، وهذه المبررات قد تكون لأسباب اقتصادية كالصعوبات الاقتصادية والمالية وإعادة تنظيم المشروع وتطوير الأنتاج ونظام العمل.

وقد بينا أثر هذه الأزمات الاقتصادية على صاحب العمل ومدى حق صاحب العمل في تعديل العقد تعديلاً جوهرياً كبديل لانتهاء العقد لأسباب اقتصادية.

وقد أوضحنا أن التعديل قد يكون لمبررات وأسباب خاصة بالعامل كعدم كفاية العامل أو خطأ العامل (تأديبياً أو مهنيّاً) أو الحالة الصحية للعامل (كالعجز أو المرض) أو حمل المرأة العاملة على تعديل عقد العمل.

ونختتم بالإشارة إلى أهم التوصيات التي توصلنا إليها على أن يكون ذلك في إيجاز وفقاً لما يلي:

- ضبط معايير تحديد السبب الاقتصادي كمتغير أساسي لتعديل العقد، مستوحى من المعايير المعتمدة في القانون الفرنسي.

المنشأة التي تستخدم خمسين عاملاً فأكثر الحق في الحصول على أجازة بدون أجر لمدة لا تتجاوز سنتين وذلك لرعاية طفلها، ولا تستحق هذه الأجازة لأكثر من مرتين طوال مدة خدمتها".

فإذا حصلت العاملة على هذه الإجازة، فإنه من الممكن أن يشغل رب العمل وظيفتها بعامل آخر أثناء مدة الإجازة، وبعد انتهاء الإجازة وعودة العاملة إلى العمل فإنه إما أن تعود إلى وظيفتها السابقة، أو إلى وظيفة مماثلة لها، مما يعد ذلك تعديلاً غير جوهري في اختصاص هذه العاملة. ولا يحق للعاملة رفض ذلك التعديل وألا اعتبرت مخلة بالتزاماتها بتنفيذ العمل المسند إليها ذلك أن التعديل غير الجوهري لا يعتبر من حيث الواقع تعديلاً للعقد، بل تنفيذاً لشروطه كما سبق أن بينا.

وقد أعطى التشريع الفرنسي للعاملة الحق في تعديل عقدها بطلب العمل نصف الوقت لرعاية طفلها، يلتزم رب العمل بإجراء ذلك التعديل عندما تطلبه العاملة، وذلك في ظل عدة شروط منها ألا يؤدي ذلك التعديل إلى أضرار على الإنتاج، وحسن إدارة المشروع بالنسبة للمشروع الذي يقل عدد العمال فيه عن مائة عامل وأن تكون مدة خدمة العاملة سنة على الأقل وألا يتعدى عمر الطفل ثلاث سنوات وإلا تحصل العاملة على هذا الحق أكثر من ثلاث مرات.

ويستنتج من ذلك عدم توافر أي من هذه الشروط، لا يجعل هذا التعديل ملزماً لرب العمل، بل يكون له الخيار في الاستجابة لطلب العاملة العمل نصف الوقت، أو رفض ذلك الطلب، مما يجعل سلطة تعديل العقد في هذه الحالة من الاختصاص التقديرى لرب العمل وحده، فضلاً عما يستقل به رب العمل من تحديد مضمون العمل الجديد وشروط تنفيذه.

وطبقاً لهذا النظام يتم تنظيم نصف الوقت بالاتفاق بين العامل ورب العمل. بما يسمح لها القيام برعاية طفلها، ويتم ذلك إما بان تعمل العاملة نصف الوقت في وظيفتها الأصلية، إذا كانت طبيعة هذه الوظيفة تسمح بذلك، وإما أن تسند وظيفة أخرى للعاملة تلائم طبيعتها العمل نصف الوقت فيها، وعند انتهاء مدة التعديل، إما أن تعود العاملة إلى وظيفتها السابقة، وأما إلى وظيفة أخرى مماثلة لها، وفي حالة عدم وجود وظيفة مماثلة، ورفضت العاملة الوظيفة المختلفة عن وظيفتها السابقة فإن الإنهاء الذي قد يترتب على ذلك الرفض ينسب إلى رب العمل، الذي أجرى تعديلاً جوهرياً في عقد العمل دون أن يكون لذلك التعديل ما يبرره.

