

## التعديل الانفرادى لعلاقة العمل

دراسة لإنفراد صاحب العمل بتعديل عقد العمل بين  
مقتضيات تنظيم العمل واحترام القوة الملزمة للعقد

بحث مقدم من

الدكتور/الصغير محمد محمد خضر مهدى .

مدرس القانون المدنى بكلية الحقوق .جامعة أسوان.

هاتف: ٠١٠١٠٤٠٣٩٥٣ - ٠١٢٢٦٨٩٦٦٨٢

بريد إلكترونى: [mr.soghair@hotmail.com](mailto:mr.soghair@hotmail.com)

### مقدمة

مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية بكلية الحقوق ،جامعة الاسكندرية العدد الاول ٢٠١٦

ينظم قانون العمل -والى جانبه القانون المدنى وبعض القوانين الخاصة الاخرى- عقد العمل فى اطار قاعدة ان العقد شريعة المتعاقدين لا يجوز نقضه او تعديلها الا باتفاق الطرفين او للأسباب التى يقررها القانون ،و يعبر عن ذلك فقها وقضاء بمبدأ القوة الملزمة للعقد ،و ذلك كله بهدف استقرار المعاملات ،اذ انه لو سمح لأى طرف فى العقد بنقضه او تعديلها ،لما كان هناك استقرار او طمأنينة فى العمل<sup>١</sup> . فالأرادة المشتركة هى التى أنشأت العقد ،وهى التى تستطيع وحدها انتهاء او تعديل العلاقات المتولدة عنه ، فلا يجوز بحسب الاصل لأحد العاقدين الأفراد بنقض العقد او تعديله دون رضا الطرف الأخر<sup>٢</sup> .

ويتحدد مضمون العقد بما يتفق عليه الطرفان ،فيكون للطرفين حرية تحديد المسائل التى يتكون منها مضمون العقد مادام تحديدها لا يخالف النظام العام ،و الاداب<sup>٣</sup> . وهنا يرمى وجوباً النظام العام الحامى للطرف الضعيف "العامل" بمفهومه فى القانون الاجتماعى .

وتطبيقاً لمبدأ العقد شريعة المتعاقدين فإن من حق العامل أداء العمل المتفق عليه لأن ذلك يمثل التزامه الرئيسى ،و أن صاحب العمل ملتزم بتقديم العمل المتفق عليه فى العقد إلى العامل و إتاحة فرصة تشغيله ،و لا يملك صاحب العمل إجبار العامل على أداء عمل غير العمل المتفق عليه ،و لا الخروج على القيود المشروطة فى الاتفاق إلا إذا رضى العامل بذلك ،إذ لا يمكن لرب العمل ان يستبد بتغيير شروط العقد إعتماً على مبدأ سلطان الارادة لأنه لو أعمل هذا المبدأ فى هذا المجال لترتب عليه نتائج خطيرة تكون لها إنعكاساتها السلبية على الاقتصاد و

---

محمد عبد الغفار البسيونى ، سلطة رب العمل فى الانفراد بتعديل عقد العمل ، رسالة دكتوراة ، كلية الحقوق ، جامعة عين شمس . ١٩٩٤ ، ص ٧ .<sup>١</sup>

<sup>٢</sup> د. محمود جمال الدين دكى ، نظرية الالتزام فى القانون المدنى ، الجزء الاول ، مصادر الالتزام ، الطبعة الثانية ، ١٩٧٥ ، ص ٣٠٩ .

<sup>٣</sup> د. عبد المنعم البدر اوى ، مصادر التزام ، الجزء الاول ، سنة ١٩٧٥ ، ص ٣٠٥ .

<sup>٤</sup> د. حسن كيرة ، اصول قانون العمل ، عام ١٩٦٩ ، ص ٣٢٢ .

مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية بكلية الحقوق ، جامعة الاسكندرية العدد الاول ٢٠١٦

على سير المرافق العامة و الخاصة .<sup>١</sup> و في هذا الاطار يكون المعنى العام لمفهوم مبدأ القوة الملزمة لكافة العقود ومنها بلا شك عقد العمل .

و من كل ما تقدم نتضح اهمية موضوع البحث من النواحي الاقتصادية و القانونية و الاجتماعية ، حيث ان عقد العمل يعد الاداة القانونية الهامة لتحقيق التنمية الاقتصادية من قبل العامل و رب العمل في مشروع الاخير . كما انه "اي عقد العمل" يمثل مناطاً لاعمال معظم احكام قانون العمل ، وبموجبة يتحقق لصاحب العمل هدفه من المشروع و يتحقق للعامل حقه في العمل و التعبير عنه اجتماعياً و بموجبه يتوافر الدخل او المورد المالى اللازم للعامل للعيش الاجتماعى بكرامة . وان فى انفراد صاحب العمل بتعديل عقد العمل ما يؤثر بالسلب على النواحي المذكورة مالم يتم فى اطار يتحقق بموجبة الاهداف الاقتصادية و القانونية و الاجتماعية للمجتمع و يتحقق لاطراف العقد "العامل و رب العمل" مصالحهم المشروعة ، خاصة و ان القطاع الخاص يلعب دوراً جوهرياً فى الحياة الاقتصادية و الاجتماعية فى مصر و فى تزايد مستمر يدعونا الى بحث مسألة التعديل الانفرادى لعقد العمل موضوع البحث .

و إن كان ما تقدم يبدو واضحاً فى اطار المعنى العام لمبدأ القوة الملزمة للعقد ، إلا أن الوضع لدى البعض من الفقه يتخذ وضعاً مختلفاً - اى خاصاً - بالنسبة لعقد العمل ، وذلك نظراً لان صاحب العمل يتمتع بسلطة الانفراد بتعديل بنود فى عقد العمل ، خاصة و ان عقد العمل يعد عقد زمنى ، و تبدو اهمية أمكانية التعديل بالنسبة لصاحب العمل من نواح متعددة فقد تقتضيه الضرورة منعاً لوقوع حادث أو لإصلاح ما نشأ عنه أو قد تقتضيه ضرورة حسن سير العمل أو الظروف الاقتصادية التى يمر بها المشروع كما قد يقتضى التعديل كفاءة العامل و إمكانياته الشخصية ، فكل هذه الإعتبارات - كما يبدو للبعض - تتعارض مع الجمود

<sup>١</sup> STabilite du rapport contractuel paris ١٩٦٠ par Jean Marc-  
مشار اليه لدى . احمد خلف البيومى ، السلطة التنظيمية لرب العمل و أثرها على الاستقرار المهنى للعمالة . مجلة المحاماه ، العددان الاول و الثانى يناير و فبراير ، ١٩٨٧ ، السنة السابعة و الستون ، ص ٥٧ .  
مجلة الحقوق للبحوث القانونية و الاقتصادية بكلية الحقوق ، جامعة الاسكندرية العدد الاول ٢٠١٦

التي تفرضه القواعد التقليدية المتمثلة في قاعدة العقد شريعة المتعاقدين، فعلاقة العمل لا بد ان تحوطها المرونة الكافية للوفاء بهذه الحاجات <sup>١</sup>.

ولما كان رب العمل هو سيد عمله - او مشروعه - فله الحرية في تنظيم العمل على الوجه الذي يراه كفيلاً للنهوض بمؤسسته و تحقيق الاغراض التي هدف إليها دون أن يشاركه بحسب الأصل في ذلك أحد من العمال، كما أن في التقيد بمبدأ القوة الملزمة للعقد - على إطلاقه - إعاقة لحياة المشروع ونموه و اضطراب نشاطه، وخاصة ان عقود العمل في اغلبها عقود غير محددة المدة . وهذه الطائفة من العقود تقتضى وجود فترة زمنية لامكان تنفيذ الالتزامات المتقابلة ، وعقود المدة لا يمكن ان تستمر في الوجود ان لم تتكيف مع المستجدات المؤثرة على حياة العقد <sup>٢</sup>.

ومن المعلوم ان عقد العمل عقد زمني ينظم - غالباً من شروط العمل - و بإيجاز موضوع العمل في اطار المشروع و هذا المشروع يتعرض لمؤثرات كثيرة. فكما يعرف فترات إزدهار و انتعاش قد يتعرض لفترات ركود و ازمات اقتصادية . فقلة الطلب على منتجات المشروع أو إدخال تكنولوجيا جديدة في العمل و التصنيع أو التوسع في المشروعات و غيرها من الامور تستدعي التغيير في طبيعة العمل المطلوب من العامل اداؤه <sup>٣</sup>، ومن هنا تضح اهمية السلطة التنظيمية لرب العمل و التي تتعايش و لا تتعارض - في رأينا - مع مبدأ القوة الملزمة لعقد العمل .

<sup>١</sup> - احمد خلف البيومي ، السلطة التنظيمية لرب العمل و أثرها على الاستقرار المهني للعمال . مرجع سابق ، نفس الموضوع . د. انور احمد الفزيع ، سلطة رب العمل في تغيير طبيعة العمل المتفق عليه ، مجلة الحقوق ، الكويت ، السنة ١٢ ، العدد ٤٤ ، ديسمبر ١٩٨٨ .

<sup>٢</sup> JEAN SAVATIER, la modification unilaterial du contrat de travail . Dr.Soc. ١٩٨١ .no.٣. Mars.p. ٢١٩.

<sup>٣</sup> -BRNARD TEYSSIE ,LA mdeification du contract de travail .instrument de gestion de La enterpris.Dr.Soc. ١٩٨٦ .no. ١٢ .Dec.p. ٨٥٢.

مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية بكلية الحقوق ،جامعة الاسكندرية العدد الاول ٢٠١٦

وبالرغم مما سبق الا ان البعض من الفقه يكاد يصور مسألة تعديل عقد العمل بالارادة المنفردة بالصراع المتبادل بين مبدا القوة الملزمة للعقد و سلطة رب العمل التنظيمية في ادارة مشروعه، حيث ان انفراد رب العمل بإجراء تعديل في عقد العمل قد يترتب عليه المساس بحقوق العمال ومكاسبهم، مما يعنى ان من مصلحة العمال التمسك بالقوة الملزمة للعقد، وعدم السماح لرب العمل بإجراء تعديل في عقد العمل لا يوافق عليه العامل<sup>1</sup>.

وعلى ذلك نرى ان تعديل عقد العمل لا يثير مثل هذا الصراع بل يثير فكرة تطوير قاعدة القوة الملزمة للعقد لتتعايش مع فكرة السلطة التنظيمية لرب العمل للتوفيق بين المصالح المتعارضة و التي لا تشكل الا اعمال الاحكام قانون العمل او النصوص الخاصة المنظمة لعقد العمل حيث حق ارباب الاعمال في ادارة و تنظيم مشروعاتهم في اطار احترام القوة الملزمة للعقد .

و يمكن ان نقرر بان من دواعى دراسة موضوع البحث توضيح المعنى المقصود لانفراد صاحب العمل بتعديل عقد العمل، و بيان حقيقة الاحكام المنظمة للتعديل في اطار من التعايش بين القوة الملزمة للعقد و مقتضيات تنظيم المشروع، وذلك من خلال المنهج التطبيقي المقارن .

وبهذا نتناول الحديث عن إنفراد صاحب العمل بتعديل عقد العمل ، من خلال خطة بحث مقسمة الى اربعة مباحث ، مبحث تمهيدى نحدد فيه مفهوم علاقة العمل "محل التعديل" و نظامها القانونى ، و ثلاثة مباحث اخرى ، نتناول في الاول منهم

<sup>1</sup> -وهذا يكشف حقيقة عن تعارض مصالح العمال و رب العمل و ذلك يحتاج للتوفيق ، حيث يجد العمال في القوة الملزمة للعقد حفاظاً على حقوقهم و مكاسبهم بينما يرى ارباب الاعمال ضرورة تمكينهم من عمل تعديلات على عقود العمل كلما دعت الحاجة الى ذلك استناداً الى السلطة التنظيمية التي منحها لهم قانون العمل لتنظيم و ادارة مشروعاتهم . ومن هنا كان الرأى بوجود التوفيق بين مبدا القوة الملزمة للعقد ومبدأ سلطة رب العمل في التعديل اى في تنظيم مشآته . انظر .د.انور احمد الفزيع . سلطة رب العمل في تغيير طبيعة العمل المتفق عليه . مجلة الحقوق .كلية الحقوق ،جامعة الكويت. السنة ١٢ . العدد الرابع .ديسمبر ١٩٨٨ .ص ٨٦ . ، و محمد عبد الغفار البسيونى ، سلطة رب العمل في الانفراد بتعديل عقد العمل ، = رسالة دكتوراة سابقة ، ص ١٢ . GERORD COUTURIER . les techniques et droit du travail ,dalloze , ١٩٧٥ . P٢٢٢

بيان ماهية التعديل ، و فى المبحث الثانى ندرس سلطة صاحب العمل فى التعديل ، و فى المبحث الثالث و الاخير نتناول دراسة اثار التعديل .

## مبحث تمهيدى

### مفهوم علاقة العمل ونظامها القانونى

#### تمهيد وتقسيم :

تتعدد و تتنوع علاقات العمل الانسانى المنظم داخل المجتمع ، حيث نجد ان هذا العمل ينقسم من حيث الشخص المستفيد من عمل العامل الى عمل عام و عمل خاص ، و من حيث استقلالية العامل فى اداء العمل ينقسم الى عمل مستقل ، و عمل مشترك و عمل تابع . و يترتب على ذلك ان يستقل كل نوع من هذه الانواع بتنظيم قانونى خاص به .

و لما كان قانون العمل يتناول بالتنظيم القانونى العمل الخاص التابع للمأجور ، فان العلاقة محل التعديل الانفرادى من قبل صاحب العمل هنا هى عقد العمل الفردى ، و من ثم فانه يلزم بيان مفهوم و احكام هذه العلاقة ، خاصة و ان قانون العمل يتناول بمناسبة تنظيمه للعمل الخاص التابع للمأجور تنظيم اتفاقات او علاقات العمل الجماعى و التى تخرج عن نطاق الدراسة فى هذا البحث و التى لا تنور بشأنها اشكالية التعديل الانفرادى لعقد العمل .

وعلى ذلك نتناول تحديد مفهوم و نظام علاقة العمل محل التعديل الانفرادى من قبل صاحب العمل فى المطلبين التالين :

**المطلب الاول : مفهوم علاقة العمل .**

**المطلب الثانى : التنظيم القانونى لعقد العمل .**

#### مطلب أول

مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية بكلية الحقوق ، جامعة الاسكندرية العدد الاول ٢٠١٦

## مفهوم علاقة العمل

### تقسيم :

نحدد مفهوم علاقة العمل محل التعديل الانفرادى لصاحب العمل من خلال التعريف بعقد العمل و بيان خصائصه ،و سرد مقوماته او عناصره التى تميزه عن غيره من العقود الاخرى المشابهة .وذلك كله فى الفروع التالية :

الفرع الاول :التعريف بعقد العمل .

الفرع الثانى : مقومات عقد العمل و ذاتيته .

### الفرع الأول

#### التعريف بعقد العمل

نتناول التعريف بعقد العمل موضوع التعديل الانفرادى من خلال تعريفه و تحديد خصائصه .

أولاً: تعريف عقد العمل: عرف المشرع المصرى فى نص المادة رقم ٦٧٤ من القانون المدنى عقد العمل بأنه "عقد يتعهد فيه أحد المتعاقدين بأن يعمل فى خدمة المتعاقد الآخر و تحت إدارته وإشرافه مقابل أجر يتعهد به المتعاقد الآخر". وهذا التعريف يفيد بأن الأصل فى علاقة العمل إنها علاقة عقدية من حيث التكوين على الأقل بما يفيد بأن إرادة الطرفين العامل وصاحب العمل هي التي تؤدى إلى إنشاء هذه العلاقة<sup>١</sup>.

<sup>١</sup> - حيث إن علاقة العمل قد تكون غير عقدية كما هو الحال فى شأن علاقة العمل الفعلية التي قد تكون متولدة عن عقد العمل الباطل، أو تكون ناتجة عن القيام بالعمل دون وجود علاقة عقدية، ويستحق فيهما العامل مقابل عادل لعمله. هذا وعن عقد العمل كمصطلح نلاحظ أنه حديث الاستعمال حيث إن استعماله لا يرجع لأكثر من أوائل القرن العشرين، وكان ينظر إلى عمل الإنسان على أنه سلعة وكان هذا العمل يخضع لقانون الإيجار. راجع، د. السيد عيد نائل، قانون العمل الجديد، وحماية العمال من مخاطر بيئته، رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، دار النهضة العربية، ٢٠٠٣/٢٠٠٤. القاهرة، ص ٨٣-٨٤.

مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية بكلية الحقوق، جامعة الاسكندرية العدد الاول ٢٠١٦

وفي قانون العمل الحالي رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ تناول المشرع تعريف عقد العمل في نص المادة رقم ٣١ على أنه العقد "الذي يتعهد بمقتضاه عامل بأن يعمل لدى صاحب عمل وتحت إدارته أو إشرافه لقاء أجر أيًا كان نوعه".

وعلى ذلك إذا كان قانون العمل يفترض أساسًا وجود علاقة من علاقات العمل فمثل هذه العلاقة تنشأ عادة بناء على عقد. فالقاعدة أن العلاقة بين صاحب العمل وعامله ينظمها عقد يتم برضاها ويسمى عقد العمل الفردي تمييزًا له عن عقد العمل المشترك "الجماعي" الذي يربط نقابة عمال مع أحد أصحاب العمل بشأن الشروط الواجب احترامها في عقود العمل الفردية كتعيين الحد الأدنى للأجور<sup>١</sup>.

ويمتاز تعريف المشرع في قانون العمل لعقد العمل بدقة عبارته وحسن صياغته واشتماله على العناصر الأساسية الثلاثة لعقد العمل، وهي العمل الخاص. والتبعية، والأجر<sup>٢</sup>.

**ثانيًا: خصائص عقد العمل:** وفقًا للتعريف السابق لعقد العمل نجد ان هذا العقد يتميز بعدة خصائص نوجزها كما يلي:

١- عقد العمل عقد ملزم للجانبين<sup>٣</sup>: يرتب عقد العمل منذ إبرامه التزامات مختلفة على عاتق كل من طرفيه، أهمها التزام العامل بالعمل والتزام صاحب العمل بدفع الأجر للعامل. ويترتب على ذلك إنه في حالة امتناع أحد

<sup>١</sup> - ومن الجدير بالذكر ان مثل هذه الشروط التي ينظمها عقد العمل الجماعي تضحى بنودًا اتفاقية في عقد العمل الفردي. ونظرًا لكثرة عقود العمل الفردية حيث يرتبط عادة صاحب العمل بعقد خاص بكل عامل من عماله بحيث يستقل كل عامل بعقده عن باقي زملائه في المحل فقد جرت العادة على أن ذكر عقد العمل بدون نعت يعتبر كافيًا للدلالة على أنه عقد العمل الفردي وليس المشترك أو الجماعي حتى أن القانون المدني ينظم عقد العمل الفردي دون ذكر هذا النعت أو الوصف. راجع، د. السيد محمد السيد عمران، شرح قانون العمل الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، النظرية العامة لقانون العمل، وعقد العمل الفردي، ٢٠١٥، بدون ناشر، ص ٩٩.

<sup>٢</sup> - وإن كان هذا التعريف لا يختلف في غير ذلك عن التعريف الذي أورده القانون المدني، ولا عن التعريف الذي ورد في قوانين العمل القديمة أرقام ١٣٧ لسنة ١٩٨١، ٩١ لسنة ١٩٥٩، ١٣٧ لسنة ١٩٥٢.

<sup>٣</sup> - راجع د. السيد محمد عمران، شرح قانون العمل الجديد، مرجع سابق، ص ١٠٥. د. السيد عيد نايل، قانون العمل الجديد، مرجع سابق، ص ٨٤-٨٥.

مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية بكلية الحقوق، جامعة الاسكندرية العدد الاول ٢٠١٦



الطرفين عن تنفيذ كل أو بعض التزاماته فيحق للطرف الآخر طلب الفسخ أو الدفع بعدم التنفيذ.

٢-

عقد العمل عقد معاوضة<sup>١</sup>: يعتبر عقد العمل من عقود المعاوضة وليس من عقود التبرع، يأخذ كل من طرفيه مقابلاً لما يعطي فالعامل يقدم العمل، ويأخذ أجراً في مقابل ذلك، وصاحب العمل يدفع الأجر وينتفع بالعمل عوضاً عنه.

٣-

عقد العمل من عقود المدة في أغلب الأحوال<sup>٢</sup>: يلتزم العامل في أغلب الأحوال بتقديم عمله لمدة من الزمان معينة أو غير معينة بحيث يكون الزمن في عقد العمل ضرورياً لقياس العمل كما يلتزم صاحب العمل بتقديم الأجر للعامل على أساس مدة عمله، ومن ثم يكون الزمن ضرورياً لتحديد مقدار الأجرة.

ولذلك يعد عقد العمل عقداً زمنياً بحسب الأصل، و فورياً في بعض الحالات التي يتفق فيها المتعاقدان على ضرورة تحقيق نتيجة معينة بصرف النظر عن الزمن الذي ينفق في الوصول إلى هذه النتيجة، مثال ذلك حالة حساب الأجر بالقطعة<sup>٣</sup>.

٤-

عقد العمل عقد رضائي<sup>٤</sup>: ينعقد عقل العمل بمجرد تبادل التعبير عن إرادتين متطابقتين ولا يشترط لتمامه شكل خاص، وقد نصت المادة ٦٧٧ من

<sup>١</sup> - ولذلك فإن أجر العامل يعتبر التزاماً جوهرياً في عقد العمل بحيث إذا كان الاتفاق على تشغيل العامل بدون أجر فلا يوجد في هذه الحالة عقد عمل وإنما يوجد في الواقع عقد تفضلي أو هبة إذا توافرت فيه شروط الهبة وثبت فيه التبرع أو يعتبر عقد وكالة بدون أجر، ومرجع كل ذلك ظروف الحال وغياب الأطراف. راجع د. السيد محمد عمران، المرجع السابق، ص ١٠٤.

<sup>٢</sup> - راجع، د. السيد عيد نايل، المرجع السابق، ص ٨٥.

<sup>٣</sup> - حيث إن العقد الزمني هو ذلك العقد الذي يكون الزمن عنصراً جوهرياً فيه بحيث يكون الزمن هو المقياس الذي يقدر به الالتزامات المتقابلة فيه، أما العقد الفوري فهو العقد الذي لا يكون الزمن عنصراً جوهرياً فيه. هذا مع أن بعض الفقه يرى أن المدة ركن أساسي في عقد العمل، وهو يعتبر عقداً مستمراً حتى لو كان الأجر يتحدد بالقطعة أو أن إنجاز القطعة ولو كانت واحدة يقتضي أن يبقى العامل في أداء عمله فترة من الزمن وإن قصرت.

راجع، د. عبد الفتاح عبد الباقي، أحكام قانون العمل الكويتي، ١٩٨٢، ص ١٧٤.

<sup>٤</sup> - وعلى ذلك يكفي تبادل التعبير عن إرادتين متطابقتين حتى ينعقد عقد العمل، أما عن الإثبات فإنه وفقاً لنص المادة رقم ٣٠ من قانون العمل يجب أن يكون عقد العمل ثابتاً بالكتابة، ولكن إذا لم يوجد عقد مكتوب، جاز للعامل وحده إثبات حقوقه بكافة طرق الإثبات، يلتزم صاحب العمل بالإثبات بالكتابة. راجع د. السيد محمد عمران، المرجع السابق، ص ٤١٠٤. د. السيد عيد نايل، المرجع السابق، ص ٨٧.

مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية بكلية الحقوق، جامعة الاسكندرية العدد الاول ٢٠١٦

القانون المدني صراحة على أنه "لا يشترط في عقد العمل أى شكل خاص ما لم تنص القوانين واللوائح الإدارية على خلاف ذلك".

٥- عقد العمل عقد مسمى: يعتبر عقد العمل الفردي عقد من العقود المسماة لأن المشرع وضع له أحكام تستقل بتنظيمه وذلك بموجب أحكام قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ حيث تناولت المواد من رقم ٣١ حتى رقم ١٣٠ تنظيم موضوع هذا العقد واضعاً له اسم خاص به هو عقد العمل الفردي. وذلك إلى جانب القواعد الواردة في القانون المدني المنظمة لعقد العمل المدني.

٦- عقد العمل من العقود التي تقوم على الاعتبار الشخصي من جهة العامل: تراعي شخصية العامل عند إبرام عقد العمل فيأخذ صاحب العمل مهارته وسلوكه بعين الاعتبار، ومن ثم يجب ان يؤدي العامل العمل بذات نفسه، فلا يجوز له تغييره دون موافقة صاحب العمل، أى أن يحل شخصاً آخر محله في العمل، كما أن عقد العمل ينقضي حتماً بوفاة العامل.

٧- عقد العمل عقد مساومة<sup>١</sup>: الأصل أن عقد العمل يعتبر من عقود المساومة، وليس من عقود الإذعان، وإن كان في بعض الأحيان توجد مصانع تحتكر سوق العمل في مكان معين، وبذلك تتمكن من إملاء شروط عقد العمل، ولكن ذلك لا يكفي لوصف عقد العمل بأنه عقد من عقود الإذعان، حيث أن حرية صاحب العمل محدودة فلا يستطيع إملاء أية شروط بسبب تنظيم قانون العمل لتفصيلات كثيرة في عقود العمل وتقرير صفة النظام العام لهذا القانون.

## الفرع الثاني

<sup>١</sup> - وفي الفقه الإسلامي لعقد إجارة الأشخاص طابع شخصي من جهة الأجير "العامل" وتطبيقاً لذلك تنص المادة ٦١٤ من مجلة الأحكام الشرعية على أنه "ليس للأجير الخاص أن ينيب عنه أحدًا فيما استؤجر له"، أما صاحب العمل فإن عقد العمل لا يعد عقدًا شخصيًا من جهته إلا إذا روعيت شخصيته في إبرام العقد، ومن ثم فالقاعدة أن عقد العمل لا ينقضي بوفاته إلا إذا كانت شخصيته قد روعيت في إبرام العقد. راجع: د. السيد عيد نايل، المرجع السابق، ص ٨٦. <sup>٢</sup> - ومع هذا فإن التنظيم الأمر لعقد العمل يمكن أن يصور الأمر لدى بعض الفقه أن عقد العمل ليس بعقد محض، أي ليس بطبيعة عقدية محضة، وإنما يتصور أنه مختلط "طبيعة عقدية وتنظيمية" يغلّب عليها الطابع النظامي، ويؤيد هذا التصور فكرة النظام العام الحامي، وإن كان كل ذلك غير كافي في رأينا للقول بالطبيعة المختلطة لعقد العمل "العقدية والنظامية". بل يظل عقد على الأقل من حيث النشأة والتعديل والإنهاء فيما عدا ما يتصل بالقواعد ذات الصبغة الأمرة وفق النظام العام الحامي للعامل كطرف ضعيف. راجع د. السيد محمد عمران، المرجع السابق، ص ١٠٦-١٠٧. مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية بكلية الحقوق، جامعة الاسكندرية العدد الاول ٢٠١٦.

## مقومات عقد العمل وذاتيته

نتناول دراسة مقومات عقد العمل و تحديد ذاتية من خلال تحديد العناصر التي بموجبها يتحدد العمل موضوع علاقة العمل محل التعديل الانفرادى،و التي بموجبها ايضاً يتميز عقد العمل عن غيره .

### أولاً: مقومات أو عناصر عقد العمل:

- ١- العمل : أن الأداء الرئيسي المقصود من عقد العمل هو قيام العامل بالعمل ويتميز العمل الذي يكون محلاً لعقد العمل بأنه عمل خاص وتابع أو خاضع يتم تحت إدارة وإشراف صاحب العمل، كما أنه يتميز بأنه عمل مأجور .
- ٢- الأجر : تبين لنا سابقاً أن عقد العمل من عقود المعاوضة، يقوم فيه العامل بالعمل لقاء أجر، ويدفع فيه صاحب العمل الأجر لقاء ما ينتفع به من عمل عوضاً عنه. والنص صريح في القانون المدني وفي قانون العمل على حصول العامل على أجر مقابل عمله. وعلى ذلك فإن العقد الذي يتبرع فيه شخص بعمله لآخر لا يكون عقد عمل، وإنما عقداً من عقود التبرعات او من عقود الخدمات المجانية.

هذا في حين أن عدم الاتفاق صراحة على أجر مقابل العمل لا يكفي بذاته لاعتبار العقد عقد تبرع إلا أن المادة رقم ٦٨١ من التقنين المدني قد وضعت قرينتين قابلتين لإثبات العكس على انتفاء نية التبرع رغم عدم الاتفاق على الأجر، إذ تنص على أنه "يفترض في أداء الخدمة أن تكون بأجر إذا كان قوام هذه الخدمة عملاً لم تجر العادة بالتبرع به، أو عملاً داخلاً في مهنة من أداه". ويعتبر الأجر عنصراً جوهرياً في عقد العمل أيًا كانت صورته وكيفية تحديده أو حسابه وطريقة دفعه.

٣- **التبعية** <sup>١</sup>: يعد من أهم شروط سريان أحكام قانون العمل على علاقة العمل أن يكون العمل تابعاً بمعنى أن يقوم به الشخص "العامل" لحساب غيره "صاحب العمل" وتحت إشراف وسلطة هذا الأخير، وهذا يعني فكرة التبعية، والتبعية مع ذلك تعتبر عنصراً مميزاً لعقد العمل عن غيره من العقود الأخرى.

والمقصود بالتبعية هنا التبعية القانونية "التنظيمية أو الإدارية" التي تتمثل في خضوع العامل لإشراف صاحب العمل ورقابته وهو ما قرره المادة رقم ٦٧٤ من القانون المدني وقرره المادة رقم ٣١ من قانون العمل.

والتبعية هنا هي التبعية القانونية وفقاً للمفهوم الغالب للتبعية، ويكفي لتحقيق التبعية القانونية ظهورها ولو في صورتها التنظيمية أو الإدارية بان يخضع العامل لإشراف وتوجيه صاحب العمل <sup>٢</sup>.

**ثانياً: تمييز عقد العمل عن غيره:** تدق التفرقة أحياناً بين عقد العمل وبين غيره من العقود، ويجب على القاضي، في حالة النزاع أمامه أن يكيف العقد بحيث يبين

١- انظر تفاصيل أكثر عن التبعية وتطبيقاتها، د. همام محمد محمود زهران، قانون العمل، عقد العمل الفردي، دار الجامعة الجديد، الإسكندرية، ٢٠٠٧، ص ٣٩ وما بعدها.

٢- وقد تناول الفقه والقضاء بيان مفهوم التبعية ما بين تبعية اقتصادية، وتبعية قانونية، وتتصرف مفهوم التبعية الاقتصادية إلى حاجة العامل إلى أجره كمورد رزقه الوحيد، أي أن يعتمد العامل في معيشتة اعتماداً كلياً على الأجر الذي يتقاضاه من صاحب العمل.

وهذا المفهوم غير مقبول، والتبعية القانونية متوفرة متى كان العامل يقوم بالعمل تحت سلطة رب العمل التنظيمية "الإدارية" إن لم تكن الفنية" بأن يقوم العامل بالعمل تحت سلطة صاحب العمل وتعليماته سواء كان الأجر من صاحب العمل هو مورد رزقه الوحيد أو كانت له "أي العامل" موارد أخرى، وسواء أكان صاحب العمل يستأثر بكل مجهود العامل أو كان العامل يعمل لحساب عدد معين من أصحاب الأعمال والتبعية الفنية هذه تتطلب توافر المعرفة الفنية بأمور العمل لدى صاحب العمل حتى تظهر التبعية القانونية الفنية لعمل العامل.

وأياً كان الأمر فإن توافر التبعية القانونية في صورتها التنظيمية أو عدم توافرها تعد مسألة موضوعية يستخلصها قاضي الموضوع من الظروف والملابسات التي تحيط بالعمل دون أن يخضع في ذلك لرقابة محكمة النقض ما دام استخلاصه سائغاً. راجع د. همام محمد زهران، قانون العمل، عقد العمل الفردي، المرجع السابق، نفس الموضوع. وانظر التطبيقات القضائية المختلفة في ذلك منها:

نقض مدني "٥٤٠"، لسنة ٣٥ ق، جلسة ١٩٧٢/٢/٢، السنة ٢٣، ص ١٢١، نقض مدني "٩٥" لسنة ٣٣ ق، جلسة ١٩٦٧/٣/٢٩، السنة ٦٨، ص ٦٨٨، نقض مدني "١٣٧"، لسنة ٣٩ ق، جلسة ١٩٦٣/٢/١٣، السنة ١٤، ص ٢٢٩، نقض مدني ٦٨٥ لسنة ٤١، ق ٢، جلسة ١٩٧٧/٤/٣٠، ونقض ٤١٨ لسنة ٣٦ ق في جلسة ١٩٧٥/٢/٢٢، السنة ٢٦، ص ٢٤٦.

مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية بكلية الحقوق، جامعة الإسكندرية العدد الأول ٢٠١٦

ما إذا كان العقد عقد عمل أم عقد آخر غيره، فإذا تبين له أنه عقد عمل طبق عليه أحكام قانون العمل<sup>١</sup>.

١- **عقد العمل وعقد المقاولة:** عرفت المادة ٦٤٦ من القانون المدني عقد المقاولة بأنه "عقد يتعهد بمقتضاه أحد المتعاقدين أن يصنع شيئاً أو أن يؤدي عملاً لقاء أجر يتعهد المتعاقد الآخر به". وعقد المقاولة هو أكثر العقود شبهاً بعقد العمل لوروده مثله على عمل يلتزم بأدائه شخص لحساب شخص آخر مقابل أجر<sup>٢</sup>. وقد تعددت معايير التمييز بين عقد العمل وعقد المقاولة، ومع ذلك فإن المعيار الراجح هو معيار رابطة التبعية القانونية، حيث استقر الفقه والقضاء في الوقت الحاضر على أن ما يميز عقد العمل عن عقد المقاولة هو توافر رابطة التبعية في العلاقة الناشئة عن عقد العمل دون عقد المقاولة.

٢- **عقد العمل وعقد الوكالة:** عقد الوكالة هو عقد يلتزم بمقتضاه الوكيل بأن يقوم بعمل قانوني لحساب الموكل، أو هو عقد بين شخصين من مقتضاه قيام أحدهما مقام الآخر فيما يملكه من تصرف معلوم<sup>٣</sup>.

١- ولتكيف العقد على أنه عقد عمل أهمية بالغة ذلك أن عقد العمل له طبيعة خاصة يخضع لأحكام متميزة إلى حد كبير عن العقود الأخرى، ويتمتع العامل بمزايا قانونية كبيرة لا يتمتع بها أي طرف من أطراف العقود الأخرى. ومن جوانب هذه الأهمية أيضاً بيان مدى وجود مجال للسلطة التنظيمية لأحد أطراف العقد على الطرف الآخر من عدمه، وبيان أحكامها، والتي يعتقد أن عقد العمل يتميز بها عن غيره، ويظهر لها دور جوهري في مسألة تنظيم عقد العمل حيث عنصر التبعية. حيث أن العامل تابعاً لصاحب العمل، أما المقاول فلا يعتبر تابعاً لصاحب العمل، كما أن القانون يضع قواعد لحماية الأجر تنطبق على أجور العمال ولكنها لا تنطبق على أجور المقاولين. كذلك يخضع إنهاء عقد العمل لأحكام خاصة لا تسري على عقد المقاولة وأخيراً فإن شخصية العامل محل اعتبار دائماً عند إبرام عقد العمل، وكذلك الحال في عقد الوكالة وغيرها من العقود كعقد الشركة.

٢- وفي العلاقة الناشئة عن عقد المقاولة يستقل فيها المقاول عن صاحب العمل، فهو لا يخضع في تنفيذه للعمل المعهود به إليه لأى إشراف أو توجيه من صاحب العمل وهو الذي يختار وسائل تنفيذ العمل ووقته، ولا يلتزم بإطاعة أوامر وتعليمات صاحب العمل في هذا الشأن، بينما رابطة التبعية عنصر جوهري في عقد العمل. وإن المقاول يراعي توجيهات صاحب العمل.

وتمثلت المعايير الأخرى للتمييز بين عقد العمل وعقد المقاولة في معيار طبيعة التزام القائم بالعمل، ومعيار طريقة تحديد الأجر، ومعيار شخص صاحب العمل، وكلها معيار غير سديدة ومنتقدة، راجع د. السيد عيد نايل، المرجع السابق، ص ٨٩ وما بعدها. د. السيد محمد عمران، المرجع السابق، ص ١١٤ وما بعدها، وراجع التطبيقات القضائية المختلفة بهذه المصادر.

٣- ويصعب التمييز بين العتدين لاتفاقهم في أمور عدة منها أن يقوم أحد الطرفين بعمل معين لمصلحة الطرف الآخر في العتدين، وكلهما يحصل على أجر نظير ذلك، ومع ذلك تعددت معايير التمييز بينهما ما بين معيار شكل الأجر، مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية بكلية الحقوق، جامعة الإسكندرية العدد الأول ٢٠١٦

وللتفرقة بين عقد العمل وعقد الوكالة أهمية بالغة نظرًا لاختلاف النظام القانوني لكل من العقدین، فالتنظيم القانوني لعقد العمل يستهدف حماية العامل أساسًا بينما لا يحظى الوكيل بمثل هذه الحماية.

والمعيار الراجع للتمييز بين عقد العمل وعقد الوكالة هو معيار رابطة التبعية القانونية، فرابطة التبعية عنصر جوهري في عقد العمل، وهي ليست كذلك في عقد الوكالة، ومن ثم يعد العقد عقد عمل متى كان القائم بالعمل خاضعًا لرقابة صاحب العمل وإشرافه بصرف النظر عما إذا كان العمل الذي يؤديه عمل مادي أو عمل قانوني، ويعد العقد عقد وكالة إذا كان محله القيام بعمل قانوني وكان المكلف يقوم بأدائه مستقلاً لا يخضع لرقابة وإشراف من يتم العمل لحسابه.

٣- عقد العمل وعقد الشركة: عقد الشركة هو عقد يلتزم بمقتضاه شخصان أو أكثر بأن يسهم كل منهم في مشروع يستهدف الربح بتقديم حصة من مال أو عمل لاقتسام ما قد ينشأ عن هذا المشروع من ربح أو خسارة<sup>١</sup>.

وللتمييز بين عقد العمل وعقد الشركة أهمية بالغة، فالأحكام التي يخضع لها كل منهما مختلفة اختلافاً كبيراً عن تلك التي يخضع لها الآخر، وخاصة إنه إذا كيف العقد على أنه عقد عمل، تمتع العامل بمزايا عديدة يخولها له قانون العمل، وخاصة حصوله على أجره حتى ولو خسرت المنشأة التي يعمل بها خلافاً للشريك في الشركة الذي يتعرض للربح والخسارة، فعقد الشركة يقوم على أساس نية المشاركة، ومع ذلك تدق التفرقة بين عقد العمل وعقد الشركة في حالتين<sup>٢</sup>:

ومعيار طبيعة العمل، ومعيار رابطة التبعية القانونية وهو المعيار الراجع. راجع د. السيد عيد نايل، المرجع السابق، ص ٩٣ وما بعدها. د. السيد محمد عمران، المرجع السابق، ص ١١٨ وما بعدها. وراجع كذلك نص المادة رقم ٦٩٩ من القانون المدني المصري.

١- انظر نص المادة رقم ٥٠٥ من القانون المدني المصري.

٢- د. السيد عيد نايل، المرجع السابق، ص ٩٧.

مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية بكلية الحقوق، جامعة الإسكندرية العدد الاول ٢٠١٦

**الحالة الأولى:** حالة تقديم الشريك حصته في الشركة في صورة عمل يقوم به في خدمتها دون أن يسهم بأية حصة مالية في رأس المال وفي هذه الحالة يختلط التزام هذا الشريك بالعمل في بعض الفروض بالالتزام الناشئ على عقد العمل.

**الحالة الثانية:** قد يتحدد أجر العامل بنسبة معينة من أرباح المنشأة وهذا أمر من شأنه أن يقرب العامل من الشريك.

والرأي الراجح فقهاً وقضاً أن التمييز بين عقد العمل وعقد الشركة يقوم على أساس توافر رابطة التبعية أو عدم توافرها. فإذا توافرت التبعية القانونية بين القائم بالعمل وصاحب العمل أو المنشأة كان العقد عقد عمل، ولا يغير من ذلك أن يتفق المتعاقدان على حصول العامل على أجره كنسبة من الربح، وهذا على خلاف عقد الشركة حيث لا توجد رابطة تبعية بين الشريك في الشركة وغيره من الشركاء، فالشريك لا يخضع لإشراف أو رقابة باقي الشركاء وذلك لأن الشركة تقوم على أساس نية المشاركة وهي تفترض المساواة<sup>1</sup>.

وفي نهاية التمييز بين عقد العمل وغيره من العقود تؤكد على حقيقة مستقرة هي أن مناط تكليف عقد العمل وتمييزه عن غيره هو توافر عنصر التبعية من عدمه، والذي يتمثل في خضوع العامل لأوامر صاحب العمل وإشرافه ورقابته، ولا يشترط في هذه التبعية أن تكون تبعية اقتصادية أو فنية، وإنما يكفي أن تكون تبعية قانونية إدارية أو تنظيمية، وهي تعني إشراف صاحب العمل على الظروف الخارجية للعمل فيعين أوقاته ومكانه وقواعد الأجازات دون إشراف على العامل من الناحية الفنية.

<sup>1</sup> - المرجع السابق، ص ٩٧-٩٨. مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية بكلية الحقوق، جامعة الإسكندرية العدد الأول ٢٠١٦

وهنا يتأكد أن رابطة التبعية هي الأساس الأولى لسلطة صاحب العمل في تعديل عقد العمل، حيث عليها أيضاً تقوم السلطة التنظيمية لصاحب العمل في وضع اللائحة الداخلية للمنشأة وفي تأديب العاملين بالمنشأة<sup>١</sup>.

٥

---

<sup>١</sup> - والتبعية الفنية والتنظيمية صورتان للتبعية القانونية فإذا توافرت إحدى الصورتين كان العقد عقد عمل، وتطبيقاً لذلك قضى بأنه لا يشترط لقيام علاقة عمل بين الطبيب والشركة التي تعاقدها أن تكون هناك تبعية فنية، بل يكفي التبعية التنظيمية، ولهذه التبعية مظاهر مختلفة، والعبرة بحقيقة العلاقة وهي مسألة موضوعية تخضع لتقدير قاضي الموضوع، ورابطة التبعية بذلك تعد أساساً لقيام صاحب العمل بتعديل عقد العمل الواجب الالتزام به في التعديل كتعديل غير جوهري، واحترامه وفقاً لمقتضيات أخرى متى كان تعديل جوهري.

راجع، عمال كلي شمال القاهرة، جلسة ١٩٧٣/١١/١٩، مشار إليه لدى د. السيد عيد نايل، المرجع السابق، هامش رقم (٤)، ص ٩٨.

مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية بكلية الحقوق، جامعة الاسكندرية العدد الاول ٢٠١٦



## المطلب الثانى

### التنظيم القانونى لعقد العمل

تقسيم : تدور الاحكام المنظمة لعلاقات العمل الخاص التابع المأجور ما بين الاحكام الواردة فى قانون العمل بوصفة القانون الخاص صاحب الولاية الاولى "الخاصة" فى تنظيم مثل هذه العلاقات ،والاحكام الواردة فى القانون المدنى باعتبارها صاحبة الولاية العامة فى تنظيم مثل هذه العلاقات .هذا بالاضافة الى بعض القوانين الخاصة التى تنفرد بتنظيم بعض الصور من علاقات العمل الخاص التابع المأجور مثل القوانين المنظمة لعقد العمل البحرى و عقد العمل بالمدارس الخاصة وغيرها .

و لما كانت علاقات العمل الخاص التابع المأجور تتميز بأنها علاقات تحكمها قواعد قانونية مختلفة و متعددة يغلب عليها الطابع الحماى للعامل بوصفه الطرف الضعيف فانه يكون من الضرورى بيان تحديد حقيقة او طبيعة علاقة العمل ما بين العقد و النظام .

و نتناول تفاصيل كل ما تقدم فى الفروع الاتية :

الفرع الاول : احكام قانون العمل .

الفرع الثانى : احكام القانون المدنى و القوانين الاخرى .

الفرع الثالث: علاقة العمل بين العقد و النظام .

1

## الفرع الأول

### أحكام قانون العمل

تمثل الأحكام والقواعد الواردة في قانون العمل التنظيم القانوني الأصيل لعقد العمل الفردي، وبيان حقيقة هذا التنظيم يجب أن نحدد المقصود بقانون العمل ونشرح أهميته، ونبين حقيقة العمل محل هذا التنظيم. ونتناول كل ذلك بالشرح فيما يلي:

**أولاً: التعريف بقانون العمل:** يقصد بقانون العمل مجموعة القواعد التي تحكم العلاقات الناشئة عن قيام شخص طبيعي بالعمل لحساب شخص من أشخاص القانون الخاص وتحت إدارته وإشرافه مقابل أجر<sup>١</sup>. ووفقاً لهذا التعريف يجب أن تتوافر شروط معينة في العمل الذي يحكمه قانون العمل، وهي أن يكون هذا العمل خاصاً، ومأجوراً وتابِعاً، ونوجز الحديث عن هذه الشروط كما يلي:

**الشرط الأول:** أن تقوم علاقة العمل بين أطراف من أشخاص القانون الخاص<sup>٢</sup>: يحكم قانون العمل أصلاً العلاقات والروابط المتعلقة بالعمل التابع للمأجور القائمة بين الأشخاص العاديين فقط. أي بين أشخاص القانون الخاص. ويخرج عن نطاقه روابط العمل التابع للمأجور المؤدى لحساب الدولة أو الأشخاص الاعتبارية العامة لتدخل في نطاق القانون الإداري وتحكمها قوانين الموظفين العاميين بالنظر إلى تعلق العمل على هذه الصورة بالسلطة الإدارية والمرافق العامة.