الخاتمة والتوصيات

تعرضنا من خلال هذا البحث دراسة مبررات صاحب العمل في تعديل عقد العمل بالإرادة المنفردة وهذه دراسة قائمة على المنهج الوصفي والتحليلي أيضاً، ورأينا أن هذا الموضوع يعتبر من الموضوعات الهامة والحيوية، حيث

الكياي، نزار عبدالرحمن (1973). الوسيط في شرح قانون العمل السعودي، الطبعة الأولى، 1973 الرياض، 280.

حسن، علي عوض (1982). شرح قانون العمل الجديد، 826.

زكي، محمود جمال الدين (1982). عقد العمل في القانون المصري، مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة، فقرة 286، 575.

زكي، محمود جمال الدين (ب ت). قانون العمل، 574.

زهران، همام (2001). عقد العمل الفردي، قانون العمل- عقد العمل الفردي، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 737، 738.

سليمان، علي عبد العزيز (2010). العرب وتحديات ما بعد الأزمة المالية العالمية، المكتبة الأكاديمية، القاهرة.

شنب، محمد لبيب (1993). شرح قانون العمل، دار النهضة العربية، الطبعة الثالثة القاهرة، 562.

صابر، رمضان عبدالله (2004). مظاهر السلطة التنظيمية لصاحب العمل داخل المنشأة، دار النهضة العربية، 160.

عبد الله، فتحى عبدالرحيم (1993). مبادئ قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، 221.

عبد العزيز، خليفة (2004). الأحكام العامة لعقد العمل، منشأة المعارف، 176.

عدوى، مصطفى عبد الحميد (ب ت). تفصيلات الإنهاء التقاوضي المستند الى المبررات الاقتصادية، الاستقالة واتفاقات الإنهاء الاقتصادي في عقد العمل غير محدد المدة، دراسة مقارنة، 89.

قدوس، حسن عبدالرحمن (ب ت). إنهاء علاقات العمل لأسباب اقتصادية، مكتبة الجلاء المنصورة، بدون سنة نشر، 89.

قانون الإنهاء الجديد، ص 19 وما بعدها باريس 1977 سيرى " نقض فرنسي اجتماعي 1979/10/24 دالوز 1980 - 365.

قانون التأمين الاجتماعي رقم رقم 79 لسنة 1975

قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003

منازعات العمل والتأمينات الاجتماعية، الجزء الأول، القاعدة 143، ص 240

منشور بالجريدة الرسمية العدد 23 في 10 يونيو 2010.

مؤتمر العمل العربي الدورة الثامنة والثلاثون 2010. القاهرة. جمهورية مصر العربية. 15-22/5/2010.

- منح صاحب العمل سلطة تعديل العقد بدلاً من حق الإنهاء، بناءً على ما فعله المشرع الفرنسي.

- إنشاء آليات تغطية مخاطر التقلبات الاقتصادية في وثيقة التأمين التي يبرمها صاحب العمل، والاستفادة من صندوق إعانات الطوارئ للعمال والمنشآت طبقاً لقرار رئيس مجلس الوزراء رقم 1580 لسنة 2010م (منشور بالجريدة الرسمية العدد 23 في 10 يونيو 2010).

- إنشاء مادة قانونية مماثلة للمادة 110 التي تسمح لصاحب العمل بتعديل العقد في حالة ثبوت عدم كفاءة العامل، مع الاعتماد على مبرر مشروع وكاف، مثل الظروف الصحية أو الاجتماعية أو الاقتصادية.

- استفادة من تنظيم الحفاظ على العمل في القانون الفرنسي، من خلال إلزام صاحب العمل الراغب في الإنهاء لأسباب اقتصادية بتقديم خطة للحفاظ على العمل من خلال تعديل عقود العمل، وتقديمها للجنة الإدارية ذات الاختصاص.

- زيادة المكافأة المنصوص عليها بمقدار مضاعف في حالة تعديل أو إنهاء العقد بمبرر غير مشروع.

- ضرورة ذكر سبب التعديل في الإخطار الصادر من صاحب العمل، سواء كان موجهاً للعامل أو صادراً عنه، لتوضيح الأسباب التي دفعت للتعديل وتأكيد صحتها وإثبات المبرر الحقيقي وراء التعديل.

المراجع

الاقتصادي (2009). الاثنين 27 أبريل، السنة 126 العدد 2013. (www.ik.ahram.org. eg/IK/ ahram) (/2009/4/27/ECON2.HTM)

الأهواني، حسام الدين (1994). اصول قانون التأمين الاجتماعي 1993 - 1994 ، 107.