ويصدر قانون العمل الموحد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، نص في المادة الثالثة منه على أنه يعتبر هذا القانون، القانون العام الذي يحكم علاقات العمل وذلك مع مراعاة اتفاقيات العمل الجماعية، ونصت المادة الرابعة منه على استثناء العاملين بأجهزة الدولة بما في ذلك وحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة من تطبيق أحكامه

<sup>١</sup> - راجع د. السيد عيد نايل، المرجع السابق، ص ١٠.

<sup>٢</sup> - المرجع السابق، ص ١٢ وما بعدها.

مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية بكلية الحقوق، جامعة الاسكندرية العدد الاول ٢٠١٦

ومن ثم أصبح هذا القانون ساريًا على الشركات القابضة والشركات التابعة في علاقتها بالعاملين لديها كما يسري هذا القانون على هيئات وشركات القطاع العام التي مازالت قائمة ولم تتحول إلى شركات قطاع أعمال عام.

**الشرط الثاني:** أن يؤدي العامل عمله مقابل أجر<sup>١</sup>: يشترط أن يكون العمل الخاص مأجور، أيًا كان نوع الأجر نقدًا أو عينًا، وأيًا كان مقداره، وأيًا كانت طريقة تحديده. وعلى ذلك يخرج من نطاق قانون العمل ما يؤديه الشخص من عمل مجاني على سبيل التبرع، ولا يعد العمل مأجورًا إلا إذا كان مقابل أجر يرتبط به برابطة سببية بحيث يكون كل منهما سببًا للآخر.

**الشرط الثالث:** أن يكون العمل تابعًا<sup>٢</sup>: العمل الذي يقوم به الإنسان له صور عديدة، وقانون العمل لا ينظم كل هذه الصور بل ينظم صورة منها فقط، وهي العمل التابع، فالإنسان قد يستقل في عمله فلا يخضع لسلطات أحد في أدائه لهذا العمل، سواء كان يؤدي هذا العمل لنفسه أو للغير، وهو ما يطلق عليه العمل المستقل، وهذا النوع من العمل يخرج من نطاق قانون العمل.

وقد يؤدي الشخص عمله تحت رقابة وإشراف شخص آخر بحيث يكون العامل في أدائه لعمله في مركز التابع. وهذا العمل التابع هو الذي يحكمه قانون العمل، فمن المسلم به أن قانون العمل لا يحكم سوى العلاقات الناشئة عن العمل الذي يقوم به شخص لحساب غيره تحت إشراف هذا الغير وسلطته.

والمقصود بالتبعية هنا هي التبعية القانونية، بمعنى أن يوجد العامل في مركز خضوع وتبعية بالنسبة لصاحب العمل الذي يملك أن يصدر إليه أوامر وتعليمات بشأن العمل وأن يشرف عليه ويراقبه في القيام به وأن يوقع عليه الجزاء إذا لم ينفذ أوامره أو إذا اهمل في تنفيذ العمل، ولا يلزم أن يكون العامل خاضعًا لصاحب العمل في كل تفاصيل العمل ودقائقه، وإنما يكفي أن يكون خاضعًا له بالنسبة إلى

<sup>١</sup> - المرجع السابق، ص ١٤.

<sup>٢</sup> - د. السيد عيد نايل، المرجع السابق، ص ١٥ وما بعدها.

مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية بكلية الحقوق، جامعة الإسكندرية العدد الاول ٢٠١٦

الظروف الخارجية التي تتعلق بأدائه للعامل وبعبارة أخرى لا يشترط توافر التبعية القانونية الفنية بل تكفي التبعية القانونية الإدارية.

ويشترط قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، وجود رابطة التبعية بالمعنى السابق لسريان هذا القانون، فتنص المادة الأولى منه على أن "العامل هو كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجر لدى صاحب عمل وتحت إدارته وإشرافه".

ونخلص في نهاية ما تقدم إلى أن العمل الخاص التابع للمأجور هو مناط ولاية قانون العمل. فيعتبر خاضعاً لهذا القانون متى توافرت فيه هذه الأوصاف أيًا كان اسم القائم بالعمل عاملاً أو موظفاً أو مستخدماً أو مديراً، أيًا كان نوع العمل الذي يقوم به عقلياً أو يدوياً، وأيًا كان نوع الأجر المعطى مقابل العمل أو مقداره، وسواء كان هذا العمل يؤدي عرضاً أو على سبيل الاحتراف.

وبذلك فإن العمل كموضوع للقانون وفقاً للأوصاف والشروط السابقة يتحقق بألية تتمثل في عقد العمل الفردي، وينظمه كأصل عام أحكام قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣.

**ثانياً: أهمية قانون العمل:** لقانون العمل أهمية بالغة متعددة الأوجه، فأهميته للمجتمع لا تقل عن أهميته للفرد، حيث تتجلى أهمية قانون العمل في كونه انعكاساً لأفكار الإنسان والمجتمع وترجمة للظروف السياسية والاجتماعية والاقتصادية.

وعن الأهمية الاجتماعية لقانون العمل<sup>١</sup> نجد أن قانون العمل ينظم في إطار من التوازن العلاقة بين العمال وأصحاب الأعمال، وهم مجموعة ضخمة من أفراد المجتمع، ويظهر ذلك جلياً فيما يتعلق بأعداد العمال الذين يعتمدون في معاشهم على ما يحصلون عليه من أجور، وهذا يجعل لقانون العمل أهمية كبيرة، حيث ينظم كيفية حصول العامل على ما يستحقه من صاحب العمل مقابل عمله، وذلك لما فيه من تأثير كبير على حياة العامل وأسرته. كما أن علاقة العمل يتفاوت مركز

<sup>١</sup> - انظر في تفاصيل هذه الأهمية د. السيد عيد نايل، المرجع السابق، ص ١٧ - ١٨. مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية بكلية الحقوق، جامعة الاسكندرية العدد الاول ٢٠١٦.

طرفيهما فأحدهما متبوع مطاع وهو صاحب العمل، والثاني تابع خاضع وهو العامل ولذلك يكون فى إساءة استعمال هذه التبعية إخلال بحقوق العامل لذا فإن قانون العمل أقرها و نظمها و لكن بما يحفظ للعامل حقوقه ولا سيما حقوقه المرتبطة بحياته الاجتماعية. و بما يحقق لصاحب العمل الغاية المشروعة من مشروعه.

وعن أهمية قانون العمل من الناحية الاقتصادية نجد أن قانون العمل يعتبر من أهم وسائل التوجه الاقتصادى فيما يتعلق بتوزيع الدخل أو بتوجيه الإنتاج. كما قد يتخذ قانون العمل كوسيلة لتشجيع صناعة معينة على حساب صناعة أخرى غير مرغوب فيها وفقاً لحاجات الاقتصاد القومى<sup>1</sup>.

## الفرع الثانى

### أحكام القانون المدنى والأحكام الأخرى

تخضع علاقة العمل الخاص التابع المأجور للقواعد الواردة فى القانون المدنى، كما انها قد تخضع أيضاً للقوانين الخاصة متى كانت غير خاضعة لأحكام قانون العمل او للقانون المدنى عندما يخلو قانون العمل او القانون الخاص من نص خاص يحكم العلاقة. و نتناول فيما يلى تفاصيل ذلك :

**أولاً: أحكام القانون المدنى:** نظم المشرع المصرى عقد العمل فى القانون المدنى الحالى بنصوص محصورة فى المواد من رقم ٦٧٤ و حتى رقم ٦٩٨ و. ذلك فى حالة عدم خضوع عقد العمل، "إى علاقة العمل الخاص التابع المأجور" لأحكام قانون العمل الحالى رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، و عند عدم خضوعه كذلك لأحكام القوانين الخاصة الأخرى .

---

<sup>1</sup> - كما يرجع هذا التأثير - لقانون العمل - فى الحياة الاجتماعية إلى تدخله فى بعض العناصر الأساسية للنشاط الاقتصادى وهى تشغيل الأيدى العاملة والقوة الشرائية للعمال والأعباء المالية للمشروعات. راجع د. السيد عيد نايل، المرجع السابق، ص ١٨ وما بعدها.  
مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية بكلية الحقوق، جامعة الاسكندرية العدد الاول ٢٠١٦

ولقد بينت المادة رقم ٦٧٥ من القانون المدني نطاق سريان احكام عقد العمل الواردة فى القانون المدني على عقد العمل بما لا يتعارض صراحة او ضمناً مع التشريعات الخاصة التى تتعلق بالعمل .وهذه النصوص تمثل احكام عامة تحكم عقد العمل "الوارد على العمل الخاص التابع المأجور " فى حالة عدم خضوعه لاحكام قانون العمل او عدم خضوعه لتشريع خاص اخر .

**ثانياً: الأحكام الخاصة الاخرى:** عرفنا فيما سبق أنه وفقاً لنص المادة رقم ٣ من قانون العمل الموحد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ يعد قانون العمل هو القانون العام الذى يحكم علاقات العمل، وأن نطاق قانون العمل يتحدد بالعمل التابع، الخاص المأجور، بحيث يشترط لانطباقه أن تكون علاقة العمل ناشئة عن عمل قائم به إنسان لحساب شخص آخر تحت إشرافه وإدارته في مقابل أجر .

وبالرغم مما تقدم إلا أنه توجد بعض علاقات العمل تتوافر فيها الشروط اللازمة لخضوعها لقانون العمل، ومع ذلك لا تخضع لأحكام قانون العمل، وذلك إما لأن المشرع استثنى صراحة من الخضوع لقانون العمل، وإما لأنه وضع لها تشريع خاص بها، بالإضافة إلى أعمال القواعد العامة في القانون المدني عليها. وعلى ذلك نتناول هذه الاحكام الخاصة بشيء من الإيجاز:

١- الأعمال المستبعدة من أحكام قانون العمل لتنظيمها بتشريع خاص: تنقسم القواعد المنظمة للعمل إلى قواعد عامة وقواعد أخرى خاصة. ولما كانت القواعد العامة لا تسرى إذا وجدت القواعد الخاصة، تطبيقاً لمبدأ أن الخاص يقيد العام فإن القواعد العامة المنظمة للعمل . أي أحكام قانون العمل الموحد . لا تسرى إلا فيما لم يرد بشأنه قواعد عمل خاصة، وهذا هو الشأن بالنسبة لكل من أحكام أو قواعد العمل في القطاع العام، والعمل البحري والعمل الصحفى، والعمل في المناجم والمحاجر، والعمل في المنظمات النقابية والعاملون في المدارس الخاصة<sup>١</sup>.

<sup>١</sup> - حيث استبعد المشرع هذه الأعمال من الخضوع لقانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ بموجب تشريعات خاصة تنظم لكل نوع منها، فنجد مثلاً في شأن العمل في القطاع العام ووفقاً لنص المادة رقم ٤ من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ مستبعدة من الخضوع لأحكامه وتخضع لأحكام العاملين المدنيين بالدولة. وكذلك الحال في شأن العاملين في مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية بكلية الحقوق ،جامعة الاسكندرية العدد الاول ٢٠١٦

٢- الأعمال المستبعدة من سريان كل أو بعض أحكام قانون العمل :  
يستبعد من الخضوع لقانون العمل إستبعاد كلى او إستبعاد جزئي . بعض علاقات العمل الخاص التابع المأجور، كما هو في علاقات عمل خدم المنازل ومن في حكمهم، وعلاقات عمل أفراد أسرة صاحب العمل الذي يعولهم فعلاً، و علاقات العمل هذه تخضع لأحكام عقد العمل الواردة في القانون المدني حيث استبعادها من الخضوع الكلي لأحكام قانون العمل.

كما يستبعد جزئياً من الخضوع لبعض أحكام قانون العمل بعض علاقات العمل مثل علاقات العمل التي يعتبر شاغلها وكلاء مفوضين، الأعمال العرضية، والأعمال التجهيزية والتكميلية، وأعمال المراسلة والنظافة، والعمل الزراعي.

و بالرغم مما تقدم فان علاقات العمل الخاص التابع المأجور هي موضوع علاقة العمل التي قد ينفرد صاحب العمل بتعديلها سواء كان عقد العمل الفردى هذا خاضع لاحكام عقد العمل الواردة فى القانون المدنى، أو كان خاضعاً لاحكام قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣. أو كان خاضعاً لاحكام القوانين الخاصة الاخرى كعقد العمل البحرى مثلاً .

### الفرع الثالث

#### علاقة العمل بين العقد والنظام

تتسم الاحكام المنظمة لعلاقات العمل الخاص التابع المأجور ،فى معظمها بانها احكاماً امره مقررته لتحقيق التوازن فى العلاقة ما بين صاحب العمل و العامل ،و محققة لحماية العامل بإعتباره طرفاً ضعيفاً و ذلك من خلال فكرة النظام العام الحماى .

---

قطاع الأعمال العام حيث تنظيماً بقانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩١ وكذلك القانون رقم ٨ لسنة ١٩٩٠ المنظم لعقد العمل البحرى وغيرها.

مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية بكلية الحقوق ،جامعة الاسكندرية العدد الاول ٢٠١٦

ولما كان ما تقدم فإنه من الممكن ان يتصور البعض ان علاقة العمل تتسم بالطابع التنظيمى اكثر من اتسمها بالطابع العقدى ، وهذا يمكن استخدامه كمبرر لانفراد صاحب العمل بتعديل علاقة او عقد العمل فى اطار المعنى المقصود بالسلطة التنظيمية لصاحب العمل، و لكن الحقيقة التى نحاول ان نوضحها فيما يلى هى سيطرة الطبيعة العقدية لعلاقة العمل و تغلبها على النظام و لكن بما يحقق حماية افضل للعامل ، و ذلك فى اطار من التوازن بين القوة الملزمة لعقد العمل و السلطة التنظيمية لصاحب العمل . ونوضح فيما يلى تفاصيل ما تقدم:

**أولاً: علاقة العمل والقوة الملزمة للعقد:** من الخصائص الاساسية لعلاقة العمل الفردية " اى لعقد العمل الخاص التابع المأجور " انه عقد رضائى ، وعليه فان عقد العمل كأصل عام يخضع للمبادئ العامة المنظمة للعقود فى النظرية العامة للالتزامات و التى منها بلا شك مبدأ القوة الملزمة للعقد، اى تنفيذ العقد ، ونوضح فيما يلى حقيقة مبدأ القوة الملزمة فى عقد العمل الفردى:

١- **تحديد نطاق عقد العمل**<sup>١</sup>: لا يقتصر عقد العمل على الإلتزامات التى أنشأها وكما إتضحت من تفسير إرادة المتعاقدين المشتركة ، ولكن نطاق العقد يتسع ليشمل أشياء أخرى . حيث انه يلزم لتحديد مدى القوة الملزمة لعقد العمل ، أن يقوم القاضى بتفسير العقد ، وذلك عن طريق إستخلاص ما إنصرفت إليه الإرادة المشتركة للمتعاقدين العامل و صاحب العمل. فإذا فرغ من تفسير العقد إنتقل إلى تحديد نطاق العقد.

ولا يقتصر القاضى فى تحديد نطاق العقد على ما ورد فيه وفقاً للإرادة المشتركة للمتعاقدين ، بل يجاوز ذلك إلى ما لم تتعلق به هذه الإرادة المشتركة ولكنه يعتبر من مستلزمات العقد وفقاً للقانون والعرف والعدالة بحسب طبيعة الإلتزام

<sup>١</sup> - راجع فى تفاصيل القوة الملزمة للعقد عامة، دنبيل ابراهيم سعد ، النظرية العامة للالتزام ، مصادر الالتزام ، دار الجامعة الجديدة ، الاسكندرية ، ٢٠١٥ ، ص ٢٦٣ و ما بعدها ، و ص ٢٨٢ و ما بعدها . د.محمد حسين منصور ، الوجيز فى مصادر الالتزام ، دون تاريخ نشر و دون ناشر ، ص ١٩٤ و ما بعدها . و ص ٢٠٢ و ما بعدها ، و ص ٢٠٥ و ما بعدها .

مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية بكلية الحقوق ، جامعة الاسكندرية العدد الاول ٢٠١٦



، والعقد على هذا النحو يلزم المتعاقدان بتنفيذه ، ويكون التنفيذ بطريقة تتفق مع ما يوجبه حسن النية. وذلك كله عملاً بالمادة رقم ١٤٨ فقرة ٢ من القانون المدني المصري . ويسترشد القاضي عند تحديد نطاق العقد بعدة عوامل أهمها ، طبيعة الالتزام ، والقوانين التكميلية و المفسرة ، والعرف و الشروط المألوفة و العدالة .

٢- إلزام المتعاقدين بتنفيذ العقد<sup>١</sup>: إذا انعقد عقد العمل صحيحاً فإنه يلزم طرفيه "العامل و صاحب العمل" ويجب عليهم الوفاء بالالتزامات التي يربتها العقد وفقاً لمضمونه . وهذا ما يسمى بمبدأ العقد شريعة المتعاقدين وهو قاعدة عامة ترد عليه استثناءات:

أ- القاعدة العقد شريعة المتعاقدين: لا يجوز نقضه ولا تعديله إلا بإتفاق الطرفين أو للأسباب التي يقرها القانون . ( م ١٤٧ مدنى مصرى ) . وهذه القاعدة يتحقق مضمونها أيضاً فى شأن عقد العمل كما يتحقق فى غيره بمقتضيان هما:

- المقتضى الأول: عدم جواز نقص عقد العمل أو تعديله إلا بإتفاق الطرفين أو للأسباب التي يقرها القانون ، ويترتب على هذا المقتضى عدة نتائج فى غاية الأهمية هي:

-أول هذه النتائج أنه متى إنعقد عقد العمل صحيحاً إلتماز كل من طرفيه بتنفيذه "صاحب العمل و العامل" ، فلا يستطيع أى منهم أن يتحلل منه بإرادته المنفردة إلا فى الحدود التي يسمح بها القانون . كما لا يعتد بتعديل فيه يستقل به أحد المتعاقدين بإرادته المنفردة<sup>٢</sup> لأن القول بغير ذلك يؤدي إلى عدم إستقرار المراكز القانونية<sup>٣</sup>.

<sup>١</sup> - راجع فى تفاصيل ذلك د.نبيل ابراهيم سعد ، مصادر الإلتزام ، المرجع السابق ، نفس الموضوع ، د.محمد حسين منصور ، الوجيز فى مصادر الإلتزام ، المرجع السابق ، نفس الموضوع .

<sup>٢</sup> - نقض ١٩٩٠/١٢/٧ الطعن ٢٣٢٤ لسنة ٥٩ ق .

<sup>٣</sup> - نقض ١٩٩٠/٤/٥ الطعن ٨٤٣ لسنة ٦٤ ق ، ١٩٩٠/١/٣١ الطعن ٨٤٣ لسنة ٥٤ ق .

مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية بكلية الحقوق ، جامعة الاسكندرية العدد الاول ٢٠١٦

- النتيجة الثانية يكون تطبيق العقد أمام القاضى فى حكم تطبيق القانون . وذلك أن العقد يعتبر قانوناً للمتعاقدين فى حدود ما جاء به . وليس المقصود بهذا أن العقد يشبه القانون من جميع الوجود . بل يقصد فقط ، أن الإلتزام الذى ينشأ عنه له قوة الإلتزام الناشئ عن القانون أو بعبارة أخرى ما تعهد به المدين له قوة ما يفرضه القانون نفسه<sup>١</sup>. و ذلك مع مراعاة النظام العام الحامى للعامل بصفته طرف ضعيف.

- النتيجة الثالثة أن القاضى لا يملك تعديل عقد العمل أو التغيير فيه ، كما هو ممتنع عليه بالنسبة للقانون . فلا يصح للقاضى أن يعدل عقداً صحيحاً بحجة أن التعديل تقتضيه العدالة . فالعدالة تكمل إرادة المتعاقدين كما تقدم . ولكنها لا تتسخها إلا بناء على أحكام القانون<sup>٢</sup>.

هذا هو الأصل على أنه ليس هناك ما يمنع من أن يتفق المتعاقدان على نقض العقد أو تعديله "تعديل جوهرى أو تعديل غير جوهرى" ، فكما يملكان إنشاء العقد وتحديد نطاقه يمكنهما أيضاً الخروج عنه أو تعديله . فمن يملك الإنشاء يملك الإلغاء والتعديل<sup>٣</sup> . كما أن لهما أن يتفقا على إعطاء هذا الحق لأحدهما ، لأنه من يملك الكل يملك الجزء . وفى بعض الحالات يتكفل القانون بإعطاء أحد المتعاقدين الحق فى إنهاء العقد بإرادته المنفردة ، كما هو الحال فى الوكالة والوديعة والعقود الزمنية التى لم تحدد لها مدة كالشركة ، والإيجار وعقد العمل . كما يجوز للواهب أن يرجع فى الهبة بترخيص من القضاء متى كان يستند فى ذلك إلى عذر مقبول .

- المقتضى الثانى : وجوب تنفيذ المتعاقدين للعقد طبقاً لما إشتمل عليه بطريقة تتفق مع يوجيه حسن النية:

<sup>١</sup> - أنظر فى أهمية تنفيذ الإلتزام وتطوره ، د.نبيل إبراهيم سعد ، التأمينات العينية والشخصية ، منشأة المعارف ١٩٨٢ م ، فقرة ١ ، وما بعدها ص ٥ وما بعدها ، أنظر نقض ١٩٨٦/١١/٥ الطعن ١٤٠٢ لسنة ٥٢ ق .  
<sup>٢</sup> - د.إسماعيل غانم ، قانون العمل ، سنة ١٩٦١ - ١٩٦٢ ، ص ٣١٢ .  
<sup>٣</sup> - نقض ١٩٨٣/١/٤ ص ٣٤ ص ١١٣ .  
مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية بكلية الحقوق ، جامعة الاسكندرية العدد الاول ٢٠١٦

وإذا كانت قاعدة العقد شريعة المتعاقدين ، تفرض على المتعاقدين عدم المساس بالعقد سواء من حيث تعديله أو نقضه ، إلا بإتفاقهما أو فى الأحوال التى يقررها القانون ، فإنه من مقتضيات هذه القاعدة أيضاً وجوب تنفيذ المتعاقدين للعقد طبقاً لما إشتمل عليه وبطريقة تتفق مع ما يوجبه حسن النية ( م ١/١٤٨ مدنى).

والمفروض أن حسن النية هو أساس التعامل ، ويقتضى حسن النية أن يقوم المتعاقد بتنفيذ العقد بالطريقة التى تقتضيها الأمانة والنزاهة فى التعامل . فالعامل يلتزم بأن يقوم بالعمل المطلوب منه بما يتفق و حسن النية ، و على رب العمل ان ينفذ التزاماته تجاه العامل بما يتفق و حسن النية ايضاً ، فالمتعاقد ناقل البضاعة مثلاً يجب أن ينقلها بأنسب الطرق إلى أصحابها ، والمؤمن على منزله من الحريق يجب أن يبذل كل جهد فى سبيل منع تفاقم الحريق عند وقوعه ، والمستأجر يلتزم بإخطار المؤجر بكل أمر يستوجب تدخله مثل حاجة العين إلى إصلاحات عاجلة ، والوكيل يجب عليه موافاة الموكل بكل المعلومات المتصلة بتنفيذ الوكالة.

و تعد مسألة بحث حسن النية فى تنفيذ العقد من مسائل الواقع التى لمحكمة الموضوع الحق المطلق فى تقديرها<sup>٢</sup> . ويلاحظ مما تقدم أن حسن النية فى تنفيذ العقد يقتضى التعاون بين المتعاقدين . ولذلك فإن تنفيذ العقد بسوء نية يرتب مسؤولية المتعاقد ، ويلزمه بالتعويض عن الضرر فى الحدود التى يرسمها القانون . وذلك كله ينطبق على عقد العمل و بما يتعايش و طبيعته القانونية .

<sup>١</sup> - انظر نقض ١٩٨٨/١٢/٢٠ الطعن ١٩٩٠ لسنة ٥٤ ق حيث قضت المحكمة بأن " العقد لا يقتصر على إلزام المتعاقد بما ود فيه على وجه التخصيص ولأفراد وإنما يضاف إليه ما يعتبر من مستلزماته وفقاً للقانون والعرف والعدالة بحسب طبيعة الإلتزام ، كما يجب تنفيذ هذا الإلتزام بما يوجبه حسن النية ومودى ذلك أن طبيعة الإلتزامات الناشئة عن عقد التأمين الإجبارى من المسؤولية تستلزم من المؤمن له أن يبذل ما فى وسعه ( لرفع الضرر محل التأمين والتخفيف منه إذا وقع - وهو ما يقتضى الإلتزام بدفع دعوى المضرور بما يوجبه حسن النية من عناية ، وعدم التفریط أو الإهمال فى دفعها - إلا أن هذا الإلتزام لا يتسع للدفع بالتقدم ذلك أن الأصل فى هذا الدفع أنه مجرد رخصة شخصية " .

<sup>٢</sup> - نقض ١١/١٥/٦٦ ص ٩٧ ص ١٦٨٨ .

مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية بكلية الحقوق ، جامعة الاسكندرية العدد الاول ٢٠١٦

**ب- الاستثناءات على القاعدة العامة:** هناك أحوال إستثنائية ينص فيها القانون على تحويل القاضى سلطة تعديل العقد ، وذلك إستجابة لإعتبارات العدالة . ومن هذا القبيل سلطة القاضى فى تخفيض الشرط الجزائى وهو التعويض الإتفاقى ، إذا كان مبالغاً فيه ولم يوضع إلا على سبيل التهديد لإكراه المدين على الوفاء (م ٢٢٤ مدنى مصرى) ، وسلطة القاضى فى منح المدين أجلاً للوفاء بالتزاماته ( نظرة ميسرة ) ، (م ٣٤٦ مدنى مصرى ) ، و سلطة القاضى فى أن يعدل أجر الوكيل .

على أن أهم الحالات التى خول القانون فيها سلطة تعديل العقد إستثناء من قوته الملزمة ، حالتان ، الحالة الأولى خاصة بعقود الإذعان ، حيث يجوز للقاضى تعديل الشروط التعسفية التى قد يتضمنها العقد ، بل وأن يعفى الطرف المذعن منها . والحالة الثانية هى حالة الظروف الطارئة حيث يجوز للقاضى أن يعدل العقد فيرد الإلتزام إلى الحد المعقول<sup>١</sup> . ولما كان عقد العمل الفردى لا يتصف

<sup>١</sup> - و عن نظرية الظروف الطارئة نجد ان مفاد هذه النظرية انها تعطى للقاضى سلطة تعديل العقد إستثناء من قاعدة العقد شريعة المتعاقدين . و مقتضى هذه النظرية أنه إذا ما طرأ بعد إبرام العقد وقيل إتمام تنفيذه حوادث لم تكن متوقعة ترتب عليها إختلال التبادل بين الإلتزامات الطرفين إختلالاً فادحاً بحيث أصبح الإلتزام أحدهما مرهقاً يهدده بخسارة جسيمة ، فعندئذ يجوز للقاضى أن يتدخل فى العقد ، لا لإحلال المدين من الإلتزامه ، وإنما لتعديل الإلتزامات الطرفين على الوجه الذى يرد به الإلتزام المرهق إلى الحد المعقول . مثل ذلك عقد توريد حدد فيه سعر السلعة التى تعهد المتعاقد بتوريدها على أساس الظروف الإقتصادية القائمة وقت إبرام العقد ، ثم يحدث حادث غير متوقع كحرب مثلاً ، يترتب عليها ارتفاع فاحش فى الأسعار ، بحيث يصبح تنفيذ المدين لعقد التوريد بالسعر المتفق عليه يهدده بخسارة فادحة ، تخرج عن الحد المألوف فى خسائر التجار .

و عن شروط تطبيق نظرية الظروف الطارئة :نجدها تتعلق بالعقد الذى تثار النظرية فى شأنه ، وبطبيعة الحادث الطارئ وبالأثر المترتب عليه .

ففيما يتعلق بالعقد : يشترط أن يكون العقد مترخياً فى تنفيذه بغير خطأ لمدين ، فطراً الحادث الذى ترتب عليه إختلال التوازن فى العقد فى الفترة ما بين إبرامه وإتمام تنفيذه . و تطبيق نظرية الظروف الطارئة يكون مجاله الطبيعى فى العقود الزمنية بطبيعتها مثل العقود المستمرة كعقود الإيجار ، أو تكون دورية التنفيذ كعقد التوريد . و لا سيما عقد العمل وتطبيق النظرية أيضاً على كل عقد مترخى التنفيذ . سواء كان من العقود الفورية التى يستغرق تنفيذها مدة من الزمن كعقد المقاولة ، أو من العقود الفورية التى يكون التراخى فيها راجعاً إلى إتفاق الطرفين بأن أضافا تنفيذ الإلتزام إلى أجل واقف . كعقد بيع أجل فيه الوفاء بالثمن .

- و فيما يتعلق بطبيعة الحادث وأوصافه : يجب أن يكون الحادث إستثنائياً أى نادر الوقوع غير مألوف مثل الحرب أو الزلزال أو الفيضان ، أو إنتشار وباء أو قيام إضراب أو إستيلاء إدارى . كما يجب فى الحادث الإستثنائى أن يكون عاماً . والمقصود بوصف العمومية ألا يكون الحادث قاصراً على المدين أو خاصاً به فقط . وإنما يجب أن يكون مجرداً وشاملاً لطائفة من الناس . كفيضان عال غير منتظر يكون قد أغرق مساحة واسعة من الأراضى من بينها أرض المدين ، أو غارة غير منتظرة للجراد ، تأتى على محصول منطقة معينة تقع فيها أرض المدين .

مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية بكلية الحقوق ، جامعة الاسكندرية العدد الاول ٢٠١٦

بصفة الإذعان فإنه من المستبعد تعديله وفقاً لأحكام عقود الإذعان ، و ان كان في قانون العمل احكام حمائية للعامل باعتباره طرف ضعيف تبطل كل شرط ينزل عن الحد الأدنى من الحماية ، ولكن ذلك لا يجعل من عقد العمل عقد من عقود الإذعان . و مع ذلك نجد ان المشرع قد قرر بصوص خاصة السلطة لصاحب العمل في تعديل شروط و ظروف العمل بدلاً من القاضى و ذلك في حالات محددة قانوناً . كما هو في نص المادة رقم ٧٦ من قانون العمل الحالى حيث سلطة صاحب العمل في التعديل للضرورة .

وعن جزاء القوة الملزمة لعقد العمل، نجد إنه متى إنعقد العقد صحيحاً فإنه يجب تنفيذه في جميع ما اشتمل عليه وبطريقة تتفق مع ما يوجبه حسن النية . فإذا لم يقم المدين بتنفيذ العقد تقوم مسؤوليته العقدية ، وذلك لأن للعقد قوته الملزمة . فعدم التنفيذ يعتبر عملاً مخالفاً للقانون . ولهذا فإن للدائنين أن يلجأ إلى جبر وقهر المدين على التنفيذ العيني ، فيحصل قهراً على عين ما إلتزم به المدين . فإذا تعذر

ويجب أخيراً أن يكون الحادث الاستثنائي العام غير متوقع ، أى ليس في الوسع توقعه وقت إبرام العقد . والعبرة في التوقع بمعيار موضوعي ، هو معيار الشخص المعتاد .  
ومن حيث أثر الحادث : يشترط أن يكون قد ترتب عليه أن أصبح تنفيذ الإلتزام مرهقاً للمدين ، بحيث يهدده بخسارة فادحة . فالحادث الطارئ لا يجعل تنفيذ الإلتزام مستحيلاً ، بل مرهقاً فحسب . وهذا هو الفارق بين الحادث الطارئ والقوة القاهرة . فالقوة القاهرة تجعل تنفيذ الإلتزام مستحيلاً ، ولذلك يترتب عليها إنقضاء الإلتزام . أما الحادث الطارئ فهو يجعل تنفيذ الإلتزام مرهقاً ولذلك فلا ينقضى الإلتزام بل يرد إلى حد المعقول .  
وفي شأن سلطة القاضى في تعديل العقد للحادث الطارئ نجد إنه متى توافرت الشروط السابقة فإنه يجوز للقاضى أن يوازن تبعاً للظروف بين مصلحة الطرفين وأن يرد الإلتزام المرهق إلى لحد المعقول . وبذلك يملك القاضى في هذا الصدد سلطة تجاوز حدود سلطاته العادية . فهو في الأصل لا يملك في العقد إلا أن يفسر عباراته الغامضة أو يحدد نطاقه في الحدود التي رسمها له القانون . ولكن لا يجوز له أصلاً أن يتناول بالتعديل ما إتفق عليه ، أما في حالة الحوادث الطارئة فإن القانون يكفل للقاضى سلطة رد الإلتزام المرهق إلى الحد المعقول . وهي سلطة تقديرية واسعة ، يستطيع القاضى بموجبها إختيار الطريقة التي يزيل بها الإرهاق عند تنفيذ الإلتزام . انظر في تطبيقات ذلك - نقض ١٩٦٢/١٢/٢٠ ص ١٣ ص ١١٧٤ ، ١٩٦٣/١/٣ ص ٤ ص ٣٧ ، ١٩٦٥/٢/١٨ ص ١٦ ص ٩١ - نقض مدني ، ٢٠٠٠ ديسمبر ١٩٦٢ م مجموعة أحكام النقض ١٣ ق جزء ٣ رقم ١٨٦ ص ١١٧٤ ، ١٩٦٣/١/٣ السابق الإشارة إليه ، وأنظر في تطبيق هذه النظرية في مجال القانون الزراعي ، د. نبيل سعد ، القانون الزراعي ، الملكية الزراعية ، منشأة المعارف ، ١٩٨٦ م ص ٥٦ وما بعدها ، وأنظر نقض ١٩٦٣/١/٣ ص ١٤ ص ٣٧ . نقض مدني رقم ١٧٨ لسنة ١٩٥٢ ، و نقض ١٩٦٣/١/٣ ص ١٤ ص ٣٧ ، ١٩٦٥/٢/١٨ ص ١٦ ص ١٩١ . نقض ١٩٦٩/١١/١١ ص ٢٠ ، ص ١١٩٣ ، ١٩٧٦/٣/٤ ص ٢٧ ص ٥١٥ ، ١٩٧٧/٣/١ ص ٢٨ ص ٦٠٠ ، ١٩٧٨/١/١١ ص ٢٩ ص ١٥٢ ، ١٩٩٠/١١/٢٩ الطعن ١٢٩٧ لسنة ٥١ ق . وذلك فإن الخسة المألوفة في التعامل لا تكفي ، ونقض ١٩٦٤/٣/٢٧ ص ١٥ ص ٤٠٩ ، ١٩٦٤/٧/٢ ص ١٥ ص ٨٩٥ ، ١٩٧٥/٦/٩ ص ٢٦ ص ١١٦٣ .

مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية بكلية الحقوق ، جامعة الاسكندرية العدد الاول ٢٠١٦

الحصول على التنفيذ العيني كان للدائن أن يلجأ إلى التنفيذ بمقابل ، بطريق التعويض.

و من خلال ما تقدم يتضح بداية ان علاقة العمل الخاص التابع المأجور تحققها علاقة عقدية هي "عقد العمل الفردي"بين صاحب العمل و العامل فى اطار الالتزام بمبدأ القوة الملزمة للعقد.

**ثانياً: علاقة العمل والسلطة التنظيمية:** يتحمل صاحب العمل الاثار السلبية لمشروعه وذلك لأنه مالكة ، وهذا ما يجعله على الاقل المنظم لمشروعه ، اى يكون له سلطة تنظيمية على العمل و العامل الذى يعمل لديه فى مشروعه . و من هنا تظهر اهمية صلة السلطة التنظيمية لصاحب العمل بعقد العمل .و نبحت تلك الصلة من خلال بيان مفهوم السلطة التنظيمية لصاحب العمل ،و نحدد اساسها بعد بيان دور القضاء فى تأصيلها،و فى ذلك بيان لإنتفاء لغلبة وصف النظام على علاقة العمل ، ونوضح كل ما تقدم فيما يلى :

**أ- مفهوم السلطة التنظيمية لصاحب العمل:** يرى البعض من الفقه المصرى<sup>١</sup> أنه يترتب على عقد العمل نشأة حق لصاحب العمل فى تنظيم العمل وإدارة نشاط العامل فى أثناء تنفيذ العمل ، فصاحب العمل هو سيد عمل الإجراء ، وهو الذى يرسم سياسة المنشأة ويضع نظام الإنتاج وله أن يغير الوسائل الفنية فى تسيير العمل ، فهو المسئول عن إدارة المنشأة ويتحمل نتيجة إدارته لها<sup>٢</sup>. و ان كنا نرى ان هذه السلطة رتبها القانون و ليس العقد ،و دور عقد العمل بشأنها هو مجرد احد مجالات أعمالها .و لو على فرض ان الذى رتبها هو عقد العمل فإن فى ذلك تأكيد للطبيعة العقدية لعلاقة و انتفاء الطبيعة التنظيمية.

<sup>١</sup>- د. رمضان عبد الله صابر ، مظاهر السلطة التنظيمية لصاحب العمل داخل المنشأة ، دراسة فى ضوء القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ . دار النهضة العربية ، القاهرة ، ٢٠٠٤ ، ص ٣ و ما بعدها .

<sup>٢</sup>- د. أحمد خلف البيومى ، السلطة التنظيمية لرب العمل وأثرها على الاستقرار المهني للعمالة ، مجلة المحاماة ، العددان السابع والثامن ، سبتمبر و اكتوبر ، السنة السابعة والستون ، ١٩٨٧ ، ص ٧٦ .  
مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية بكلية الحقوق ، جامعة الاسكندرية العدد الاول ٢٠١٦

وتعتبر القرارات المتعلقة بتدبير رؤوس الأموال ، وشراء المواد الأولية ، وإختيار الأسواق هي من القرارات التنظيمية التي تدخل في السلطة المطلقة لصاحب العمل ، وله الحق في إدارة منشأته بنجاح<sup>١</sup>.

وصفوة القول أن لصاحب العمل سلطة إدارة منشأته ، ويباشر تلك الإدارة بأوامر يوجهها أو تعليمات يصدرها ، كتابة أو شفاهة ، عامة أو فردية ، وتحويل له استخدام قوة العامل على الوجه الذي يراه محققا لمصالحه ، وتمتد سلطة الإدارة إلى كل ما يتصل بتنفيذ العمل ، بل يعتبر هذا مظهرها الجوهرى ، و يستخدم رئيس المشروع العملة ، ويعين لكل منهم العمل الذى يؤديه ، وكيفية أدائه له ، والمكان الذى يؤديه فيه ، ويغير المهمة التى عهد بها إلى كل منهم، كلما رأى ذلك ضرورياً ، ويفصل من يراه غير قادر ، أو أصبح غير قادر على أدائها منهم ، أو صار زائداً ، عن حاجة العمل لديه ، ويحدد مكان العمل ، وطبيعة مهمة كل عامل داخله ، والوسائل التى تكفل إنجازها ، ويصدر القرارات ، ويهيء الوسائل التى يقيم بها النظام فى المشروع ، والمحافظة على صحة العمال وسلامتهم ، وسيادة حسن الآداب بينهم، ومراعاة اللياقة مع العملاء وبالأولى التى يستطيع بها الوفاء بالالتزامات التى يفرضها قانون العمل أو استيفاء الحقوق التى يقرها له<sup>٢</sup>.

ولقد أقر المشرع السلطة التنفيذية لصاحب العمل أو سلطة الإدارة حينما ألزم العامل بالانتمار بأوامره ، سواء فى قانون العمل "م ٥٦ فقرة ٢" أو القانون المدنى "م ٦٨٥ فقرة ب" ، حتى بات من المستقر عليه أن لصاحب العمل السلطة المطلقة فى إدارة منشأته واتخاذ ما يراه من الوسائل لإعادة تنظيمها متى رأى من ظروف العمل ما يدعو إلى ذلك<sup>٣</sup> ، فإن هو نجح فى إدارة منشأته وتشغيلها على نحو يجعلها تحقق أرباحاً عاد ذلك عليه وعلى العمال الذين يعملون لديه بالخير

<sup>١</sup> - د. أحمد البرعى ، التحويلات الاقتصادية فى مصر وأثرها على علاقات العمل ، ورقة عمل مقدمة إلى ندوة محكمة النقض والمجلس الأعلى بالمملكة المغربية ، القاهرة ، مارس ٢٠٠١ ، ص ١٤.

<sup>٢</sup> - د. محمود جمال الدين زكى ، عقد العمل فى القانون المصرى ، الطبعة الثانية ، مطابع الهيئة المصرية للكتاب سنة ١٩٨٢ ص ١٤٩ ، ١٥٠. د. رمضان عبد الله صابر ، مظاهر السلطة التنظيمية لصاحب العمل داخل المنشأة، المرجع السابق ، نفس الموضوع .

<sup>٣</sup> - د. حسام الاهوانى ، شرح قانون العمل ، ١٩٩١ بدون ناشر ص ٣٨٨ .

مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية بكلية الحقوق ، جامعة الاسكندرية العدد الاول ٢٠١٦

والمصلحة المشتركة ، وإن أدت إدارته للمنشأة إلى تحقيق خسارة كان فى ذلك أزمة له وللعمال الذين يعملون لديه فى آن واحد<sup>١</sup>.

وتبدأ السلطة التنظيمية لصاحب العمل داخل منشأته بحقه فى اختيار نوعية النشاط الذى يمارسه ، وانفراده بذلك ، وتحمله لمسئوليته ، وتنظيم العمل داخل المنشأة ، وإصدار الأوامر اللازمة لانجازه على الوجه المطلوب وتنظيم إجازات العمال الاعتيادية بما لا يضر بمصلحة المنشأة واضطراب سير العمل بها ، وخفض نفقاته لمواجهة ظروف اقتصادية صعبة ، وإغلاق منشأته أو أحد فروعها إذا دعت الضرورة إلى ذلك ، وإنهاء عقود من ثبت عدم كفايتهم لإنجاز العمل أو لمواكبة التطور التقنى فيه وتوقيع الجزاء التأديبي على من يخالف الأوامر اللازمة لإنجاز العمل<sup>٢</sup>.

**ب- التحديد القضائى لمفهوم السلطة التنظيمية :** ظل القضاء المصرى وعلى رأسه محكمة النقض متمسكاً بالمبادئ القانونية الصحيحة التى تقيم التوازن بين صاحب العمل والعمال على الأخص التوازن بين السلطة التنظيمية لصاحب العمل داخل منشأته و القوة الملزمة لعقد العمل، وذلك رغم أجواء الاقتصاد الموجه التى كانت سائدة فى البلاد ، وهو موقف يقتضى الإشادة به ، فاقدرت أحكام محكمة النقض المصرية على ترديد كثير من المبادئ وترسخ كلها مفهوم السلطة التنظيمية لصاحب العمل<sup>٣</sup>.

ومن التطبيقات القضائية فى ذلك نجد ان لصاحب العمل قانونا السلطة فى تنظيم منشأته باعتبار أنه هو المالك لها والمسئول عن إدارتها ، ولا معقب على تقديره إذا رأى - لأزمة اقتصادية ظهر أثرها عليه أو كارثة مالية توشك أن تنزل به

<sup>١</sup>- د. أحمد البرعى ، التحولات الاقتصادية فى مصر وأثرها على علاقات العمل ، المرجع السابق ص ١٤ .

<sup>٢</sup>- د. رمضان عبد الله صابر ، مظاهر السلطة التنظيمية لصاحب العمل داخل المنشأة، المرجع السابق، ص ٣-٤ .

<sup>٣</sup>- المرجع السابق، ص ٤ .

مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية بكلية الحقوق ، جامعة الاسكندرية العدد الاول ٢٠١٦



- تضيق دائرة نشاطه أو ضغط مصروفاته بما يجعل له الحرية فى اتخاذ مايراه من الوسائل الكفيلة بتوقى الخطر الذى يهدده والمحافظة على مصالحه المشروعة<sup>١</sup>.

وكذلك ان تصنيف الوظائف من سلطة - رب العمل التنظيمية<sup>٢</sup> ومن سلطته التنظيمية تقدير كفاية العامل ووضعه فى المكان الذى يصلح له بما يحقق مصلحة الإنتاج بحيث إذا استبان عدم كفايته اعتبر ذلك مأخذاً مشروعاً لتعديل شروط عقد العمل أو إنهائه وعلى من يدعى عدم صحة هذا المأخذ والتعسف فى إنهاء العقد إثباته عدم صلاحية العامل للنهوض بأعباء وظيفته كمفتش إدارى يعتبر مأخذاً مشروعاً لإنهاء علاقة العمل<sup>٣</sup>.

و ايضا من المستقر عليه ان قيام رب العمل بإجراء تعديل فى الآت المصنع والأصناف المنتجة هو تنظيم للمنشأة يملكه بغير معقب ، ولا يعتبر تغييراً فى الظروف الاقتصادية والاجتماعية يخول العمال الحق فى المطالبة بزيادة فئات الأجور المتفق عليها<sup>٤</sup>.

كما ان سلطة رب العمل فى تنظيم منشأته سلطة تقديرية لا يجوز لقاضى الدعوى أن يحل محله فيها وإنما تقتصر رقابته على التحقق من جدية المبررات التى دعت إليه<sup>٥</sup>.

<sup>١</sup> - الطعن رقم ٨٣ لسنة ٢٥ ق جلسة ١٢/١٧/١٩٥٩ ، س ١٠ ص ٧٩٨ .

<sup>٢</sup> - الطعن رقم ٦٩ لسنة ٣٠ ق جلسة ١٢/١٦/١٩٦٣ س ١٥ ص ١١٤٦ .

<sup>٣</sup> - الطعن رقم ٢٢٣ لسنة ٣١ ق جلسة ٥/١٢/١٩٦٥ ، س ١٦ ص ٥٦٤ .

<sup>٤</sup> - الطعن رقم ٣٧١ لسنة ٣١ ق جلسة ٥/٢٦/١٩٦٥ ، س ١٦ ص ٦٢٤ .

<sup>٥</sup> - الطعن رقم ١٢٧ لسنة ٣٢ ق جلسة ٤/٦/١٩٦٦ . و من حق صاحب العمل - وعلى ماجرى قضاء محكمة النقض - أن يميز الأجور بين عماله لاعتبارات يراها ، وإذا كان ذلك ، وكانت المكافأة جزء من الأجور وقد تمسكت الشركة فى دفاعها بأنها جرت فى صرفها لعمالها وموظفيها على أساس واحد هو الأجر الأصلى وحده دون إعانة الغلاء ، وذلك فيما عدا بعض موظفيها تعاقبت معهم على أساس الأجر الشامل ، ولم يرد الحكم المطعون فيه على هذا الدفاع بينما هو دفاع جوهرى من شأنه لو صح أن يتغير وجهه الرأى فى النزاع وجرى فى قضائه على "وجوب مساواة العمال بالموظفين فيقتضى الأمر أن يكون الجميع سواسية فى تقاضى المكافأة السنوية مضافاً إليها غلاء المعيشة ولا يتميز منهم فريق على من سواه" فإنه يكون قد خالف القانون وأخطأ فى تطبيقه وجاء مشوباً بالقصور . الطعن رقم ١٢٧ لسنة ٣٢ ق جلسة ٤/٦/١٩٦٦ .

مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية بكلية الحقوق ، جامعة الإسكندرية العدد الاول ٢٠١٦

و من التطبيقات أيضاً أن من سلطة رب العمل التنظيمية - وعلى ماجرى به قضاء محكمة النقض تقدير كفاية العامل ووضعه فى المكان الذى يصلح له بما يحقق مصلحة الإنتاج وله أن يكلف العامل عملاً آخر غير المتفق عليه ، ولا يختلف عنه اختلافاً جوهرياً ، وأن ينقله إلى مركز أقل ميزة أو ملاءمة من المركز الذى كان يشغله متى اقتضت مصلحة العمل ذلك ، كما أنه إذا استبان لرب العمل عدم كفاية العامل اعتبر ذلك مأخذاً مشروعاً لتعديل عقد العمل أو إنهائه وعلى من يدعى عدم صحة هذا المأخذ والتعسف فى إنهاء العقد عبء إثباته ، ولا محل لما يتحدى به الطاعن (العامل) من التزام المطعون عليه (رب العمل) لأحكام المادة ٦٦ من قانون العمل "السابق" ذلك أن تقدير رب العمل لكفاية العامل لا شأن لها بقواعد التأديب وإجراءاته".<sup>١</sup>

و من سلطة رب العمل - وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة - أن يكلف العامل بعمل غير المتفق عليه ولا يختلف عنه اختلافاً جوهرياً وأن ينقله إلى مركز أقل ميزة من المركز الذى كان يشغله متى اقتضت مصلحة العمل ذلك ولم يكن الغرض منه الإساءة للعامل<sup>٢</sup>. سلطة صاحب العمل فى تنظيم منشأته وفقاً لما يقتضيه صالح العمل وأنه ليس للعامل الحق فى البقاء فى وظيفة لا تتوافر فيه

١- الطعن رقم ٤١٦ لسنة ٣٤ ق جلسة ١٩٧٠/٤/١٥ س ٢١ ص ٦٣٠ - الطعن رقم ٢٩ لسنة ٣٢ ق جلسة ١٩٦٦/٢/٢٣ س ١٧ ص ٤٠١ - الطعن رقم ٣٣٣ لسنة ٣١ ق جلسة ١٩٦٥/٥/١٢ س ١٦ ص ٥٦٤ - الطعن رقم ٣٩ ق جلسة ١٩٦٨/١٢/٤ س ١٩ ص ١٤٧٤.

٢- الطعن رقم ٥٢٨ لسنة ٤٦ ق جلسة ١٩٨١/١٢/١٤ ، الطعن رقم ٥٢٠ لسنة ٥٠ ق جلسة ١٩٨١/٦/٢٨ ، و أيضاً "صاحب العمل سلطة تنظيم منشأته واتخاذ ما يراه من الوسائل لضمان حسن سير العمل وتحقيق مصلحة الإنتاج ، فإن كان الحكم المطعون فيه قد أقام قضاءه على أن قيام البنك بتعيين آخرين - دون الطاعن - بالإدارة القانونية ممن تتوافر فيهم شروط التعيين بها لا يمكن أن يوصف بالتعسف وسوء استعمال السلطة طالما لم يتم الدليل على أنه قصد الكيد أو الانتقام من الطاعن .. ولئن كانت قاعدة المساواة بين عمال صاحب العمل هى قاعدة أساسية ولو لم يجر بها نص فى القانون تفرض قواعد العدالة إعمالها إذا ما جنح صاحب العمل إلى التفرقة بين عماله فى شأن أى حق من حقوقهم بغير مبرر لا أنه لا وجه للتحدى لهذه القاعدة أو لمبادئ العدالة لخروج عما لصاحب العمل من السلطة فى تنظيم منشأته مادام يقتضى صالح العمل ، وما لا يثبت أنه إساء استعمال هذه السلطة - وكان من غير الجائز أن يفرض العامل على صاحب العمل أن يضعه فى وظيفة معينة على الرغم منه ، لأن ذلك من شأنه أن يخل بما له من سلطة فى تنظيم منشأته باعتباره مسئولاً عن إدارته ، وهو مالا يأتى إذا أُجبر على تشغيل عامل فى وظيفة يرى أنه غير كفاء لها". الطعن رقم ٢٠٤ لسنة ٤٦ ق جلسة ١٩٨٢/٢/٢٢ ، الطعن رقم ٢٥٣ لسنة ٣٧ ق جلسة ١٩٧٣/١٢/٢٤ س ٢٤ ص ١١٣٠ .

مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية بكلية الحقوق ، جامعة الإسكندرية العدد الاول ٢٠١٦

شروط تشغيلها<sup>١</sup>. سلطة صاحب العمل فى تنظيم منشأته ، مؤداها ، عدم جواز إجباره على تشغيل عامل فى وظيفة يرى أنه غير كفء لها ، شرطه أن تكون ممارسته لها مبرة من قصد الإساءة<sup>٢</sup>.

حق صاحب العمل فى تشغيل العامل وقتا إضافيا فى أيام العمل المعتادة يجاوز ساعات العمل المحددة قانونا فى أحوال محددة على سبيل الحصر مقابل أجر إضافى ، لا يجوز إجبار صاحب العمل على تشغيل العامل وقتا إضافيا<sup>٣</sup>.

ومن المقرر أن لصاحب العمل بما له من سلطة تنظيم المنشأة أن يقصر الترقية على منظمة عمل واحدة داخل الوحدة الاقتصادية وذلك فيما بين الأعمال التى تتماثل فى طبيعتها وتحتاج إلى تأهيل معين وخبرة متميزة<sup>٤</sup>.

١- الطعن رقم ٢٤١ لسنة ٥٨ ق جلسة ١٦/١١/١٩٩٥ ، الطعن رقم ١٩٢١ لسنة ٥٩ ق جلسة ٣٠/١٢/١٩٩٣ . لصاحب العمل السلطة فى اتخاذ ما يراه من الوسائل لإعادة تنظيم منشأته متى رأى من ظروف العمل ما يدعو إلى ذلك حتى لو أدى هذا التنظيم إلى انتقال فى عمولة لديه طالما أن هذا الإجراء غير مشوب بالتعسف وسوء القصد". الطعن رقم ٢٣١ لسنة ٤٣ ق جلسة ٢٠/٢/١٩٧٧ س ٢٨ ص ٤٨٦.

٢- الطعن رقم ٧٣٩٥ لسنة ٦٦ ق جلسة ٣٠/١٠/١٩٩٧ ، الطعن رقم ٣٣٧٩ لسنة ٦٦ ق جلسة ١١/١٢/١٩٩٧ ، الطعن رقم ١٨٨ لسنة ٦٧ ق جلسة ١٨/١٢/١٩٩٧ ، الطعن رقم ٥٩٤ لسنة ٦٧ ق جلسة ٢/٤/١٩٩٨ . سلطة رب العمل فى تقدير كفاية العامل ووضعه فى المكان الذى يصلح له لا يحده فى ذلك إلا عيب إساءة استعمال السلطة . الطعن رقم ٥٣٧ لسنة ٦٨ ق جلسة ٢٢/٤/١٩٩٩ ، الطعن رقم ٤٨٠٤ لسنة ٦١ ق جلسة ١١/١٢/١٩٩٧ ، الطعن رقم ٨٥٤ لسنة ٦٥ ق جلسة ١/٢/١٩٩٦ ، الطعن رقم ٥٤٩ لسنة ٥٧ ق جلسة ٢٧/٤/١٩٩٥.

٣- الطعن رقم ٢٦٧١ لسنة ٦٢ ق جلسة ٢١/٥/١٩٩٨ . رب العمل سلطته التقديرية فى إعادة تنظيم منشأته وإنهاء عقود بعض عماله متى رأى من ظروف العمل ما يدعو إليه ، عدم جواز حلول القاضى محلها ، اقتصار رقيبته على التحقق من جدية المبررات التى دعت إليه . الطعن رقم ٥٦٧ لسنة ٦١ ق جلسة ٢٩/٣/١٩٩٨ . سلطة صاحب العمل فى تقدير كفاية العامل ووضعه فى المكان الذى يصلح له وأن يكفله بعمل آخر غير المتفق عليه أو ينقله إلى مركز أقل ميزة أو ملاءمة شرطه أن يكون لمصلحة العمل وبرئيا من التعسف وسوء القصد . الطعن رقم ٢٥١٦ لسنة ٦٦ ق جلسة ٥/٦/١٩٩٧ ، الطعن رقم ٧٧٨٦ لسنة ٦٥ ق جلسة ٣/٥/١٩٩٦ ، الطعن رقم ١ لسنة ٦٠ ق جلسة ٣/٣/١٩٩٤.

٤- الطعن رقم ١٩٦٩ لسنة ٥٥ ق جلسة ٢٩/١٢/١٩٩٠ ، الطعن رقم ١٩٥٧ لسنة ٥٠ ق جلسة ١٩/١/١٩٨٦ .\*\* المقرر فى قضاء هذه المحكمة أن لصاحب العمل فسخ عقد العمل وفصل العامل لأحد الأسباب المنصوص عليها فى المادة ٧٦ من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ ومنها إخلال العامل بالتزاماته الجوهرية المترتبة على عقد العمل ، ولما كان يبين من الأوراق أن الطاعن لم يحافظ على أموال وممتلكات المطعون ضدها ، إذ ضبط حال تفتيشه بعد انتهاء العمل مختلساً ..

"من أدوات العمل المعهودة إليه ، مما يعد إخلالاً بالتزام جوهرى يرد عليه حكم الفقرة السادسة من المادة ٧٦ المشار إليها فإن الحكم المطعون فيه وقد أقام قضاءه بعدم أحقية الطاعن فى التعويض المطالب به على انتفاء تعسف المطعون مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية بكلية الحقوق ، جامعة الإسكندرية العدد الاوّل ٢٠١٦

ج- أساس السلطة التنظيمية لصاحب العمل: يملك صاحب العمل سلطة تنظيمية تتسع لكل ما يتعلق بتنفيذ العمل بدءاً من تعيين العمال وانتهاء بالاستغناء عن بعضهم أو كلهم وإغلاق المنشأة حسب الظروف الاقتصادية والتي تتعرض لها المنشأة و تغيير او تعديل ظروف و شروط العمل ، فما تبرير هذه السلطة؟؟<sup>١</sup>

قيل في تبرير هذه السلطة أنها ترجع إلى حق ملكية المنشأة ونظرية العقد فصاحب العمل يملك المنشأة بما فيها من ادوات الإنتاج ، وكما تتوافر له سلطات غير محددة بمقتضى حق الملكية يتوافر له على العمال حق مستمر في إدارة نشاطهم استناداً إلى رابطة التبعية التي تجعل العامل تحت سلطان صاحب العمل ، ولا يحد من هذه السلطة سوى قيد التعسف الذي يرد على الحقوق بصفة عامة ، وتأسيساً على ذلك أصبحت عبارة صاحب العمل هو الحكم الوحيد "من العبارات التي تتردد كثيراً في الفقه فلصاحب العمل حرية مطلقة في توسيع دائرة نشاطه بزيادة الإنتاج في مشروعه أو بإكثار عدد الفروع أو على العكس تقليص حجم نشاطه بانتقاص إنتاجه أو إغلاق أحد فروعها أو بعضها ، وكذلك في تغيير وسائل الإنتاج .<sup>٢</sup> ويقر القضاء المصري كما سبق ذكره في احكام محكمة النقض سلطة صاحب العمل في تنظيم العمل داخل المشروع او المنشأة .

وإضافة إلى ذلك هناك من يركز على الطابع الشخصي لعلاقات العمل ، فهذه العلاقات تتركز على المشروع ، وهي عبارة عن مجتمع يرتبط أفرادها ارتباطاً لا يقبل الانقسام وتستند علاقات العمل كل قيمة لها من هذا الترابط ، والمشروع يقوم على التضامن بين المصالح ويعتبر مجتمعاً منظماً يتعاون أفرادها تحت سلطة صاحب العمل الذي يملك سلطات ، سلطة التشريع وسلطة الإدارة والأوامر وسلطة التأديب ، وتجد هذه السلطات أساسها في المسؤولية التي يتحملها صاحب العمل (صاحب

ضدها في فضله من العمل ، يكون قد التزم صحيح القانون ويضحي النعي عليه على غير أساس . الطعن رقم ٧٢٤ لسنة ٤٠ ق جلسة ١٩٨٣/٦/٦ .

<sup>١</sup> - د. رمضان عبد الله صابر ، مظاهر السلطة التنظيمية لصاحب العمل داخل المنشأة، المرجع السابق ، ص ١١ و ما بعدها .

<sup>٢</sup> - راجع في استعراض هذا الرأي د. محمود جمال الدين زكي ، المرجع السابق ص ١٥١ د. أحمد خلف البيومي ، المرجع السابق ص ٨٧ .

مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية بكلية الحقوق ، جامعة الاسكندرية العدد الاول ٢٠١٦

المجتمع) وهو المشروع ، فهو الذى يتحمل مسؤولية الإنتاج ومسئولية مخاطر الاستغلال وتحقيق مصلحة أعضاء المشروع<sup>١</sup> ، والمسئولية التى ينهض بها صاحب العمل لا تعتبر حقاً شخصياً له ، بل هى فى الحقيقة وظيفة ، تستهدف غاية معينة وتتنصر مشروعيتهما فى حدود تلك الغاية "تقررت سلطة الإدارة لصاحب العمل للوصول إلى حسن تنظيم العمل داخل المشروع والسير بنجاح إلى الغرض منه و لا يكون من ثم استعمالها مشروعاً إلا لتحقيقه ؟" ويقترب هذا التصوير من سلطة رئيس المشروع فى نطاق القانون الخاص من سلطة الرئيس فى نطاق القانون الإدارى ، فكما أن المصلحة العامة هى ضابط المشروع فى نطاق السلطة الإدارية التى تخضع فى تقديرها ، لرقابة القضاء الإدارى فكذلك مصلحة المشروع هى ضابط المشروع فى سلطة رئيسه ، الذى يخضع فى ممارستها لرقابة القضاء المدنى ، فسلطة الإدارة لرئيس المشروع إذا كانت تقديرية فهى ليست تحكمية<sup>٢</sup>.

وقد رتب أنصار هذا الرأى عدة نتائج على تصورهم بناء السلطة التنظيمية لصاحب العمل على أساس المسؤوليات التى تقع على عاتقه فى النظام الاقتصادى هذه النتائج هى:

- ١- لا يجوز ممارسة هذه الصلاحيات إلا وفقاً لمصلحة المنشأة.
- ٢- يخضع صاحب العمل فى ممارسته لهذه السلطة للقواعد التى تقررها الأنظمة والقوانين خاصة القيود التى تحدها.
- ٣- حق العمال فى مشاركة رئيس المشروع فى إدارته.
- ٤- عدم جواز تسريح رئيس المشروع إلا إذا كان هناك مبرر حقيقى وجدى وبالتالي عدم جواز استعمال التسريح إلا إذا كانت مصلحة المشروع تقتضيه ، فضلاً عن إخضاع التسريح لأسباب اقتصادية لأنه سلطة عامة<sup>٣</sup>.

<sup>١</sup> - و لكن كل ذلك لا يضى طابعاً تنظيمياً محضاً على علاقة العمل فى استعراض هذا الرأى المتعلق ببيان أساس السلطة التنظيمية لصاحب العمل ، د. حسام الأهوانى ، المرجع السابق ص ٣٨٦ .

<sup>٢</sup> - د. محمود جمال الدين زكى ، المرجع السابق ص ١٥٠ .

<sup>٣</sup> - د. أحمد خلف البيومى ، المرجع السابق ص ٩٠ .

مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية بكلية الحقوق ، جامعة الاسكندرية العدد الاول ٢٠١٦

ومن خلال ما تقدم لا نتفق مع من يؤيد فكرة العقد كأساس للسلطة التنظيمية وما يترتب من علاقة تبعية بموجبها يخضع العامل لسلطات صاحب العمل في كل ما يتعلق بتنفيذ العمل ولا يحد من هذه السلطة سوى عدم التعسف في استعمال الحق<sup>١</sup>. واما العقد "أي عقد العمل الفردي" هو المجال الحيوي لإعمال السلطة التنظيمية لصاحب العمل و من ثم فإن الأساس يكمن في نص القانون و في فكرة مالك المشروع. وبذلك فإن علاقة العمل الفردي "العمل الخاص التابع للمأجور" هي عقد ينسم بطابع مرن يتعايش و فكرة النظام او بشكل مجازاً حيويّاً لإعمال سلطة التنظيمية لصاحب العمل و التي من اهم مظاهرها امكانية تعديل صاحب العمل لشروط و ظروف علاقة العمل .

## المبحث الأول

### ماهية التعديل

تمهيد و تقسيم : نتناول بحث ماهية تعديل علاقة العمل من خلال ،التعريف بالتعديل و بيان حقيقته ومصادره و في علاقة العمل و حالته بين التطور و الجمود .و ذلك في المطلب الاول .و نتناول كذلك التمييز بين التعديل الجوهرى وغير الجوهرى" او صور التعديل" في المطلب الثانى.

### المطلب الأول

#### التعريف بالتعديل ومصادره

أولاً: تعريف تعديل العقد: يقصد بمصطلح التعديل في اللغة التقويم، وقد جاء في مختار الصحاح ".... تعديل الشيء تقويمه" يقال "عدله تعديلاً واعتدل" أي قومه

<sup>١</sup> - درمضان عبد الله صابر ،مظاهر السلطة التنظيمية لصاحب العمل داخل المنشأة،المرجع السابق ،ص ١٢ .  
مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية بكلية الحقوق ،جامعة الاسكندرية العدد الاول ٢٠١٦

فاستقام وكل متقف (معدل). ومن معانيه أيضًا "تعديل" الشهود بأن نقول إنهم عدول<sup>١</sup>.

وفي القانون يقصد بمصطلح تعديل العقد عامة إجراء تغيير جزئي في العقد ينصب هذا التغيير على عنصر من عناصره أو بند من بنوده إما بالحذف أو بالإضافة أو غير ذلك، أو بمعنى آخر إعادة النظر في البنود التي تضمنها العقد والقيام بالانتقاص منها أو الزيادة إليها. وينصب التعديل على كم الالتزام أو كيفية تنفيذه أو إلغاء بند من بنود العقد أو شرط من شروطه، كما قد ينصب على عنصر الزمن في العقد وهو الأجل -سواء كان وصف أو شرط في الالتزام - المتفق على تنفيذ الالتزام خلاله وذلك بتمده أو تقصيره أو وقف تنفيذه بصورة مؤقتة إلى غير ذلك من الصور التي قد يظهر فيها هذا التعديل. هذا على الرغم من أن القانون لم يحدد المقصود بتعديل العقد عامة و تعديل عقد العمل خاصة، و إنما الذي تناول تحديده ذلك هو الفقه و معه القضاء<sup>٢</sup>.

<sup>١</sup>- راجع باب الناء، ص ٣٠ و ما بعدها مختار الصحاح، للشيخ الإمام محمد بن ابي بكر الرازي، طبعة منقحة، كاملة التشكيل و مميزة للداخل، اخرج دائرة المعاجم في مكتبة لبنان، لبنان، ١٩٨٦، و راجع حرف "العين" ص ٤١٩-٤١٠. المعجم الوجيز، مجمع اللغة العربية، طبعة خاصة بوزارة التربية و التعليم، سنة ١٤١٥هـ، ١٩٩٤، جمهورية مصر العربية. و راجع لسان العرب، للإمام العلامة ابي الفضل جمال الدين محمد بن مكرم ابن منظور الافريقي، المجلد الحادي عشر، الطبعة السادسة، دار صادر بيروت، لبنان، سنة ١٤١٧هـ، ١٩٩٧م، من ص ٤٣٠ حتى ص ٤٣٨.

<sup>٢</sup>- راجع، د. محمد علي الخطيب، سلطة القاضي في تعديل العقد، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة عين شمس، القاهرة، ١٩٩٣، ص ١٦. و قارب د. عبد العزيز المرسي حمود، تحديد نطاق سلطة رب العمل في الانفراد بتعديل عناصر عقد العمل غير محدد المدة، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٩٨، ص ١٠. بينما لم نجد في فرنسا تعريف دقيق خاص بتعديل عقد العمل و لكن أقره القضاء في أحكامه

Cass.soc., ١٠ juillet ١٩٩٦, n°٩٣-٤١.١٣٧, Vanderdonck c/GAN: Bull.civ.V, n° ٢٧٨ et

Cass.soc., ١٠ juillet ١٩٩٦, n°٩٣-٤٠.٩٦٦, Le Berre c/Sté Socorem: Bull.civ.V, n°٢٧٨.

M.Morand "prpos sur la modification du contrat de travail ou des condition de travail"

GCP ١٩٩٧, éd. E.N ١٤.

<sup>٣</sup>- و يتضح ذلك بصورة أكثر في الفقه و القضاء الفرنسي: انظر

Chantal Mathieu, Justification de la prise d'acte de rupture : manquements antérieurs à la prise d'acte mais inconnus du salarié — Géniaut Benoît — Rev. trav. ٢٠١٣. ٧٦٣.

Isabel Odoul-Asorey, La reconnaissance ou la modification conventionnelle d'une unité économique et sociale — Odoul-Asorey Isabel — Rev. trav. ٢٠١٤. ٢٧٦. Soc. ١٤ nov.

مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية بكلية الحقوق، جامعة الإسكندرية العدد الاول ٢٠١٦.

وفي ضوء ذلك التحديد فإن المقصود بتعديل عقد العمل خاصة ينصرف في الغالب الى انفراد صاحب العمل بإجراء تغيير جزئي في عقد العمل ينصب على عنصر من عناصره أو بند من بنوده إما بالحذف أو الإضافة أو غير ذلك. وعليه فإن مصطلح تعديل عقد العمل - وفقاً لرأى من يرى ان التعديل استثناء على مبدأ القوة الملزمة للعقد - لا يشمل التعديلات المنصوص عليها صراحة وقت إبرام العقد سواء جاء ذلك في عقد العمل الفردي أو الاتفاق الجماعي أو اللائحة الداخلية وذلك حسب المفهوم العام و لكنه ليس السائد او الغالب فى بيان معنى التعديل الانفرادى<sup>١</sup>.

و عليه فإنه إذا نص فى عقد العمل الفردي أو الجماعي صراحة او فى اللائحة الداخلية على حق صاحب العمل في نقل العامل إلى فرع من فروع المشروع ووافق العامل على هذا النص، فإن القرارات التي يصدرها صاحب العمل بنقل العامل إلى أي من هذه الفروع لا تخرج عن كونها قرارات تتعلق بتنفيذ عقد العمل، وليست تعديلاً له<sup>٢</sup>. ولصاحب العمل مطلق الحرية في اختيار وقت صدور هذه القرارات واختيار الأماكن التي يرى نقل العامل إليها<sup>٣</sup>. و فى ضوء ذلك نجد فى الفقه

٢٠١٣، n° ١١-١٧، ٦٤٤، D. ٢٠١٣. ٢٧٠٣. Soc. ٢٦ sept. ٢٠١٢، n° ١١-١٤، ٥٨٣، Bull. civ. V، n° ٢٥١، D. ٢٠١٣. ١٠٢٦، obs. P. Lokiec et J. Porta ; RDT ٢٠١٣. ١١٦، obs. M. Véricel.

<sup>١</sup> - قارب فى فرنسا :

E. Chevrier, Modification du contrat de travail et RTT — E. Chevrier — ٥ mai ٢٠٠٦, Dalloz actualité ٥ mai ٢٠٠٦, Soc. ٥ avril ٢٠٠٦, FS-P+B, n° ٠٤-٤٥, ٥٣٧ (Décision en ligne). Modification des jours et horaires de travail à temps partiel — E. Chevrier — ٥ mai ٢٠٠٦. Dalloz actualité ٥ mai ٢٠٠٦. Soc. ٤ avril ٢٠٠٦, F-P, n° ٠٤-٤٢, ٦٧٢ (Décision en ligne). Modification du contrat de travail pour motif économique et obligation de reclassement — S. Maillard — ١٠ décembre ٢٠٠٩. Dalloz actualité ١٠ décembre ٢٠٠٩. Soc. ٢٥ nov. ٢٠٠٩, F-P+B, n° ٠٨-٤٢, ٧٥٥.

<sup>١</sup> Lyon N- Caen (G.) et Pélissier (J.), Droit du Travail, ١٩٨٨, p. ٣٠٦.

<sup>٢</sup> - راجع د. محمد عبد الغفار البسيوني، سلطة رب العمل في الانفراد بتعديل عقد العمل، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة عين شمس، القاهرة، ١٩٩٤، ص ٣٠-٣١. د. حسام الدين الأهواني "قانون العمل، ١٩٩١، ص ٤٠٦-٤٠٧، ص ٤٥٦. د. محمد لبيب شنب، شرح قانون العمل، الطبعة الرابعة، ١٩٨٣، ص ١٨٨. هذا ومن الجدير بالذكر أن الفقه الفرنسى في هذا الشأن يميز بين التعديل في شروط عقد العمل، والتعديل في ظروف تنفيذ العمل، وهذه الصورة لديهم تمثل تعديل في ظروف أداء تنفيذ العمل. انظر

مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية بكلية الحقوق، جامعة الاسكندرية العدد الاول ٢٠١٦



الفرنسي من يرمى انصراف مفهوم التعديل فقط الى ذلك الذي يتناول عقد العمل اى شروط عقد العمل و ليس تغيير شروط و ظروف العمل ذاته .<sup>1</sup>

ومن التحديد السابق لمصطلح تعديل عقد العمل يتضح أن التعديل يعبر عن اهم مظهر من مظاهر سلطة لصاحب العمل في تنظيم العمل ، وهو تعديل عقد العمل حيث أن صاحب العمل هو مالك المشروع وله القدرة على الاستئثار والتسلط، بما يخوله من سلطة استعمال واستغلال هذا المشروع للحصول على منافعه .<sup>2</sup>

ويترتب على ذلك أن تمتد سلطة صاحب العمل إلى إصدار الأوامر التي تتعلق بتنفيذ العمل، وذلك في صورتين تتمثل إما في قرارات تنظيمية وهذه القرارات تتصف بالعمومية لأنها تخاطب مجموعة من العمال وليس عاملاً محدداً، وتكون ذات طابع فني أو اقتصادي مثل القرارات التي تتعلق بزيادة الإنتاج، أو إعادة ترتيب الوظائف أو تغيير طرق العمل، ووسائل الإنتاج أو افتتاح فروع جديدة للمشروع .<sup>3</sup>

وقد تتمثل القرارات في صورة قرارات فردية، وهي التي تتعلق بعامل معين، وليس مجموعة من العمال، وتتطلب كل هذه القرارات سواء انصفت بالعمومية أو

---

Laurence Fin-Langer, Fiches de droit der travail, Rappels de cours et exercices corrigés, ellipses, 3<sup>e</sup> edition. ٢٠٠٩, p. ٧٩

<sup>1</sup> - و في ضوء دراسة تعديل عقد العمل يفرق البعض من الفقه الفرنسي بين تعديل عقد العمل و هو ذلك الذي يتناول شروط عقد العمل و بين تغيير شروط او ظروف العمل و هذا ليس بالتعديل المقصود في المتن . انظر في فرنسا :

Laurence fin-Langer .fiches de droit du travail .Rappels de cours et exercices corrigés, 3<sup>e</sup> edition .ellipses ,٢٠٠٩,p٧٩.ets . Cass.soc., ١٠ juillet ١٩٩٦,n<sup>o</sup>٩٣-٤١,١٣٧. Vanderdonckt c/GAN; Bull.civ.V, n<sup>o</sup>٢٧٨ et-Cass.soc., ١٠ juillet ١٩٩٦, n<sup>o</sup>٩٣-٤٠,٩٦٦, Le Berre c/Sté Socorem: Bull.civ.V, n<sup>o</sup>٢٧٨.

<sup>2</sup> - انظر في تفاصيل أكثر عن السلطة التنظيمية، د. أحمد خلف البيومي، السلطة التنظيمية لرب العمل، وأثرها على الاستقرار المهني للعامة، مجلة المحاماة، العددين الأول والثاني، يناير، وفبراير ١٩٨٧. السنة السابعة والستون، ص ٧٥ وما بعدها. وقارب د. رمضان عبد الله صابر، مظاهر السلطة التنظيمية لصاحب العمل داخل المنشأة، دراسة في ضوء القانون ١٢ لسنة ٢٠٠٣م، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٤، ص ٣ وما بعدها.

<sup>3</sup> - راجع د. أحمد خلف البيومي، السلطة التنظيمية لرب العمل، المرجع السابق، ص ٧٦ وما بعدها، د. حسام الدين الأهواني، المرجع السابق، لعام ١٩٩١، ص ٣٩٦.

مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية بكلية الحقوق، جامعة الإسكندرية العدد الأول ٢٠١٦.

الفردية بإجراء تعديل في شروطه وظروف تنفيذ العمل. وصاحب العمل له مطلق الحرية في اختيار القرارات أو الأوامر الخاصة بتفاصيل مثل هذه القرارات<sup>١</sup>.

### ثانياً: مصادر التعديل<sup>٢</sup> "التعديل الاتفاقي وغير الاتفاقي":

أ- التعديل الاتفاقي: بداية يمكن أن نطلق على هذه الصورة من صور التعديل تسمية التعديل القائم على احترام فكرة القوة الملزمة للعقد ، أي التعديل الاتفاقي . حيث يقصد به كل تعديل يستند فيه صاحب العمل لموافقة العامل، حيث يخرج من فكرة التعديل وفق السلطة التنظيمية لصاحب العمل كل تعديل يكون فيه اقتراح بالتعديل من قبل صاحب العمل دون إجبار العامل عليه، ولو كان الاقتراح وارداً على عنصر جوهري من عناصر عقد العمل، وعلى ذلك فإن للعامل أن يرفض الاقتراح ويظل مركزه الوظيفي كما هو حيث لا يؤدي الاقتراح هذا إلى المساس بمركزه الوظيفي السابق عليه بل يظل على حاله بذات شروط وظروف أدائه<sup>٣</sup>.

وعلى ذلك يخرج من التعديل القائم على فكرة السلطة التنظيمية لصاحب العمل التعديل الجوهري الاتفاقي حيث أعمال القواعد العامة في التعاقد، أن العقد

١- ويتم ذلك عن طريق المنشورات أو التعليمات الداخلية، مثل القرارات المتعلقة بتحديد ساعات العمل أو الأوامر الخاصة بتغيير وقت العمل باعتبار أن وقت العمل متعلق بتنفيذ العمل، أو غير ذلك من أمور الحياة المهنية اليومية والتي تتصف بطابع التغيير. راجع د. محمود جمال الدين ذكي، عقد العمل في القانون المصري، طبعة ١٩٨٢، ص ١٤٩ د. محمد عبد الغفار البسيوني، الرسالة السابقة، ص ٣٠.

G.Couturier, "Pot Pourri autour des modification du contrat de travail" DS ١٩٩٨, p. ٨٧٨.

E. Dockès : La détermination de l'objet des obligations nées du contrat de travail - Dr. ١

C.Radé, "l'accord et le régime du contrat de travail ; la porte. Social ١٩٩٧, n° ٢, p. ١٥٠ ouverte ... mais Aqueles?" DS mars ٢٠٠٨, p. ٢٩٥.

٢- وحيث يستخلص من ذلك أن صاحب العمل لا يصر على إنفاذ الاقتراح رغماً عن العامل في حالة رفضه له. وفي هذه الحالة لا يقبل من العامل الذي يترك العمل عقب هذا الاقتراح إدعائه بأنه كان مدفوعاً في تركه العمل بتصرفات رب العمل. وتطبيقاً لذلك أنه لا يأخذ حكم التعديل، إعلان الإدارة - أي إعلانها الاقتراح به للعامل حيث لم يوضع موضع التطبيق في الحال على العامل، حيث تعلق الأمر في واقعة الدعوى بتغيير مكان العمل، ومن ثم فإن الإنهاء المتعجل من العامل قبل إنفاذ هذا التعديل لا يكون منسوباً لصاحب العمل. راجع د. همام محمد زهران، المرجع السابق، ص ٢٨.

Cass. Soc. ١er déc ١٩٧٦. Soc. ١١. Juin ٤٥, Soc. ٢٥, Jann. ٧٦. In Lamy soc éd ١٩٨٤. No.

٣٣٨. P. ١٤٢. Cass Soc ٢٦ avril, ١٩٨٤. Bull. Civ., p. ١٢١. Cass. So. ٥ mars. ٩٧. R. J. S. ٩٧

No. ٣٧٦. Cass. Soc. ٤ Fév. ٧١ Bull. Civ. P. ٦٧

مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية بكلية الحقوق، جامعة الإسكندرية العدد الاول ٢٠١٦

شريعة المتعاقدين لا يجوز نقضه ولا تعديله إلا باتفاق الطرفين. وفقاً للمادة رقم ١٤٧ من القانون المدني المصري، وسواء كان هذا الاتفاق سابقاً على التعديل كأن يتضمن عقد العمل الفردي لشرط أو أكثر يجيز التعديل أو كان الاتفاق معاصر أو لاحق للتعديل في صورة صريحة أو ضمنية، وهو ما يعد تجديد للالتزام بتغيير الدين أي بتغيير محله<sup>١</sup>.

وقد يكون قبول العامل لهذا التعديل الاتفاقي قبولاً ضمناً، حيث نجد أن القضاء الفرنسي قد مر بمراحل تطور عديدة في هذا الشأن، فكانت مقدمة ذلك التطور في بداية عام ١٩٨٧ حيث قضى بأن مجرد الاعتراض الشفوي على التعديل لا يمنع من استقراء الموافقة الضمنية عليه متى استمر العامل في أداء العمل ووفقاً للشروط المعدلة<sup>٢</sup>، ولكن وجه النقد الشديد إلى هذا الموقف، ولذلك كان حكم النقض الصادر في ١٩٨٧/١٠/٨ بأن الرضاء الضمني لا يستفاد من مجرد الاستمرار في العمل لأن النزول عن الحق لا يفترض<sup>٣</sup>، خاصة أن العامل رفض في حينه هذا التعديل.

وقد أكدت محكمة النقض على اتجاهها الأخير أيضاً في حكم لها في عام ١٩٩٠، بأن قررت بان اعتراض العامل على التعديل الجوهري مع استمراره في أداء العمل وفقاً للشروط الجديدة لا يستدل منه من ناحية على رضائه الضمني به، ويدل من ناحية أخرى على استمرار علاقة العمل متى لم يصدر من رب العمل إنهاء لها<sup>٤</sup>.

<sup>١</sup> - حيث يعمل بهذا الشرط ما لم يستدل لدى المحكمة من مسلك صاحب العمل تنازله عن هذا التعديل، د. همام محمد زهران، المرجع السابق، ص ٢٨٦.

<sup>٢</sup> - Cass. Soc. ١٦ oct. ١٩٨٥. Juri.- Soc. ١٩٨٥. F. ٩٤.

<sup>٣</sup> - Cass. Soc. II Juin. ١٩٨٠. Lamy. Soc. Ed. ١٩٨٤.

<sup>٤</sup> - Bull. Civ. P. ٣٤٤. Cass. Soc. ١٧ déc. ١٩٨٧. Bull. Civ. P. ٤٧٣. Cass. Soc. Déc. ١٩٩٠.

Lamy. Soc. Éd. ١٩٩٢. No. ٢٧٩.

<sup>٥</sup> - Cass. Soc. ٢ Octobre. ١٩٩٠. Lamy. Soc. éd, ١٩٩٢. No. ٢٧٩. Cass. Soc. ١٤ Janv. ١٩٨٨.

Civ. P. ٢٥. J.Pélessier, "clauses informatives et clauses contractuelles du contrat de

مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية بكلية الحقوق، جامعة الاسكندرية العدد الاول ٢٠١٦.

ومن أحكام النقض الفرنسية الداعمة أيضًا لهذا الاتجاه ما قضت فيه بأن مجرد الاستمرار في العمل وفقًا للشروط المعدلة غير المعزز برفض أو اعتراض على التعديل، والذي لا يصاحبه إلا السكوت. أي سكوت العامل. يعتبر سكوته مجردًا لا يستفاد منه الرضاء الضمني بالتعديل<sup>١</sup>. لكن لا يوجد ما يمنع من أن يستفاد الرضاء الضمني من اجتماع مجموعة من العناصر تضاف إلى الاستمرار في العمل وفقًا للشروط المعدل بغير اعتراض، بمعنى أنه يعد سكوته ملائمةً بظروف يستفاد منها قبول التعديل<sup>٢</sup>.

هذا ويتطلب للاستدلال على رضاء العامل بالتعديل أن يتحرى القاضي الإرادة الجلية القاطعة المستفادة من أعمال وتصرفات إيجابية تخلو من اللبس حول دلالتها<sup>٣</sup>، لأن التجديد لا يفترض بل يجب أن يتفق عليه صراحة أو أن يستخلص بوضوح من الظروف، ويقع عبء إثباته على عاتق من يدعيه ويتمسك به، ولا شك أنه مما يعين على الاستدلال على هذا الرضاء الضمني أن يسبق استمرار العامل وفقًا للشروط المعدل بغير اعتراض أو تحفظ، إعلان صاحب العمل له بالتعديل المزمع وكل نتائجه وآثاره بحيث يكون رضاء العامل به رضاء جليًا واعيًا متبصرًا بكل نتائجه<sup>٤</sup>.

هذا ويجب أن يأخذ القاضي في الاعتبار ما قدر يقرره المشرع بنصوص خاصة في شأن ترجيح الرضاء الضمني للعامل بالتعديل دون الرفض أو السكوت،

travail "RJS 1/04, p3.

<sup>١</sup> Cass. Soc. 13 Oct. 1988, Soc. 9 mars. 89, Soc. 6 mars. 1990, Soc. 23, Oct. 1991, Soc. -  
17, Nov. 1988, Bull. Civ. P. 391, Soc. 9 Juin. 1988, Cah. Soc. 1988, A.Z. Bernard  
Boubli, mise, en oeuvre du la modification du contratde travail, Revue Droit. Social, No.  
7, 1996, P. 43.

<sup>٢</sup> د. همام محمد زهران، المرجع السابق، ص 287-288.

<sup>٣</sup> Cass. Soc. 1er Juill. 1985, Jur. Social, 1985, F. 82, Cass. Soc. 24 Nov. 1988 Cah. Soc. -  
89, A. 2, Cass. Soc. 10 Nov. 1988, Cah. Soc. 89, A. 3, Soc. 5 Oct. 1993, Cah. Soc. 93, A.  
9, Soc. 4 Fév. 1988, J. C. P. 1988, éd. EII- 10228, P. 467, Sec. 9 Juin. 1988, Cah. Soc.  
1988, Cah. Soc. 88, A. 2.

<sup>٤</sup> Cass. Soc. 7 Octobre. 1987, Lamy. Soc. 1992, No. 279, Soc. 7 Jann. 1988, -  
مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية بكلية الحقوق، جامعة الاسكندرية العدد الاول 2016

ومثال لذلك ما نص عليه المشرع الفرنسي في المواد ارقام ٦-١٢٢٢٢ L، و-١٢٣٣٣ L من تقنين العمل الفرنسي من أنه في حالة استناد التعديل الجوهري لأحد الشروط الاتفاقية الجوهريّة، لمصاعب اقتصادية أو لتطورات تقنية تم إدخالها بالمشروع، فإنه يتعين على صاحب العمل إعلام العامل بها بخطاب مسجل بعلم الوصول، وللعامل مهلة شهر من تاريخ استلامه لخطاب التعديل، وخمسة عشر يوم في حالة خضوع منشأة العمل للتصفية أو الحراسة، لإعلان رفضه، فإذا مرت المهلة الشهر أو الخمسة عشر يوم دون رفض من جانبه اعتبر ذلك بمثابة رضاء ضمني بالتعديل<sup>١</sup>.

ب- التعديل غير الاتفاقي "أو التعديل النظامي": ونسمي هذا التعديل بالتعديل غير الاتفاقي حيث لا تلتقي فيه إرادة طرفي العقود الفردية أو الجماعية، على تعديل أحد عناصر العقد سواء الجوهريّة أو غير الجوهريّة، وإنما ينفرد فيه غالباً، وإن لم يكن دائماً صاحب العمل بتعديل عقد العمل، وذلك اعتماداً على نص في القانون الخاص أو تأسيساً على فكرة السلطة التنظيمية لصاحب العمل.

وعلى ذلك يخرج -لدى البعض من الفقه الفرنسي - من فكرة التعديل القائم على السلطة التنظيمية لصاحب العمل، التعديل الجوهري الذي يجريه صاحب العمل في مركز العامل المحدد بعقد العمل الجماعي استناداً لما طرأ على هذا العقد الجماعي نفسه من تعديل<sup>٢</sup>.

<sup>١</sup> - انظر في تفاصيل التعديل لأسباب اقتصادية، واجتماعية في فرنسا.

Isabel Odul. Asorey, "La reconnaissance ou la modification conventionnel le d'une unite économique et social Rev. Trav. ٢٠١٤, P. ٢٧٦ et s

François Gaudu, "L'impact des difficultés Economiques de L'entrepris sur les" condition de Travail", Droit Social ١٩٩١. P. ٣٠ et s

<sup>٢</sup> - حيث أن هذا التعديل يقوم أيضاً على فكرة أن عقد العمل الجماعي أمر في أصله اتفاقاً فبالتالي فإن التعديل هذا يعد تعديلاً اتفاقياً وليس بنظامي أو تنظيمي أو غير إرادي، كما أن فيه ما يجعل العقد الفردي خاضعاً له في كل ما يستجد به من تغييرات ومن ثم فلا يثير إشكالية تعديل عقد العمل بمفهومها التنظيمي.

J. Pélissier et G. Auzero, E. Dockés, Droit du Travail, Paris, Dalloz. ٢٠١١, p. ٤٧٢. Cass. - Soc. ١٦ Nov. ١٩٩٣. Dr. de Travail. ١٩٩٤. No. I. p. ١٢

مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية بكلية الحقوق، جامعة الإسكندرية العدد الاول ٢٠١٦

كما قضى بأنه لا يدخل في إطار تعديل الشروط العقدية الواردة في عقد العمل الفردي، ما جرى عليه صاحب العمل من إنكار للحقوق والمزايا المقررة للعمال بالعادات المهنية والتي لم تدرج كشرط اتفاقي في عقد العمل<sup>١</sup>.

وكذلك يخرج من مفهوم التعديل القائم على السلطة التنظيمية، ويعد تعديلاً مشروعاً كل تعديل يصدر عن صاحب العمل يستند فيه لشرط يجيزه عقد العمل الفردي أو الجماعي أو عادة مهنية، بشرط ألا يكون من شأن ما ورد في العقد الجماعي أو ما جرت به العادة المهنية المساس بالحقوق المكتسبة للعامل في العقد الفردي. ذلك أن الاتفاق الجماعي لا يسري إلا فيما يحقق مصلحة أو ميزة للعامل<sup>٢</sup>. وفي ذلك تنص المادة رقم ١٥٤ فقرة ٢ من قانون العمل المصري الحالي رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ "وفي حالة تعارض حكم في عقد العمل الفردي مع حكم مقابل في الاتفاقية الجماعية، يسرى الحكم الذي يحقق فائدة أكثر للعامل دون غيره".

وإنما نسبة ذلك قضى بأنه لا يجوز أن يفرض على العامل قبول التعديل الذي وافقت عليه غالبية العمال<sup>٣</sup>. كما قضى بأنه ليس للعامل أن يعترض على التعديل

<sup>١</sup> - وينتقد بعض الفقه - وبحق - هذا القضاء على أساس أن الالتزام بالعادات المهنية هو الرضاء بها، ومن ثم فهي تعتبر في حكم الشروط الاتفاقية ويعتبر إنكار صاحب العمل لها بمثابة إخلال بالقوة الملزمة للعقد. راجع د. همام محمد زهران، المرجع السابق، ص ٢٨٩.

Cass. Soc. ٣ déc. ١٩٩٦. D. ١٩٩٧. P. ١٠٢.

<sup>٢</sup> - وقد قضى بأنه يعد تعديلاً مشروعاً نقل مكان العمل استناداً للعادات المهنية التي جرت على إعطاء الحرية لرب العمل في إجراء التغييرات المكانية بما تقتضيه مصلحة العمل. كما لو تعلق الأمر بموسسة بنية أو بالمشروع العامل في مقاولات المباني. راجع د. همام محمد زهران، المرجع السابق، ص ٢٨٩.

Cass. Soc. ٢٢ Juill. ١٩٨٦. Dr. Soc. ١٩٨٦. P. ٨٦٥.

Cass. Soc. ٩ mai. J. C. P. ١٩٩١ éd. E II. P. ١٢٦.

Cass. Soc. ٢١ Juill. ١٩٨٦. Dr. Soc. ١٩٨٦. P. ٨٦٥.

Cass. Soc. ١٨ Fév. ١٩٧٠. Dr. Soc. ١٩٧٠. P. ٣٢٣.

Lamy. Soc. Éd. ١٩٩٢. No. ٢٧٧.