الاهواني، حسام الدين كامل (1991). شرح قانون العمل، مطبعة أبناء وهبة حسان، 116.

البرعي، أحمد حسن ورامي أحمد البرعي (2009). الوسيط في التشريعات الاجتماعية، الجزء الثاني، 810.

البكري، محمد عزمي (1986). مدونة والقضاء في قانون العمل الجديد، الجزء الثالث، 275.

السيد، شوقي (2008). التعسف في استعمال الحق، دار الشروق، القاهرة، 189.

الفيّز، انور (1988). سلطة رب العمل في تغيير طبيعة العمل المتفق عليه، مجلة الحقوق السنة 12 العدد الرابع، 1988/12، (مجلة كلية الحقوق جامعة الكويت)، 119.

- Camerlynck, G.H. (1988).** Le contrat de travail 2 ed. mise a hour. N. 398, 16. طعن رقم 3467 س 69 ق في 2000/4/2، مجلة نادى القضاة، ص552.
- Gaudu, F. (1991).** L'impact des difficultes economiques de l'entrprose sur les condition de travail, dr., 1: 32. طعن رقم 7444 س63 في 2001/2/18، وطعن 961س69 ق في 2000/4/30 مجلة المحاماة عدد 2، لسنة 2002، ص 305، ويشار إليه لدى زهران همام، مرجع سابق، ص 833.
- Hennion, M.S. (1988).** Droit du travail. Masson, 74.Ibid (des terms auxquelsdroit attaché des conséquneces majorers son tutilises dans le texte le de la lio sans queleur signification soit precise" طعن رقم 231 لسنة 43 ق جلسة 1977/2/20، مجموعة المكتب الفني، س28، ص486.
- Pelissier, J., A. Supiot, A. Jeammaud and P.T. Dalloz (2008).** 24éme edition, p. 583. "L'absence de definition des notions clefs qui conditionnentl'existence meme des droitssestune negation du droit. طعن رقم 325 لسنة 38 ق جلسة 1974/5/25. طعن رقم 360 لسنة 32 ق جلسة 1976/2/22.
- Pelissier, J., A. Supiot, A. Jeammaud and P.T. Dalloz (2008).** 24éme edition, p. 583. "L'absence de definition des notions clefs qui conditionnentl'existence meme des droitssestune negation du droit. طعن رقم 567 لسنة 61 ق جلسة 1998/3/29 غير منشور.
- Javiller, J. (1990).** Manuel. Droit du reavall.2 ed. 1988 P. 195.Et Brigitte Hess – fallon et Anne marie simin droit du travail yet legislation sociale ed, 45. طعن رقم 83 لسنة 25 ق جلسة 1959/12/17. طعن رقم 83 لسنة 25 ق جلسة 1959/12/17.
- Javiller, J. (1990).** Manuel. Droit du reavall.2 ed. 1988 P. 195.Et Brigitte Hess – fallon et Anne marie simin droit du travail yet legislation sociale ed, 45. نقض رقم 2105، ص 53ق، 1984/4/16.
- Javiller, J. (1990).** Manuel. Droit du reavall.2 ed. 1988 P. 195.Et Brigitte Hess – fallon et Anne marie simin droit du travail yet legislation sociale ed, 45. نقض مدنى جلسة 1959/12/17 الطعن رقم 83 لسنة 25 ق مجموعة المكتب الفني س10 ج ا، ص 798.
- Legrand, H.J (1995).** L'ordre des licenciements ou l'identification du salarie atteint par une suppression d'emploi" RDS, N° 03, Mars, 245. نقض مدنى – جلسة 1987/6/1 الطعن رقم 68 لسنة 52 ق، الهوارى ج7، ص119، ق86.
- Legrand, H.J (1995).** L'ordre des licenciements ou l'identification du salarie atteint par une suppression d'emploi" RDS, N° 03, Mars, 245. نقض مدنى – جلسة 1965/5/12 الطعن رقم 33 لسنة 31 ق مجموعة المكتب الفني س 165، ص564، جلسة 1970/1584 الطعن رقم 416 لسنة 34 ق مجموعة المكتب الفني س 21 ج 21 ص 630، جلسة 1986/12/22 الطعن رقم 2130 لسنة 55 ق. الهوارى ج7 ص790 ق62.
- Morand, M. (1992).** La modification du contrat de travail, ed, Liaisons, 92 نقض مدنى – جلسة 1976/4/18 الطعن رقم 759 لسنة 40ق، الهوارى ج2، ص41ق35.
- Panayotopaulos, M. (1969).** Le control judiciaire du licenciement dont le droit des pays membres de la communaute economique europeenne et celui de la grece, librairie generale de dr. Et de juris, 272. نقض مدنى رقم 202 لسنة 24ق جلسة 1958/5/15، عصمت الهوارى قضاء النقض في
- Teyssie, B. (1989).** code du travail. LITEC, 146 (7): 146. نقض مدنى، جلسة 1977/12/10 الطعن رقم 577 لسنة 41 ق الهوارى ج2، ص108 ق 84 - جلسة 1978/6/17 الطعن رقم 792 لسنة 46 ق الهوارى ج3 ص 109 ق85.
- Cass. Soc., 6 Oct. 1970,** SocieteAixoise de RestaurationModeme (SARM), JCP, IV, p. 283 Cass. soc., 29 novo 1990, -Dr. Soc. 1991, p.1 03, obs. J. SA V A TIER « une absence demotif» نقض مدنى، جلسة 1970/4/15 الطعن رقم 416 لسنة 34 ق، مجموعة المكتب الفني س21 ج2 ص630.
- Limoges (1975).** 21mars 1975, D 1976, p 410 notes G. Puturier نقض مدنى، جلسة 1982/1/17 الطعن رقم 1048 لسنة 45 ق الهوارى، ج5، ص 57 ق37.
- Cass. Soc 1-12-1976.** N 75-40-758. **Camerlynck, G.H. (1968).** Traite de droit du travail. Dalloz, 184.