<sup>٣</sup> - د. حسام الدين الأهواني، شرح قانون العمل، طبعة ١٩٩١، مرجع سابق، ص ٤٤٦، د. همام محمد زهران، المرجع السابق، ص ٢٨٩.

Cass. Soc. ٩ mai. J. C. ١٩٩١. Éd E. II. P. ١٢٦.

Cass. Soc. ٢١. Juill. ١٩٨٦. Dr. Soc. ١٩٨٦. P. ٨٦٥.

Cass. Soc. ١٨ Fév. ١٩٧٠. Dr. Soc. ١٩٧٠. P. ٣٢٣. Lamy. Soc. Éd. ٢٧٧.

مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية بكلية الحقوق، جامعة الاسكندرية العدد الاول ٢٠١٦.

بعد سبق موافقته عليه<sup>١</sup>. ولما كان النزول عن الحق لا يفترض فإنه يقع على صاحب العمل عبء إثبات ادعائه برضاء العامل بالتعديل<sup>٢</sup>.

**ج- تعديل شروط العمل بين اعتبارات المرونة والجمود:** يعد من المسائل الدقيقة في البحث القانوني بيان طبيعة العلاقة بين مبدأ القوة الملزمة لعقد العمل، والسلطة التنظيمية لصاحب العمل في تنظيم شروط وظروف أداء العمل، حيث نجد بمناسبة ذلك من يرى من الفقه أن الأمر ينحصر في تحديد مدى المرونة المتاحة لصاحب العمل في أن يدخل بإرادته المنفردة تعديلاً على شروط وظروف أداء العمل، خروجاً على مقتضى القوة الملزمة للعقد، المادة رقم ١٤٧ من القانون المدني المصري، استجابة لمقتضيات الإدارة المعتادة للمشروع أو لمواجهة ما يطرأ من ظروف استثنائية<sup>٣</sup> أو ما يلزم لمواجهة المصاعب الاقتصادية أو مقتضيات إعادة تنظيم المشروع وتغيير هيكله لمسايرة التقدم التكنولوجي، مع تحديد ضوابط ممارسة هذه المكنة وضماناتها بما لا يهدر القوة الملزمة للعقد من جهة ولا يجهض الحقوق المكتسبة المادية والأدبية للعامل من جهة أخرى<sup>٤</sup>.

الأمر الذي يجعل تحديد نطاق هذه السلطة محصلة للتوازن الذي يلقي قبولاً جماعياً في وقت معين بين مجموعة الاعتبارات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية والقانونية التي تضافي على أحكام قانون العمل طابعها الخاص المميز<sup>٥</sup>.

ويقرر استاذنا الفقيه صاحب هذا الرأي أن نطاق هذه السلطة . أي سلطة التعديل . يأتي وضوابطها وضمانات ممارستها وسطاً بين المرونة الكاملة لشروط وظروف أداء العمل، بما يتيح لصاحب العمل الحرية الكاملة في تغيير ما يترأى له من شروط وظروف أداء العمل، كمسئول عن تنظيم المشروع وإدارته والإشراف على حسن سيره مما يضمن استمرار المشروع وازدهاره، بجميع التدابير سواء مالا يمثل

١- ١٤٤، P. ٨٤، Lamy. Soc. Éd. ١٩٧٩. Cass. Soc. ٢٨ Fév.

٢- Bull. Civ. ١٩٨٨. Cass. Soc. ١٤ Janv.

٣- راجع د. همام محمد زهران، المرجع السابق، ص ٢٩٠.

٤- د. همام محمد زهران، المرجع السابق، نفس الموضوع.

٥- مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية بكلية الحقوق، جامعة الإسكندرية العدد الاول ٢٠١٦.

منها تعديلاً جوهرياً للعقد، سواء ما كان يمثل تعديلاً جوهرياً لما تضمنه العقد الفردي من جهة وبين مقتضيات الاحترام المطلق للقوة الملزمة للعقد بحيث أن ما تم تحديده بالاتفاق لا يجوز تعديله بالإرادة المنفردة لأى من طرفي العقد. من جهة لأن إطلاق سلطة صاحب العمل في تعديل شروط العقد دون تمييز بين ما يعتبر جوهرياً في اعتبار المتعاقدين وما لم يعتبر، ودون تمييز بين مقتضيات إدارة المشروع في ظل الظروف المعتادة وبين مقتضيات مواجهة الظروف الاستثنائية وحالة الضرورة، ودون أخذ في الاعتبار بأهمية عدم المساس بالحقوق والمزايا المكتسبة المادية والأدبية للعامل، يمثل سبيلاً للتحلل من الالتزامات التعاقدية<sup>١</sup>.

هذا وإن كنا نرى أن طبيعة العلاقة . أي طبيعة العلاقة بين مبدأ القوة الملزمة لعقد العمل والسلطة التنظيمية لصاحب العمل . هذه ليست تعبيراً عن النضارح أو التضاد بأن يكون أحدهما استثناءً على الآخر أو قيده، وإنما هي علاقة تكامل وتوافق على الأقل، حيث أن الغالب في الفقه والقضاء الفرنسي يذهب إلى أن هناك فرق بين التعديل في شروط عقد العمل، والتعديل في شروط وظروف أداء العمل، حيث إن التعديل في شروط عقد العمل يعد بلا شك تعديلاً يستوجب أن يتم في إطار احترام مبدأ القوة الملزمة للعقد، ومن ثم لا يجوز لصاحب العمل أن ينفرد بتعديل شروط عقد العمل إلا في حالات محددة حصراً وفق نص المادة رقم ١٤٧ من القانون المدني المصري، والمادة ١١٣٤ مدني فرنسي، حيث أن العقد شريعة المتعاقدين لا يجوز نقضه أو إنهائه أو تعديله إلا بإرادة الطرفين أو للأسباب التي قررها القانون.

<sup>١</sup> - حيث يرى أنه من جهة ثانية أن المرونة الكاملة لشروط العمل وفي مقدمتها الأجر تؤدي إلى تحمिल العمال بالجانب الأكبر من تكلفة الكساد الاقتصادي. فضلاً عن أن المرونة الكاملة للأجر وإمكانية خفض أجورهم يستتبع خفض مستوى الطلب الكلي وهو ما يؤدي بدوره إلى دورة جديدة من نقص الإنتاج بحيث أن الحرية الاقتصادية لا تتعارض مع فرض ضوابط وقيود على سلطة صاحب العمل في الإدارة وفرض ضمانات تحمي العمال من إطلاق هذه الحرية، بحيث لا بد أن يراعى لدى تحديد نطاق المسموح بها، التمييز بحسب الظروف المعتادة والظروف الاستثنائية التي تواجه المشروع. راجع د. همام محمد زهران، المرجع السابق، ص ٢٩١.

<sup>٢</sup> - e ٢٤٤. Jean Pélissier, Alain Supiot, Antoin Jeammaud, Gilles Auzero, Droit du travail, ٧٩<sup>e</sup> édition, Dalloz, ٢٠٠٨, p ٤٧ ets. Laurence Fin-Langer, Fiches de droit du travail, op, cit, p ٧٩ ets.

مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية بكلية الحقوق، جامعة الإسكندرية العدد الاول ٢٠١٦



وهنا يعد مبدأ القوة الملزمة للعقد هو السائد ولا استثناء عليه، حيث إن السلطة التنظيمية لصاحب العمل مجالها ليس شروط عقد العمل وإنما هو شروط وظروف أداء العمل. وبالتالي فالعلاقة هنا تبدو واضحة في التكامل والتعايش وليس التضاد ولا التصارع<sup>١</sup>. حيث يعد الأصل العام والسائد في تنظيم علاقات العمل الخاص التابع للمأجور هو مبدأ القوة الملزمة للعقد.

ومع ذلك يمكن أن نجد من يرى . عملاً بالواقع . أن سلطة صاحب العمل في التعديل تعد استثناءً من مبدأ القوة الملزمة للعقد، وهذا قائم بالفعل، ومع ذلك فإن هذا الاستثناء ليس أساسه الوحيد فكرة السلطة التنظيمية لصاحب العمل وإنما هي أحد أسس هذا التعديل إذ أن هناك أسس أخرى منها نص القانون والقوة القاهرة أو الضرورة، حيث إن فكرة التعديل المتصورة لعلاقة العمل قد تتناول شروط العقد فهنا يعمل بالأصل العام "العقد شريعة المتعاقدين" ولا يتم التعديل إلا وفقاً له، وإلا كان متصوراً قيام التعديل على سبيل الاستثناء وفقاً لنص القانون أو اعتماداً على سلطة صاحب المشروع أو القوة القاهرة أو غيرها. وإن تناول التعديل شروط وظروف العمل وأدائه فهنا لا مجال للحديث عن مبدأ القوة الملزمة للعقد حيث إن ذلك الأمر يتصل بفكرة سلطة صاحب المشروع في إدارة أعماله وماله وتنظيمه له وذلك عملاً بفكرة السلطة التنظيمية لصاحب العمل وهذا يؤكد رأينا بفكرة التعايش بين الأمرين<sup>٢</sup>.

<sup>١</sup> - Jean Pelissier, et Alain Supiot, et Antoine Jeammaud, et Gilles Auzero, Droit du

Travail, ٢٤e édition, ٢٠٠٨. Dalloz. P. ٧٤٧ et s. P. ٧٥٠ et s.

-Cass. Soc. ١٠ Juillet, ١٩٩٦, No. ٩٣- ٤١. ١٣٧, Vander Donckt c/GAN, Bull. Civ. No. ٢٧٨.

Cass. Soc., ١٩ mai ١٩٩٨, No. ٩٦- ٤١. ٥٧٣. P. Bull. Civ. V. No. ٢٦٥.

<sup>٢</sup> - ولعل ما يؤكد صحة رأينا وعدم اعتماد الرأي الذي عرضناه أن صاحب هذا الرأي اعتبر أن الإقرار لصاحب العمل بالمكثرة المطلقة في تعديل شروط وظروف أداء العمل - وهو يقصد ضمناً أيضاً شروط عقد العمل - بإرادته المنفردة يتم استجابة لدواعي مصلحة المشروع وانطلاقاً في تنظيم إدارة العمل البشري داخل المشروع من منظور اقتصادي بحث لا يلقى بالألّا للاعتبارات الاجتماعية أو لا اعتبار القوة الملزمة للعقد. فضلاً عن أن الإقرار لصاحب العمل بمرور في إجراء التعديلات على مركز العامل من شأنها أن تقوى فرصة المشروع على المنافسة وتترفع من فرص احتفاظ العمال بوظائفهم رغم ما طرأ عليها من تعديل. ورفض هذا الرأي يدعمه أيضاً أنه خلط بين فكرة تعديل شروط عقد العمل، وشروط وظروف أداء العمل، كما أنه خلط بين أساس التعديل لشروط العقد وأساس التعديل لشروط وظروف أداء العمل. ولذلك فهو لم يتفق مع الراجح في الفقه والقضاء الفرنسي حالياً من ضرورة مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية بكلية الحقوق، جامعة الإسكندرية العدد الأول ٢٠١٦

## المطلب الثاني

### صور التعديل

**تمهيد و تقسيم :** خلى التنظيم القانوني لعقد العمل من ثمة معيار قاطع للتمييز بين صورتى التعديل، التعديل الجوهرى والتعديل غير الجوهرى لعقد العمل ولذلك فإن قاضى الموضوع يستعين فى التمييز هذا بالعديد من المعايير التى يمكن أن نحصرها فى ثلاثة هي اتفاق الأطراف، و موضوع التعديل، و اثر التعديل و عن اتفاق المتعاقدان، أي اتفاق أطراف عقد العمل، حيث بيان مدى وجود الاتفاق الصريح أو الضمني بين العامل وصاحب العمل يتحدد معيار بموجبه يستطيع القاضى ان يستعرض ما يعد جوهرياً أو غير جوهرى من عناصر عقد العمل ويسمى ذلك بالمعيار الاتفاقي.

ويمكن أن يستعين القاضى فى ذلك التمييز بموضوع التعديل فى حد ذاته وما إذا كان سوف يترتب عليه نقل العامل إلى مركز أقل من الناحية المادية أو الأدبية أو مركز مساو للمركز السابق وهذا ما يسمى بالمعيار الموضوعي، أو أن يرجع القاضى إلى أثر التعديل على حياة العامل وقت التعديل لبيان صورة التعديل وهذا ما يسمى بالمعيار الشخصي. وبذلك نوجز القول عن المعايير الثلاثة فيما يلي:

### الفرع الأول

#### المعيار الاتفاقي

التمييز بين التعديل فى شروط عقد العمل، والتعديل فى شروط وظروف اداء العمل. راجع د. همام محمد زهران، المرجع السابق، ص ٢٩١.

- Laurence Fin-Lanyer, Fiches de Droit du travail, op. cit., p. ٧٩ et s.

١- و لعل القضاء الفرنسى سبق القضاء المصرى فى اقرار معايير التمييز بين التعديل الجوهرى و التعديل غير الجوهرى، و ذلك تحت مسمى التمييز بين تعديل عقد العمل و تعديل شروط و ظروف العمل، راجع فى ذلك التمييز و التطبيقات الواردة لديهم فى فرنسا:

Jean Pélissier, et autres, op cit, p٧٤٧ ets. p٧٥٠ ets. Laurence Fin-Langer, op, cit, p٧٩ ets. p.

مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية بكلية الحقوق، جامعة الاسكندرية العدد الاول ٢٠١٦

المقصود بالمعيار الاتفاقي هو أن يكون هناك اتفاق بين العامل وصاحب العمل على تحديد طبيعة عناصر العقد من حيث كونها جوهرية أو غير جوهرية، وقد يكون هذا الاتفاق صريحاً بحيث لا يترك مجالاً لأي غموض عند البحث في طبيعة التعديل الذي يتناول هذه العناصر فيما إذا كان تعديلاً جوهرياً، أو غير جوهرية. وقد يكون هذا الاتفاق ضمنيًا مما يتطلب البحث في عدة عناصر للكشف عن النية المشتركة لطرفي العقد<sup>١</sup>.

وبذلك فإن للاتفاق على تحديد عناصر العقد الجوهرية وعناصره غير الجوهرية صورتين هما الاتفاق الصريح والاتفاق الضمني، ونقوم بتوضيح ذلك فيما يلي:

### الفصل الأول

#### الاتفاق الصريح.

قد يتفق العامل وصاحب العمل صراحة عند إبرام العقد على أن عنصرًا ما يعتبر جوهرياً أو على العكس أن عنصرًا ما ليس جوهرياً وحينئذ لا توجد مشكلة في معرفة ما إذا كان التعديل الذي ينصب على أن منهما جوهرياً أو غير جوهرية<sup>٢</sup>.

وقد يلجأ الطرفان إلى طرق مختلفة لتحديد ما يعتبر جوهرياً من عناصر العقد، وما لا يعتبر كذلك. فقد يتضمن العقد تحديداً حصرياً للعناصر الجوهرية بحيث يكون غير جوهرية ما عداها من العناصر وقد يكون التحديد للعناصر الجوهرية غير حصري أي على سبيل المثال. وأخيراً قد يرد الاتفاق على ما يعد جوهرياً، وما لا

١- د. عبد العزيز المرسي حمود، تحديد نطاق سلطة رب العمل كالأفراد بتعديل عناصر عقد العمل غير محدد المدة، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٩٨، ص ١٣. ود. أنور أحمد الفزيع، سلطة رب العمل في تغيير طبيعة العمل المتفق عليه، كلية الحقوق، الكويت، السنة ٢٠١٢، العدد ٤، ديسمبر ١٩٨٨، ص ١٨ وما بعدها.

Bernard Teyssié, La modification du contrat de travail instrument de gestion de - L'entreprise, Dr Soc. ١٩٨٠, No. ١٢, déc, p. ٨٥ et s. No. ١٤, p. ٨٥٥

٢- د. عبد العزيز المرسي حمود، المرجع السابق، ص ١٣. د. أنور أحمد الفزيع، المرجع السابق، ص ٩٠ وما بعدها. Bernard Teyssié, op. cit., No. ١٢ et ١٣, p. ٨٥٦.

مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية بكلية الحقوق، جامعة الاسكندرية العدد الاول ٢٠١٦.

يعد جوهرياً من عناصر العقد في صورة شرط يعطي لصاحب العمل الحق في تعديل عناصر معينة من عقد العمل بإرادته المنفردة دون الرجوع إلى العامل<sup>١</sup>.

**أولاً: التحديد الحصري وغير الحصري لعناصر عقد العمل الجوهرية وغير الجوهرية<sup>٢</sup>:** يقصد بالتحديد الحصري لعناصر العقد أن يقوم طرفاه بتصنيف عناصر العقد إلى عناصر جوهرية وعناصر غير جوهرية وذلك من خلال تحديد العناصر الجوهرية في العقد بحيث يكون غير جوهرية كل ما عداها من العناصر. ويترتب على ذلك أنه لا يحق لصاحب العمل الانفراد بتعديل أى من هذه العناصر الجوهرية، إلا باتفاق مع العامل على هذا التعديل أو طبقاً للمبادئ والقواعد التي تنظم حق صاحب العمل في الانفراد بتعديل هذه العناصر. ويترتب على هذا التحديد تسهيل مهمة القاضي الذي لم يعد له سلطة تقديرية أمام هذه النصوص العقدية الصريحة<sup>٣</sup>.

أما التحديد غير الحصري لعناصر العقد الجوهرية فيقصد به التحديد الذي يتم من خلال إيراد أمثلة لهذا النوع من العناصر مما يترتب على هذا التحديد أن كل العناصر الواردة فيه تعد جوهرية. أما ما عداها من عناصر فيحتمل أن تكون جوهرية أو غير جوهرية بحسب الأحوال، مما يحتم على قاضي الموضوع أن يقدر

١- د. رمزي فريد مبروك "مدى سلطة صاحب العمل في الانفراد بتعديل عقد العمل ذي المدة غير المحددة، مجلة البحوث القانونية الاقتصادية، كلية الحقوق، جامعة المنصورة، العدد ١٢، سنة ١٩٩٢، ص ٢٧٧ وما بعدها. وقارب د. أنور أحمد الفزيع، المرجع السابق، ص ٩٠ وما بعدها.

٢- د. حسام الأهواني، شرح قانون العمل، سنة ١٩٩١، مرجع سابق، ص ٤٤٩ وراجع كذلك د. محمد عبد الغفار البيسوني، رسالته السابقة، ص ١١٢ وما بعدها.

Teyssie (B.). La modification du contrat de Travail instrument de gestion de - l'entreproision, Dr. Soc. ١٩٨٦, No. ١٢, p. ٨٥٤.

Lurence Fin-Langer, fiches de droit der travail, op. cit., p. ٧٩ et s.

Jean pelissier, ets autres, op, cit, p. ٧٤٧ et s.

٣- د. محمد عبد الغفار البيسوني، رسالته السابقة، ص ١١٣. وقارب د. رمزي فريد مبروك، المرجع السابق، ص

٢٧٨. د. أنور أحمد الفزيع، المرجع السابق، ص ٩٠-٩١.

مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية بكلية الحقوق، جامعة الاسكندرية العدد الاول ٢٠١٦

في كل حالة على حدى صفة هذه العناصر مستهدياً في ذلك بكافة الظروف والعوامل التي يمكن أن تسهم في إيضاح طبيعتها<sup>١</sup>.

ويلاحظ أنه لما كان الأمر يتعلق بتحديد عقدي لطبيعة عناصر عقد العمل فإن العبرة في تحديد هذه الطبيعة بما تراضي عليه الطرفان لحظة إبرام العقد. فإذا تبين أن مكان العمل . على سبيل المثال . لم يكن معتبراً عنصراً جوهرياً في ذلك الوقت ظل محتفظاً بهذا الوصف حتى ولو أصبح جوهرياً للعامل فيما بعد .

فمن يقبل العمل في مكان بعيد عن سكنه يعتبر عنصر "مكان العمل" غير ذي أهمية بالنسبة له. فإذا ما استجد أمر بعد ذلك يستوجب العمل في مكان قريباً من سكنه كزواجه وإنجابيه عددًا من الأبناء أو مرض زوجته مرضاً مستعصياً لا يمكن أن يدعى أن عنصر المكان أصبح جوهرياً بالنسبة له<sup>٢</sup>.

ومن البديهي أنه يجوز للطرفين وفقاً للمادة ١٤٧/١ من القانون المدني تعديل طبيعة عناصر العقد من حيث كونها جوهرية أو غير جوهرية ليصبح ما كان جوهرياً غير جوهرى وما كان غير جوهرى جوهرياً<sup>٣</sup>.

**ثانياً: وجود شرط صريح يسمح بتعديل أى من عناصر العقد:** قد يأخذ الاتفاق بين طرفي العقد على تحديد عناصره الجوهرية وعناصره غير الجوهرية صورة شرط يسمح لرب العمل بتعديل عناصر معينة في العقد أثناء تنفيذه دون الرجوع إلى

١- د. رمزي فريد مبروك، المرجع السابق، ص ٢٧٩. د. أنور أحمد الفزيع، المرجع السابق، ص ٩٠-٩١.

٢- Bernard Teyssié, op. cit., No. ١٢ et ١٣, p. ٨٥٦.

٣- د. أنور أحمد الفزيع، المرجع السابق، ص ٨٩ وقارب في ذلك د. همام محمد زهران، قانون العمل، مرجع سابق، ص ٢٢٩، ص ٣٠٥ وما بعدها. د. عبد العزيز المرسي حمود، المرجع السابق، ص ١٥.

Cass. Soc. ٢٨ avr. ١٩٥٦, Bull. Cass. Soc. ٢٥, Janv. ١٩٦١, D. ١٩٦١, ٦٢١. Note M. Despas-Cass. Soc. ٢٩, Nov. ١٩٧٢, IV, No. ٣٧٧, P. ٢٧٦. Cass. Soc. ٣ oct. ١٩٦٣, D. ١٩٦٣, P. ٦٤٥

١٩٧٢, Gaz. Pal. ١٣٨, S. ١٩٤٥, ١, ٢١ Janv. ١٩٤٤, J. P. ١٤٠, ٢١

٢- د. عبد العزيز المرسي حمود، المرجع السابق، ص ١٥.

مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية بكلية الحقوق، جامعة الإسكندرية العدد الأول، ٢٠١٦.

العامل، مما يترتب على ذلك اعتبار كل عنصر يجوز تعديله عنصراً غير جوهري بالنسبة للعامل<sup>١</sup>.

وقد يرد هذا الشرط في عقد العمل الفردي ذاته أو لائحة النظام الداخلي للمشروع أو في عقد العمل الجماعي. وفي هذا الفرض الأخير لا تعتبر العناصر الجائز تعديلها غير جوهرياً بالنسبة للعامل فقط، وإنما غير جوهرياً بالنسبة لكل من ينتسب إلى المهنة أو المشروع بحسب ما إذا كان عقد العمل قد أبرم على مستوى المشروع أو المهنة<sup>٢</sup>.

وهذا الشرط يسمى بشرط المرونة *clause de mobilite* والذي يرد بصفة أساسية على مكان العمل، وهو ما يعرف بشرط المرونة الجغرافية *une clause de mobilité géographique* إذ بموجبه يقبل العامل العمل في أي فرع من فروع المشروع، سواء أكانت في نفس المدينة أو في مدينة أخرى، فمقتضى هذا الشرط يستطيع رب العمل أن ينقل العامل من مكان عمل إلى آخر بإرادته المنفردة، حيث لا يعد النقل هنا من قبيل تعديل العقد وإنما يعتبر تنفيذه لشروط العقد. كما يمكن أن يتعلق هذا الشرط بمواعيد العمل<sup>٣</sup>.

- 
- ١- د. عبد العزيز المرسي حمود، المرجع السابق، ص ١٦. د. محمد عبد الغفار البيسوني، رسالته السابقة، ص ١١٤.  
د. أنور أحمد الفزيع، المرجع السابق، ص ٩١.  
٢- د. أنور أحمد الفزيع، المرجع السابق، نفس الموضوع. د. حمدي عبد الرحمن، المرجع السابق، ص ١٥٣.  
Duprilot (J.) droit du travail, ١٩٧٩, p. ٥٥, Lyon- Caen (G.) et Pelissier (J.) droit du Travail, ٤ éd., ١٩٨٨, p. ٣٠٦, No. ٢٧٠.  
٣- د. أنور أحمد الفزيع، المرجع السابق، نفس الموضوع، د. حمد عبد الرحمن، المرجع السابق، نفس الموضوع، قارب د. همام محمد زهران، المرجع السابق، ص ٢٨٩.  
- Lurance Fin-Langer, op. cit., p. ٧٩ et s.  
P. Lokiec, La modification du contrat de Travail, Les Lecons du droit anglais, RDT, ٢٠٠٦, p. ٧٦.  
Jean Pélissier, et autres, op. cit., p. ٧٤٧.  
Ray (J.) et Mousseron (P.) Droit du Travail, droit vivant, ٢ éd., septembre, ١٩٩٢, p. ١١٩.  
Florence Canut, Justification de la prise d'acte de Morand, (M.), op. cit., ١٩٩٢, p. ١٢٨.  
rupture : manquements antérieurs à la prise d'acte mais inconnus du salarié — Géniaut Benoit — Rev. trav. ٢٠١٣, ٧٦٣, p. ٧٧١ ets.  
مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية بكلية الحقوق، جامعة الاسكندرية العدد الاول ٢٠١٦

وقد يتعلّق شرط المرونة هذا بنوع العمل أو الاختصاص الأصلي للعامل، بما يجيز لرب العمل أن ينقل العامل إلى عمل آخر دون الرجوع إلى العامل باعتبار أن نوع العمل المسند إلى العامل قد صار . مع وجود شرط المرونة . . عنصرًا غير جوهرى. وقد ظهر هذا الاتجاه حديثًا نظرًا للتقدم العلمى والفنى في وسائل وطرق الانتاج وما يقتضيه ذلك من تطوير في اختصاصات العامل ونقله إلى وظائف أخرى تتلاءم مع كفايته المهنية<sup>١</sup>.

وإذ يرد شرط في عقد العمل يجيز لرب العمل الانفراد بتعديل عنصر أو أكثر من عناصر العقد فإنه يتعين تفسير هذا الشرط تفسيرًا ضيقًا باعتباره استثناء على مبدأ "القوة الملزمة للعقد" ، كما يرى البعض من الفقه المصرى<sup>٢</sup>.

ومن الجدير بالذكر ان عادات المهنة تقوم مقام اتفاق الطرفين، فإذا جرت العادة في مهنة معينة على جواز انفراد صاحب العمل بإجراء تعديلات في مسائل معينة كما هو الحال في المنشآت البنكية تعين اعتبار هذه المسائل غير جوهرية وبالتالي اعتبار كل تعديل لها تعديل غير جوهرى يلزم العامل<sup>٣</sup>.

ومتى تعلق شرط المرونة بعنصر ما من عناصر العقد، اعتبر كل تعديل لهذا العنصر تعديلًا غير جوهرى، يجوز لرب العمل إجراؤه دون موافقة العامل<sup>٤</sup>.

وعن قيود شرط المرونة نجد أنه إذا كان شرط المرونة جائز لتعديل عنصر أو أكثر من عناصر عقد العمل إلا أنه لا يجوز أن يرد هذا الشرط بصفة عامة بحيث يشمل كافة عناصر عقد العمل بمعنى أن يكون لصاحب العمل إجراء كل تعديل يراه

<sup>١</sup> - وهذا مقيد بأحكام تنظمها احكام خاصة. انظر:

Morand (M.) La modification du contrat de travail éd. liaisons, ١٩٩٢. p. ١٢٨

<sup>٢</sup> - د. عبد العزيز المرسي حمود، المرجع السابق، ص ١٧.

<sup>٣</sup> - د. عبد العزيز المرسي حمود، المرجع السابق، ص ١٧.

<sup>٤</sup> - Cass. Soc. ٢٨, avril, ١٩٥٦. Ga. ٢, pal. ١٩٥٦, ٢, p. ٢٧٨-

<sup>٥</sup> - Lyon Gaen (G.) péllissier, (J.), Droit du travail, ١٩٨٨, p. ٣٠٦.

<sup>٦</sup> - انظر في شأن قيود شرط المرونة، د. محمد جمال الدين زكى، عقد العمل، المرجع السابق، ص ٨٦٥. د. محمد

عبد الغفار البيسونى، رسالته السابقة، ص ١١٦-١١٧. د. رمزى فريد مبروك، المرجع السابق، ص ٢٦٧.

Morand (M.), op. cit., p. ١٣١.

مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية بكلية الحقوق، جامعة الاسكندرية العدد الاول ٢٠١٦

في عقد العمل. وذلك أن مثل هذا الشرط يسمح لصاحب العمل بأن يتخلص . متى شاء . من القيود القانونية الواردة على حقه في إنهاء العقد غير محدد المدة، بأن يقترح إدخال تعديلات معينة لا يمكن للعامل أن يوافق عليها ويحمله بالتالي المسؤولية عن إنهاء العقد، ولذلك يبطل شرط المرونة إذا كان شرطاً عاماً مطلقاً من كل قيد<sup>١</sup>.

كما يبطل هذا الشرط متى كان يترتب على تنفيذه التأثير على ممارسة العمل النقابي للعامل أو تغيير اختصاص العامل على نحو يجعل مضمون الاختصاص الجديد يبعد بدرجة كبيرة عن الاختصاص الأصلي أو تخفيض الأجر الأساسي للعامل أو تعديل . بطريق غير مباشر . عنصر آخر من عناصر العقد مثل الأجر أو الكفاية<sup>٢</sup>.

وتؤيد وبحق قول البعض من الفقهاء<sup>٣</sup>، بأن تعديل عقد العمل تنفيذاً لشرط المرونة يعد تعديلاً غير جوهري بحسب الأصل، إلا أن ذلك التعديل قد يكون جوهرياً في بعض الأحيان، عندما يكون مضمون الاختصاص الجديد بعيداً بدرجة كبيرة عن الاختصاص الأصلي، أو عندما يتعلق بتخفيض الأجر، أو تنزيل الدرجة باعتبارهما من العناصر الجوهرية. وقد يصل الأمر إلى أن يكون تنفيذ التعديل بالنسبة لمكان العمل وزمان العمل تعديلاً جوهرياً عندما يكون لهذا التعديل آثاراً سلبية على حياة العامل الشخصية أو العائلية. ومتى بطل شرط المرونة اعتبر العنصر المتعلق به عنصراً جوهرياً لا يجوز لرب العمل تعديله إلا بموافقة العامل<sup>٤</sup>.

<sup>١</sup> - د. عبد العزيز المرسي حمود، المرجع السابق، ص ١٨. د. رمزي فريد مبروك، المرجع السابق، نفس الموضوع.

<sup>٢</sup> - د. محمد عبد الغفار البيسوني، رسالته السابقة، ص ١١٦ - ١١٧. د. محمد جمال الدين زكي، المرجع السابق، ص ٨٦٥.

.Morand (M.), op. cit., p. ١٣١ et s-

.Guille-mot, (A.), et Guevenoux (Y.), Rupture du contrat de Travail, ١٩٩١, p. ٢١-

<sup>٣</sup> - د. محمد عبد الغفار البيسوني، رسالته السابقة، ص ١١٧.

.Ray (J.) et mousseron (P.), op. cit., p. ١٢٦-

<sup>٤</sup> - د. عبد العزيز المرسي حمود، المرجع السابق، ص ١٨.

مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية بكلية الحقوق، جامعة الاسكندرية العدد الاول ٢٠١٦



ويعد معيار الاتفاق الصريح بين العامل وصاحب العمل على تحديد الطبيعة الجوهرية وغير الجوهرية لعناصر عقد العمل من أفضل المعايير، حيث لا يثار بشأنه مشاكل كثيرة نظراً لاعتماده على الاتفاق<sup>١</sup>.

## الغصن الثاني

### الاتفاق الضمني

في شأن تحديد المقصود بالاتفاق الضمني إذا لم يكن هناك اتفاق صريح بين العامل وصاحب العمل لتحديد عناصر عقد العمل الجوهرية منها وغير الجوهرية، فإنه يجب البحث عن النية المشتركة للطرفين وقت إبرام العقد، وهذا هو المقصود من الاتفاق الضمني للطرفين، فقد لا يفصح الطرفان صراحة عن عناصر عقد العمل التي تتصف بالجوهرية أو غير الجوهرية، اكتفاء باتجاه نيتهما إلى هذا التحديد<sup>٢</sup>.

وعند البحث في نية الطرفين فإنه يجب البحث عن كافة الظروف التي أحاطت بعملية التعاقد، وهذه الظروف تستعصي عن الحصر وإن كان من الممكن ذكر أهمها وبيان تأثيرها حيث يجب على القاضي أن يقدر في كل حالة على حدي إذا كان التعديل جوهرى لا يملكه صاحب العمل أو تعديل غير جوهرى لصاحب العمل القيام به وعليه نوضح هذه الظروف كما يلي:

١- طبيعة المشروع والعمل: إن اشتغال العامل في منشأة يعلم عند التعاقد أن طبيعة العمل الخاص بها يقتضي انتقالاً من مكان لآخر، يفيد غالباً أن مكان العمل

١- المرجع السابق، نفس الموضوع، وقارب د. محمد عبد الغفار البيسوني، رسائته السابقة، ص ١١٨.

٢- د. محمد عبد الغفار البيسوني، المرجع السابق، ص ١١٨. وقارب د. أنور أحمد الفزيع، المرجع السابق، ص ٩٣ وما بعدها. وانظر في شأن التعرف على المقصود عامة بالنية المشتركة للمتعاقدين د. أحمد شوقي عبد الرحمن، قواعد تفسير العقد الكاشفة عن النية المشتركة للمتعاقدين ومدى تأثير قواعد الإثبات عليها، سنة ١٩٧٧، خاصة فقرة رقم ٨٧.

Jean péliissier, et autres, Droit du Travail, op. cit., p. ٧٤٨ et s, p. ٧٥٠ et s-

Laurence Fin-Langer, Fiches de droit du Travail, op. cit., p. ٧٩ et s-

مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية بكلية الحقوق، جامعة الاسكندرية العدد الاول ٢٠١٦.

لا يعتبر عنصرًا جوهريًا بالنسبة له، ويجب عليه بالتالي أن يقبل الانتقال إلى مكان العمل الجديد. وهذا هو الحال بالنسبة لمنشآت المقاولات بصورها المختلفة ومنشآت الصيانة، وإطفاء حرائق آبار البترول أو غيرها من المنشآت التي تنفذ أعمالها في أماكن مختلفة تستدعي تنقل العمال بصفة مؤقتة<sup>١</sup>. فقبول العامل للعمل بها يمكن أن يستخلص منه قضاة الموضوع "ثانوية عنصر المكان" أي عدم جوهريه مكان العمل بالنسبة له، إلا إذا كان الطرفان قد استبعدا لحظة إبرام العقد، أي تعديل في مكان العمل<sup>٢</sup>.

٢- **تعدد فروع المنشأة:** إذا التحق العامل بالعمل في منشأة يعلم وقت التعاقد بأن لها فروع كثيرة مثل البنوك وشركات التأمين فهذا يفيد اتجاه نية المتعاقدين إلى اعتبار مكان العمل عنصرًا غير جوهري بالنسبة للعامل وخاصة إذا كانت هذه الفروع ليست بعيدة مكانياً بحيث لا يقتضي النقل لإحداها تغييراً في مسكن العامل أو لا يستلزم وقتاً أطول للوصول إلى الفرع الجديد<sup>٣</sup>. أو لا يترتب عليه مشقة بسبب إلغاء ميزة النقل مثلاً، فيجوز لصاحب العمل في مثل هذه الحالات نقل العامل من فرع إلى آخر من فروع المنشأة<sup>٤</sup>.

<sup>١</sup> - د. همام محمد زهران، المرجع السابق، ص ٣٠٥. د. رمزي فريد مبروك، المرجع السابق، ص ٢٨١. طعن ٦٢٦٠ س ٦٣ ق جلسة ٢٠٠٠/١٢/١٠ - مجلة المحاماة، عدد ٢، سنة ٢٠٠٢، ص ٣١٣.

-Paris. ٢١ fév. ١٩٦٩, Gaz. Pal. ١٩٦١. ١. ٢٢ - Cass. Soc. ٢١ Janv. ١٩٤٤, s. ١٩٤٤, ١. P. ١٣٨ - Cass. Soc. ١٤ fév. ١٩٨٠. J. C. p. ٨٠ éd., ١٨٨٤٦. P. ١٩ - Rouen, ١٥ Oct. ١٩٦٩. Ibid. p. ٨٠٠. Soc. ٤ Juill, ٨٥. J. C. P. ٨٦. É. E. I. Cass. Soc. ٨ Juill. ٨٥. In Lamy. Soc. ٩٢, No. ٢٩٢. ١٥٢٧٣. p. ١١٥.

<sup>٢</sup> - Cass. Soc. ٢٩ Avr., ١٩٦٩, Gaz. Pal., ١. P. ٧٩٩. Cass. Soc. ٣ mai. ١٩٨٤, B. S. ١٠/٨٤, inf. P. ٨١٠. No. ٣. Brun (A.) et Galland (H.), Droit du Travail, ٢٤ édition, ١٩٧٨, p. ٧٦٠.

<sup>٣</sup> - د. رمزي فريد مبروك، المرجع السابق، ص ٢٨٢. د. عبد العزيز المرسي حمود، المرجع السابق، ص ١٩ - ٢٠. Cass. Soc. ١٤ fév. ١٩٨٠. J. C. p. ٨٠ éd., Cass. Soc. ١٨ oct. ١٩٥٢. Dr. Soc. ١٩٥٣, p. ٣٥ - ١٨٨٤٦. P. ١٩.

<sup>٤</sup> - Cass. Soc. ٢٦ Nov. ١٩٨٧. Dr. Soc. ١٩٨٨, No. ٢. Fév. ١٩٨٨, pp. ١٣٩-١٤٠. Cass. Soc., ١٢ déc. ١٩٨٣. In Lamy. Soc. ١٩٨٣, P. ٧٨٤.

<sup>٥</sup> - حكم الإسكندرية الابتدائية، الدائرة ١٤ عمال، في التنفيذ رقم ٤٤٨٩، س ٢٤، كلى جلسة ١٩٥٤/٤/٢٤، الفكهاني، ج ٢/١، ص ٩٤-٩٥، رقم ٦٣، شنون عمال القاهرة، الدائرة الأولى، القضية رقم ٤٤٨٩، س ٧٥، جلسة ١٨ أكتوبر ١٩٥٥، الفكهاني، المرجع السابق، ص ١٠١، رقم ٧٠، ومشار إليهما لدى د. رمزي فريد مبروك، المرجع السابق، هامش (٢)، ص ٢٨٣.

مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية بكلية الحقوق، جامعة الإسكندرية العدد الاول ٢٠١٦

وعلى العكس من ذلك يكون مكان العمل عنصراً جوهرياً بالنسبة للعامل الذي يقبل العمل في منشأة في مدينة معينة وليس لها فروع أخرى داخل هذه المدينة أو خارجها أو إذا كان مكان العمل قريباً من سكن العامل وقت إبرام العقد وقد أخذ العامل ذلك في اعتباره مما يعد قرب مكان العمل هذا دافعاً للتعاقد وبالتالي يعد هذا المكان عنصراً جوهرياً في عقد العمل<sup>١</sup>.

### ٣- الحالة الاجتماعية والعائلية للعامل: من الظروف التي تؤخذ في

الاعتبار للتعرف على النية المشتركة لكل من العامل وصاحب العمل حالة العامل الاجتماعية والعائلية وقت إبرام العقد، فإذا تبين أن صاحب العمل قد أخذها في اعتبارهما. وقت إبرام العقد. ظروف العامل الاجتماعية والعائلية فذلك يفيد أن وقت العمل يعد عنصراً جوهرياً بالنسبة للعامل<sup>٢</sup>.

والبحث في نية المتعاقدين المشتركة لحظة إبرام العقد يعد إعمالاً للقواعد العامة في تفسير العقد المنصوص عليها في المادة ١٥٠/٢ من القانون المدني المصري. غير أن التعرف على النية المشتركة للمتعاقدين توصلاً إلى الاتفاق الضمني لهما على تحديد الصفة الجوهرية وغير الجوهرية لعناصر عقد العمل ليس بالأمر اليسير

Cass. Soc. ٢ Juin. ١٩٧٧. In Lamy. Soc. P. - .Cass. Soc. ١ avril. ١٩٨١, D. ١٩٨٢, p. ٣٩٠-١٥٠.

.Cass. Soc. ٢٦ fév. ١٩٦٤. Bull. Iv. No. ١٧٤, p. ١٤٠. Cass. Soc. ٢ fév. ١٩٧٧, inf. R. p. ١٢٢

١- د. عبد الغزيز المرسي حمود، المرجع السابق، ص ٢٠. د. حمدي عبد الرحمن، المرجع السابق، ص ١٥٧. د. حسام الأهواني، المرجع السابق، ص ٤٥٤.

٢- د. حسام الدين كامل الأهواني، المرجع السابق، ص ٤٥٤، ٤٦٤. د. رمزي فريد ميروك، المرجع السابق، ص ٢٨٨. نقض مدني مصري، طعن رقم ٤١٦ لسنة ٣٤ ق جلسة ١٥ أبريل: ١٩٧٠ موسوعة سعيد أحمد شعله، ١٩٨٦، ص ٥٣، رقم ١٩. نقض مدني مصري، الطعن رقم ٢٣٦ لسنة ٣٧ ق جلسة ٥ مايو ١٩٧٣، موسوعة سعيد أحمد شعله ١٩٦٦، ص ٥٤، رقم ٢٢. نقض مدني مصري، الطعن رقم ١٧، ١٨٣ لسنة ٣٤ ق جلسة ١٢ مارس ١٩٦٩، المرجع السابق، ص ٥٢، رقم ١٧، موسوعة الهوارى، ج ١، ص ١٦٣، نقض مدني مصري طعن رقم ٩٩ لسنة ٤٩ ق جلسة ١٥ أبريل ١٩٨٠، مجموعة محمد أحمد عابدين، ص ٤٤.

Cass. Soc. ٦ fév., ١٩٨٠, Bull. V. .G. H. Camerlynck, Le contrat de Travail. No. ١٠١, et s .N. ١٠٨, Cass. Soc. ٢٩ Avr., ١٩٧٥. Gaz. Pul. ١٩٧٦, Somm, ٢٢

مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية بكلية الحقوق، جامعة الاسكندرية العدد الاول ٢٠١٦

في جميع الأحوال. إذ قد تكون عبارات العقد غامضة مما يورث الشك حول حقيقة هذه النية. فلصالح من من المتعاقدين العامل أم صاحب العمل يفسر الشك حينئذاً.

وللإجابة على التساؤل السابق يتعين الرجوع إلى المادة رقم ١٥١ من القانون المدني التي تقضي بأنه "١- يفسر الشك في مصلحة المدين ٢- ومع ذلك لا يجوز أن يكون تفسير العبارات الغامضة في عقود الإذعان ضاراً بمصلحة الطرف المدعى".

والنص المذكور وضع القاعدة العامة في تفسير العقد في حالة الشك في الفقرة الأولى، ومفادها وجوب تفسيره لمصلحة المدين باعتباره الطرف الضعيف في العقد<sup>٢</sup>. ولكن الفقرة الثانية من النص تضع استثناءً على هذه القاعدة يتعلق بعقود الإذعان مفاده وجوب تفسير الشك في هذه العقود لصالح الطرف المدعى مدينًا كان أو دائئاً<sup>٣</sup>.

ومرجع هذا الاستثناء أن الطرف القوي في عقد الإذعان هو الذي يستقل بوضع وصياغة شروط العقد فيجب بالتالي أن يتحمل وزر تقصيره في صياغة الشروط صياغة واضحة لا يشوبها غموض أو إبهام، هذا من ناحية<sup>٤</sup>. ومن ناحية أخرى فإن رضاء الطرف الضعيف في عقد الإذعان هو أقرب إلى معنى التسليم منه إلى معنى القبول الاختياري. ولذلك كان من العدالة أن يفسر الشك لمصلحته.

١- د. عبد العزيز المرسي حمود، المرجع السابق، ص ٢٠- ٢١. د. أنور أحمد الفزيع، المرجع السابق، ص ٩٤.

٢- د. عبد الرزاق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني، الجزء الأول، طبعة ١٩٨٢، فقرة ٣٩٨، د. مصطفى الجمال، شرح أحكام القانون المدني، مصادر الالتزام، سنة ١٩٩١، ص ٢١٣، د. نبيل إبراهيم سعد، النظرية العامة للالتزام، مصادر الالتزام، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، ٢٠١٥، ص ٢٦٥ وما بعدها. ص ٢٦٧ وما بعدها.

٣- د. نبيل إبراهيم سعد، مصادر الالتزام، مرجع سابق، نفس الموضوع. وانظر في شأن عقود الإذعان تفصيلاً، د. عبد المنعم الصده، عقود الإذعان في القانون المصري، رسالة دكتوراه، جامعة فاروق الأولى، ١٩٤٦.

٤- Francois Collart Putilleul, Philippe Delebecque., Contrats Civils et commerceaux. ٢e éd., Dalloz, ١٩٩٣, p. ٣ et s.

ومؤدى ما تقدم أن الشك يفسر لصالح العامل في جميع الحالات أي سواء كان دائئاً أو مديئاً متى كان عقد من عقود الإذعان، فإذا لم يكن عقد من عقود الإذعان، فلا يفسر الشك لمصلحة العامل إلا إذا كان مديئاً بالالتزام وكان من شأن أعمال الشرط الغامض أن يتقل التزامه أو أن يحمله التزاماً جديداً<sup>١</sup>.

وإن كان هناك فى الفقه من قال بأن الرأى السائد فى الفقه يذهب إلى تصنيف عقد العمل ضمن عقود الإذعان باعتبار أن العامل هو الطرف الضعيف فى العقد وما يستتبع ذلك من وجوب تفسير عبارات العقد الغامضة لصالح العامل دائئاً كان أو مديئاً، ولكنه قرر بأنه وإن سلم بذلك فإن حماية العامل من تفسير العبارات الغامضة لا تتحقق دائماً عن طريق قياس عقد العمل إلى عقود الإذعان وإنما ينبغى البحث عن وسيلة أخرى تحقق هذه الحماية<sup>٢</sup>.

ويمكن إرجاع عدم إتصاف جميع عقود العمل بصفة عقد الإذعان إلى أن عقد الإذعان يتصف بخصائص عدة هى أن عقود الإذعان تتعلق بسلعة أو خدمة ضرورية، ويصدر الإيجاب بشأنها إلى الناس كافة وبشروط واحدة، ووجود صاحب العمل فى مركز قانونى يمكنه من فرض شروطه<sup>٣</sup>.

والحقيقة أنه يصعب توافر جميع هذه الخصائص فى جميع عقود العمل. فإذا توافرت لها فلا شك أنها تتمتع بالاستثناء المقرر لعقود الإذعان فى الفقرة الثانية من المادة ١٥١ من القانون المدنى وتفسر بالتالى عبارات العقد الغامضة لصالح العامل أيًا كانت صفته بالنسبة للنص الغامض أي سواء كان دائئاً أو مديئاً<sup>٤</sup>.

١- د. عبد العزيز المرسي حمود، المرجع السابق، ص ٢٢، د. أنور أحمد الفزيع، المرجع السابق، ص ٩٤.

٢- د. جمال الدين زكى، المرجع السابق، ص ٣٥٦ وما بعدها، د. رمزى فريد مبروك، المرجع السابق، ص ٢٦٩ وما بعدها. د. عبد العزيز المرسي حمود، المرجع السابق، ص ٢٢، وقارن د. أنور أحمد الفزيع، المرجع السابق، ص ٩٤-٩٥.

٣- Brun (A.), et Galland (H.), op. cit., p. ٢٣٩.

٤- د. رمزى فريد مبروك، المرجع السابق، ص ٢٧١، د. أنور أحمد الفزيع، المرجع السابق، ص ٩٥. د. عبد العزيز المرسي حمود، المرجع السابق، ص ٢٢-٢٣.

مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية بكلية الحقوق، جامعة الاسكندرية العدد الاول ٢٠١٦

أما إذا افتقد العقد خصيصة أو أكثر من خصائص عقد الإذعان المتقدمة، فسيخضع العقد حينئذ للأصل العام المقرر في الفقرة الأولى من المادة ١٥١ من القانون المدني المصري، وهو أن الشك لا يفسر لصالح العامل إلا إذا كان العامل مدينًا بالالتزام الذي يتضمنه النص الغامض.

ومع ذلك يرى البعض أنه يمكن في هذه الحالة حماية العامل بتفسير الشك لصالحه من خلال الأخذ بتفسير لفظ المدين الوارد بالمادة ١٥١ مدني بالمعنى الخاص الذي يتبناه بعض الفقه المصري. فقد ذهب هذا البعض إلى حمل لفظ المدين في خصوص المادة ١/١٥١ مدني مصري ليس بمعناه العادي الذي ينصرف إلى من يتحمل بالالتزام. بل بمعنى خاص بحيث ينصرف هذا اللفظ إلى من يتحمل عبء الشرط الذي يكون محلاً للتفسير. والمدين بهذا المعنى الخاص قد يكون مدينًا بالمعنى العادي المألوف وقد يكون دائئًا.

فإذا كان الشرط محل التفسير يتضمن فرض التزام على عاتق أحد المتعاقدين أو يشدد من مسؤوليته عن عدم تنفيذه بما يزيد على ما تقضي به القواعد العامة فإن المدين في هذا الشرط يكون هو بعينه المدين بالالتزام ولا يكون هناك خلاف حول وجوب تفسير الشرط لمصلحته.

أما إذا كان الشرط المذكور يعفى أحد المتعاقدين من التزام يفرضه القانون أو يخفف من مسؤوليته عنه. فإن المتعاقد الآخر يكون هو المتحمل بهذا الشرط ويتعين أن يفسر لمصلحته على الرغم من أن المدين بالالتزام الذي ورد الشرط بصدده يكون هو المتعاقد المستفيد من الشرط المذكور<sup>٢</sup>.

وبالنظر إلى المعنى الخاص للفظ المدين بشقيه فسوف نجد أنه يؤدي إلى وجوب تفسير الشك لمصلحة العامل. ذلك أن الشرط الاتفاقي الذي يخول صاحب

١- د. مصطفى الجمال، الإنهاء غير المشروع لعلاقات العمل، محاولة لتأصيل الجزاء، جامعة بيروت العربية، ١٩٧٠، ص ١١٢ وما بعدها. د. رمزي فريد ميروك، المرجع السابق، ص ٢٧٢.

٢- د. مصطفى الجمال، المرجع السابق، ص ٢١٣ وما بعدها.

مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية بكلية الحقوق، جامعة الاسكندرية العدد الاول ٢٠١٦

العمل حق التعديل الانفرادي لعقد العمل إذا نظرنا إليه من جهة العامل، فسيظهر لنا أنه يتضمن فرض التزام عليه يتمثل في وجوب امتثاله للتعديل الذي يجريه صاحب العمل لعناصر العقد وهو عبء يزيد عما تقضي به القواعد العامة إذ يحق للعامل وفقاً لهذه القواعد الاقتصار على أداء العمل المتفق عليه في نفس ظروف الزمان والمكان المتفق عليها وينبغي بالتالي تفسيره لمصلحة العامل<sup>١</sup>.

وإذا نظرنا إلى الشرط الاتفاقي من جهة صاحب العمل، فسيظهر لنا أنه يعفى صاحب العمل من التزام تفرضه عليه القواعد العامة وهو وجوب تمكين العامل من أداء العمل المتفق عليه في الظروف الزمانية والمكانية الواردة في العقد. ويكون العامل من ثم هو المحمل بهذا الشرط. وكذلك يجب أن يفسر الشرط لمصلحته على الرغم من أن صاحب العمل وهو المدين بالالتزام الذي ورد الشرط الاتفاقي بخصوصه يكون هو المستفيد من الشرط المذكور<sup>٢</sup>.

## الفرع الثاني

### المعيار الموضوعي "مدى تأثير التعديل على مركز العامل"

مفاد المعيار الموضوعي أن التمييز بين التعديل الجوهرى والتعديل غير الجوهرى لعقد العمل، يتم من خلال النظر إلى العنصر محل أو موضوع التعديل، وبحث ما إذا كان سيترتب على تعديل ذلك العنصر نقل العامل الى مركز مساو لمركزه السابق أم لمركز أقل من الناحية المادية أو الأدبية. فإن كان الأول عد التعديل غير جوهرى، وإن كان الثاني فالتعديل يكون جوهرى<sup>٣</sup>. وبمعنى آخر، أن

<sup>١</sup> - د. عبد العزيز المرسى حمود، المرجع السابق، ص ٢٤.

<sup>٢</sup> - المرجع السابق، نفس الموضوع، د. مصطفى الجمال، الإنهاء غير المشروع لعلاقات العمل، مرجع سابق، ص

١١٢.

<sup>٣</sup> - د. عبد العزيز المرسى حمود، المرجع السابق، ص ٢٥.

مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية بكلية الحقوق، جامعة الاسكندرية العدد الاول ٢٠١٦

التعديل يكون جوهرياً متى كان من شأنه تكليف العامل بعمل جديد أدنى من سابقه من الناحية المهنية أو يترتب عليه الانتقال من حقوقه المادية<sup>١</sup>.

وتطبيقاً لذلك يعتبر تعديلاً جوهرياً . من الناحية المهنية . كل تعديل يترتب عليه إسناد عمل جديد للعامل لا يتناسب مع مؤهلاته العلمية وخبرته التي حصلها في مجال تخصصه أو يقلل من الصلاحيات الأساسية للموظيفة سواء من الناحية الفنية أو من الناحية الإدارية. ولا يقدح في جوهرية التعديل كون هذا التعديل لا يؤثر على التدرج الوظيفي للعامل داخل المشروع<sup>٢</sup>.

كذلك يعد تعديلاً جوهرياً . من الناحية المادية . كل تعديل يكون محله أجر العامل سواء تم ذلك بطريق مباشر أو غير مباشر أو يكون محله طريقة حسابه إذا ترتب على هذا التعديل تخفيض أجر العامل أو حرمانه من ملحقات الأجر. أما إذا احتفظ العامل رغم التعديل بأجره وبمميزات وظيفته كان التعديل غير جوهري طالما اقتضته مصلحة العمل ودون الإساءة إلى العامل<sup>٣</sup>.

ولقد تناولت المادة رقم ٢/٦٩٦ من القانون المدني المصري موضوع نقل العامل إلى عمل أقل من عمله السابق بقولها... ونقل العامل إلى مركز أقل ميزة

<sup>١</sup> - قارب د. محمد عبد الغفار البيهوني، المرجع السابق، ص ١٢١. د. رمزي فريد مبروك، المرجع السابق، ص ٢٩٠. د. همام محمد زهران، المرجع السابق، ص ٣٠٠ وما بعدها.

<sup>٢</sup> - د. رمزي فريد مبروك، المرجع السابق، ص ٢٩٢-٢٩٣. د. همام محمد زهران، المرجع السابق، نفس الموضوع. وانظر من التطبيقات طعن ٩٤٥ لسنة ٤٤ ق جلسة ١٩٨٠/٣/١. في الفيواري، ج ٤، ص ٨٤. حيث اعتبر تعديلاً جوهرياً نقل العامل من وظيفته كمراسل صحفي خارجي إلى إدارة الإعلانات رغم عدم تغير أجره، لما بين العاملين من اختلاف جوهري بالنظر لأن العمل في نطاق الإعلانات ليس عملاً صحفياً على ما ظهر من شهادة نقابة الصحفيين، ويقابل ذلك في فرنسا.

٢٢٣. P. ٧٦. Bull. Civ. ١٢ mai ٧٦. Cass. Soc. ١٢ mai ٧٦. D. ٨٣. P. ٧٧. Cass. Soc. ١٩ oct. ١٩٨١. Lyon A. ولا يعد تعديلاً جوهرياً، فقد الأمل في الترقى نتيجة شغل الوظيفة الشاغرة الأعلى في التدرج بموظف آخر. وانظر في تطبيقات فرنسية:

Cass. Soc. ٢٧ oct. ٧٥. Car. Prud'h. ٧٦. P. ٤٤. Cass. Soc. ١٩ Juin ٨٠ Bull. Civ. P. ٤٠٨

A. Mazeaud, "modification du contrat. Cass. Soc. ٢٢ mars. ٨٢ Bull. Civ. P. ١٤١

changement des conditions de travail et vie Personnelle "DS ٢٠٠٤, p. ٧٧.

<sup>٣</sup> - حيث يجب ألا تتخذ الإجراءات التنظيمية المؤدية للتعديلات غير الجوهرية - وسيلة للإضرار بالعامل. د. همام محمد زهران، المرجع السابق، ص ٣٢١ وما بعدها.

مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية بكلية الحقوق، جامعة الإسكندرية العدد الأول ٢٠١٦



أو ملاءمة من المركز الذى كان يشغله لغير ذنب جناه لا يعد عملاً تعسفياً بطريق غير مباشر إذا ما اقتضته مصلحة العمل ولكن يعد كذلك إذا كان الغرض منه إساءة للعامل".

و بمناسبة هذا النص فقد ثار الخلاف في الفقه حول طبيعة التعديل القائم على النقل إلى مركز الأقل ميزة أو ملاءمة وفقاً لنص المادة رقم ٦٩٦ من القانون المدنى وما إذا كان المقصود من ذلك هو التعديل الجوهري أو أن هذه المادة تعنى التعديل غير الجوهري<sup>١</sup>. حيث ينحصر الخلاف في ثلاثة آراء، الأول منهم يذهب الى اعتبار نقل العامل الى مركز اقل ميزة او اقل ملائمة فى الاساس تعديل غير جوهري، وقد يكون جوهري<sup>٢</sup>. والرأى الثانى<sup>٣</sup> يذهب الى ان معرفة ما إذا كان التغيير جوهرياً أو غير جوهري يكون بالنظر إلى مدى الإختلاف بين العاملين من حيث النوع، حيث لا يكفي مجرد النقل لمركز اقل ميزة او ملائمة .

<sup>١</sup> - انظر تفاصيل هذا الخلاف د. محمد عبد الغفار اليسونى، رسالته السابقة، ص ١٢٢ و ما بعدها. و قارن د. عبد العزيز المرسي حمود، المرجع السابق، ص ٢٦ وما بعدها.

<sup>٢</sup> - اى يذهب هذا الرأى إلى أن نقل العامل لمركز أقل ميزة أو ملاءمة من العمل الذى كان يقوم به قد لا ينطوى على تغيير جوهري فى العمل المتفق عليه وفى هذه الحالة يكون جائزاً وفقاً لكل من القانون المدنى وقانون العمل وقد ينطوى النقل على تغيير جوهري وفى هذه الحالة لا يكون جائزاً وفقاً للقانونين المذكورين ومن ثم فالمادة ٢/٦٩٦ من القانون المدنى تردد نفس المبدأ الذى ورد بالمادة ٧٦ من قانون العمل. ويحتج هذا الرأى بالآتى:

أنه لو صرح تفسير المادة ٢/٦٩٦ مدنى بأنها تعنى أن النقل إلى عمل أقل ميزة أو ملاءمة يعد تعديلاً جوهرياً لكان حكم المادة ٧٦ من قانون العمل ناسخاً فى مجال إنطباقه لنص المادة ٢/٦٩٦ مدنى. و لا يوجد حكم من أحكام محكمة النقض يقرر أن النقل إلى مركز أقل ميزة أو ملاءمة جائز ولو كان يتضمن تغييراً جوهرياً بين العاملين بل حرصت هذه الأحكام عندما أجازت النقل بالألا يترتب عليه تعديل جوهري. د. محمد شنب، شرح أحكام قانون العمل، سنة ١٩٩٤ ص ١٧٧ - و هامش ص ١٧٨ .

<sup>٣</sup> - اى يذهب إلى عدم الأخذ بمعيار المركز الأقل ميزة أو ملاءمة فى العمل الجديد للقول بأن التغيير جوهري . إذ يرى هذا الرأى تجنب إطلاق القول بأن التغيير يكون جوهرياً إذا كان العمل الجديد أقل ميزة أو ملاءمة فلا يوجد تلازم حتمي بين الأمرين . فقد يحدث تغيير جوهري فى العمل دون أن يكون العمل الجديد أقل ميزة وقد لا يحدث تغيير جوهري فى العمل رغم أن العمل الجديد أقل ميزة أو ملاءمة . د. حسن كيرة ، أصول قانون العمل سنة ١٩٧٩ ص ٢٩٧ هامش ٢ وقارن د. إسماعيل غانم ، قانون العمل، سنة ١٩٦١ - ١٩٦٢ ص ٢٤٥ . حيث يرى أن التغيير يكون جوهرياً إذا كان العمل الذى يريد صاحب العمل تكليف العامل به أقل من الناحية المادية أو من الناحية الأدبية الیحة أو كان يقضى جهداً يزيد كثيراً عن الجهد اللازم فى العمل الأصلی .

بينما يذهب الرأي الثالث<sup>١</sup> الى أن التعديل يكون جوهريا في كل حالة يكون فيها العمل الجديد أقل ميزة من العمل السابق بما يعنى وجود تلازم حتمي بين جوهرية التعديل وبين كون العمل الجديد أقل من العمل السابق من الناحية المادية أو الأدبية . وأن هذا هو المقصود من المادة ٢/٦٩٦ مدني . فهذه المادة - في نظر هذا الرأي - تنظم حالة من حالات التغيير الجوهرى إذ النقل إلى عمل أقل ميزة أو ملاءمة لا يمكن أن يكون إلا تعديلا جوهريا ، لأن التعديل غير الجوهرى يكون بالنقل إلى عمل مساو من حيث المزايا والملاءمة . أما النقل إلى عمل أقل ملاءمة لا بد وأن يختلف عن العمل الأكثر ملاءمة.

وفى ضوء ما تقدم نؤيد مع البعض ما ذهب اليه الرأي الثالث و الذى يرى ان نقل العامل إلى عمل آخر أقل ميزة أو ملاءمة وفقا للمادة ٢/٦٩٦ مدني يقصد به التعديل الجوهرى لعقد العمل وليس التعديل غير الجوهرى له . وذلك بالاضافة إلى صحة وقوة الحجج التى ساقها للتدليل على صحة مذهبه . حيث اضاف بعض انصاره حجة أخرى مفادها أن المشرع يشترط في نقل العامل إلى عمل آخر أقل ميزة او ملاءمة وفقا للمادة ٢/٦٩٦ مدني أن تقتضيه مصلحة العمل بينما لا يشترط ذلك فى النقل وفقا للمادة ٧٦ عمل الأمر الذى يفيد أن التعديل الذى جاءت به المادة ٢/٦٩٦ مدني لا بد وأن يختلف عن التعديل الذى نصت عليه المادة ٧٦ عمل

<sup>١</sup> - ويستند هذا الاتجاه الى مجموعة حجج مفادها : أن نص المادة ٧٦ من قانون العمل التى تجيز تعديل العمل تعديلا غير جوهرى تشترط عدم مساس هذا التعديل بالحقوق المادية للعامل بينما التعديل إلى عمل أقل ميزة يمس بالضرورة هذه الحقوق . وأن البين من قضاء النقض أنه يأخذ بهذا الاتجاه عندما تناول نقل العامل بسبب عدم كفايته المهنية . إذ نقل العامل لهذا السبب يقتضى أن يكون إلى عمل يتلاءم مع كفايته وقدراته وهو بالطبع لا يكون مساويا للعمل الأول ، بل أن مصلحة العمل تقتضى أن يكون النقل إلى عمل يتفق مع قدراته وكفايته المتدنية وبالتالي فإن العمل الجديد يكون بالتأكيد أقل ملاءمة مما يعد ذلك تعديلا جوهريا . وليس صحيحا ما يقال من أن تفسير المادة ٢/٦٩٦ مدني بما يجعلها تبيح التعديل الجوهرى للعمل يؤدي إلى التعارض مع حكم المادة ٧٦ عمل التى تحظر هذا النوع من التعديل مما يترتب عليه نسخ المادة الأولى بالمادة الثانية ، ذلك ان المادة ٧٦ عمل جاءت بحكم عام مقتضاه حظر التعديل الجوهرى وإباحة التعديل غير اجوهرى . أما المادة ٢/٦٩٦ مدني فقد جاءت بحكم خاص مقتضاه جواز التعديل الجوهرى للعمل فى حالة عدم كفاية العامل مهنيا . ونظرا لأن الحكم العام لا يلغى الحكم الخاص ولو كان لاحقا له إذ يظل الحكم العام مقيدا بالحكم الخاص ولو كان لاحقا عليه إذ يظل الحكم العام مقيدا بالحكم الخاص فإن حكم المادة ٢/٦٩٦ مدني الذى يبيح التعديل الجوهرى للعامل لعدم كفاية العامل يظل ساريا . د . حسام الأهواني ، المرجع السابق الفقرات ٤٦٨ - ٤٧٣ وانظر تأييدا لهذا الرأي د. أحمد خلف البيومي ، السلطة التنظيمية لرب العمل وأثرها على الاستقرار المهني للعائلة ، مرجع سابق ، ص ٨٤ - ٨٥ .

مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية بكلية الحقوق ، جامعة الاسكندرية العدد الاول ٢٠١٦ .

. وحيث أن هذه الأخيرة تنص صراحة على التعديل غير الجوهرى فيكون ماجاءت به المادة ٢/٦٩٦ مدني هو التعديل الجوهرى' .

### الفرع الثالث

#### المعيار الشخصي "مدى تأثير التعديل على حياة العامل"

إذا كان الأصل عدم الاعتداء بالظروف الشخصية للعامل وقت تعديل العقد اكتفاء بالبحث عن النية المشتركة للطرفين وقت إبرام العقد، تطبيقاً للقواعد العامة في تفسير العقد<sup>٢</sup>. والمنصوص عليها في المادة ١٥٠ من القانون المدنى. فإن هناك

<sup>١</sup> - ومن أمثلة النقل لعدم الكفاية مثل نقل طبيب من وظيفة المشرف على القسم الطبى إلى وظيفة طبيب عادى نظرا لعدم كفايته فى وظيفة الإشراف على القسم الطبى . وبالطبع فإن هذا التعديل يعد تعديلا جوهريا . وهذا ما دفع به الطبيب بأن هذا النقل يعد تعديلا جوهريا غير جائز من وجهة نظره إستناداً للمادة ٥٧ من قانون العمل السابق (المقابلة للمادة ٥٤ من قانون العمل الحالى ١٣٧ لسنة ١٩٨١، والمادة ٧٦ نت قانون العمل الحالى) الذى كان يحكم الواقعة التى لا تجيز هذا النوع من التعديل إلا فى حالة الضرورة وأن يكون ذلك بصفة مؤقتة منعاً لوقوع حادث أو الإصلاح ما نشأ عنه فى حالة القوة القاهرة وأن يكون ذلك بصفة مؤقتة. غير أن محكمة النقض ردت على هذا الدفع بما يفيد أن من سلطة رب العمل نقل العامل إلى عمل يختلف عن عمله إختلاف جوهريا حسبما هو موضح بهذا الحكم . وكذلك حكم النقض المتعلق بنقل العامل من وظيفة رئيس قسم السحب والبرم بمصنع الغزل إلى وظيفة مساعد المندوب الفنى بالمخازن ، إذ يعد هذا النقل تعديلا جوهريا فى العمل . ذلك أن العمل بوظيفة مساعد المندوب لفتى بالمخازن أقل ملاءمة من العمل فى وظيفة رئيس قسم السحب والبرم . وأن محكمة النقض لم تقل بعدم جواز هذا النقل بل بالعكس أجازته طالما إقتضه مصلحة العمل ولم يكن يقصد الإساءة للعامل . وإن كان هذا الحكم قد نقض لعدم تبيانه لمقتضيات نقل العامل وإن المقتضيات التى تجيز هذا النقل هى مصلحة العمل وإنعدام قصد الإساءة للعامل وذلك فى نطاق ما تقضى به المادة ٢/٦٩٦ مدني. إلا أنه يبقى لهذا الحكم أهميته لما يستنتج منه أن محكمة النقض قد أجازت النقل إلى عمل أقل ملاءمة وهو التعديل الجوهرى فى هذا الحكم بشرط توافر مصلحة العمل وإنعدام قصد الإساءة للعامل . د. محمد عبد الغفار البسيونى المرجع السابق فقرة ٩٤ وقارن د. رمزى فريد المرجع السابق ص ٣١٣ ، ص ٣٢٥ حيث يرى أن المادة ٢/٦٩٦ مدني تتناول صورتى التعديل : التعديل الجوهرى والتعديل غير الجوهرى لعقد العمل . نقض مدني ١٩٧٠/٤/١٥ الطعن رقم ٤١٦ لسنة ٣٤ ق مجموعة المكتب الفنى س ٢١ ج ٢ ص ٦٣٠ حيث جاء بهذا الطعن أن "من سلطة رب العمل التنظيمية وعلى ما جرى به قضاء محكمة النقض تقدير كفاية العامل ووضعه فى المكان الذى يصلح له بما يحقق مصلحة الإنتاج وله أن يكلف العامل عملا آخر غير المتفق علي لا يختلف عنه إختلافا جوهريا وأن ينقله إلى مركز أقل ميزة أو ملاءمة من المركز الذى يشغله متى إقتضت مصلحة العمل لك . كما أنه إذا إستبان لرب العمل عدم كفاية العامل إعتبر ذلك مأخذا مشروعا لتعديل عقد العمل أو إنهائه..." . نقض مدني ١٩٦٧/١/١٤ الطعن رقم ٢٤٦ ق المجموعة السابقة س ١٨ ج ١ ص ١٩٨ حيث جاء بهذا الحكم أنه "لا يجوز نقل العامل إلى مركز أقل ميزة أو ملاءمة من المركز الذى كان يشغله إلا إذا إقتضت مصلحة العمل هذا النقل ولم يكن الغرض منه الإساءة إلى العامل وذلك فى نطاق ما تقضى به المادة ٢/٦٩٦ مدني .....". د. عبد العزيز المرسى حمود، المرجع السابق، ص ٢٩ وما بعدها.

<sup>٢</sup> - د. حسام الدين الأهوانى، المرجع السابق، ص ٤٥٠.

مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية بكلية الحقوق ،جامعة الإسكندرية العدد الاول ٢٠١٦

اتجاهًا في الفقه يرى أنه يجب ان يؤخذ في الاعتبار الظروف الشخصية للعامل وقت التعديل، ومدى أهمية التغيير "أي التعديل" على حياة العامل الاقتصادية والاجتماعية حتى يمكن تقدير ما إذا كان التعديل جوهريًا أو غير جوهري<sup>١</sup>.

فقد تكون هناك موافقة من الطرفين عند إبرام العقد على مرونة العامل. أي موافقة العامل على عدم الثبات في وضع معين، إلا أن ذلك لا يمنع من الاعتداء بأثر هذا التعديل على حياة العامل وقت التعديل<sup>٢</sup>. ففي حالات كثيرة تعتمد فكرة الجوهريّة على الحالة الشخصية للعامل، فقد تكون جوهريّة أعمال معينين وغير جوهريّة لععمال آخرين، وذلك بحسب تأثير التعديل على حياة العامل، فإن هذا التعديل يعد جوهريًا ويحق للعامل رفضه ان كان له اثر حاد على حياة العامل. أما إذا لم يترتب على التعديل أثر على حياة العامل فإنه يكون غير جوهري وليس للعامل الحق في رفضه، وإلا تحمل الآثار التي قد ينجم عن رفضه له<sup>٣</sup>.

فمثلاً إذا ما كان التعديل الحاد في مواعيد العمل يتعارض مع الالتزامات الأسرية للعامل وقت التعديل، فإن ذلك التعديل يعد جوهريًا<sup>٤</sup>. وكذلك بالنسبة لزمّن العمل فإن استمرار العامل في أداء العمل في أوقات معينة مدة طويلة من الزمن يضيف على هذا العنصر صفة جوهريّة، مثل استمرار العامل في العمل في وريّة

<sup>١</sup> - د. أنور أحمد الفزيع، المرجع السابق، ص ٩٢-٩٣. حيث هناك في الفقه المصري و الفرنسي من يرى ان الظروف الشخصية احياناً تبرر تعديل العامل لعقد العمل، في مصر د. همام محمد زهران، المرجع السابق، ص ٣٥٤ وما بعدها. و في فرنسا انظر :

Lyon-Caen Antoine. Question d'intérêt social, Rev. trav. ٢٠١٣. ٧٣٥, p. ٧٣٥. Géniaut Benoit, Justification de la prise d'acte de rupture : manquements antérieurs à la prise d'acte mais inconnus du salarié, Rev. trav. ٢٠١٣. ٧٦٣, p. ٦٧٧. Lurence Fin-Langer, fiches et s. ٨٣ de droit der travail, op. cit., p.

<sup>٢</sup> - د. محمد عبد الغفار البيسوني، رسالته السابقة، ص ١٣٨.

<sup>٣</sup> - د. محمد عبد الغفار البيسوني، المرجع السابق، نفس الموضوع. د. عبد العزيز المرسي حمود، المرجع السابق، ص ٣٥.

<sup>٤</sup> - Ry (J.) et Mousseron (P.), op. cit., p. ١٢٣.

Couturier (G.), op. cit., p. ٣٢٢.

وقارب في ذلك د. همام محمد زهران، المرجع السابق، ص ٣٠٩ وما بعدها.

مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية بكلية الحقوق، جامعة الاسكندرية العدد الاول ٢٠١٦

نهائية بصفة دائمة ولمدة طويلة، ثم ينقل إلى العمل في ودية ليلية. فإن هذا النقل يعد تعديلاً جوهرياً لزمن العمل.

ويبدو أثر هذا النقل كبيراً بالنسبة للعاملة التي استمرت تعمل بالنهار بصفة دائمة ولمدة طويلة، ثم نقلت للعمل في ودية ليلية الأمر الذي يترتب عليه أن يتنافى في هذا التعديل مع التزاماتها الأسرية، مما يعد هذا التغيير تعديلاً جوهرياً في زمن العمل<sup>١</sup>.

كما أنه عند تغيير مكان العمل يجب البحث فيما إذا كانت المسافة بين مكان العمل الجديد ومحل إقامة العامل أطول من المسافة بين هذا المحل ومكان العمل السابق. أما إذا كان الذهاب إلى المكان الجديد يتطلب وقتاً أطول، وتكلفة باهظة، فإذا ثبت كل ذلك فإن التعديل بلا شك يعد تعديلاً جوهرياً لمكان العمل، والعكس صحيح<sup>٢</sup>.

هذا ويجب مراعاة الظروف الشخصية للعامل عند نقله إلى مدينة يصعب عليه الإقامة فيها لظروف خاصة به، أو بأحد أفراد أسرته<sup>٣</sup>، أو إذا كان المكان الجديد لا يتناسب مع حالة العامل الصحية لتغيير المناخ، أو لانتشار ميكروبات من الممكن أن تزيد حالة العامل الصحية سوءاً. فإذا لم يراع رب العمل الحالة الشخصية للعامل، فإن هذا النقل يعد تعديلاً جوهرياً<sup>٤</sup>.

<sup>١</sup> - Lyon- Caen (G.) et P Caen (G.) et Pélissier (J.), Les grands arrents de droit du Travail, ١٩٨٠, p. ٢٨٠.

<sup>٢</sup> - Cass. Soc. ٨ oct., ١٩٧٥. Gaz. Pal. ٢. Somm, ٢٧٨, Cass. Soc. ٢٢ mai, ١٩٧٥, Bull. IV. No. ٢٤٦.

<sup>٣</sup> - Lyon- Caen (G.), et Pélissier (J.), op. cit., p. ٢٧٠ et s.

<sup>٤</sup> - د. محمود جمال الدين زكي، المرجع السابق، ص ٨٥٨ وما بعدها.  
Soc. ١٧ fev. ١٩٦١. Jcp. ١٩٦١. ١. ١٢٠٣٦-

<sup>٥</sup> - وإن كنا نؤيد وبحق من يرى إضافة كبر السن وسوء الحالة الصحية للعامل إلى ما تقدم من ظروف شخصية للعامل، مما يجعل من نقله إلى مكان آخر أو زمان آخر أكثر صعوبة ومشقة عليه، بما ينعكس بالتالي على مقدرته في أداء العمل، وقد يؤدي برب العمل إلى اتخاذ إجراء ضده قد يصل إلى إنهاء عقده، مما يجعل هذا النقل تعديلاً جوهرياً لمكان أو زمان العمل. د. محمد عبد الغفار البيسوني، رسالته السابقة، ص ١٤٠. د. عبد العزيز المرسي حمود، المرجع السابق، ص ٣٥.

مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية بكلية الحقوق، جامعة الاسكندرية العدد الاول ٢٠١٦

وعلى ذلك فإن تأييد هذا المعيار يضحى أمراً قائماً، حيث لا يجوز تجاهل أثر التعديل على حياة العامل الشخصية والأسرية، لأن استقرار العامل على العمل في مكان أو زمان معين يجعل من الصعب عليه تغييره حتى ولو لم يكن هذان العنصران شرطاً جوهرياً عند إبرام العقد. فقد يكون هناك اتفاق على مبدأ الحق في التعديل إلا أنه ليس هناك ما يمنع عند القيام به من الاعتداء بالوضع القائم وقت التعديل، وذلك لاتصال الصفة الجهرية بالواقع، وخاصة إذا كان تغيير مكان العمل يستلزم تغيير محل إقامة العامل وأسرته، أو إذا كان تغيير زمن العمل من النهار إلى الليل سيترتب عليه أثر سلبي على صحة العامل بعد أن تقدم به السن<sup>١</sup>.

## المبحث الثاني

### سلطة صاحب العمل في التعديل

**تقسيم :** تقوم سلطة صاحب العمل في تعديل عقد العمل "تعديل جوهري أو غير جوهري" على اسس قانونية مختلفة، ومن ثم تخضع ممارسة صاحب العمل لسلطته في التعديل لاحكام متنوعة ومتعددة نوضحها في هذا المبحث. و على ذلك نقسم دراسة سلطة صاحب العمل في التعديل الى مطلبين ، المطلب الاول تتناول فيه دراسة سلطة صاحب العمل في التعديل غير الجوهري ، و في المطلب الثاني ندرس سلطة صاحب العمل في التعديل الجوهري .

---

<sup>١</sup> - ومما يؤكد صحة هذا المعيار أن بعض التشريعات العربية أخذت بالمعيار الشخصي لتمييز التعديل الجوهري لمكان العمل عن غيره، حيث أخذت في الاعتبار أثر هذا التغيير والأضرار التي تصيب العامل من تغيير مكان العمل. راجع النشرة التشريعية لمنظمة العمل العربية، العدد ٢٥ يوليو ١٩٨٥، حيث جاء بالمادة ٨٤ من نظام العمل والعمال في المملكة العربية السعودية ما يفيد أعمال المعيار الشخصي، راجع د. محمد عبد الغفار البيسيوني، المرجع السابق، ص ١٤١.

مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية بكلية الحقوق، جامعة الاسكندرية العدد الاول ٢٠١٦

## المطلب الأول

### سلطة صاحب العمل في التعديل غير الجوهري

تمهيد و تقسيم : من المستقر والثابت أن صاحب العمل يملك الانفراد بإجراء تعديل غير جوهري في عقد العمل، حيث نصت المادة رقم ٧٦ من قانون العمل الحالي رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ على انه "لا يجوز لصاحب العمل أن يخرج على الشروط المتفق عليها في عقد العمل الفردي أو اتفاقية العمل الجماعية أو أن يكلف العامل بعمل غير متفق عليه، إلا إذا دعت الضرورة إلى ذلك منعاً لوقوع حادث أو لإصلاح ما نشأ عن، أو في حالة القوة القاهرة ، على أن يكون ذلك بصفة مؤقتة، وله أن يكلف العامل بعمل غير المتفق عليه إذا كان لا يختلف عنه اختلافاً جوهرياً، بشرط عدم المساس بحقوق العامل، ومع ذلك يجوز لصاحب العمل تدريب العامل وتأهيله للقيام بعمل مختلف يتماشى مع التطور التقني في المنشأة". وكذلك نصت المادة ٢٠١ من قانون العمل الحالي على جواز تعديل شروط العقد مؤقتاً في الحالات التي يجوز فيها الإنهاء لأسباب اقتصادية<sup>١</sup>. ويستخلص من كل ذلك أن المشرع منح لصاحب العمل السلطة في تعديل عقد العمل بصورتيهما الجوهري وغير الجوهري، وحيث أن التعديل غير الجوهري في ظروف أداء العمل لا يتعارض ولا يخرج عن حدود الالتزام التعاقدية<sup>٢</sup>، بينما التعديل الجوهري هو الذي يتجاوز حدود الالتزام العقدي ولذلك قيده المشرع بتنظيم اخر .

<sup>١</sup> - حيث كان نص المادة رقم ٥٤ من قانون العمل القديم رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ تقضي بأنه ".... على أن لرب العمل أن يكلف العامل بعمل غير المتفق عليه إذا كان لا يختلف عنه اختلافاً جوهرياً بشرط عدم المساس بحقوقه المادية".

<sup>٢</sup> - د. همام محمد زهران، المرجع السابق، ص ٢٩٢ و ما بعدها، ص ٣١٦ و ما بعدها، ص ٣٣٠ و ما بعدها.  
et s. Jean Pélissier, et autres <sup>٨٥</sup> Lurence Fin-Langer, fiches de droit der travail, op. cit., p. ٧٥٠, op.cit.

مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية بكلية الحقوق، جامعة الاسكندرية العدد الاول ٢٠١٦

وإذا كان النص يجيز التعديل غير الجوهرى للعمل المتفق عليه فقط، إلا أن  
الرأى مستقر على جواز التعديل غير الجوهرى أيضاً لكافة عناصر العقد الأخرى  
كمكان العمل وزمانه عندما يكون كل منهما عنصراً غير جوهرى فى عقد العمل<sup>١</sup>.

وفى ضوء ما تقدم نتناول فى الفروع التالية دراسة سلطة رب العمل فى إجراء  
التعديل غير الجوهرى لعقد العمل من خلال بيان أساس هذه السلطة والأحكام  
المنظمة لممارستها كضوابط لسلطة صاحب العمل فى التعديل.

## الفرع الأول

### أساس سلطة صاحب العمل فى إجراء التعديل غير الجوهرى

تتعدد أسس سلطة صاحب العمل فى التعديل غير الجوهرى لعقد العمل ما بين  
فكرة السلطة التنظيمية، و اتفاق أطراف العقد، حيث إن اتفاق العامل وصاحب  
العمل على إعطاء صاحب العمل سلطة التعديل فى عناصر معينة لعقد العمل،  
يجعل تعديل هذه العناصر تعديل غير جوهرى<sup>٢</sup>، و مبدأ حسن النية فى تنفيذ العقود،  
الذى يقتضى من العامل أن يتعاون مع رب العمل فى تنفيذ عقد العمل، و افتراض  
تحقيق مصلحة العمل فى ذلك التعديل. و نصوص القانون التى تجيز لصاحب  
العمل تعديلاً غير جوهرى لعقد العمل. و نتناول شرح كل ذلك فى الفقرات التالية:

### أولاً: السلطة التنظيمية أساس اول لسلطة رب العمل فى التعديل غير

الجوهرى: "إحالة"<sup>٣</sup>: يتمثل الأساس القانونى الاول لسلطة صاحب العمل فى التعديل  
غير الجوهرى لعقد العمل فى السلطة التنظيمية التى منحها القانون لصاحب العمل

<sup>١</sup> - د. عبد العزيز المرسى حمود، المرجع السابق، ص ٣٧. قارب د. محمد عبد الغفار، رسالته السابقة، ص ١٤٣  
وما بعدها. وقارب د. همام محمد زهران، المرجع السابق، ص ٢٩٥ وما بعدها.

<sup>٢</sup> - د. محمد عب الغفار البسيونى، رسالته السابقة، ص ١٤٣.

<sup>٣</sup> - نحيل فى شأن مفهوم و تأصيل السلطة التنظيمية لصاحب العمل سابقاً الى المبحث التمهيدى سابقاً ص ١٨ و ما  
بعدها. و فى شأن تفاصيل أكثر راجع د. رمضان عبد الله صابر، مظاهر السلطة التنظيمية لصاحب العمل داخل المنشأة  
،مرجع سابق، ص ٣ و ما بعدها، و ص ١١ و ما بعدها. و ص ٦٥ و ما بعدها د. احمد خلف البيومى، السلطة  
التنظيمية لرب العمل، مرجع سابق، ص ٦٧ و ما بعدها.  
مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية بكلية الحقوق، جامعة الاسكندرية العدد الاول ٢٠١٦



حيث انه نظراً لأن رب العمل هو مالك المشروع الذى يجنى ثمار إزدهاره ويتجرع عثراته وكبواته فمن الطبيعي ان يعترف له القانون بسلطة إدارة وتنظيم مشروعه وتبعية العامل له تبعية تخضعه لإدارته وإشرافه<sup>١</sup>. وقد نصت المادة ١/٥٦ من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ على هذا المعنى بقولها انه " يجب على العامل ان .... ينفذ أوامر و تعليمات صاحب العمل الخاصة بتنفيذ الواجبات التى تدخل فى نطاق العمل المنوط به . اذا لم يكن فى هذه الاوامر و التعليمات ما يخالف العقد أو القانون أو اللوائح أو الآداب العامة ،و لم يكن فى تنفيذها ما يعرض للخطر . .. " .

وتمتد سلطة رب العمل التنظيمية إلى كل ما يتصل بتنفيذ العمل فيعين رب العمل لكل عامل العمل الذى عليه أداءه وكيفية ادائه له والمكان الذى يؤديه فيه ويغير المهمة التى عهد بها إلى العامل كلما رأى تغييرها ضروريا ويفصل ما يراه غير قادر أو أصبح غير قادر على اداء مهمة داخله فيه ... إلخ . وبإختصار يعد رب العمل الحكم الوحيد فى ملاعمة تنظيم او إعادة تنظيم مشروعه وفى الإجراءات التى يتخذها او التغييرات التى يحدثها فى سبيله<sup>٢</sup>.

غير انه يلاحظ ان ما يدخل فى نطاق سلطة رب العمل التنظيمية هو العناصر غير الجوهرية لعقد العمل . فهذه العناصر يستطيع رب العمل تعديلها دون موافقة العامل الذى قبل مقدما الخضوع لسلطة رب العمل التنظيمية وما يستتبع ذلك من قبوله قيام رب العمل بتحديد طرق تنفيذ العمل . ولذلك فإن التعديل غير الجوهري لعقد العمل يعتبر فى الواقع تنفيذاً للعقد اكثر من إعتبره تعديلاً له<sup>٣</sup>.

## ثانياً: الأسس الأخرى لسلطة التعديل غير الجوهري:

<sup>١</sup> - د. عبد العزيز المرسي حمود، المرجع السابق، ص ٣٨.

<sup>٢</sup> - د. محمود جمال الدين زكى "قانون العمل" سنة ١٩٨٣ . فقرة ٧٤ ص ١٣٩ . د. عبد العزيز المرسي حمود، المرجع السابق، ص ٣٩.

<sup>٣</sup> - د. حسام الأهوانى المرجع السابق فقرة ٤٦٣ . د. عبد العزيز المرسي حمود، المرجع السابق، نفس الموضوع .

Savatier (J) : op Cit . N<sup>o</sup>٢٢١ – Rivero (J) et Savatier (J) : droit du travail ١٩٩١، ١٢ed. p<sup>o</sup>٥٩

مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية بكلية الحقوق ،جامعة الاسكندرية العدد الاول ٢٠١٦

**أ: اتفاق الأطراف: أو اتفاق المتعاقدين:** يكتسب صاحب العمل غالبًا الحق في تعديل عناصر معينة في عقد العمل أثناء تنفيذه من الاتفاق بينه وبين العامل، وقد يرد هذا الاتفاق في صورة شرط صريح في عقد العمل الفردي ذاته أو عقد العمل الجماعي أو اللائحة الداخلية للمشروع<sup>١</sup>.

وقد يكون محلاً لمثل هذا الاتفاق مكان العمل أو زمانه أو اختصاص العامل والذي بموجبه يستطيع رب العمل تعديل أي من هذه العناصر دون الرجوع إلى العامل<sup>٢</sup>. وقد يكون هذا الاتفاق مقيدًا بقيد ما مثل تعذر وجود عامل يقوم بالعمل الجديد أو الاحتفاظ ببعض المزايا التي كان يتقاضاها العامل في عمله السابق، أو أن يكون التعديل بصفة مؤقتة لحين تعيين عامل آخر في العمل الجديد أو للعمل في المكان المنقول إليه العامل أو أن يصطحب التعديل زيادة في الأجر بنسبة معينة أو غير ذلك من القيود التي لا تخالف النظام العام أو الآداب. وفي مثل هذه الحالة يتعين على صاحب العمل أن يلتزم بهذا القيد عند إجراء التعديل وإلا جاز نقضه من قبل العامل<sup>٣</sup>.

وترتيبًا على ما تقدم يلاحظ أن وجود اتفاق بين العامل وصاحب العمل على حق الأخير في تعديل عنصر أو أكثر من عناصر العقد يجعل تعديل العنصر محل الاتفاق تعديلًا غير جوهري للعقد. وذلك لأن أثر تعديل هذا العنصر على العامل

<sup>١</sup> - راجع، د. حمدي عبد الرحمن، قانون العمل، طبعة سنة ١٩٧٥، ١٩٧٦، مرجع سابق، ص ١٥٣. وراجع كذلك Duprilat (J.), Droit du travail ١٩٧٩, p. ٥٥.

Lyon-Caen (G.) et péliessier (J.), op. cit., (١٩٨٨), p. ٣٠٦.

<sup>٢</sup> - مع ملاحظة أنه يشترط بالنسبة لتعديل الاختصاص الأبعد مضمون الاختصاص الجديد عن الاختصاص الأصلي للعامل. راجع د. عبد العزيز المرسى حمود، المرجع السابق، ص ٤٠. د. محمد عبد الغفار البسيوني، المرجع السابق، ص ١٥٣.

<sup>٣</sup> - CamerLynck (G. H.), Le Contrat de Travail, ٢ éd, mise à jour ١٩٨٨, pp. ١٥٩- ١٦٠.

ets. ٧٥٢. Jean Péliessier, et autres, op. cit. p

مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية بكلية الحقوق، جامعة الإسكندرية العدد الاول ٢٠١٦

يكون بحسب الأصل قليل الأهمية، فقد وافق العامل مقدماً على هذا التعديل مما يجعل هذا الأخير . عند حدوثه . تنفيذاً للعقد أكثر منه تعديلاً له<sup>١</sup>.

وتفصيلاً لذلك يعد تعديل مكان العمل أو زمان العمل أو اختصاص العامل تعديل غير جوهرى لعقد العمل إذا كان العامل قد وافق مسبقاً على أحقية رب العمل في تعديل أي من العناصر السابقة.

ولكن يجب ان نلاحظ أن هناك عناصر في عقد العمل لا تكون إلا جوهرية حتى ولو وجد اتفاق يخول صاحب العمل الحق في تعديلها، كعنصر الأجر الأساسي وعنصر الدرجة الوظيفية. فأى تعديل يمسهما بالتخفيض يعد تعديلاً جوهرياً في جميع الأحوال حتى لو فرضنا . جدلاً . سبق موافقة العامل على ذلك<sup>٢</sup>.

هذا ولما كان في الشرط الاتفاقي الذي يجيز لصاحب العمل تعديل عنصر أو أكثر من عناصر عقد العمل تنبيهه استثناءً على مبدأ "القوة الملزمة للعقد" فإنه يجب تفسير ذلك الشرط تفسيراً ضيقاً، وذلك استناداً أيضاً لفكرة النظام العام الحمائي حيث حماية العامل باعتباره طرفاً ضعيفاً في علامات العمل.

وقد قضى تطبيقاً لذلك بأن النص في اللائحة الداخلية للمشروع على جواز نقل العامل لا يخول صاحب العمل سوى نقله مؤقتاً طالما لم ينص فيها على أن التعديل يكون نهائياً<sup>٣</sup>.