Cass, Soc 9 October 1991, Gaz. pal. 1992 (Isem) smpmaires annotes P. 143 et D.S 1992 N. 10, 4 mars 1992, Jurisp P. 157 note Decoopman (N.)

Cass Soc, 29mai 2001, Bull. Civ. V, n'183.

Cass. Soc., 7 janvier 1976, D. 1976. IR. 41; Cass.Soc. 31 mars 1977, jur. Soc. UIMM 1977, p. 348.

Cass Soc. 3-12- 1992 n-4174.

Paris, C.A. (1976). 4^{ème} ch., 17mars 1976, SMAGGH c/blancgisserier de France, R.P.D.S., n 3375, juillet, 384.

Cass. Soc. 28 Nov. 1984. J.C.P. 1985 (6): 48.

Cass. Crim. 14 Mal 1985 La semaine Juridique 25 sept.1985 N. 39 somm de juzisprudence. P 270.

المخلص العربي

مبررات صاحب العمل في تعديل عقد العمل بالارادة المنفردة

خالد أحمد عبدالغنى¹، نبيلة إسماعيل رسلان²

1. المعهد العالي للحاسبات ونظم المعلومات الإدارية بالتجمع الأول، وزارة التعليم العالي، مصر.

2. كلية الحقوق، جامعة طنطا، مصر.

هذا البحث يتناول مبررات صاحب العمل لتعديل عقد العمل بالإرادة المنفردة وكيفية إعادة تنظيم العمل وتعديل عقود العمل لتجنب الاستغناء عن العمالة في ظل التحولات الاقتصادية والأزمات العمالية. قد يواجه صاحب العمل مشكلة في تعديل عقد العمل بشكل منفرد، حيث يعتبر ذلك انتهاكاً لقاعدة العقد شريعة المتعاقدين. ومع ذلك، قد تستدعي مصلحة العمل إجراء هذا التعديل، حيث يمكن أن تتغير الظروف التي يتم فيها تنفيذ العقد وتطوره. يتعرض البحث لمفهوم المبرر المشروع والشروط التي يجب توافرها فيه، مثل الصعوبات المالية وإعادة تنظيم المشروع وتطوير الإنتاج ونظام العمل. وتسلط الدراسة الضوء على التوجيهات القانونية المتعلقة بتعديل عقود العمل بالإرادة المنفردة وتسلط الضوء على النصوص القانونية التي تحدد الحدود والشروط القانونية لتعديل عقود العمل بالإرادة المنفردة. توصلت الدراسة بأنه يمكن لأصاحب العمل تعديل عقد العمل بالإرادة المنفردة في حالة وجود مبرر مشروع يبرر التعديل، مع الالتزام بالقوانين والضوابط المعمول بها وتوفير ضمانات للعامل لحماية حقوقه ومصالحه.

الكلمات الإسترشادية: صاحب العمل، عقد العمل، الإرادة المنفردة.