<sup>١</sup> - راجع، د. عبد العزيز المرسي حمود، المرجع السابق، ص ٤٠ - ٤١. د. محمد عبد الغفار البيسوني، رسالته السابقة، ص ١١٥، ص ١٥٤، د. أنور أحمد الفزيع، المرجع السابق، ص ٩١. د. حسام الدين الأهواني، المرجع السابق، ص ١٥٦.

<sup>٢</sup> - حيث من المتصور ان يرد مثل هذا الاتفاق مطلقاً من أي قيد. أي عدم تعلق حق صاحب العمل في إجراء التعديل بتحقيق أمر آخر، فيكون له إجراء التعديل عندما يرى فيه تحقيق مصلحة للعمل، ولكن فيما عدا ما يتعلق بعنصر الأجر كما أوضحت والدرجة الوظيفية.

- Ray (J.) et mousseron, (P.), op. cit., p. ١٢٣, p. ٢٦.

- Couturier (G.) Droit du Travail, Les relations individuelles de Travail, ١٩٩٢, p. ٣٣٣.

<sup>٣</sup> - Cass. Soc. ٢٨ jun ١٩٧٣, J. c. p. ١٩٧٥٨, ٣, ٢. somm. P. ٢٠٢.

مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية بكلية الحقوق، جامعة الاسكندرية العدد الاول ٢٠١٦

وقضى أيضاً بأن النص في عقد العمل على أن لصاحب العمل الحق في تحديد الحدود الجغرافية لمنطقة نشاط الممثل التجاري لا يجيز له أن يقطع منها . دون مقابل . جزءاً يعادل في المساحة الثلث، وفي القيمة النصف<sup>١</sup>.

وإذا كان الغالب أن يكون الاتفاق المجيز للتعديل صريحاً، إلا أنه قد يكون ضمناً وذلك بأن تتجه نية المتعاقدين المشتركة . وقت إبرام العقد . إلى حق صاحب العمل في إجراء تعديل عنصر أو أكثر من عناصر العقد. وقد يرجع ذلك إلى طبيعة المشروع حيث يكون هناك بعض الأعمال لا يعد مكان العمل فيها عنصراً جوهرياً . مثل المصرف متعدد الفروع، يعتبر مكان العمل فيها عنصراً غير جوهرى<sup>٢</sup>.

### ب: مبدأ حسن النية:

إن مبدأ حسن النية من القواعد الأساسية في نظرية العقد، حيث قضت المادة رقم ١/١٤٨ من القانون المدني المصرى على أنه "يجب تنفيذ العقد طبقاً لما اشتمل عليه وبطريقة تتفق مع ما يوجبه حسن النية". فالعقود جميعها في القانون

<sup>١</sup> - Cass. Soc. ١٧ Nov. ١٩٦٥. Gaz. Pal., p. ٨٥٢. No. ٢٥٤٨. Contrat de Travail.  
<sup>٢</sup> - هذا ويجب ملاحظة أن الاتفاق الذي يجيز لصاحب العمل في صيغة عامة إجراء كل تغيير يراه في عقد العمل يقع باطلاً حيث بموجبه يستطيع صاحب العمل أن يستغل هذا الاتفاق للتخلص من القيود القانونية على إنهاء العقد، عندما يرغب في إنهاء عقد أحد العمال، وذلك بأن يقترح تعديلاً للعقد لا يمكن للعامل أن يقبله، مما يترتب عليه ان يقوم بإنهاء عقد هذا العامل. وإلقاء تبعه الإنهاء عليه. حيث أن موافقة العامل على حق صاحب العمل في إجراء تعديل في عناصر عقد العمل تجعل لهذا الأخير الحق في الاحتجاج بهذه الموافقة في مواجهة العامل طوال مدة تنفيذ العقد، حتى ولو ظل هذا الاتفاق دون استخدام لمدة طويلة منذ الموافقة عليه، فليس للعامل أن يعترض على قيام رب العمل بتنفيذ هذا الاتفاق، إذ يجب عليه أن ينفذ التزامه وأن رفضه لهذا الالتزام يعد خطأ جسيماً منه، من شأنه أن يعطى ميرزاً لرب العمل في إنهاء عقد العمل وإسناد سبب الإنهاء إلى العامل باعتباره هو المتسبب في انحلال الرابطة العقدية. د. محمود جمال الدين زكى، عقد العمل، المرجع السابق، ص ٨٦٥. د. محمد عبد الغفار اليسوينى، المرجع السابق، ص ١٥٥ وما بعدها.

مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية بكلية الحقوق، جامعة الاسكندرية العدد الاول ٢٠١٦

قوامها التنفيذ بحسن نية فهذا المبدأ يهيمن على العقد في إنشائه وفي تفسيره وفي تنفيذه<sup>١</sup>.

ويعتبر عقد العمل من العقود التي يتجلى فيها مبدأ حسن النية في التنفيذ، إذ أنه يتضمن الالتزام بالولاء والإخلاص، وكذلك الالتزام بالتعاون<sup>٢</sup>. فالالتزام بالولاء والإخلاص يقتضي أن يمتنع العامل عن كل ما من شأنه أن يعرقل تنفيذ العقد أو يسبب ضرراً للمشروع<sup>٣</sup>، بل يجب عليه أن يساعد رب العمل على تنفيذ عقد العمل، وهذا هو الالتزام بالتعاون بين الطرفين، و يتطلب ذلك من العامل أن يتعاون مع صاحب العمل في تنفيذ العقد، وأن يسهل كل منهما تنفيذ أداء الطرف الآخر<sup>٤</sup>.

فالتعديل غير الجوهري يفترض فيه تحقق مصلحة المشروع، وأن صاحب العمل هو الحكم الوحيد على توافر هذه المصلحة من التعديل، مما يقتضي من العامل أن يقوم بتنفيذ هذا التعديل تحقيقاً لهذه المصلحة<sup>٥</sup>.

وإذا كان تنفيذ الأداء المحدد عند إبرام العقد يعد الموضوع الأساسي لالتزام كل عامل، وأن رب العمل هو الحكم الوحيد على موقف العمال فيما يتعلق بتنفيذ الأعمال المسندة إليهم، إلا أنه عندما يطلب من العامل تنفيذ بعض الأعمال البسيطة فإنه ينتظر تعاون من العامل في القيام بتنفيذها<sup>٦</sup>.

<sup>١</sup> - د. عبد الرزاق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني، مصادر الالتزام، العقد، الطبعة الثالثة، عام ١٩٨١، ص ١١. مصادر الالتزام، العقد، مرجع سابق، ص ٨٤٨. د. عبد المنعم البدر، مصادر التزام، الجزء الأول، سنة ١٩٧٥، ص ٣٩٦.

<sup>٢</sup> - انظر في واجب الإخلاص والتعاون في تنفيذ العقود، رسالة.

Picod (Y.), Le devoir de Loyauté dans L'exécution du contrat, Thèse pour le doctorat d'Etat en droit, DIJON, ١٩٨٧.

<sup>٣</sup> - Picod (Y.), Le devoir de Loyauté dans l'exécution du contrat, Thèse, p. ١٤٢.

<sup>٤</sup> - Picod (Y.) L'obligation de Coupération dans l'exécution du contrat, J. C. p. ١٩٨٨. N. ٦. ٣٣١٨. No. ١٠، ١٢.

<sup>٥</sup> - راجع د. محمد عبد الغفار البيونى، المرجع السابق، ص ١٥٨. وقارب د. أنور أحمد الفزيع، المرجع السابق، ص ١١١ وما بعدها.

<sup>٦</sup> - Picod (Y.) Le devoir de Loyauté, op. cit., p. ١٤٠.

وراجع د. أنور أحمد الفزيع، المرجع السابق، ص ١١٢.

مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية بكلية الحقوق، جامعة الاسكندرية العدد الاول ٢٠١٦

فامتناع العامل عن تنفيذ التعديل غير الجوهرى من شأنه أنه يمنع تحقيق مصلحة المشروع التي كان يبتغيها صاحب العمل من التعديل، فضلاً عن إلحاق الضرر بالمشروع، مما يشكل خطأ جسيماً من العامل لإخلاله بالتزاماته العقدية<sup>١</sup>.

كما أن مبدأ حسن النية وما يقتضيه من الالتزام بالتعاون والولاء في تنفيذ الالتزامات العقدية، يوجب استبعاد كل الخلافات بين العامل وصاحب العمل، حتى يمكن للعامل أن يتمتع بثقة صاحب العمل، والتي تعد ركيزة أساسية في علاقة كل منهما بالآخر، وإن فقد هذه الثقة في العامل من شأنه أن يكون مبرراً لإنهاء عقد العمل<sup>٢</sup>. وإن امتناع العامل عن تنفيذ التعديل غير الجوهرى من شأنه أن يثير خلافات بين العامل وصاحب العمل، لعدم وجود مبرر أو مصلحة للعامل في الامتناع عن تنفيذ التعديل. فضلاً عما يترتب على ذلك من ضرر للمشروع، وذلك من شأنه أن يفقد صاحب العمل ثقته في العامل، لارتكابه هذا الخطأ الجسيم في الامتناع عن تنفيذ التعديل<sup>٣</sup>.

وعلى ذلك فإن مبدأ حسن النية في تنفيذ العقود يتطلب من العامل الولاء والإخلاص والتعاون في تنفيذ عقد العمل، ومن ثم يعد أساساً لسلطة صاحب العمل في إجراء التعديل غير الجوهرى، وهو التزام عقدي، ويكون إخلال العامل به مصدراً للمسئولية العقدية<sup>٤</sup>.

<sup>١</sup> - Morand (M.) A. Propos de La modification du contrat de Travail. Dr. Soc. ١٩٩٣. N. ٢. P. ١٤٩.

وراجع د. محمد عبد الغفار البسيوني، المرجع السابق، ص ١٥٨. د. أنور أحمد الفزيع، المرجع السابق، نفس الموضوع.

<sup>٢</sup> - Picod (Y.), L'obligation de Coupération, o p. cit., No. ٣٠.

وقارب د. أنور أحمد الفزيع، المرجع السابق، ص ١١-١٢.

<sup>٣</sup> - راجع د. أحمد أنور الفزيع، المرجع السابق، ص ١٢. د. محمد عبد الغفار البسيوني، المرجع السابق، ص ١٥٩.

د. عبد العزيز المرسي حمود، المرجع السابق، ص ٤٣.

<sup>٤</sup> - د. عبد المنعم البدرأوى، المرجع السابق، ص ٣٩٧. وقارب د. رمزي فريد مبروك، المرجع السابق، ص ٣٣٤ وما بعدها.

مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية بكلية الحقوق، جامعة الاسكندرية العدد الاول ٢٠١٦

**ج: نصوص القانون:** تجد سلطة صاحب العمل في التعديل غير الجوهري لعقد العمل أساساً لها ايضاً في نصوص قانون العمل، حيث نصت المادة رقم ٧٦ من قانون العمل الحالي رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، على أنه "لا يجوز لصاحب العمل أن يخرج على الشروط المتفق عليها في عقد العمل الفردي أو اتفاقية العمل الجماعية، أو أن يكلف العامل بعمل غير متفق عليه إلا إذا دعت الضرورة إلى ذلك منعاً لوقوع حادث أو لإصلاح ما نشأ عنه أو في حالة القوة القاهرة، على أن يكون ذلك بصفة مؤقتة، وله أن يكلف العامل بعمل غير المتفق عليه إذا كان لا يختلف عنه اختلافاً جوهرياً بشرط عدم المساس بحقوق العامل.

ومع ذلك يجوز لصاحب العمل تدريب العامل وتأهيله للقيام بعمل مختلف يتماشى مع التطور التقني في المنشأة".<sup>١</sup>

وهذا النص ان كان قد قرر أصلاً عامّاً وفقاً للظاهر بعدم جواز انفراد صاحب العمل بإجراء أى تعديل جوهري أو غير جوهري احتراماً للأصل العام للقوة الملزمة للعقد، إلا أنه في ذات الوقت أجاز لصاحب العمل الحق في إجراء تعديل غير جوهري حيث يجوز له وفقاً لهذا النص أن يكلف العامل بعمل غير المتفق عليه إذا كان لا يختلف عنه اختلافاً جوهرياً وبشرط عدم المساس بحقوق العامل.

وعلى ذلك فإن هذا النص يشكل أساساً قانونياً لسلطة أو لحق صاحب العمل في التعديل غير الجوهري لعقد العمل، ولعل من النصوص القانونية الداعمة لهذا الأساس ايضاً ما ورد في نص المادة رقم ٥٦ من قانون العمل الحالي رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ والتي تنظم واجبات العامل، حيث من ضمن هذه الواجبات نجد التزام العامل بأن ينفذ أوامر وتعليمات صاحب العمل الخاصة بتنفيذ الواجبات التي تدخل في نطاق العمل المنوط به، وأن يحترم رؤسائه وزملاءه في العمل، و ان يتعاون معهم بما يحقق مصلحة المنشأة التي يعمل بها، فهذه الواجبات توضح أيضاً السلطة

<sup>١</sup> - حيث كان المشرع قد قرر ذات المضمون في نص المادة رقم ٥٤ من قانون العمل المصري السابق رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١، وكذلك مضمون نص المادة ٥٧ من قانون العمل السابق على الأخير، على أن لرب العمل أن يكلف العامل بعمل غير المتفق عليه إذا كان لا يختلف عنه اختلافاً جوهرياً.  
مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية بكلية الحقوق، جامعة الاسكندرية العدد الاول ٢٠١٦

التنظيمية لصاحب العمل ومن ثم تأسيس سلطته في التعديل غير الجوهري لعقد العمل<sup>١</sup>.

وإن كان ظاهر نص المادة ٦٧ سالف الذكر يفيد بأنه يجيز لصاحب العمل أن يكلف العامل بنوع آخر من العمل الغير مختلف جوهرياً عن الأول بإعتباره عنصراً وحيداً فقط محلاً للتعديل، إلا أنه في حقيقة قصد المشرع يكون المبدأ العام هو جواز انفراد صاحب العمل بالتعديل غير الجوهري لكافة عناصر عقد العمل الأخرى وليس عنصر نوع العمل وحده، فيدخل في إطار ذلك تعديل مكان وزمان العمل وغيرها<sup>٢</sup>.

ومن الجدير بالذكر ان الرأي الراجح في الفقه يذهب إلى أن لصاحب العمل أيضاً سلطة التعديل غير الجوهري لعناصر عقد العمل الخاضع للقانون المدني وليس فقط الخاضع لأحكام قانون العمل وذلك استناداً للنص سالف الذكر بإعتباره النص المنظم لمسألة التعديل عامة. واستناداً إلى ما لصاحب العمل من سلطة الإدارة والإشراف على عمل العامل<sup>٣</sup>.

## الفرع الثاني

### أحكام ممارسة الحق في التعديل غير الجوهري

**تمهيد:** إذا كان لصاحب العمل الحق في الانفراد بالتعديل غير الجوهري لعقد العمل، إلا أن هذه السلطة أو هذا الحق له أحكام تنظم ممارسته وتوضح مقتضياته وهو ما يتم في إطار احترام روح القوة الملزمة للعقد سواء أكان عقد العمل محدد المدة أو غير محدد المدة، وهذا ما يتحقق به التنظيم الأمثل لإدارة و مصلحة

<sup>١</sup> - في حين أنه لم يجيز لصاحب العمل إجراء التعديل الجوهري لعقد العمل إلا إذا كانت هناك حالة ضرورة وقوة قاهرة أو حاجة التماسي مع التطور التقني في المنشأة ويجيز التعديل غير الجوهري لكافة عناصر عقد العمل وليس عنصر نوع العمل فقط. انظر نص المادة ٥٦ قانون عمل ١٢ لسنة ٢٠٠٣.

<sup>٢</sup> - قارب د. حسام الأهواني، المرجع السابق، ص ٤٥٢، وقارب د. محمد عبد الغفار البيونى، المرجع السابق، ص ١٥٩ وغيرها.

<sup>٣</sup> - د. رمزي فريد مبروك، المرجع السابق، ص ٣٢٢ وما بعدها. د. محمد لبيب شنب، المرجع السابق، ص ١٧٨، د. إسماعيل غانم، المرجع السابق، ص ١٤٢، د. عبد الناصر العطار، شرح أحكام قانون العمل، ١٩٨٩، فقرة ٢٠٧. مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية بكلية الحقوق، جامعة الإسكندرية العدد الاول ٢٠١٦.



مشروع. وذلك كله جعل البعض من الفقه يقول بان احترام التعديلات غير الجوهرية التي يعمد إلى إجرائها صاحب العمل أصبح واجب ضمن واجبات العامل على ما ورد في المادة ٥٦ الفقرات "أ،ب،ج" من قانون العمل الحالي<sup>١</sup>، وذلك متى تحققت ضوابط التعديل غير الجوهرية.

وفي إطار بيان الأحكام المنظمة لممارسة صاحب العمل لسلطة التعديل غير الجوهرية لعقد العمل، يلاحظ على القضاء الفرنسي تطوره في هذا الشأن، خاصة وأن القانون الفرنسي يخلو من نص مماثل لنص المادة ٧٦ من قانون العمل المصري الحالي رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣. حيث بين القضاء الفرنسي في اولى مراحل تطوره في هذا الشأن ضوابط التعديلات غير الجوهرية، وهي ما يصح إجراؤه بالإرادة المنفردة لصاحب العمل مباشرة لسلطته التنظيمية بغير أن ينعي عليه بمخالفة القوة الملزمة للعقد. غير أن بعض أحكامه جرت على حصر نطاق السلطة التنظيمية في إجراء التعديلات غير الجوهرية في نطاق العناصر غير الجوهرية للعقد<sup>٢</sup>.

حيث أن كل ما يعد عنصرًا جوهريًا لعقد العمل سواء وفقًا للمعيار الشخصي أو وفقًا للمعيار الموضوعي لا يصح أن يكون محلًا للتعديل "غير الجوهري" بالإرادة المنفردة من جانب صاحب العمل، أو من جانب العامل<sup>٣</sup>. ولكن حدث تطور بعد

١- حيث دعم ذلك بعض التطبيقات القضائية منها الطعن رقم ٣٢ ق لسنة ٥١ جلسة ١٩٨٦/٥/١٢ مجموعة الهواري، ج ٧، ص ٧٨، حيث ورد في الطعن أن "لصاحب العمل السلطة المطلقة في إدارة منشأته وتصنيف الوظائف على الوجه الذي يراه كفيلاً بتحقيق مصلحته"، وكذلك الطعن رقم ٧٩٢ لسنة ٤٦ ق في ١٧/٦/١٩٧٨ في الهواري، ج ٣، ص ١٠٩، أن "الرب العمل سلطة تنظيم منشأته واتخاذ ما يراه من الوسائل لإعادة تنظيمها، متى رأى من ظروف العمل ما يدعو إلى ذلك. وكذلك الطعن رقم ٨٠ لسنة ٤٤ ق جلسة ١٩٨٠/٥/٩، مجموعة الهواري، ج ٤، ص ٨٠ والطعن رقم ٥٧٢ لسنة ٥١ ق جلسة ١٩٨٧/١/٢١، مجموعة الهواري ج ٥، ص ٨٣. راجع د. همام محمد زهران، المرجع السابق، ص ٢٩٤-٢٩٥.

٢- حيث اعتبرت عناصر غير جوهرية مما يصح تعديلها بالإرادة المنفردة لصاحب العمل مكان العمل، نوع العمل طالما لم يثبت اتجاه الإرادة المشتركة لطرفي عقد العمل إلى اعتبارها عناصر جوهرية للتعاقد وقت التعاقد وليس وقت التعديل.

.Cass. Soc. ١١ déc. ١٩٨٠. Lamy. Soc. ١٩٩٢. No. ٢٨٠. P. ١٢٨

.Cass. Soc. ١٠ Juill. ١٩٨٦. Dr. Social ١٩٨٦. P. ٨٦٤

.Cass. Soc. ٢٣ Jonv., ١٩٨٥. D. ٨٥. I. R. ٤٥٤

٣- وكان القضاء الفرنسي في بداية تصديده لبيان ضوابط التعديل الانفرادي يعتبر الكشف عما يعتبر عنصرًا جوهريًا في تقدير المتعاقدين من عمده مسألة واقع يستقل بتقديرها قاضي الموضوع.

مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية بكلية الحقوق، جامعة الاسكندرية العدد الأول ٢٠١٦

ذلك في موقف القضا الفرنسي حيث وجهه النقد الى القضاء الفرنسي من قبل بعض الفقه بأنه ميز في شروط العقد بين ما يعد جوهرياً منها وما يعد ثانوي أو غير جوهرى وهي كلها شروط تحكمها فكرة أو مبدأ القوة الملزمة للعقد<sup>١</sup>. ولذلك ميز القضاء الفرنسي بين ما يعد داخل في إطار المضمون الاتفاقي لعقد العمل وبالتالي يحكمه قاعدة القوة الملزمة للعقد بحيث لا يجوز في كل ما يتصل به من عناصر أن يجرى عليه أي تغيير أو تعديل إلا باتفاق الطرفين وبين ما يمثل استدراراً على هذه القاعدة مبرراً بالسلطة التنظيمية لرب العمل ويكون لازماً لحسن إدارة المشروع ويكون له في إطارها ان يجرى ما يراه . بالإرادة المتفردة . من تغييرات لشروط وظروف العقد، وهي تمثل أوامر واجبة الطاعة من جانب العامل بالنظر لارتباطه برباط التبعية لصاحب العامل<sup>٢</sup>.

وقضت محكمة النقض الفرنسية على أن التمييز بين ما يعد تعديل جوهرى وتعديل غير جوهرى مسألة قانون يخضع القاضي بشأنها لرقابة محكمة النقض<sup>٣</sup>.

وفي ضوء ما تقدم من موقف للقضاء الفرنسي وتفسير نص المادة رقم ٧٦ من قانون العمل المصرى الحالي وعلى ما جرى عليه قضاء محكمة النقض المصرية في ظل قوانين العمل القديمة والحالي، يتضح أن ممارسة صاحب العمل لسلطته في

---

Cass. Soc. ٢١ Janv. ١٩٨٧. Lamy. Soc. ٩٢. No. ٢٧٨. P. ١٣٦. Cass. Soc. ١٢ Juil ١٩٨٩ -  
Cass. Soc. ٢١ mars. ١٩٩٠. Lamy, Soc. ١٩٩٢. N. ٢٨٤ Cass. Soc. Mars. ١٩٨٥. Bull. P. ١٤٧  
Dr. travail. ١٩٩٠, No. ٥. P. ١٩. Cass. Soc. Jull. ١٩٨٦. Dr. Soc. ١٩٨٦. P. ٨٦٤  
١- حيث التمييز بين التعديل فى العقد و التعديل او التغيير فى شروط وظروف العمل، انظر فى فرنسا :  
et s. Jean Pélissier, et autres ٧٩ Lurence Fin-Langer, fiches de droit der travail, op. cit., p  
op, cit. p٧٥٠ ets.

J. Pelissier Alain Sufiot, Amloine Jeammaud, Droit du Travail Frécis. , Dalloz éd ٢٠٠٤.  
P. ٤٧٧.

٢- د. همام محمد زهران، المرجع السابق، ص ٢٩٧-٢٩٨.

٣- Cass. Soc. ٢١ mars. ١٩٩٠. Dr. du Trav. ١٩٩٠. No. ٥. P. ٩-

J. Pélissier. Cass. Soc. ١٠ Juill. ٤٦ R.J.S. ٩٦. No. ٩٠٠-

Cass. Civ. ١٩ Nov. ١٩٨٧, Bull. Civ. No. ٦١١ et ٦٦٢.-<sup>٢</sup>

مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية بكلية الحقوق ،جامعة الاسكندرية العدد الاول ٢٠١٦

التعديل غير الجوهري لشروط وظروف أداء العمل تحكمها ثلاثة ضوابط مجتمعة هي:

- ألا يمس التعديل بحقوق العامل.
- أن تكون مصلحة العمل هي الدافع للتعديل.
- ألا يكون التعديل جوهرياً أو ألا يؤدي التغيير أو التعديل غير الجوهري إلى تعديل أو تغيير جوهري في عقد العمل.

أولاً: ألا يمس التعديل حقوق العامل: يتقيد صاحب العمل في ممارسته لسلطة التعديل غير الجوهري لعقد العمل بعدم الإضرار بالعامل، حيث يجب ألا يترتب على التعديل أية أضرار مادية أو أدبية أو جسمانية للعامل، حيث لا يجوز أن تتخذ الإجراءات التنظيمية بما قد تستدعيه من تعديلات غير جوهريّة في شروط وظروف أداء العمل وسيلة للإضرار بالعامل أو مهرياً لصاحب العمل من الالتزام بما تقرر للعامل من حقوق مكتسبة، ولقد بين المشرع المصري ذلك في قانون العمل الحالي حيث نص على هذا القيد في المادة رقم ٧٦، وكان قضاء النقض المصري من قبله قد استقر هذا القيد، وقضى بأنه يجب ألا يمس التعديل أجور العمال ومراكزهم الأدبية، حيث اعتبر القضاء أن المباشرة المشروعة للسلطة التنظيمية في إدارة المشروع، هي تلك التي تتم في إطار الالتزام بإحترام الحقوق المكتسبة للعامل التي تمثل التزاماً على صاحب العمل<sup>١</sup>.

<sup>١</sup> - حيث أن ما يحدث للعامل جراء التعديل يمس بموجبه المركز الأدبي للعامل بأن ينتقص منه أو يؤدي إلى المهانة أو الإساءة إليه غالباً ما يكون ذلك دليلاً على أن التغيير المزمع، إنما هو تغيير جوهري للمركز الوظيفي. وتطبيقاً لذلك كان موقف محكمة النقض المصرية حيث الطعن رقم ١٤٣ لسنة ٢٩ جلسة ١٩٦٧/٣/١٥ مجموعة المكتب الفني السنة ١٨، المجموعة ٢، صفحة ٦٦٦، وقصت بأن "وبما أن لرب العمل سلطة تنظيم منشأته واتخاذ ما يراه من الوسائل لإعادة تنظيمها فإنه يسعه ويكون له تعديل الأوضاع المادية لمختلف الخدمات التي تؤديها وإعادة توزيعها على عماله ومستخدميه وتحديد اختصاص كل منهم بما يتفق مع صلاحيته وكفائته ومؤهلاته، طالما أنه لا يمس أجورهم ومراكزهم الأدبية. وكان نص المادة رقم ٥٤ من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ ينص على هذا القيد أيضاً، حيث أجازت التعديل غير الجوهري، حيث يجوز لصاحب العمل أن يكلف العامل بعمل غير المتفق عليه إذا كان هذا العمل لا يختلف عن عمله الأصلي اختلافاً جوهرياً، بشرط عدم المساس بحقوقه المادية". قارب في ذلك، د. همام محمد زهران، المرجع السابق، ص ٣٢١-٣٢٢.

مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية بكلية الحقوق، جامعة الإسكندرية العدد الاول ٢٠١٦

وعن الضرر المادي أي المساس بالحقوق المادية للعامل نجد أن الفقه والقضاء متفق على أن تغيير نوع العمل تغييراً غير جوهرياً لا يجوز أن يتخذ ذريعة للانقاص من حقوق العامل في الأجر وملحقاته الدائمة التي تعتبر جزء لا يتجزأ منه، أي يجب ألا يترتب على التعديل غير الجوهري لعقد العمل تخفيض لأجر العامل، وهو الأجر الأساسي الثابت وملحقات الأجر الدائمة والثابتة<sup>١</sup>.

ومع ذلك فنجد أن هناك خلاف في الفقه حول مدى اتصاف ملحقات الأجر غير الدائمة . التي ليس لها صفة الاستمرار والثبات . بوصف الحقوق المكتسبة للعامل، ومدى التزام صاحب العمل بعدم المساس بها أثناء ممارسته لسلطة التعديل غير الجوهري، مثال ذلك العمولة وحوافز البدلات التي تصرف لقاء طاقة يبذلها العامل أو مخاطر يتعرض لها في أداء عمله<sup>٢</sup>.

فيذهب جانب أول من الفقه إلى أنه لا يجوز أن يمس التعديل غير الجوهري بعناصر الأجر غير الثابتة حيث لا يجوز نقل العامل من عمل مقرر له عمولة إلى عمل ليس له عمولة أو من عمل يتقاضى فيه بدل طبيعة عمل إلى عمل آخر لا يستوجب هذا البدل.

بينما يذهب جانب ثاني إلى القول بأن اشتراط عدم المساس بالحقوق المادية للعامل كقيد على ما يجريه صاحب العمل من التعديل غير الجوهري يقتصر على عناصر الأجر الثابتة، بحيث لا يشكل قيداً على التعديل ما يرد على عناصر الأجر غير الثابتة أي يخرج من هذا القيد الملحقات غير الدائمة للأجر ويدعم هذا الاتجاه رأيه بأن رأيه هو ما استقر عليه قضاء النقض المصري في ظل العمل بقانون العمل الموحد رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ . وقانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١، وهو ما استقر

<sup>١</sup> - حيث قضت محكمة النقض المصرية بأنه "يقصد بالأجر العادي ما يتقاضاه العامل من أجر عن ساعات العمل الأصلية بما فيها علاوة غلاء المعيشة". نقض مدني ٤١٩ لسنة ٤٩ ق في ١٢/٢٣/١٩٦٤، الهوارى، ج ١، ص ١٧٥. وراجع كذلك د. همام محمد زهران، المرجع السابق، ص ٣٢٢.

Cass. Soc. 1er déc. ١٩٨٢. Juri-Social ١٩٨٣. F. ١٧-

Cass. Soc. ١٩ Juin ١٩٨٥, J. C. P. ١٩٨٦, éd. E. P. ١١٦-

<sup>٢</sup> - راجع في شأن هذا الخلاف د. همام محمد زهران، المرجع السابق، ص ٣٢٢ وما بعدها.

مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية بكلية الحقوق، جامعة الإسكندرية العدد الأول ٢٠١٦

عليه أيضاً قضاء النقض الفرنسي بما يجعله ينطبق أيضاً في ظل قانون العمل المصري الحالي للتمائل في الحكم<sup>١</sup>.

ونؤيد وبحق جانب من الفقه يرى أن ملحقات الأجر غير الدائمة، لا تمثل قيدياً على سلطة صاحب العمل في التعديل غير الجوهرية، ولكن إذا كانت هي الدافع إلى التعاقد فإنها تعد من العناصر الجوهرية في عقد العمل وما يصيبها بذلك من تعديل فهو تعديل جوهري يخضع أيضاً لضوابط ممارسة صاحب العمل لسلطته في التعديل الجوهري لعقد العمل<sup>٢</sup>.

كما يجب ألا يترتب على هذا التعديل ضرر أدبي للعامل أيضاً، إذ أن النقل إلى مركز أقل من الناحية الأدبية يعد تعديلاً جوهرياً لعقد العمل<sup>٣</sup>. و يعد ضرراً للعامل أيضاً تلك الأضرار الجسمانية أو الجهد والمشقة الزائدة، في العمل الجديد عنها في عمله السابق<sup>٤</sup>.

<sup>١</sup> - حيث يرى أن قضاء النقض استقر على هذا الأمر في أحكام نقض عديدة منها النقض رقم ٨٩٣ لسنة ٤٦ ق جلسة ١٩٨١/١٢/١٢. الهوارى، ج ٥، ص ٦٠، وكذلك النقض رقم ٢٠١ لسنة ٤٩ ق في ١٩٧٧/٢/٢٠ في الهوارى، ج ٢، ص ٨٣، حيث سلمت بأن لصاحب العمل بموجب سلطته التنظيمية أن يعزز الفرع بموظف آخر مع الطاعن ولو كان من شأن ذلك انتقاص نصيبه في العمولة. وكذلك في شأن حافز الإنتاج. نقض ٦٥٩ لسنة ٥٢ ق جلسة ١٩٨٧/٢/٢٢، الهوارى، ج ٧، ص ٧٢، ونقض رقم ١٣١٥ لسنة ٥٠ ق جلسة ١٩٨٦/٦/٢٣ الهوارى، ج ٧، ص ٧٤ وغيرها. راجع، همام محمد زهران، المرجع السابق، نفس الموضوع. Cass. Soc. ١٨ Juill ١٩٦٤، Bull. Civ. IV. P. ٥٢٣.

<sup>٢</sup> - ومن المستقر في قضاء النقض أن ما صرف للعامل خطأ ليس من شأنه أن يكسب العامل حقوقاً مكتسبة بحيث يكون لصاحب العمل من ناحية أن يسترد ما آداه له، ومن ناحية أخرى فإنها لا تشكل حقوق مكتسبة يتقيد صاحب العمل بعدم المساس بها فيما يجريه من تغييرات غير جوهرية، كما أن الاحتفاظ لبعض العمال بحقوق بالمخالفة للقانون لا يبرر التمسك بها على أسس من ناحية مبدأ المساواة. نقض رقم ٨٩٣ لسنة ٤٦ ق، جلسة ١٩٨١/١٢/١٢، الهوارى ج، ص ٦٠. "و الطعن رقم ٧٧٠ س ٤٥ ق في ١٩٨١/١١/٢٢. الهوارى، ج ٥، ص ٥٩. د. همام محمد زهران، المرجع السابق، ص ٣٢٣.

<sup>٣</sup> - Cass. Soc. ٦ Janv. ١٩٨٢. In Lamy Soc. ١٩٩٢. No. ٢٧٤-

<sup>٤</sup> - حيث أن التغيير غير الجوهري هو الذي يكون إلى مركز مساوٍ من حيث المزايا والملاءمة، أما إذا كان النقل إلى مركز أقل من الناحية المادية أو الأدبية، فإن ذلك يرتب ضرراً للعامل، مما يعد ذلك التعديل جوهرياً. ويجب أن يؤخذ في الاعتبار عند تقدير مدى الملاءمة للأوضاع المستقبلية للعامل في كل من عمله السابقة وعمله الجديد. راجع د. إسماعيل غانم، قانون العمل، المرجع السابق، ص ٢٤٦، د. حمدي عبد الرحمن، المرجع السابق، ص ١٥١، د. حسام الدين الهوارى، المرجع السابق، ص ٤٥٩.

<sup>٥</sup> - د. محمد عبد الغفار البيسوتي، المرجع السابق، ص ١٧٢.

مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية بكلية الحقوق، جامعة الإسكندرية العدد الأول ٢٠١٦

**ثانياً :- أن تكون مصلحة العمل هي الدافع إلى التعديل:** إذا كانت سلطة صاحب العمل في إجراء التعديل غير الجوهرية لشروط وظروف أداء العمل تعد في الأساس من مقتضيات حسن إدارة العمل في المشروع وتنظيمه، فإن مشروعيتها بصرف النظر عن صورتها . كالتغيير في نوع أو زمان أو مكان العمل، أو دواعيها . مثل تعزيز أحد فروع المشروع بموظف أو أكثر نقلاً عن فرع آخر استجابة لزيادة العبء في هذا الفرع أو نقل موظف قديم إلى فرع حديث لنقل خبرته للموظفين الجدد أو تغيير مواعيد العمل استجابة لظروف الطلب على الخدمة أو السلعة التي يقدمها المشروع وغيرها . تكون رهناً بأن تتم مباشرتها وفقاً لما تقتضيه مصلحة العمل من مبرأة من التعسف وسوء القصد. وهو ما يمكن تأسيسه على القاعدة العامة في عدم جواز التعسف في استعمال الحقوق<sup>1</sup>.

وعلى ذلك فإنه يلزم للقول بمشروعية ممارسة صاحب العمل لسلطته في التعديل غير الجوهرية أن تكون مصلحة العمل هي الدافع إلى هذا التعديل. و مع ذلك يقع عبء إثبات تعسف صاحب العمل و من ثم انتفاء مصلحة العمل كدافع للتعديل . أي سوء نية صاحب العمل . وقصده الإضرار بالعامل من خلال التعديل غير الجوهرية على عاتق العامل<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> - حيث ما ورد في نص المادة رقم ٥ من القانون المدني من حالات يكون استعمال الحق فيها غير مشروع، المادة ٤ حيث التعسف في استعمال الحق. د. همام محمد زهران، المرجع السابق، ص ٣٢٠.

<sup>2</sup> - حيث قضت محكمة النقض بأنه "لا يجوز النعي عليه من العامل، ولو أدى التعديل إلى نقص العمولة، ما دام هذا الإجراء غير مشوب بالتعسف وسوء القصد". طعن رقم ٥٩ لسنة ٤٧ ق في ١٤/٣/١٩٨٢، الهوارى، ج ٥، ص ٥٥، وكذلك عدم جواز النعي على الحكم حيث قضت "..... واقتضت ذلك مصلحة العمل". طعن ٣٢ لسنة ٥١ ق في ١٢/٥/١٩٨٦، الهوارى، ج ٧، ص ٧٨، طعن ١٣٠ لسنة ٥٥ ق جلسة ١٢/٢٢/١٩٨٦، الهوارى، ج ٧، ص ٧٨.

ويكون التعديل غير مشروع حتى ولو كان مؤسس على شرط اتفاهي يعترف لصاحب العمل بحرية إجراء النقل المكناني، متى لم تكن دوافعه من مباشرته مصلحة العمل. راجع في ذلك نقض فرنسي.

Cass. Soc. ٢٨ avril ١٩٨٨. In Lamy Social ١٩٩٢. No. ٢٧٣. Cass. Soc. ٢٦ Juin ١٩٨٥. in - Lamy. Soc. ١٩٩٢. No. ٢٨٨.

نقض مصري رقم ٣٣٢٩٥ لسنة ٦٠ ق في ١٠/٢/١٩٩٣ مجلة ندى القضاء، السنة ٢٧، ص ٧٨٩ حيث قضت بأن "نقل العامل شرط أن يكون لمصلحة العمل مبرراً من التعسف وسوء القصد". ونقض فرنسي.

Cass. Soc. ٢١ Juill. ١٩٨٦. Dr. Soc. ١٩٨٦. P. ٨٦٥.

Cass. Soc. ٩ mai, ١٩٩١. J. C. p. ١٩٩١. éd. R. II ١٢٦.

مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية بكلية الحقوق، جامعة الاسكندرية العدد الاول ٢٠١٦

**ثالثاً :- ألا يكون التعديل جوهرياً:** إذا كان المشرع المصري قد ذكر في نص المادة رقم ٧٦ من قانون العمل التعديل في نوع العمل كشرط من شروط عقد العمل، إلا أن ما أورده المشرع يعد مثال وليس حصر لمحل التعديل غير الجوهرى حيث يعمم الحكم على جميع شروط وظروف العمل ولا يقتصر على نوع العمل فقط.

ولذلك فإن صاحب العمل حينما يمارس سلطته في الافراد بتعديل عقد العمل تعديلاً غير جوهرى مقيداً بالألا يؤدي تعديله هذا إلى تعديل جوهرى للعقد، ويتولى القاضى تحديد طبيعة التعديل، وعلى ذلك نتناول تطبيقات قضائية لما يعد تعديل غير جوهرى وما يعد تعديل جوهرى لعقد العمل.

في شأن تطبيقات التعديل غير الجوهرى لنوع العمل يلاحظ أن تقدير طبيعة التعديل هذه تقتضى من القاضى أن يقارن نوع العمل الجديد بالعمل السابق على التعديل وفقاً لما تم تحديده في الاتفاق، وعند عدم وجود اتفاق محدد لنوع العمل تكون المرجعية في المقارنة بنوع العمل الذي أسند للعامل القيام به وقت إبرام عقد العمل بغير اعتراض منه، قبل التعديل، حيث لا يمكن قبول القول بأن عدم التحديد الاتفاقي لنوع العمل يفيد القبول الضمنى لكل صور التعديل ولو كان جوهرياً. ذلك أن سلطة صاحب العمل في تعديله تتقيد بما ورد في نص المادة ٧٦ من قانون العمل من ضرورة أن يكون التعديل غير جوهرياً<sup>٢</sup>.

<sup>١</sup> - هذا وقد كان القضاء الفرنسى يتولى بمقتضى سلطته الموضوعية والتقديرية تحديد طبيعة التعديل بين ما إذا كان جوهرى أو غير جوهرى، ولكن حديثاً أصبح يخضع لرقابة محكمة النقض في هذا الشأن حيث اعتبار تحديد هذه الطبيعة مسألة قانونية. د. همام محمد زهران، المرجع السابق، ص ٢٩٩. وراجع  
Cass. Soc. ٦ Juin. ١٩٩٠ in Lamy Soc. éd. ١٩٩٢. No. ٢٨٠. P. ١٢٨-  
Cass. Soc. ١٩ Nov. ١٩٨٧. Bull. Civ. No. ٦٦١ et ٦٦٢-  
Cass. Soc. ٣ mars. ١٩٩٨. R. J. S. ١٩٩٨. No. ٤١٧-

<sup>٢</sup> - حيث قضت المحكمة النقض في الطعن رقم ٢٦٤ لسنة ٣٢ قضائية بجلسة ١٩٦٧/٧/٢٤ الهوارى، ج ١، ص ١٩٧ "رغم أنه كمهندس قبل العمل في خدمة الشركة لمدة سبع سنوات في الوظيفة التي تسندها إليه هذه الشركة ولم يحدد في الاتفاق نوع هذه الوظيفة. فإن رفضه للأمر الصادر بنقله من وظيفته التي عين فيها كرئيس لقسم السحب والبرم لمصنع الغزل إلى وظيفة مساعد المندوب الفنى بالمخازن، يكون مقبولاً. ذلك أن نوع العمل بموجب العقد المشار إليه يعتبر غير محدد اتفاقاً ويتعين لتحديده وفقاً لما تقتضى به م ٢/٦٨٢ مدنى، أن يرجع إلى عمل المثل ثم إلى عرف الجهة فإن لم يوجد تولى القاضى هذا التحديد وفقاً لمقتضيات العدالة. فضلاً عن أن الشركة لم تبين مقتضيات مصلحة العمل في إجراء النقل. د. همام محمد زهران، المرجع السابق، ص ٢٩٩.

مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية بكلية الحقوق، جامعة الاسكندرية العدد الاول ٢٠١٦

ويستخلص بعض الفقه من أحكام القضاء المختلفة في هذا الشأن معيار تطبيقي للتمييز بين التعديل الجوهرى وغير الجوهرى لنوع العمل مفاده أنه كلما روعي الربط الوثيق لدى توصيف الوظيفة بين صلاحياتها . المحددة بدقة . وبين المؤهل والتخصص المهني الدقيق والإمكانات الفنية والمهنية وخبرة القائم على أدائها، كلما كان نطاق التغيير غير الجوهرى المتاح ضيقاً، وكان التغيير والتعديل فيها . عادة . بمثابة تعديل جوهرى غير مشروع<sup>١</sup>.

وبالعكس كلما كان الارتباط ضعيفاً بين وصف الوظيفة وصلاحياتها من جهة وتخصص القائم على أدائها من جهة أخرى وكلما صيغت صلاحيتها الوظيفية ومسئولياتها بطريقة مرنة كلما كان نطاق التعديل غير الجوهرى أكثر رحابة<sup>٢</sup>.

وقد قضى استناداً إلى ما بين الوظائف من تغاير واختلاف في طبيعة الصلاحيات والمسئوليات وفي ذات الوقت لاختلاف المؤهلات والتخصص المتطلب في كل منهما، إلى أنه يعد تعديلاً جوهرياً، رغم احتفاظه بذات وظيفته، تكليف عمال الماكينات وهم من الفنيين بالقيام بتنظيف مكان العمل، ادعاء بأن ذلك يدخل ضمن اختصاصهم في الحفاظ على الماكينات وصيانتها للفارق بين الاعتناء بالماكينات وصيانتها وبين غسيل الأرضية التي تقوم عليها<sup>٣</sup>.

١- د. همام محمد زهران، المرجع السابق، ص ٣٠٠.  
٢- حيث لا يجوز الحسم بطبيعة التعديل غير الجوهرى من مجرد تساوي الوظائف في المزايا أو حتى رجحان الثانية على الأولى متى كان بينهما اختلاف في مضمون الصلاحيات الأساسية. وهذا ما أكدته محكمة النقض المصرية في حكمها الصادر في ١٩٨٠/٣/١. حيث اعتبرت تعديلاً جوهرياً نقل العامل من وظيفته صحفى خارجى إلى إدارة الإعلانات رغم عدم تغيير أجره، لما بين العاملين من اختلاف جوهرى بالنظر لأن العمل في نطاق الإعلانات ليس عملاً صحفياً على ما ظهر من شهادة نقابة الصحفيين. طعن رقم ٩٤٥ السنة ٤٤ ق، جلسة ١٩٨٠/٣/١. الهوارى، ج ٥، ص ٨٤. ويقابل ذلك في فرنسا.

Lyon ٨ oct. ١٩٨١ D. ١٩٨٣. P. ٧٧. Soc. ١٢ mai ١٩٧٦ Bull. Civ. ٧٦. P. ٢٢٣.  
٣- قضى في فرنسا بأنه يعد تعديلاً جوهرياً تكليف عاملة اختزال إضافة إلى عملها بنظافة المكتب في فترة عدم فراغ عاملة النظافة، بالنظر لأن أعمال النظافة مما يخرج كلية عن اختصاصات وصلاحيات الوظيفة الأساسية ويدخل ضمن اختصاصات وظيفية ذات مركز أدنى في السلم الوظيفى. راجع فى مصر حكم محكمة القاهرة، في ١٩٥٦/٣/١٧، مشار إليه لدى د. همام محمد زهران، هامش ١ ص ٣٠١. وفى فرنسا Soc. ١٥ déc. ١٩٨٢، in Juri-social ١٩٨٣. F. ١٤  
مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية بكلية الحقوق، جامعة الاسكندرية العدد الاول ٢٠١٦



وفي المقابل اعتبر تعديلاً غير جوهرياً ما فرضته متطلبات نمو المشروع واتساع نشاطه من إعادة تنظيم الهيكل الهرمي للوظائف، بحيث ترتب على إنشاء وظائف جديد زيادة في درجات السلم الوظيفي، أن العامل أصبح مرئوساً من صاحب الوظيفة الجديدة، التي سبقت في الترتيب وظيفته وصلاحياتها ومسئولياته وأجره، بما لا يجوز معه أن يعتبر التعديل الجديد تعديلاً جوهرياً متضمناً تنزيراً لوظيفة العامل<sup>١</sup>.

وبالمثل قضى بأنه لا يعتبر تعديلاً جوهرياً، فقد الأمل في الترقى نتيجة شغل الوظيفة الشاغرة الأعلى في التدرج بموظف آخر<sup>٢</sup>.

وفي شأن تطبيقات طبيعة تعديل مكان العمل، فيجب بداية أن نتحرى عما إذا كانت الإرادة قد اتجهت لحرية صاحب العمل في تغيير مكان العمل " شرط المرونة الجغرافية" أو كان هناك رضاء معاصر صريح أو ضمني بتغيير هذا المكان، حيث يجب أن يقتصر التغيير فيه على النقل المكاني، فلا يتضمن تنزير العامل إلى مركز أقل من المركز الذي كان يشغله، ومن تطبيقات ذلك نقل الطبيب الأول في رأس غارب إلى طبيب عادي. بمستشفى السويس<sup>٣</sup>.

وقد قضت محكمة النقض الفرنسية في بعض أحكامها بأن مكان العمل يعد من العناصر الجوهرية التي يمتنع على صاحب العمل تعديلها<sup>٤</sup>.

١- ٤٤. Cah. Prud'h, ١٩٧٦, ١٩٧٥. Cass. Soc. ٢٢ oct. ١٩٧٥. "lamodification du contrat de travail et le changement des condition de travail" RJS ١٢/٩٦. p. ٧٩١.

٢- وقد قضى بأن نقل العامل إلى وظيفة أخرى ماثلة لوظيفته السابقة في وصفها مع احتفاظه بذات مرتبته في السلم الوظيفي وأجره، بدافع مقتضيات إعادة تنظيم وتوزيع العمالة بين مختلف الوظائف والمنشآت مما يدخل في إطار سلطة صاحب العمل التنظيمية بما لا يمثل تعديلاً جوهرياً. د. همام محمد زهران، المرجع السابق، ص ٣٠٣.

٣- ١٤١- Brull. Civ. P. ١٩٨٢. Cass. Soc. ٢٢ mars. ١٩٨٦, Dr. Soc. ١٩٨٦, Cass. Soc. ٧ Juill. ١٩٨٦. ٨٦٣

٤- نقض مدني رقم ٤١٦ لسنة ٣١ قضائية، في ١٣/٤/١٩٧٥، مجموعة المكتب الفني، س ٢١، ج ٢، ص ٦٣٠.

P.Buziz et I.Goulet. "À Propos de la modification du lieu de travail et de la clause de mobilité" DS. ١/٢٠٠٥, P. ٦٣٤.

٤- هذا على الرغم من أن مكان العمل يعد في كثير من علاقات العمل - حسب الأصل - عنصر غير جوهري مثل علاقات العمل لدى شركات المقاولات والبنوك متعددة الفروع وغيرها.

مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية بكلية الحقوق، جامعة الاسكندرية العدد الاول ٢٠١٦

وقد قضى بأن التغيير بالنسبة لمكان العمل يكون جوهرياً إذا كان من شأنه زيادة أعباء العامل التي أخذتها نيتهما المشتركة في الاعتبار لدى تحديد مكان العمل عند إبرام العقد<sup>١</sup>.

وبالنسبة لزمن العمل فيجب أن نلاحظ بداية أن على القاضي أن يبحث فيما إذا كان العامل ارتضى صراحة أو ضمناً بشرط مسبق أو معاصر للتعديل، يقرر الحرية لصاحب العمل في إجراء التغيير الذي تقتضيه مصلحة العمل في زمن العمل<sup>٢</sup>، حيث أن ذلك يعد تغيير غير جوهري وفقاً لاتفاق المتعاقدين. وليس عملاً بمبدأ السلطة التنظيمية فقط.

هذا على الرغم من أن وقت العمل يعد من حيث الأصل من العناصر غير الجوهرية في العقد، ما لم ينص صراحة أو يستفاد ضمناً على ما يفيد بغير ذلك. فإذا كان قد أخذ في الاعتبار الظروف الاجتماعية أو العائلية للعامل عند تحديد وقت العمل، فإن ذلك يجعل من وقت العمل عنصراً جوهرياً ودافعاً إلى التعاقد، وخاصة إذا نص في العقد على عدم أحقية صاحب العمل في الانفراد بتعديل وقت العمل<sup>٣</sup>.

والمألوف في الواقع العلمي أن صاحب العمل غالباً يؤكد على سلطته التنظيمية في إجراء ما يراه مناسب من زمن العمل لتحقيق مصلحة المشروع، وذلك مثلاً من خلال النص في اللائحة الداخلية للمشروع على أن لصاحب العمل أن يحدد أيام

١- Cass. Soc. ٢٩ avril. ١٩٦٩. Cass. Soc. ٢٥ mars. ١٩٨٢. In Lamy. Soc. ٨٤. No. ٣٥٠, p. ١٤٩.

٢- ويستعان في تقدير ما اعتبر من الأعباء المعتادة التي قبل العامل تحملها بالمسافة بين المكانين، و زمن الانتقال وسهولة المواصلات المتاحة والوقت والجهد المبذولين والنفقة الزائدة.

Cass. Soc. ٢٢ mai ١٩٧٩. In Lamy. Soc. éd, ١٩٨٤. P. ١٥١, C. Paris. ٢١ mai. ١٩٨٦, in - Lyon ٨ oct. ٨١. D. ٨٢. P. ٧٧. Lamy ١٩٦٨. In Lamy Soc. ١٨٤, p. ٥١.

٣- B.Bossu, "la reduction du temps de travail et la modification du contrat" JCP soc. ٢/٥/٢٠٠٥, n ١٣٥٥.

٢- د. حسام الدين الأهواني، المرجع السابق، ص ١٩٤١، ص ٤٥٣ - ٤٥٤. د. محمد عبد الغفار البيونى، المرجع السابق، ص ١٧٤.

مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية بكلية الحقوق، جامعة الاسكندرية العدد الاول ٢٠١٦

العمل في الأسبوع وساعاته بما يتفق وطبيعة عمل المشروع والأهداف المنوط به تحقيقها، وهذا يمثل تعديلاً غير جوهري لزمان العمل.

والتغيير أو التعديل في زمن العمل قد يكون من خلال إعادة تنظيم مواعيد العمل بغير تغيير مدتها الإجمالية زيادة أو نقصاناً، وهذا يعتبر من مقتضيات السلطة التنظيمية لصاحب العمل، يباشرها طبقاً لحاجة العمل وظروف الإنتاج ويلتزم العامل بأداء عمله وفقاً له متى كان هذا التنظيم لا يتعارض مع القانون<sup>١</sup>. وليس في ذلك إلا تعديل غير جوهري لعقد العمل<sup>٢</sup>.

والتغيير في زمن العمل قد يتمثل في زيادة ساعات العمل أو بتخفيض ساعات العمل، حيث في شأن زيادة ساعات العمل باعتباره تغيير غير جوهري نجد ما قضت به محكمة النقض المصرية من أنه "إذا كان العمل قد جرى في المنشأة على تشغيل ساعات أقل من المحدد في القانون، ورأي صاحب المنشأة أن يزيد ساعات العمل اليومي إلى الحد الأقصى المعروف في القانون، ولم يمنعه من ذلك نص في عقد العمل، فلا يجوز إلزامه بالعودة إلى النظام السابق، وليس للعمال في هذه الحالة الحق في المطالبة بأجور إضافية عن الفرق بين عدد الساعات التي كان يجري عليها نظام العمل في المنشأة وتلك التي حددها القانون، إلا إذا كان قد نص على ذلك في عقد العمل أو كان العرف في المنشأة قد استقر على منحهم هذه الأجور

١- حيث تطبيقاً لمبدأ السلطة التنظيمية فلصاحب العمل أن يغير مواعيد بداية العمل أو نهاية العمل تقديمًا أو تأخيرًا بحسب مقتضيات مصلحة العمل. ومثل المحلات التجارية التي تكثر مواعيد عملها لتلحق بعمالها ممن يتوجهون في مواعيد مبكرة لمدارسهم أو مصانعهم أو بالعكس تلك التي تؤخر مواعيد بداية عملها وتؤخر في المقابل مواعيد نهايتها في المصايف التي يغلب على المترددين عليها الإمعان في السهر. وفي ذات السياق لصاحب العمل أن يعدل مواعيد العمل من صباحية إلى مسائية أو العكس بحسب مقتضيات مصلحة العمل. راجع د. همام محمد زهران، المرجع السابق، ص ٣٠٩. طعن رقم ٩٩ لسنة ٤٩ ق في ١٥/٤/١٩٨٠، الهوارى، ج ٤، ص ٨٩. حيث لصاحب العمل أن ينظم وقت اليومى. مع أن من واجبات العامل واجب المحافظة على مواعيد العمل. نص المادة رقم ٥٦ فقرة ج من قانون العمل.

٢- حيث يكون لصاحب العمل بموجب سلطته التنظيمية تعديل أو تغيير لفترات الراحة التي يجب أن تتخلل ساعات العمل بما لا يتعارض مع القانون، له تعديل العمل الأسبوعي مع ضرورة منح العامل راحة أسبوعية لا تقل عن ٢٤ ساعة كاملة بعد ٦ أيام عمل متصلة على الأكثر وذلك كله وفقاً لمقتضيات مصلحة العمل، وكذلك في شأن ساعات العمل الإضافية. راجع الطعن رقم ٩٩ لسنة ٤٩ ق، جلسة ١٥/٤/١٩٨٠، الهوارى، ج ٤، ص ٩١. طعن ٥٧٢ من ٥١، جلسة ٢١/١/١٩٨٧، الهوارى، ج ٧، ص ٩٦.

مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية بكلية الحقوق، جامعة الاسكندرية العدد الاول ٢٠١٦

الإضافية كمنحة مستوفية شروط العمومية و الاستمرار وثبات القيمة، بحيث صارت عرفاً مستقرّاً وأصبح العمال يعتبرونها جزءاً من الأجر لا تبرعاً. ولما كان الحكم المطعون فيه لم يثبت استيفاء هذه المبالغ للشروط المذكورة، فإنها تظل في حيز التبرع ولا تنقل إلى نطاق الالتزام<sup>١</sup>.

هذا في حين قضت محكمة النقض الفرنسية بأنه يعد تعديلاً جوهرياً وليس غير جوهري تعديل صاحب العمل لساعات العمل إذا كان من شأن زيادة ساعات العمل أن ينزع عن العامل بعض المزايا المقررة له، كما هو الحال في تكليف العامل المتمتع فيما سبق بأجره يومان مدفوعان الأجر كل أسبوع، بالحضور للعامل أحد هذين اليومين مرة كل أسبوعين<sup>٢</sup>.

وعن التغيير بتخفيض ساعات العمل نجد أن أوضح صور تخفيض ساعات العمل تلك التي يلجأ إليها صاحب العمل كتغيير غير جوهري مباشرة لسلطته التنظيمية، سلطته في تخفيض أو إلغاء ساعات العمل الإضافية بالنسبة لكل أو بعض العمال استجابة لانخفاض الطلب على ما يقدمه المشروع من منتجات أو خدمات أو بالنظر لاستغناؤه عن الساعات الإضافية نتيجة إدخال نظام الميكنة والأخذ بتكنولوجيا متقدمة<sup>٣</sup>.

١- راجع الطعنان ١٧٢، ١٨٣ لسنة ٤ ق جلسة ٦٩/٣/١٢ في الهوارى، ج ١، ص ١٧٣. كما أن قضاء النقض اعتبر أيضاً تغييراً غير جوهري في ساعات العمل بالزيادة وإعادة تنظيم صاحب العمل لساعات العمل بتكليف العمال المسيحين ببدء العمل في الثامنة صباحاً بدلاً من العاشرة صباحاً في يوم الأحد متى كانت مصلحة العمل تقتضى ذلك ولم يوجد نص مانع، حيث كان قد سمح لهم بذلك قبل التعديل. راجع في ذلك طعن رقم ٢٣٦ لسنة ٣٧ ق، جلسة ١٩٧٣/٥/٥، الهوارى ج ١، ص ١٧٦.

٢- علماً بأن سلطة صاحب العمل التنظيمية تنقيد بوجوب احترام الحد الأقصى المقرر قانوناً لساعات العمل بنص أمر يتصل بالنظام العام الاجتماعي الذي لا يجوز الاتفاق على ما يخالفه أو تعديله بإرادته المنفردة على عكس ما يتصل بالنظام العام الجماعي.

Cass. Soc. ١٩٨٨، p. ١٤٢، ٢ Juill. ٨٧، Dr. Soc.

٣- خاصة وأن الاتجاه إلى نظام الساعات الإضافية وفقاً للمادة ٨٥ من قانون العمل متروك للتقدير المبني لصاحب العمل الذي يسعى للحصول على موافقة الجهة الإدارية على متطلبات العمل الاستثنائية الداعية لتكليف العامل بساعات إضافية، بحيث يتفق ومصلحة العمل، ولذلك فله أيضاً تقدير توقف الحاجة إليها متى كانت ممارسته مجردة عن قصد الإساءة للعامل. وفي هذا الإطار قضت محكمة النقض المصرية بأن نعي العمال على القرار المطعون فيه بتقرير يوم الجمعة كراحة أسبوعية لجميع العمال، بعد أن درجوا لعدة سنوات على العمل طوال أيام الشهر بغير انقطاع بما مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية بكلية الحقوق، جامعة الإسكندرية العدد الأول ٢٠١٦

وعلى ذلك فإذا كان تخفيض ساعات العمل يدخل في إطار السلطة التنظيمية لصاحب العمل كما تبين لنا سابقاً إلا أنه كتعديل غير جوهري يجب ألا يخرج عن إطار هذه السلطة، بحيث لا يجوز أن يترتب عليه تخفيض لأجر العامل، وذلك لأن أجر العامل من العناصر الجوهرية في عقد العمل<sup>١</sup>.

## المطلب الثاني

### سلطة صاحب العمل في التعديل الجوهري

**تمهيد و تقسيم:** إذا كان لصاحب العمل أن ينفرد بالقيام بتعديلات جوهرية في عقد العمل، بما له من سلطة في القيام بها عندما يتوافر لها ما يبررها في حالاتها المختلفة، فإن الأمر الذي لا خلاف عليه أن هذه التعديلات لها مساس بحقوق العامل متى كانت مؤقتة. ونظراً لضرورة القيام بهذه التعديلات استجابة لمصلحة العمل الملحة، فإنه من الضروري أن تمارس هذه السلطة في ظل ضوابط معينة، تختلف عن الضوابط المتعلقة بالتعديل غير الجوهري<sup>٢</sup>. وفي ضوء ذلك نتناول في الفروع التالية بحث مسألتين الأولى تتعلق بحالات التعديل الجوهري والثانية تتعلق بضوابط ممارسة سلطة التعديل الجوهري.

## الفرع الأول

### حالات التعديل الجوهري

يكسبهم حقاً في ذلك. خاصة أن تقرير راحة أسبوعية مقتضاه نقص أيام العمل بالنسبة لهم، مما يؤدي إلى انخفاض أجورهم وقلقلة حياتهم التي رتبوا على أساس اشتغالهم في كل أيام الأسبوع على اعتبار أنه لما كان تحديد يوم الغلق الأسبوعي من سلطات صاحب العمل الذي يملك تنظيم وإدارة مشروعة على الوجه الكفيل بتحقيق مصلحة منشأته، يكون قرار هيئة التحكم الذي تبنى وجهة نظر العمال متعبئاً للنقض". راجع د. همام محمد زهران، المرجع السابق، ص ٣١٤، وانظر الطعن رقم ٥٧٧ س ٢٥ ق جلسة ١٩٦٠/١٢٢/٨، لهواري، ج ١، ص ١٧٨.

<sup>١</sup> - قارب د. محمد عبد الغفار البيسوني، المرجع السابق، ص ١٧٥، ١٧٦.

فإذا كان هناك شرط يعطي صاحب العمل الحق في تعديل مكان أو زمان العمل أو اختصاص العامل، فإنه يجب ألا يترتب على تنفيذ هذا الشرط بالنسبة لمكان و زمان العمل آثار سينية على حياة العامل، أو حياة أسرته، وألا يترتب على تنفيذ هذا الشرط بالنسبة لاختصاص العامل أن يسند إليه اختصاص جديد يبتعد كثيراً عن اختصاصه الأصلي.

<sup>٢</sup> - راجع د. محمد عبد الغفار البيسوني، المرجع السابق، ص ١٧٦.

مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية بكلية الحقوق، جامعة الاسكندرية العدد الاول ٢٠١٦

يمكن تقسيم حالات أو مبررات التعديل الجوهري لعقد العمل إلى ثلاثة حالات هي حالة تغيير الظروف الاقتصادية للمشروع، الحالة الثانية هي حالة الضرورة و القوة القاهرة التي يتعرض لها المشروع، والحالة الثالثة وهي حالة الأسباب الخاصة بالعامل. و نتناول كل ذلك في الغصن الاتية :

## الغصن الاول

### التعديل الجوهري لأسباب اقتصادية "التعديل الاقتصادي"

يقصد بالتعديل الاقتصادي أو التعديل الجوهري لأسباب اقتصادية ذلك التعديل الذي يرجع إلى سبب أو عدة أسباب ليست لها صلة بشخص العامل ولكنها ترجع إلى أسباب خاصة بظروف المشروع، سواء وجدت هذه الأسباب في ظروف عادية للمشروع أو في ظل ظروف غير عادية<sup>١</sup>. وقد اعتد المشرع المصري بالاسباب الاقتصادية خاصة في الظروف غير العادية للمنشأة كحالة من حالات التعديل غير الجوهري لشروط عقد العمل في المادة ٢٠١ من قانون العمل. وعليه نوضح فيما يلي صور التعديل الاقتصادي "الجوهري" في ظرفي المشروع العادية و غير العادية

أولاً: التعديل في الظروف العادية للمشروع: يعتبر مبرراً اقتصادياً للتعديل الجوهري لعقد العمل، رغبة صاحب العمل في إعادة تنظيم المشروع بما يحقق مصلحته وحسن سيره أو تغيير نظم العمل و وسائل الإنتاج فيه، بما يؤدي إلى

<sup>١</sup> - ومن الأمثلة لظروف المشروع، إعادة تنظيم المشروع بما يحقق مصلحة المشروع وحسن سيره أو تغيير نظم العمل ووسائل الإنتاج فيه بما يؤدي إلى تحديث وتطوير المشروع، وما يقتضي ذلك من إلغاء أو تغيير وظيفة العامل أو إجراء تعديل في عناصر أخرى من عناصر عقد العمل.

راجع د. محمد عبد الغفار البيهوتي، المرجع السابق، ص ٩٢، ١٩٥. Morand (M.), op. cit., p. ٩٢. و انظر في اثر التغيير الاقتصادي على عقد العمل و قانون العمل د.صلاح محمد احمد، القوة القاهرة و آثارها في قانون العمل، رسالة دكتوراة، كلية الحقوق، جامعة اسيوط، ١٩٩٥. د.حسن عبد الرحمن قدوس، إنهاء علاقات العمل لاسباب اقتصادية، مكتبة الجلاء بالمنصورة، مصر، دون تاريخ نشر. وفي فرنسا انظر :

Isabel Odoul-Asorey, La reconnaissance ou la modification conventionnelle d'une unité économique et sociale, Rev. trav. ٢٠١٤. ٢٧٦.p٢٧٦ ets. François Gaudu, L'impact des difficultés économiques de l'entreprise sur les « conditions de travail », Droit social ١٩٩١ p. ٣٠ ets.

مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية بكلية الحقوق، جامعة الاسكندرية العدد الاول ٢٠١٦

تحديث وتطوير المشروع وما يقتضيه ذلك من إلغاء أو تغيير وظيفة العامل أو إجراء تعديل في عناصر أخرى من عناصر عقد العمل<sup>١</sup>.

١- إعادة تنظيم المشروع أو العمل : استقر الفقه والقضاء على أن لصاحب العمل سلطة تنظيم وإعادة تنظيم العمل داخل مشروعته بما يحقق مصلحة العمل. فيكون له في سبيل تحقيق هذه المصلحة أن ينقل العامل من مهنة إلى أخرى أو من إدارة إلى أخرى أو من فرع إلى آخر ولو كان العمل الأخير والمركز الأخير أقل ماديًا أو أدنى معنويًا من العمل الذي كان يؤديه أو المركز الذي كان يشغله<sup>٢</sup>.

وقد استقر قضاء محكمة النقض المصرية على ذلك حيث قضت المحكمة بأن من سلطة صاحب العمل تنظيم منشأته، واتخاذ ما يراه من الوسائل لإعادة تنظيمها، متى رأى من ظروف العمل ما يدعو إلى ذلك. كما جاء بهذا القضاء أيضًا، إن لرب العمل أن ينقل العامل إلى مركز أقل ميزة أو ملاءمة من المركز الذي كان يشغله، متى اقتضت مصلحة العمل ذلك<sup>٣</sup>.

ومن الجدير بالذكر أنه يعتبر من قبيل إعادة تنظيم المشروع تغيير البنية التحتية للمشروع نتيجة لاندماجه في مشروع آخر، أو نقل نشاط المشروع إلى مكان آخر، أو التخصص في إنتاج معين. وقد يرى صاحب العمل إجراء بعض التعديلات على شروط العمل، لتتواءم مع التنظيم الجديد للعمل<sup>٤</sup>.

ويترتب على ما تقدم أنه متى كان للتعديل الذي يجريه صاحب العمل في هذا الحال له ما يبرره من مصلحة اقتصادية للمشروع تتمثل في إعادة تنظيمه، وبما

١- د. عبد العزيز المرسي حمود، المرجع السابق، ص ٥١. وقارب د. محمد عبد الغفار البيسوني، المرجع السابق، نفس الموضوع.

Morand (M.), op. cit., p. ٩٢.

٢- د. محمود جمال الدين زكي، المرجع السابق، ص ٥٧٥.

٣- طعن رقم ٥٧٧ لسنة ٤١ ق جلسة ١٩٧٧/١٢/١٠ لسنة ٤١ ق، الهوارى، ج ٣، ص ١٠٨، ق ٨٤، الصفحة رقم ٧٩٢ لسنة ٤٦ ق جلسة ١٨٧٨/٦/١٧، الهوارى، ج ٣، ق ٨٥، ص ١٠٩.

٤- Camerlynck (G. H.), le contrat de travail. ٢ed. dalloz, ١٩٨٢, p. ١٦٩.

مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية بكلية الحقوق، جامعة الاسكندرية العدد الاول ٢٠١٦

يحقق المصلحة العامة للمشروع من هذا الإجراء في النهاية، فإنه لا يحق للعامل أن يرفض هذا التعديل<sup>١</sup>، ذلك أن سلطة صاحب العمل غير قاصرة على موضوع العقد، بما يسمح له كرئيس للمشروع أن ينظم أقسامه، وأن يتخذ كل القرارات التي تحقق مصالحه، وأن يرفض العامل لذلك من شأنه أن يؤدي بصاحب العمل إلى القيام بإنهاء العقد<sup>٢</sup>.

٢- تغيير نظم العمل ووسائل الإنتاج: قد يقوم صاحب العمل بتغيير نظم العمل ووسائل الإنتاج بما يؤدي إلى تحديث وتطوير المشروع والإنتاج، وذلك بإتباع وسائل جديدة في الإنتاج، بما يواكب التطورات العلمية والفنية المتعلقة بنشاط المشروع<sup>٣</sup>.

وقد يتطلب ذلك توسيع دائرة نشاط المشروع، أو فتح فروع أخرى له في أماكن مختلفة، ذلك أن التطورات المختلفة في وسائل الإنتاج من شأنها أن تفرض على رب العمل مسايرتها، حتى لا يظل مشروعه متخلفاً عن غيره، بما يؤثر في النهاية على الإنتاج، والمنافسة في الأسواق<sup>٤</sup>.

وعلى ذلك فإنه نتيجة لاستحداث كل هذه الوسائل والنظم المختلفة، يتطلب الأمر تعديلات معينة في شروط العمل، وخاصة إسناد أعمال أخرى إلى العمال بعد إلغاء وظائفهم أو نقلهم إلى أماكن أخرى. وحيث أن العامل الذي يظل يعمل على آلات فنية بسيطة، لا يعقل أن يسند إليه العمل على آلة مستحدثة و أكثر تطوراً. ما

١- Isabel Odoul-Asorey, La reconnaissance ou la modification conventionnelle d'une unité économique et sociale , op,cit .p٢٧٦ ets . François Gaudu, L'impact des difficultés économiques de l'entreprise sur les « conditions de travail », op,cit .p. ٣٠ ets .

Camerlynck (G. H.) Encyclopedie Dalloz, op. cit., p. ٥٨. No.

٢ Isabel Odoul-Asorey, op,cit .p٢٧٦ ets . François Gaudu, op.cit , p. ٣٠ ets. Oillier (N. D.), le droit du travail ,collection U,Librairie Armand colin,Paris,١٩٧٢. p. ١١٩.

٣ Alexandre Fabre, Catala (N.) l'enterprise,Tome ٤, Dalloz, ١٩٨٠, p. ٣١٩. No. ٢٨٨.

٤ L'extension de l'obligation de reclassement préalable au licenciement pour motif économique , Rev. trav. ٢٠١٣. ٧٥٢,٧٥٢ets.

٥- د. محمد عبد الغفار البيسوني، المرجع السابق، ص ١٩٧.

مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية بكلية الحقوق، جامعة الاسكندرية العدد الاول ٢٠١٦



لم يكن مؤهلاً للعمل عليه. إذ يتطلب ذلك خبرات علمية أو عملية على درجة معينة، لا تتوافر في هذا العامل. على فرض عدم تأهيله. مما يتطلب نقله إلى عمل آخر يتواءم مع كفايته أو إنهاء عقده، أو ان يترتب على توسيع نشاط المشروع، وفتح فروع له، نقل العامل إلى هذه الأماكن الجديدة<sup>١</sup>.

وتعد هذه التطورات التي تحدث بالمشروع أسباب اقتصادية تجيز لصاحب العمل إجراء تعديل في عقد العمل كتغيير بعض الوظائف أو إلغائها، مثل إلغاء وظائف الحراس الليليين، واستبدالها بنظام للرقابة الآلية، فإذا لم يوافق العمال على الأعمال المسندة إليهم في المشروع والتي تتفق مع كفايتهم، فإنه يحق لصاحب العمل إنهاء عقودهم<sup>٢</sup>. وكذلك نقل العامل إلى مكان آخر نتيجة إدماج المشروع في مشروع آخر، أو فتح فروع جديدة له، أو تغيير في مواعيد العمل، أو تخفيض مدته<sup>٣</sup>.

وعلى ذلك إذا لم يوافق العامل على التعديل الجوهري لأسباب اقتصادية في الظروف العادية وفقاً لما تقدم، فإن لصاحب العمل أن ينهي عقد العمل بعد ذلك إنهاءً اقتصادياً، ذلك أن لصاحب العمل بسبب مثل هذه التطورات الاقتصادية التي تحدث بالمشروع إجراء إنهاء لعقد العمل، حيث لم تعد كفاية العامل المهنية تؤهله للعمل في ظل التطورات التي أدخلت على نظم العمل ووسائل الإنتاج، أو بسبب

<sup>١</sup> - المرجع السابق، ص ١٩٨.

<sup>٢</sup> - Cass. Crim., ١٤ mai, ١٩٨٥, ١٩ semaine Juridique, ٢٥ sep. ١٩٨٥, No. ٣٩ somm, de

Jurispudence, p. ٢٧٠.

<sup>٣</sup> - هذا في حين قضت محكمة النقض الفرنسية في حكم قديم لها على أحقية صاحب العمل في إنهاء عقود العمال الذين كانوا يشغلون الوظائف الملغاة إنهاء اقتصادياً دون إلزام عليه بإسناد وظائف أخرى إليهم تتلاءم مع كفايتهم المهنية. إلا أن هذه المحكمة قد ذهبت أخيراً إلى إلزام صاحب العمل بإعادة تأهيل العامل في أي من الوظائف الجديدة بعد إلغاء الوظيفة التي كان يشغلها. فإذا خالف صاحب العمل ذلك وقام بإنهاء عقد العمل عقب إلغاء وظيفته. فإن الإنهاء يعتبر غير مشروع لعدم وجود ما يبرره. انظر في شأن هذه الأحكام و التعليق عليها

Cass. Crim. ١٤ mai ١٩٨٥, J.C., p. ١٩٨٥, No. ٣٩ somm. P. ٢٧٠. Cass. Soc. ٢٥ Fevrier -

١٩٩٢, D. S. ١٩٩٢. N. ٣٢. P. ٣٩٠. Note. Defossez (M.). L'employeur tomu d' exécuter de

bonne loi le Contrat de Travail à Le devoir d'assurer l'adaptation de Salariés l'évolution  
Morand (M.), op. cit., p. ٩٦. de leurs emplois

مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية بكلية الحقوق، جامعة الاسكندرية العدد الاول ٢٠١٦

نقل المكان الأصلي للعمل<sup>١</sup>، وبالتالي فيجوز لصاحب العمل إجراء أو تعديل في العقد بدلاً من إنهائه.

**ثانياً: التعديل في الظروف غير العادية للمشروع:** يكون لصاحب العمل السلطة في التعديل الجوهري لشروط عقد العمل في الظروف الاقتصادية غير العادية للمشروع كالإزمات المالية و الكساد الاقتصادي و غيرها ،حيث يملك صاحب العمل في مثل هذه الظروف سلطة واسعة وهي سلطة إنهاء عقد العمل دون مسؤولية عليه ،فمن يملك الاكثر ،اي من يملك إنهاء عقد العمل ،يملك الاقل ،اي يملك تعديل عقد العمل<sup>٢</sup>.

و يتمثل الاساس التشريعي لسلطة صاحب العمل في التعديل الجوهري لعقد العمل لاسباب اقتصادية في نص المادة رقم ٢٠١ فقرة ١ من قانون العمل الحالي رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ حيث نصت على انه "مع عدم الاخلال بحكم المادة رقم ١٩٨ من هذا القانون ،و في الحالات التي يحق فيها لصاحب العمل إنهاء العقد لاسباب إقتصادية يجوز له بدلاً من استخدام هذا الحق أن يعدل من شروط العقد بصفة مؤقتة ،و له على الاخص ان يكلف العامل بعمل غير متفق عليه و لو كان يختلف عن عمله الاصلى ،كما أن له أن ينقص أجر العامل بما لا يقل عن الحد الأدنى للاجور" . وهذا التعديل محصور في حالات الانهاء لأسباب الاقتصادية و مقيد بقيد التأقيت ،وعدم النزول عن الحد الأدنى للاجور.

<sup>١</sup> حيث إن هناك إجراءات مرسومة أيضاً لإنهاء الاقتصادي، وكذلك للتعديل الجوهري في مثل هذه الظروف، انظر في الإنهاء الاقتصادي في مصر د. حسن عبد الرحمن قدوس، إنهاء علاقات العمل لأسباب اقتصادية، مكتبة الجلاء بالمنصورة، دون تاريخ نشر، ص ٣٨ وما بعدها. وفي فرنسا راجع في الإنهاء الاقتصادي:

Morand (M.), op. cit., p. ٩٨. Fabre Alexandre, L'extension de l'obligation de reclassement préalable au licenciement pour motif économique p ٧٥٢ ets.

<sup>٢</sup> - انظر في تفاصيل أكثر : د. حسن عبد الرحمن قدوس، إنهاء علاقات العمل لأسباب اقتصادية، مرجع سابق، ص ٣٨ وما بعدها.

Fabre Alexandre, L'extension de l'obligation de reclassement préalable au licenciement pour motif économique ,op,cit,p٧٥٢ ets. François Gaudu, L'impact des difficultés économiques de l'entreprise sur les « conditions de travail,op,cit,p ٣٠.ets. مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية بكلية الحقوق ،جامعة الاسكندرية العدد الاول ٢٠١٦

فقد يحدث للمشروع أزمات مالية أو اقتصادية صعبة تجبر صاحب العمل على إتخاذ إجراءات ضرورية لمواجهة هذه الظروف، وقد يضطر إلى تضيق دائرة نشاطه، أو إلى ضغط مصروفاته، فيكون له الحرية المطلقة في اختيار الوسائل التي تحقق ذلك، حتى ولو كانت الضائقة التي حلت به ترجع إلى سوء إدارته أو إهماله<sup>١</sup>.

وقد تتضمن هذه الوسائل انفراده بتعديل عقد العمل، فقد يتعرض المشروع لحالة من الكساد الاقتصادي، مما يضطر صاحب العمل إلى اتخاذ ما يراه ضرورياً للحفاظ على مشروعه، كأن يقوم بإلغاء وظيفة رئيس العمال، وأن يقترح عليه . بما في ذلك من إنهاء العقد . أن يحتفظ به كرئيس وريدة أو يعرض على العامل ان يحتفظ به مع تخفيض أجره أو تخفيض وظيفته إلى العمل نصف الوقت مع الأجر المقابل. فإذا لم يوافق العامل على تخفيض أجره في إطار من إعادة تنظيم المشروع والذي فرضته الحالة المالية الصعبة التي يمر بها، فإن قيام صاحب العمل بإنهاء عقده لا يعد عملاً تعسفياً بل له ما يبرره<sup>٢</sup>.

وعلى ذلك فإن الصعوبات الاقتصادية التي يتعرض لها المشروع، تحل صاحب العمل من التزاماته، مثل أزمة سنة ١٩٣٠ التي أدت بمحكمة النقض الفرنسية إلى أن أجازت في حالات معينة الأخذ في الاعتبار حالة القوة القاهرة الاقتصادية، حيث كانت قد قضت في ١٧ يونيو سنة ١٩٣٧ فيما يتعلق بإنهاء عقد أحد العمال أن هذا الإنهاء لم يكن تعسفياً، وذلك لأن المشروع الذي يعمل به كان قد أضطر لظروف معينة أن يعقد صفقة بثمن منخفض، وقد اقترح على عمال المشروع أن يعملوا بنصف الأجر المحدد في الاتفاقية الجماعية، إلا أن أحد العمال رفض ذلك

١ - د. محمد عبد الغفار البيسوني، المرجع السابق، ص ١٩٩.

PanayotoPaulos (M.), le control judiciaire du - Camerly Nck (G. H.), op. cit., p. ١٨٤.  
licenciement dont le droit des pays membres de la communauté économique européenne  
et celui de la grèce. Librairie general de dr. et de juris ١٩٦٩, p. ٢٧٢.  
مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية بكلية الحقوق، جامعة الاسكندرية العدد الاول ٢٠١٦

مما اضطر صاحب العمل إلى إنهاء عقده<sup>١</sup>. وقد عبر المشرع المصري عن ذلك في نصوص قانون العمل الحالي المواد من رقم ١٩٨ الى ٢٠١.

وعلى ذلك فإن الصعوبات الاقتصادية تجعل لصاحب العمل الحق في أن يعدل شروط عقد العمل، وفي حالة عدم موافقة العامل على التعديل فلن يكون أمام صاحب العمل إلا أحد الحلين: إما العدول عن نيته في إجراء التعديل، أو إنهاء العقد، ذلك أن الصعوبات التي يمر بها المشروع من شأنها أن تعطى مبرراً حقيقياً وهاماً للإلغاء، وأن هذا الحق في الانهاء قد قدم الوسيلة التي تجيز لصاحب العمل أن يفرض التعديل الجوهري لشروط العقد<sup>٢</sup>.

وعن تطبيقات القضاء المصري في هذا الشأن نجد حكم محكمة النقض بأن "صاحب العمل قانوناً السلطنة في تنظيم المنشأة باعتباره أنه هو المالك لها، والمسئول عن إدارتها ولا معقب على تقديره. إذا رأى لأزمة اقتصادية ظهر أثرها 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<sup>٣</sup>.

وكان هذا الحكم بمناسبة ظروف اقتصادية صعبة تعرضت لها شركة للسينما، والتي هددتها بكارثة مالية، على أثر انتشار التليفزيون، بحيث لم تعد إيراداتها كافية لتغطية خسائرها. ولتفادي هذه الظروف قامت الشركة باتخاذ عدة إجراءات، منها تخفيض أجور العاملين، وإنهاء خدمة بعضهم، وإضافة أعمالهم إلى الموجودين منهم

<sup>١</sup>مشار إليه لدى

-Gaudu (F.) L'impact de difficultés économiques de l'entreprise sur les condition de Travail Dr. Soc. ١٩٩١, NI. p. ٣٢.

<sup>٢</sup>د.محمد عبد الغفار البسيوني، رسالته السابقة، ص ٢٠١

- Gaudu (F.) L'impact de difficultés économiques de l'entreprise sur les condition de Travail. op.cit. p. ٣٤.

<sup>٣</sup>- وهذا الحكم مفاده تأكيد سلطة صاحب العمل في التعديل الجوهري لشروط وظروف عقد العمل في مثل هذه الظروف.

نقض مدني رقم ٨٣ لسنة ٢٥ ق جلسة ١٩٥٩/١٢/١٧، مجموعة المكتب الفني، س ١٠، ج ١، ص ٧٩٨. مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية بكلية الحقوق، جامعة الاسكندرية العدد الاول ٢٠١٦

مما ترتب عليه زيادة حجم العمل المسند إليهم. وتعد هذه الإجراءات التي اتخذتها الشركة تعديلاً جوهرياً لعقد العمل، مبرراً بالظروف المالية والاقتصادية الصعبة التي تمر بها الشركة<sup>١</sup>.

ومن تطبيقات التعديل الجوهري لمثل هذه الظروف في قضاء النقض الفرنسي نذكر تأييد المحكمة الإجراء الذي اتخذه صاحب العمل بتعديل أجور العمال، وذلك بالعدول عن العرف الذي كان بموجبه يحصل العمال على ١٣ شهراً مكافأة، والتي أصبحت حقاً مكتسباً لهم بمقتضى العرف الساري في المشروع، إلا أن الظروف المالية الصعبة التي يمر بها المشروع دفعت صاحب العمل الى إجراء تعديل جوهري في أجر العمال، وذلك بإلغاء هذه المكافأة، ولقد ترتب على رفض بعض العمال لهذا التعديل إنهاء عقود عملهم، واعتبر ذلك إنهاءً اقتصادياً بسبب الصعوبات المالية التي يمر بها المشروع<sup>٢</sup>.

وعلى ذلك فإن الصعوبات الاقتصادية التي يمر بها المشروع تعطي صاحب العمل وفقاً لنص المادة ٢٠١ من قانون العمل حرية اختيار الوسيلة التي يراها لمواجهة هذه الظروف سواء بإجراء تعديلات في عقود العمل بصفة مؤقتة و بما لا يقل عن الحد الأدنى للاجور أو إجراء إنهاء لها. وهذا الإنهاء يعد إنهاءً اقتصادياً، ذلك أنه يرجع إلى ظروف اقتصادية صعبة يمر بها المشروع، وليس للعامل دخل فيها، فإذا قام صاحب العمل بإجراء تعديلات في عقود العمل بدلاً من إنهائها فإنها تعد تعديلات جوهرياً اقتصادية لاستنادها على حق الإنهاء الاقتصادي المقرر لصاحب العمل<sup>٣</sup>.

<sup>١</sup> - د. محمد عبد الغفار البيسيوني، المرجع السابق، ص ٢٠١.

<sup>٢</sup> - ولقد رفض طلب العمال في الحصول على تعويض عن إنهاء عقودهم على أساس أن إنهاء هذه العقود كان له ما يبرره من رفض العمال للتعديل المشروع.

- Cass. Soc. ٩ Octobre. ١٩٩١. Gaz. Pal. ١٩٩٢. (Isem) Sommaires, annotés, p. ١٤٣ et D. S. -

..... (1992. No. ١٠. ٥. Mar. ١٩٩٢. Juris p.p. ١٥٧. Note Decoopmon (N

<sup>٣</sup> - د. محمد عبد الغفار البيسيوني، المرجع السابق، ص ٢٠٢. وقارب د. عبد العزيز المرسي جمود، المرجع السابق،

ص ٥٥. وراجع في شأن الإنهاء الاقتصادي لعقد العمل، د. حسن عبد الرحمن قدوس، إنهاء علاقات العمل لأسباب

مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية بكلية الحقوق، جامعة الاسكندرية العدد الاول ٢٠١٦

## العصن الثاني

### التعديل الجوهري للظروف الطارئة والقوة القاهرة

تفترض هذه الحالة أن ظروفًا صعبة أو قاهرة طرأت على المشروع جعلته في حالة ضرورة أو قوة القاهرة فيكون لرب العمل اتخاذ الإجراءات والوسائل التي تكفل مواجهة هذه الظروف واحتواء آثارها والتي قد يكون منها تعديل عنصر أو أكثر من عناصر العقد الجوهري دونما حاجة لرضاء العامل<sup>١</sup>.

حيث نص المشرع في المادة رقم ١/٧٦ من قانون العمل على أنه "لا يجوز لصاحب العمل أن يخرج على الشروط المتفق عليها في عقد العمل الفردي أو اتفاقية العمل الجماعية أو يكلف العامل بعمل غير متفق عليه إلا إذا دعت الضرورة إلى ذلك منعًا لوقوع حادث أو لإصلاح ما نشأ عنه أو في حالة القوة القاهرة على أن يكون ذلك بصفة مؤقتة"<sup>٢</sup>.

اقتصادية، مرجع سابق بنفس الموضوع ، وكذلك د. همام محمد زهران، الرقابة على إنهاء العقد لأسباب اقتصادية، الإسكندرية، ١٩٨٦.

<sup>١</sup> - د. عبد العزيز المرسي حمود، المرجع السابق، ص ٥٦.

François Gaudu, L'impact des difficultés économiques de l'entreprise sur les « conditions de travail ».op.cit.N٤.p٣٢ ets.

<sup>٢</sup> - ومن الجدير بالذكر أن نظرية الظروف الطارئة في القانون المدني ليس من الملائم إعمالها على إطلاقها في عقود العمل، كما هو الحال بالنسبة للعقود المدنية، وذلك للطبيعة المختلفة لعقود العمل عن العقود المدنية. فإذا كانت العقود المدنية محكومة بمبدأ العقد شريعة المتعاقدين، فلا يجوز نقضه ولا تعديله إلا باتفاق الطرفين، أو للأسباب التي يقرها القانون، فإن مفاد ما نص عليه القانون المدني من وجود نظرية الظروف الطارئة، والتي من شأنها أن تصلح الخلل، الذي يحدث في مركز الطرفين بإعادة التوازن عن طريق رد الالتزام إلى الحد المعقول، تعد الوسيلة الوحيدة لإعادة التوازن في العقود المدنية. أما في عقود العمل فإنه لا يمكن الانتظار حتى يحدث عدم التوازن في الرابطة العقدية، بين العامل وصاحب العمل، ثم تطبيق نظرية الظروف الطارئة لإعادة هذا التوازن إلى العلاقة العقدية، ذلك لأن طبيعة المشروع وتطوره وتحقيق مصلحته تأتي ذلك، فقود العمل لا بد وأن تتكيف مع ظروف المشروع. وهذا التكيف يقتضى إجراء تعديلات في هذه العقود بصفة مستمرة، سواء كانت مبررات التعديل ترجع إلى ظروف المشروع أو ظروف العامل. وبذلك تكون مبررات التعديل في عقود العمل أوسع منها في العقود المدنية، التي لا يمكن تعديلها إلا في الظروف الطارئة التي نص عليها القانون. أما إذا تعرض المشروع لظروف استثنائية تقتضى تعديل في عقد العمل، فإنه يمكن معالجة هذا التعديل تحت حالة الضرورة، بدلاً من نظرية الظروف الطارئة. وقد أخذ المشرع المصري في قانون العمل الحالي والسابق بهذا الاتجاه، في نص المادة رقم ٧٦ من القانون الحالي والمادة رقم ٥٤ من قانون العمل السابق عليه. د. محمود جمال الدين زكي، نظرية الالتزام في القانون المدني المصري، الجزء الأول، مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية بكلية الحقوق، جامعة الإسكندرية العدد الاول ٢٠١٦

ولقد سوى بذلك المشرع بين حالة الضرورة والقوة القاهرة من حيث توقيت التعديل، و بما يمكن القول باعتبار القوة القاهرة ضمن حالة الضرورة. والضرورة يمكن أن تشمل حالة القوة القاهرة بشروطها المعروفة وهي وجود ظروف استثنائية عامة لا يمكن توقعها ولا دفعها التي تشكل صعوبة في تنفيذ الالتزامات الخاصة برب العمل، وهذه الظروف قد تكون كارثة طبيعية أو حالة حرب، أو فيضان أو زلزال أو تدخل من الحكومة بإصدار أوامر وتعليمات معينة<sup>١</sup>.

ويتسع مفهوم الضرورة حتى ولو كانت الظروف التي يتعرض لها المشروع لا تشكل حادثاً عاماً، مثل الحريق الذي شب بالمشروع، أو أن هذه الظروف كان يمكن توقعها أو يمكن دفعها، لأن مفهوم الضرورة يشمل كل ذلك، إذ العبرة بالموازنة بين المضار التي تصيب المشروع من جراء هذه الظروف التي يمر بها، والضرر الذي يصيب العامل من تعديل عقد العمل. فإذا تبين من هذه الموازنة أن تعديل العقد يمثل ضرراً أخف للعامل من الأضرار التي قد يتعرض لها المشروع إن لم يتم هذا التعديل، فإنه يحق لصاحب العمل إجراء التعديل المطلوب<sup>٢</sup>.

وحالة الضرورة تتطلب من العامل أن يتنازل عن بعض حقوقه بصفة مؤقتة لمواجهة هذه الظروف. ففي حالة وجود حريق أو حالة حرب أو زلزال، يحق لصاحب العمل أن يكلف العمال بمقاومة النار حماية للمشروع، ونقل المواد الخام والإنتاج إلى أماكن بعيدة عن الحريق، أو يكلفهم برفع الأنقاض في حالة تهدم

---

مصادر الالتزام، ١٩٧٦، ص ٣١٩. وانظر في شأن بيان أثر القوة القاهرة في قانون العمل، على عقد العمل خاصة، د. صلاح محمد أحمد، القوة القاهرة وآثارها في قانون العمل، رسالة سابقة، ص ١١ وما بعدها، ص ٤٠٩ وما بعدها.

١- انظر في مفهوم القوة القاهرة، د. صلاح محمد أحمد، رسالته السابقة، ص ١١ وما بعدها، ص ١٥ وما بعدها. و ص ٤٠٩ وما بعدها. د. محمد عبد الغفار البسيوني، رسالته السابقة، ص ٢١٢.

- ٢٣٢- ٢٣١- ٢١٩- No. ١٧- ١٦، Camerlynck (G. H.) Encyclopédie Dalloz.

٢- د. حسام الدين الأهواني، المرجع السابق، ص ٤٤٨. ويرى البعض أن إضافة كلمة قوة القاهرة في النص تزايد من المشرع لا داعي له حيث يكفي الاقتصار على ذكر حالة الضرورة. د. رمزي فريد مبروك، المرجع السابق، ص ٣٠٣- ٣٠٤، د. عبد العزيز المرسي حمود، المرجع السابق، ص ٥٧.

مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية بكلية الحقوق، جامعة الإسكندرية العدد الاول ٢٠١٦

المشروع، نتيجة الزلزال أو غارت الحرب، أو غير ذلك من الأعمال التي تقتضيها حالة الضرورة للمحافظة على المشروع<sup>١</sup>.

ولا تقتصر مواجهة حالة الضرورة على تغيير عمل العامل، إذ قد تتطلب تغيير أى عنصر آخر من عناصر عقد العمل، يرى صاحب العمل تعديله لمواجهة هذه الظروف<sup>٢</sup>.

وبناء على ذلك يجوز لصاحب العمل إجراء تعديل جوهري في عقد العمل وفق ما تقتضيه حالة الضرورة أو القوة القاهرة. فقد تقتضي هذه الحالة أوتلك نقل العامل من المركز الرئيسي إلى أحد الفروع أو من فرع إلى آخر أو تغيير ميعاد العمل أو تخفيض ساعاته، بل قد تقتضي حالة الضرورة أو القوة القاهرة تخفيض الأجر الأساسي للعامل. وطالما كان ذلك كله بصفة مؤقتة<sup>٣</sup>.

فمتى اقتضت مواجهة حالة الضرورة أو القوة القاهرة تعديل عنصر ما من عناصر عقد العمل، جاز لصاحب العمل تعديل هذا العنصر ولو كان جوهرياً

<sup>١</sup> - د. محمد عبد الغفار البسيوني، المرجع السابق، ص ٢١٣. د. عبد العزيز المرسى حمود، المرجع السابق، ص

٣٨.

<sup>٢</sup> - حيث نرى أن الراجح في الفقه والقضاء هو أن المادة رقم ٧٦ من قانون العمل، تجيز لصاحب العمل الخروج عن القيود أو البنود المشروطة في العقد في حالة الضرورة، أو القوة القاهرة، البنود المشروطة هنا تعنى كافة عناصر عقد العمل مما يعنى أن المادة ٧٦ من قانون العمل تتسع لكافة هذه العناصر وذلك قياساً على موقف الفقه في شأن تفسيره لنص المادة ٥٤ من قانون العمل السابق والذي لا يختلف في مضمونه وتفسيره عن المنصوص عليه في المادة رقم ٧٦ من قانون العمل الحالي. انظر د. محمود جمال الدين ذكي، المرجع السابق، ص ٤٩٠، د. رمزي فريد مبروك، المرجع السابق، ص ٣٠١، د. أنور أحمد الفزيع، المرجع السابق، ص ١١٩. في حين نجد من الفقه من كان يرى قصر الأمر على نوع العمل فقط، انظر د. إسماعيل غانم، المرجع السابق، ص ٢٤٥، د. حمدي عبد الرحمن، المرجع السابق، ص ١٤٩، د. محمد لبيب شنب، المرجع السابق، ص ١٧٥. ولدى هؤلاء من "أحكام النقض ما يؤكد رأيهم، طعن رقم ٩٤٥ لسنة ٤٤ ق بجلسة ١٩٨٠/٣/١، مجموعة المكتب الفني س ٣١.

<sup>٣</sup> - د. رمزي فريد مبروك، المرجع السابق، ص ٣٠٣، د. همام محمد زهران، المرجع السابق، ص ٣٣٤، ٣٣٥ وما بعدها.

Despax (M.) et Pélissier (J.) op. cit. p. ٢٦٢. Note N. °. Camerlynck (G. H.), - Encyclopédie Dalloz, p. ١٧. N. ٢٣٣.



ووجب على العامل الامتثال لهذا التعديل وإلا كان مسئولاً عن عدم التنفيذ<sup>١</sup>. على أن يراعى التعديل الجوهرى في عقد العمل لمواجهة حالة الضرورة، أو القوة القاهرة. أن يكون مؤقتاً. وقد فرضت هذا القيد المادة رقم ٧٦ من قانون العمل بقولها أن التعديل ينبغي "أن يكون بصفة مؤقتة". وهذا أمر منطقي حيث أن الضرورة تقدر بقدرها وهي حالة مؤقتة فإن التكليف الملزم يكون هو الآخر تكليفاً مؤقتاً<sup>٢</sup>.

وعلى ذلك إذا انتهت حالة الضرورة أو القوة القاهرة أو زالت آثارها، وجب على صاحب العمل أن يعيد العامل إلى وظيفته السابقة ليؤدي العمل المتفق عليه أو يؤديه في نفس ظروف أدائه السابقة على التعديل.

ومن الطبيعي أن يقع على عاتق صاحب العمل عبء إثبات قيام حالة الضرورة أو القوة القاهرة التي دفعته إلى إجراء تعديل جوهرى في عناصر عقد العمل وذلك إعمالاً للقواعد العامة في الإثبات، إذ الأصل وجوب تنفيذ العقد كما اتفق عليه وفق قاعدة العقد شريعة المتعاقدين وعلى من يريد عكس ذلك أن يقيم الدليل على مقتضى التعديل<sup>٣</sup>.

والسؤال الذي يطرح نفسه هنا هو هل لصاحب العمل سلطة الانفراد بإجراء تعديل جوهرى لعقد العمل المدنى، أي الخاضع للقانون المدنى، لمواجهة حالة الضرورة أو القوة القاهرة، كما هو الحال فى عقد العمل الفردى عملاً بالمادة ٧٦ من قانون العمل؟

١ - ومع ذلك ينبغي ألا يؤدي تكليف العامل بعمل جديد لمواجهة حالة الضرورة أو القوة القاهرة إلى تعريضه للخطر. فمن غير المعقول أن يأمر صاحب العمل باقتحام النيران لإنقاذ أدوات أو معدات المصنع أو حتى لإنقاذ حياة شخص آخر حاصرته النيران، د. عبد العزيز المرسى حمود، المرجع السابق، ص ٥٩.  
١. ١٩٨٧ Cat. Prud'h ١٩٨٦. Cass. Prud'h Bourges ٥ août.

حيث اعتبر رفض العامل القيام بأعمال وظيفته أدنى من وظيفته لمواجهة ظروف استثنائية مؤقتة غير مبرر.

٢ - د. همام محمد زهران، المرجع السابق، ص ٣٢٨، وما بعدها، ص ٣٣٤ - ٣٣٥.

٣ - د. حسن كيرة، المرجع السابق، ص ٩٦، حكم محكمة عمال القاهرة في ١٠/٢/١٩٥٥، حيث إذا لم يقدم رب العمل الدليل على قيام الضرورة أو القوة القاهرة التي اقتضت تشغيل العامل في عمل مختلف اختلافاً جوهرياً عن عمله الأول ينفي سلطته في التعديل. د. رمزي فريد مبروك، المرجع السابق، ص ٣٠٤.

- ١٩٩٢. Lamy. Soc. ١٥٤. Bull. civ. P. ١٩٨٧. Cass. Soc. ٣٠ avril. ١٩٨٣. Cass. Soc. ١٧ oct. ١٩٨٣. N. ٢٧٨.

مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية بكلية الحقوق، جامعة الإسكندرية العدد الاول ٢٠١٦

اختلف الفقه في شأن الإجابة على هذا السؤال وعلى ذلك نجد رأي أول يذهب إلى عدم انطباق هذه السلطة على عقود العمل في القانون المدني. ولكن الرأي الغالب هو الذي يذهب إلى أن سلطة صاحب العمل في تعديل عقد العمل لا تقتصر على العقود الخاضعة لقانون العمل فقط، بل تمتد لتطبق على العقود الخاضعة للقانون المدني وذلك استناداً إلى مبدأ حسن النية الذي ينطبق على كافة العقود وأيضاً حق الإدارة والإشراف وهو حق ثابت لكل صاحب عمل بغض النظر عن النظام القانوني الذي يخضع له عقد العمل<sup>١</sup>.

ويستند بعض أنصار الرأي الغالب في إتياعه لهذا الرأي إلى عدد من الأسباب الجديرة بالتأييد وهي<sup>٢</sup>:

١- أن القول بعدم جواز الاعتراف لصاحب العمل بسلطة التعديل الجوهري لعقود العمل الخاضعة للقانون المدني لعدم وجود نص في القانون الأخير على غرار نص المادة ٧٦ من قانون العمل يمنح صاحب العمل هذه السلطة، لهو قول مغلوط. ذلك أن المادة ٢/٦٩٦ من القانون المدني والتي تنص على حق صاحب العمل في نقل العامل إلى مركز أقل ميزة أو ملاءمة إذا اقتضت ذلك مصلحة العمل تعني التعديل الجوهري وأن هذه المادة تنظم حالة من حالات هذا النوع من التعديل وهي حالة التعديل بسبب عدم كفاية العامل. إذ أن عدم كفاية العامل للعمل المسند إليه تقتضي نقله إلى عمل آخر يتفق مع كفايته المتدنية. ومن الطبيعي أن يختلف العمل الأقل ملاءمة عن العمل الأكثر ملاءمة اختلافاً جوهرياً لأن التعديل غير الجوهري هو الذي يكون لمركز مساو من حيث المزايا والملاءمة.

١- حيث نجد اتجاه فقهي يذهب إلى أنه لا تثبت هذه المكنة لصاحب العمل في إطار عقود العمل الخاضعة للقانون المدني، لخلوه من نص مقابل لمادة لنص المادة رقم ٧٦ عمل حالي "قديماً ٥٤". من أنصار الرأي الراض، د. حسن كيرة، المرجع السابق، ص ٩٦، والرأي الغالب والذي نرجحه د. إسماعيل غانم، المرجع السابق، ص ٢٤٥. د. جلال العدوي، أصول قانون العمل، طبعة ١٩٨٢، الإسكندرية، ص ٧٥.

٢- د. عبد العزيز المرسي حمود، المرجع السابق، ص ٦١ وما بعدها. د. حسام الأهواني، المرجع السابق، ص ٤٥٩. د. محمود جمال الدين زكي، المرجع السابق، ص ٤٩٢. د. إسماعيل غانم، المرجع السابق، ص ٢٤٦. رمزي فريد مبروك، المرجع السابق، ص ٣٠٧، ص ٣٢٤. د. محمد عبد الغفار البيهوني، المرجع السابق، ص ٩٨ وما بعدها. مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية بكلية الحقوق، جامعة الإسكندرية العدد الاول ٢٠١٦

وبهذا يكون لصاحب العمل الخاضع للقانون المدني حق التعديل الجوهري لعقد العمل ويكون له من ثم إجراء هذا النوع من التعديل في حدود ما تقضي به المادة ٧٦ من قانون العمل، أي أن لصاحب العمل الخاضع للقانون المدني سلطة التعديل الجوهري لعقد العمل المدني . أي العقد الخاضع لأحكام القانون المدني . في حالة الضرورة أو القوة القاهرة .

٢- أنه إذا كان قانون العمل وهو الذي يوصف بكونه قانونًا حمائيًا حيث أنه جاء ليشمل العامل بحمايته يخول لصاحب العمل حق الانفراد بإجراء التعديل الجوهري لعقد العمل في حالة الضرورة أو القوة القاهرة فإنه يجب الاعتراف بهذا الحق لصاحب العمل الخاضع للقانون المدني من باب أولى.

٣- أن عدم الاعتراف لصاحب العمل الخاضع للقانون المدني بسلطة التعديل الجوهري لعقد العمل في حدود ما تقضي به المادة ٧٦ عمل إلا في حالة الضرورة أو القوة القاهرة، من شأنه أن يؤدي إلى نتيجة غير مرضية للعامل في حالة إصرار صاحب العمل على هذا التعديل. إذ لن يكون أمامه إلا إنهاء العقد عملاً بالمادة ٢/٦٩٤ مدني مع ما يستتبعه ذلك عن آثار تفوق في خطورتها آثار التعديل من حيث انقطاع مصدر رزق العامل الذي قد يكون هو المصدر الوحيد لدخل العامل وأسرته.

وعلى ذلك ينتهي الفقه الغالب إلى أن لصاحب العمل الخاضع للقانون المدني . في سبيل تنظيم علاقته بالعامل . حق أو سلطة الانفراد بإجراء التعديل الجوهري لعقد العمل في حالة الضرورة أو القوة القاهرة عملاً بالمادة رقم ٧٦ من قانون العمل الحالي رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ .

## الفصل الثالث

### التعديل الجوهرى لأسباب خاصة بالعمل

**تمهيد و تقسيم:** قد تكون أسباب تعديل عقد العمل راجعة إلى ظروف العامل وأن هذه الظروف تقتضى إجراء ذلك التعديل، فليس هناك التزام على صاحب العمل بالإبقاء على شروط عقد العمل، إذا كانت هناك أسباب يرى فيها صاحب العمل مبرراً لإجراء تعديل في عقد العمل، وقد ترجع هذه الأسباب إما إلى عدم كفاية العامل للعمل المسند إليه وفق المادة ٦٩٦ / ٢ مدنى، أو خطأ صدر من العامل أو ظروف صحية يمر بها. وقد ترجع أسباب التعديل إلى أجازة تحصل عليها العاملة كإجازة مرضية أو إجازة سنوية. نتناول في الأوراق الأربعة التالية شرح هذه الأسباب بالتفصيل:

### الورقة الأولى

#### التعديل الجوهرى لعدم كفاية العامل

يقصد بعدم كفاية العامل مهنيًا، عدم قدرة العامل على القيام بأعباء الوظيفة المسندة إليه على الوجه المطلوب، بسبب عدم إلمامه أو عدم خبرته بنظام العمل في تلك الوظيفة. وقد يظهر قصور العامل ابتداء أي بعد انتهاء فترة الاختبار وقد يظهر بعد إعادة تنظيم العمل وإسناد وظيفة أخرى إلى العامل. ومتى ثبت عدم كفاية العامل للعمل المسند إليه، جاز لرب العمل تعديل العقد بأن يسند إلى العامل عملاً آخر تتفق أعباؤه مع كفايته الأقل.

وعدم كفاية العامل لا يمكن أن نعتبرها من قبيل القوة القاهرة أو حالة الضرورة لا في تكييفها ولا في آثارها، كما أن التعديل الجوهرى الذى يستلزمه مواجهة عدم

١- د. محمد عبد الغفار البيسونى، الرسالة السابقة، ص ٢١٧. د. عبد العزيز المرسى حمود، المرجع السابق، ص

٦٣.

١- د. عبد العزيز المرسى حمود، المرجع السابق، ص ٦٤.

مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية بكلية الحقوق، جامعة الاسكندرية العدد الاول ٢٠١٦

كفاية العامل هو غالبًا تعديل دائم وليس مؤقت كما هو التعديل الذي يتطلب لمواجهة الظروف الطارئة والقوة القاهرة.

وعلى ذلك فإن قانون العمل لم ينص صراحة على حكم يواجهه أو ينظم حالة التعديل الجوهري لعدم كفاية العامل، وهذا الفراغ التشريعي يجب أن يسد بحكم ونص المادة رقم ٦٩٦ من القانون المدني باعتباره الشريعة العامة لعلاقات العمل الخاصة فيما لا نص فيه. حيث نص المشرع في المادة ٢/٦٩٦ من القانون المدني على الآتي: "ونقل العامل إلى مركز أقل ميزة أو ملاءمة من المركز الذي كان يشغله لغير ما ذنب جناه لا يعد عملاً تعسفيًا بطريق غير مباشر إذا ما اقتضته مصلحة العمل، ولكنه يعد كذلك إذا كان الغرض منه إساءة العامل."

وهذا النص لا يواجه التغييرات غير الجوهريّة التي يباشرها صاحب العمل بناء على سلطته التنظيمية، وإنما يواجه التعديل الجوهري لعدم كفاية العامل حيث نقل العامل إلى مركز أقل ميزة أو ملاءمة<sup>١</sup>.

هذا وقد استقر قضاء محكمة النقض المصرية على الاعتراف لصاحب العمل بسلطة التعديل الجوهري لعقد العمل بوضع العامل في المكان الذي يتلاءم مع كفايته وقدرته. ومن أمثلة هذا القضاء ما قرره بأن "من سلطة صاحب العمل التنظيمية تقدير كفاية العامل ووضعه في المكان الذي يصلح له بما يحقق مصلحة

١ - وهذا نجد أن هناك أحكام لمحكمة النقض المصرية كانت تستند إلى نص المادة رقم ٥٧ من قانون العمل القديم "الموحد" المقابل للمادة ٧٦ من قانون العمل الحالي. للتعديل الجوهري وذلك بجانب استنادها لنص المادى ٦٩٦ من القانون المدني. طعن رقم ٧٧٠ لسنة ٤٦ ق، جلسة ١٩٧٨/٦/١٧، الهوارى، ج ٣، ص ٦٥، طعن رقم ٢٠١ لسنة ٤١ ق، جلسة ١٩٧٧/٢/٢٠، الهوارى، ج ٢، ص ٨٣. وكذلك الطعن رقم ٣٣٣ لسنة ٣١ ق جلسة ١٩٦٥/٥/١٢، الهوارى، ج ١، ص ٢٨٦، حيث قضت بأنه "إذا كان من الثابت أن الشركة المطعون عليها أنهت عقد العمل بينها وبين الطاعن لما تبين لها من عدم صلاحيته للنهوض بأعباء وظيفته كمفتش إداري وهو "مأخذ مشروع لإنهاء علاقة العمل القائمة بينهما، ولم يقدم الطاعن ما ينفيه".

-Camerlynck (G. H.), op. cit., p. ١٨٣.

مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية بكلية الحقوق، جامعة الاسكندرية العدد الاول ٢٠١٦

الإنتاج، بحيث إذا استبان عدم كفايته اعتبر ذلك مأخذاً مشروعاً لتعديل شروط عقد العمل أو إنهائه<sup>١</sup>.

وإذا كان لا يوجد ما يلزم صاحب العمل، حال عدم كفاية العامل، بنقله لمركز آخر يناسبه على غرار ما تقرره المادة ١٢٤ من قانون العمل الحالي، في حالة إذا ألم به عجز جزئي، فإن له على ما جرى به قضاء محكمة النقض أن ينهي عقد العمل إنهاءً مشروعاً استناداً لعدم كفايته الذي يستقل بتقديرها . استناداً إلى وقائع محددة محققة . متى ثبت عدم تعمد نية الإضرار بالعامل<sup>٢</sup>. أي أن من الطبيعي أن تعديل عقد العمل بسبب عدم كفاية العامل لا يكون إلا جوهرياً. وذلك أن تعديل العقد لهذا السبب، يقتضى النزول بمركز العامل ووضعه في مركز أدنى يتماشى مع كفاءته المتدنية. إذ ليس من المنطق أن النقل لعدم الكفاية يكون لمركز مساو للمركز السابق وإلا فإين هو هذا التعديل<sup>٣</sup>.

وعلى ذلك يرى البعض من الفقه وبحق أن ما تنص عليه المادة رقم ٢/٦٩٦ من القانون المدني يمثل تنظيمًا لإحدى حالات التعديل الجوهري لعقد العمل وهي حالة عدم كفاية العامل. وحيث يكون ذلك النقل لغير ما ذنب جناه العامل أي دون أن يرتكب العامل خطأ ما، والمستقر عليه أن عدم الكفاية المهنية ليست ذنباً تأديبياً، وتقدير كفاية العامل ووضعه في المكان الذي يصلح له بما يحقق مصلحة الإنتاج مما يدخل في إطار سلطة صاحب العمل التنظيمية<sup>٤</sup>.

<sup>١</sup> - طعن رقم ٣٣٣ لسنة ٣١ ق جلسة ١٩٦٥/٥/١٢، الهوارى، ج ١، ص ٢٨٦، الطعن رقم ٤١٦ لسنة ٣٤ ق، جلسة ١٩٧٠/٤/١٥، مجموعة المكتب الفني، س ٢١، ج ٢، ص ٦٣٠، الطعن رقم ٢١٣ لسنة ٥٥ ق، جلسة ١٩٨٦/١٢/٢٢، الهوارى، ج ٧، ص ٧٩.

<sup>٢</sup> - وصاحب العمل غير مطالب عند نقل العامل لعدم كفايته - كتعديل جوهري - أن ينقله لمركز مساو أو مماثل في المزايا أو الملاءمة لأن مبرر النقل من المركز الأصلي هو عدم كفايته وعدم صلاحيته له. راجع، د. همام محمد زهران، المرجع السابق، ص ٣٤٠ - ٣٤١. والطعن رقم ٣٣٣ لسنة ٣١ ق في جلسة ١٩٦٥/٥/١٢ سابق الإشارة إليه.

<sup>٣</sup> - عبد العزيز المرسي حمود، المرجع السابق، ص ٦٤ - ٦٥.

<sup>٤</sup> - أي يصح الاستناد إلى نص المادة ٦٩٦ لتأسيس سلطة صاحب العمل لإجراء التعديل الجوهري لعقد العمل لعدم كفاية العامل في أداء الصلاحيات الأساسية لوظيفته بما هو منتظر من كفاية ومهارة أو ما هو مطلوب منه من مجاراة للتقدم التقني في إطار ذات الصلاحيات الأساسية لوظيفته، بنقله من مركزه الذي ثبت عدم كفايته له، إلى مركز أقل ميزة أو ملاءمة. راجع، د. حسام الأهنوني، ص ٤٥٨ وما بعدها. الطعن رقم ٣٣٣ لسنة ٣١ ق جلسة ١٩٦٥/٥/١٢ مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية بكلية الحقوق، جامعة الإسكندرية العدد الأول ٢٠١٦

وعدم كفاية العامل هنا تتسع لتشمل فرضين<sup>١</sup> هما:

الفرض الأول: انخفاض كفاية العامل في أداء صلاحيات عمله في ظل ثبات مقتضيات تنفيذ العمل، بما ينزل عن مستوى كفاءة الرجل العادي أو المستوى التعاقدى أيهما أكبر المادة ٥٦/أ قانون العمل.

الفرض الثاني: قعود كفاية العامل عن ملاحقة التقنية التي يحدثها صاحب العمل في المشروع ليحقق لمشروعه الفرصة التنافسية على المستوى الكمي أو الكيفي<sup>٢</sup>.

هذا ولا مجال للانتقاص من سلطة صاحب العمل في التعديل لعدم كفاية العامل متى كانت ممارسته لها مجردة عن قصد الإساءة إلى عماله، ويقع على العامل عبء إثبات قصد الإساءة والتعسف في مباشرة صاحب العمل لسلطته التنظيمية بإثبات أن تصرفه قائم على الهوى أو بدافع لا ينشد فيه سوى الإساءة أو الإضرار بالعامل وأن كفايته مشهودة غير مذكورة، وفي ذلك قضى بأنه " ... لا يحده في ذلك إلا عيب إساءة استعمال السلطة إذا قام الدليل عليه متكبًا المصلحة العامة التي يجب ان يتفياها في اختباره إلى باعث آخر لا يمت له بصلة. وتقدير قيام التعسف في نقل العامل مما يستقل به قاضي الموضوع<sup>٢</sup>.

سابق الإشارة إليه. والطعن رقم ٤٣ لسنة ٦١ قضاء، جلسة ١٩٩٤/٤/١٢، مجلة نادى القضاء، س ٢٧، ص ٧٨٢. والطعن رقم ٤٨٠ لسنة ٦١ ق جلسة ١٩٩٧/١٢/١١، س ٤٨، ٢٤، ص ١٤٢٧. وقرن في فرنسا -Cass. Soc. ١٦ Juin. ١٩٨٨ in Lamy. Soc. ٩٢. No. ٢٧٨-

١- د. همام محمد زهران، المرجع السابق، ص ٣٤١ وما بعدها.  
٢- ولما كان العامل يلتزم وفقاً للمادة ٥٦/ك من قانون العمل الحالي بأن يعمل باستمرار على تنمية مهارته وخبراته مهنيًا وثقافيًا وفقاً للنظم والإجراءات التي يضعها صاحب العمل، فإن تقاعسه عن ذلك بامتناعه عن حضور الدورات التدريبية التي ينظمها صاحب العمل لتنمية وتطوير مهاراته وخبراته مهنيًا وثقافيًا وتأهيله لمسيرة التطور التقني في إطار الصلاحيات الأساسية لوظيفته أو عدم قدرته على مجاراة التقدم الفني الحاصل بالمشروع من خلال فشله في اجتياز هذه الدورات بنجاح، يبرر الاستناد إليه لنقل العامل إلى مركز أقل ميزة أو ملاءمة على الرغم مما يمثله هذا النقل من تغيير جوهري.

٢- هذا بالإضافة إلى أن المشرع في نطاق قانون العمل سمح بموجب نص المادة رقم ٢/٧٦ لصاحب العمل بإجراء تعديل جوهري دائم لنوعية عمل العامل بعد تأهيله مهنيًا - من خلال ما ينظمه من دورات لهذا الغرض م ٥٦/ك عمل - مجاراة للتطور التقني بالمنشأة. وعلى ذلك فإن من واجب العامل في أداء عمله بالكفاية اللازمة يتسع من جهة ليشمل مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية بكلية الحقوق، جامعة الاسكندرية العدد الاول ٢٠١٦

## الورقة الثانية

### التعديل الجوهري التأديبي<sup>١</sup> أو "التعديل الجوهري لخطأ العامل التأديبي"

يقصد بالخطأ التأديبي كل مخالفة للأوامر والتعليمات والقواعد العامة المتعلقة بتنظيم العمل في المشروع والتي يستقل بتقديرها وتحديدتها صاحب العمل سواء من الناحية الاقتصادية أو الفنية مما يؤدي إلى الإخلال بالنظام في المشروع أو بحسن سير العمل فيه<sup>٢</sup>.

فعندما يرتكب العامل خطأً تأديبياً فإن هذا الخطأ يعد مبرراً لصاحب العمل لممارسة سلطته التأديبية على العامل وتوقيع جزاءات متنوعة عليه، كما يكون له بموجب هذه السلطة أيضاً تعديل عقد العمل، ذلك أن خطورة سلوك العامل تقتضي إعادة النظر في شروط العقد وتعديله<sup>٣</sup>.

---

أدائه العمل بعناية الرجل العادي أو العناية التعاقدية أيهما أعلى، م ٥٦/أعمل، ومن جهة أخرى أن يتابع ويجتاز الدورات التدريبية التي ينظمها صاحب العمل لرفع وتنمية وتطوير مهاراته وخبراته المهنية في نطاق وظيفته وعمله الأصلي، و من جهة أخيرة أن يتابع ويجتاز الدورات التأهيلية التي ينظمها صاحب العمل لمباشرة العمل المستجد الذي يستلزمه التطوير التقني بالمنشأة. راجع د. همام محمد زهران، المرجع السابق، نفس الموضوع. وانظر الطعون أرقام ٨، ١٠، ١١، لسنة ٤١ ق في ١٩٧٦/٦/٢٧ والطعن رقم ٧٤٠ س ٤١ ق في ١٩٧٦/١٢/٢٦. الهوارى، ج ٢، ص ٨٥، ٨٦، الطعن ٤٨٠٤ لسنة ٦١ ق في ١٩٧/١٢/١١، مجلسه نادى القضاة، س ٣١، ص ٧٢٠. الطعن ٣٩٨ لسنة ٤٧ ق جلسة ١٩٨٣/١١/٢٠. الهوارى، ج ٦، ص ٥٦، وقارن Cass. Soc. ١٢ Juin. ١٩٩٠ in Lamy. Soc. ١٩٩٢. No. Cass. Soc. ٦ mars. Bull. Civ. P. ٦٦- ٣١١. P. ٢٧٨.

<sup>١</sup> - Antoine Mazeaud, La modification substantielle du contrat de travail résultant d'une sanction disciplinaire, Droit social ١٩٩١ p. ١٦.ets.

<sup>٢</sup> - ويعد من صور الخطأ تأديبي أيضاً إهمال العامل في أداء العمل إهمالاً جسيماً، والاتهامات الجسيمة ضد رئيسه في العمل التي ليس لها أسوأ مبرر. راجع، د. محمود جمال الدين زكي، المرجع السابق، ص ٤٨٠. د. حسام الدين الأهواني، المرجع السابق، ص ٤٠٧.

Antoine Mazeaud, La modification substantielle du .Camerlynck (G. H.), op .cit., p. ٤١١- contrat de travail résultant d'une sanction disciplinaire, op.cit, p. ١٧.ets. M.C .Amauger-Lattes,"modification du contrat et Droit disciplinaire"DS. ١٩٩٨. p١٢٠.

<sup>٣</sup> - انظر في الفصل التأديبي د. على عوض حسن، الفصل التأديبي في قانون العمل، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، عام ١٩٧٤، خاصة ص ٩٧- ١٠٠. د. أنور أحمد الفزيع، المرجع السابق، ص ١١٩. مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية بكلية الحقوق، جامعة الاسكندرية العدد الاول ٢٠١٦



ومن الجزاءات التي يملك صاحب العمل توقيعها على العامل في حالة ارتكابه مخالفة تأديبية نجد جزاءات يستوجب تطبيقها تغيير طبيعة أو نوع أو مكان أو أوصاف العمل المتفق عليه قبل نقل العامل من مهنة إلى أخرى أو من مكان إلى آخر وكذلك تأخير مركز العامل على السلم المهني، مع ما يستتبع ذلك من تقليل امتيازاته وصلاحياته، ولا شك أن مثل هذه الجزاءات تتضمن تعديلاً لعنصر أو أكثر من العناصر الجوهرية في عقد العمل<sup>١</sup>.

هذا ويجب أن نلاحظ أن قانون العمل الفرنسي الصادر في ٤ أغسطس عام ١٩٨٢ كان قد نص على أنه "يشكل جزاء كل إجراء يأخذه صاحب العمل، ماعدا التوبيهات الشفوية، على أثر من التصرفات السيئة للعامل، والتي يعتبر مخطئاً 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 اتساعاً إذ يشمل النقل، وتثبيت الأجر أو وقف الترقية، وتزليل الدرجة، و هو ما يقابل ذات المنصوص عليه في تقنين العمل الفرنسي الحالي بالمادة رقم ١-١٣٣-٢.

ويتضح من الصياغة السابقة أيضاً أن الجزاءات التأديبية في القانون الفرنسي واردة على سبيل المثال وليس الحصر، الأمر الذي يسمح بدخول صورة كثيرة لهذا الجزاء في القانون الفرنسي وتشكل في نفس الوقت تعديلاً جوهرياً لعقد العمل<sup>٢</sup>.

---

Antoine Mazeaud, La modification substantielle du contrat. Morand (M.), op. cit., p. ٨٥-  
de travail résultant d'une sanction disciplinaire, op. cit., p. ١٧.

١- د. عبد العزيز المرسي حمود، المرجع السابق، ص ٦٧.

Soc. ٢١ février ١٩٩٠, Saint-Michel c/ SARL SEVIP, rapporté en annexe, également  
Revue jurisp. soc. F. Lefebvre ١٩٩٠, n° ٤, p. ٢٢٨, n° ٢٩٧; CSBP n° ١٩, A ٢١ p. ٩١).

Briyitte Hess-Fallon, et - - Javillier, (J.) Manuel Driot du Travail ٢ér, ١٩٨٨, p. ١٩٥

Anne-marie simon, Droit du Travail et Legislation sociale, ١éd, sirey, ١٩٩٠, p. ٤٥.

٢- د. محمد عبد الغفار البيسوني، المرجع السابق، ص ٢٢٢. حيث تنص المادة رقم ١-١٣٣١-١ عمل فرنسي على

Constitue une sanction toute mesure, autre que les observations verbales, prise par "  
l'employeur à la suite d'un agissement du salarié considéré par l'employeur comme fautif,  
que cette mesure soit de nature à affecter immédiatement ou non la présence du salarié

" dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération

مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية بكلية الحقوق، جامعة الاسكندرية العدد الاول ١٦ ٢٠١٦

وتطبيقاً لهذا الاستخلاص اعترفت محكمة النقض الفرنسية بجواز الجزاء التأديبي الذي يشكل في نفس الوقت تعديلاً جوهرياً . تعديل تأديبي . لعقد العمل، وذلك بمناسبة مجازاة عامل بإنزال درجته بسبب عصيانه و إنهاء عقده على أثر من رفضه التوجه إلى عمله الجديد. حيث قررت المحكمة أن رفض العامل تنفيذ هذا التعديل يعد خطأ جسيماً منه يجعله مسئولاً عن إنهاء العقد الذي تم بمبادرة من صاحب العمل وما يترتب على ذلك من حرمان العامل من التعويض عن هذا الإنهاء إذ اعتبر رفضه الخضوع إلى الجزاء التأديبي مرتكباً لخطأ جسيم ومتسبباً في إنهاء العقد<sup>١</sup>.

أما في مصر، نجد أن قانون العمل المصري قد نص على الجزاءات التأديبية على سبيل الحصر، وليس ضمنها ما يمكن اعتباره تعديلاً لعقد العمل.

وعلى ذلك فإن الجزاءات الحرفية كنقل العامل أو تنزيل درجته أو تخفيض أجره، ليس لها وجود في قانون العمل المصري وهو ما يؤدي إلى غياب التعديل التأديبي الجوهري لعقد العمل في القانون المصري<sup>٢</sup>.

<sup>١</sup> - Cass. Soc. 9 octobre, 1991, Gaz. Pal. 1992. (1 sem) semmaire annotes, p. 142. هذا في حين أن الموقف القديم لمحكمة النقض الفرنسية كان رافضاً لذلك، حيث رفضت التعديل التأديبي باعتباره تعديلاً جوهرياً.

-Cass. Soc. 21 Février 1990. Dr. Soc. op. cit., p. 20, Gaz. Pal. 1990. (2 sem). Somm. P. 143.

-Mazeaud (A.), La modification substantielle du contrat de Travail résulution d'une sanction discipline. Dr. Soc. 1991. N. 1, p. 17. Soc. 2 mars 1988, Bull. V n° 104, J. Savatier, Le pouvoir disciplinaire de l'employeur, chronique de jurisprudence, Dr. soc. 1989, p. 507, V. Soc. 10 nov. 1988, Bull. V n° 594, p. 282, Revue jurisp. soc. F. Lefebvre 1/89, n° 59).

<sup>٢</sup> - هذا في حين نجد من يرى من الفقه المصري أن هناك ضمن الجزاءات المحصورة في القانون المصري، من الجزاءات ما يمكن اعتباره تعديلاً لعقد العمل، مثل النص على حرمان العامل من العلاوة السنوية أو جزء منها، والحرمان من العلاوة الدورية، حيث يرى أنه يعد تعديلاً لعقد العمل إذا تم حرمان العامل من هذه العلاوة أو جزء منها، وذلك بتخلف أجر العامل عن أجر زملائه بمقدار هذا التعديل. د. محمد عبد الغفار البسيوني، المرجع السابق، ص 223. وقارن د. عبد العزيز المرسي حمود، المرجع السابق، ص 69.

مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية بكلية الحقوق، جامعة الإسكندرية العدد الاول 2016

وقد أكدت محكمة النقض المصرية في حكم حديثاً نسبياً على عدم إمكان تعديل عقد العمل من خلال تأديب العامل، حيث كان مجلس التأديب قد عاقب أحد العاملين بخفض درجته الوظيفية وتخفيض أجره لاعتدائه على رئيسه وعندما طعن العامل في حكم قاضي الموضوع الذي أيد هذا القرار قامت المحكمة بنقض هذا الحكم على أساس عدم أحقية صاحب العمل في توقيع هذه العقوبة التأديبية غير المنصوص عليها، حيث وردت العقوبات التأديبية على سبيل الحصر، ولم يكن ضمنها هذه العقوبة<sup>١</sup>.

ولذلك فإن الخطأ التأديبي الذي يؤدي بصاحب العمل إلى أن يقوم بتوقيع جزاءات تتضمن تعديلاً لعنصر أو أكثر من العناصر الجوهرية لعقد العمل، يجد أساساً له في قانون العمل الفرنسي، أي أن الخطأ التأديبي للعامل يكون مبرراً لصاحب العمل لإجراء تعديل جوهري في عقد العمل، متى كان القانون يجيز توقيع عقوبة على هذا الخطأ تتضمن تعديلاً لعنصر أو أكثر من العناصر الجوهرية للعقد، وهو ما يتصور في قانون العمل الفرنسي ولا يتصور في قانون العمل المصري<sup>٢</sup>.

### الورقة الثالثة

#### التعديل الجوهري الصحي "التعديل الجوهري لحالة العامل الصحية"

قد يصاب العامل بمرض أو يقع له حادث يجعله غير قادر . بصفة دائمة أو مؤقتة . على القيام بالعمل المسند إليه، الأمر الذي يبرر لرب العمل إنهاء عقد العمل أو تعديله، إلا أن سلطة صاحب العمل في هذا التعديل تختلف بحسب ما إذا كانت الحالة الصحية للعامل ترجع إلى عجز إصابة أو مرض عادي طالته مدته<sup>٣</sup>.

١ - طعن رقم ٦٨ لسنة ٥٢ ق، جلسة ١٩٨٧/٦/١، الهوارى، ج ٧، ص ١١٩، ص ٨٦.

٢ - د. أنور أحمد الفزيع، المرجع السابق، ص ١١٩. د. عبد العزيز المرسى حمود، المرجع السابق، ص ٦٩. Antoine Mazeaud, La modification substantielle du contrat de travail résultant d'une sanction disciplinaire, op.cit, p. ١٧.ets.

٣ - د. عبد العزيز المرسى حمود، المرجع السابق، ص ٧٠. قارب د. محمد عبد الغفار البيسوني، المرجع السابق، ص ١٢٨.

مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية بكلية الحقوق، جامعة الاسكندرية العدد الاول ٢٠١٦

أولاً: التعديل الجوهري بسبب العجز: قد يصاب العامل بعجز كلي مستديم يحول بصفة مستديمة بينه وبين مزاولته عمله الأصلي، أو أية مهنة أو نشاط يتكسب منه ، وقد يصاب بعجز جزئي مستديم ، و هو كل عجز غير كامل من شأنه أن يحول بصفة مستديمة بين العامل و مزاولته عمله الاصيلي ، وفي الصورة الاخيرة من المتصور امكانية التعديل الجوهري لعقد العمل تعديلاً صحيحاً بسبب الحالة الصحية للعامل.

وقد حدد المشرع صراحة المقصود بالعجز الكلي المستديم في مفهوم قانون التأمين الاجتماعي في المادة رقم ٣ فقرة ١٥ من القانون رقم ١٣٥ لسنة ٢٠١٠ بأنه كل عجز يحول بصفة دائمة بين المؤمن عليه و مزاولته عمله الاصيلي ، أو اية مهنة أو نشاط يتكسب منه . وفي المادة رقم ٣ فقرة ١٦ من ذات القانون عرف العجز الجزئي المستديم بأنه كل عجز غير كامل من شأنه أن يحول بصفة دائمة بين المؤمن عليه و عمله الاصيلي.

مع ان قانون التأمين الاجتماعي القديم في المادة الخامسة منه و المعدلة بالقانون رقم ٩٣ لسنة ١٩٨٠ قد عرف العجز المستديم بمعنى يتطابق في رأينا مع التعريف الوارد في القانون الحالي ، حيث وفقاً للمادة ٥ فقرة ح يقصد بالعجز المستديم كل عجز يؤدي بصفة عامة الى فقدان المؤمن عليه لقدرته على العمل كلياً أو جزئياً في مهنته الاصيلية ، أو قدرته على الكسب بوجه عام . و لقد حددت ايضاً المادة ٥ فقرة د المقصود بالعجز عن الكسب بأنه كل شخص مصاب بعجز يحول كلية بينه وبين العمل أو ينقص من قدرته على العمل بواقع ٥٠% على الأقل وبشرط أن يكون هذا العجز ناشئاً بالميلاد أو نتيجة حادث أو مرض يصاب به

Soc. ١٢ févr. ٢٠٠٢, no ٩٩-٤١,٦٩٨ , Bull. civ. V, no ٦٦. Soc. ٢٣ sept. ٢٠٠٩, no ٠٨-٤٢,٦٢٩ , Dalloz actualité, ٢ oct. ٢٠٠٩, obs. Maillart

الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية بكلية الحقوق ، جامعة الاسكندرية العدد الاول ٢٠١٦

الشخص. ويكون العجز جزئياً إذا لم يكن يحول إلا جزئياً عن ممارسة العامل لمهنته الأصلية، أو الإصابة التي تفقده القدرة على العمل بما يقل عن ٥٠.٠٪<sup>١</sup>.

وقد نصت المادة رقم ١٢٤ من قانون العمل الحالي على أنه "ينتهي عقد العمل بعجز العامل عن تأدية عمله عجزاً كلياً أيًا كان سبب هذا العجز. وإن كان صاحب العمل مقيد في ذلك بالأ ينهاى عقد عمل العامل فى حالة العجز الجزئى إذا كان ليه عمل يتناسب و حالة العجز الجئى للعامل.

وعلى ذلك فلصاحب العمل الحق فى انهاء عقد العمل فى حالة اصابة العامل بعجز كلى مستديم ،و لكن إذا كان عجز العامل عجزاً جزئياً مستديماً فلا تنتهى 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 التأمين الاجتماعى.

وإذا ثبت وجود هذا العمل الآخر كان على صاحب العمل بناء على طلب العامل أن ينقله إلى ذلك العمل مع عدم الإخلال بأحكام قانون التأمين الاجتماعى<sup>٢</sup>.

وعلى ذلك يكون لصاحب العمل الحق فى إنهاء عقد عمل العامل الذى ثبت عجزه عجزاً كلياً مستديماً عن أدائه لعمله الأصلي، إلا أن صاحب العمل قد يرى صلاحية هذا العامل لأداء عمل آخر غير عمله الأصلي الذى ثبت عجزه فيه عجزاً كلياً، فيكون له الحق فى إجراء ذلك التعديل بدلاً من إنهائه للعقد، ويعد ذلك تعديلاً جوهرياً فى عقد العمل، لاختلاف العمل الجديد عن العمل الأصلي، ذلك أن العمل

<sup>١</sup> - راجع فى ذلك د. حسام الدين الأهوانى، أصول التأمين الاجتماعى، ١٩٩٣، ١٩٩٤، ص ١٠٧. بقرن د. محمد حسين منصور، قانون التأمين الاجتماعى، بدون ناشر وتاريخ نشر، ص ٧٩.

<sup>٢</sup> - وقد قنن المشرع الفرنسى بدوره هذا الامر "العجز و المرض" فى قانون العمل و قام بتعديل اخير فى ٢٤ نوفمبر ٢٠٠٩ بموجب القانون رقم ١٤٣٧/٢٠٠٩. و منظماً بصورة اكثر التزام صاحب العمل بتعديل عقد العمل لعدم اللياقة الصحية ،و خاصة فى المواد التالية و الاحكام القضائية لها:

Soc. ٧ juill. ٢٠٠٤, no ٠٢-٤٣, ١٤١, Bull. civ. . du code du travail -L. ١٢٢٦-٢ L ١٢٢٦-١٠- V, no ١٩٧. - Soc. ٧ juill. ٢٠٠٤, no ٠٢-٤٧, ٤٥٨, Bull. civ. V, no ١٩٦. - Soc. ١٩ oct. ٢٠٠٥, no ٠٢-٤٦, ١٧٣. - Soc. ٩ juill. ٢٠٠٨, no ٠٧-٤١, ٣١٨, Bull. civ. V, no ١٥١. مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية بكلية الحقوق، جامعة الاسكندرية العدد الاول ٢٠١٦

الجديد يكون على قدر كفاية العامل الصحية التي تقل كثيراً عن كفايته في عمله الأصلي. فإذا رفض العامل ذلك التعديل، فإن لصاحب العمل إنهاء العقد، ويكون هذا الإنهاء مشروعاً<sup>١</sup>.

وعن العجز الجزئي نجد ان المشرع قد قيد سلطة صاحب العمل في إنهاء العقد وفقاً لنص المادة رقم ١٢٤ من قانون العمل لا يجوز لصاحب العمل في هذه الحالة أن ينهي عقد العمل، أي في حالة العجز الجزئي المستديم لا يجوز لصاحب العمل أن ينهي عقد العمل، إلا إذا ثبت عدم وجود عمل آخر للعامل لدى صاحب العمل.

والعجز الجزئي المستديم يتحقق في حالة من اثنتين، الأولى إذا كان ما أصاب العامل قد جعله غير قادر على أداء عمله الأصلي على النحو الواجب عليه، فهو لا يزال قادراً على أداء عمله ولكن ليس على النحو المطلوب منه. والحالة الثانية إذا كان ما أصاب العامل قد أفقده القدرة على أداء عمله الأصلي مع بقاءه قادراً على أداء أعمال أخرى<sup>٢</sup>.

وعلى ذلك لا يؤدي العجز الجزئي المستديم إلى انتهاء عقد العمل . على خلاف العجز الكلي المستديم الذي يؤدي إلى انتهاء عقد العمل . إلا إذا ثبت عدم وجود عمل آخر للعامل بذات المنشأة أو المشروع الذي يعمل به العامل يستطيع العامل أن يقوم به على وجه مرضي وكان هذا العمل شاغراً<sup>٣</sup>.

<sup>١</sup> - حيث يكون من شأن إصابة العامل بعجز كلي مستديم انتهاء عقد العمل بقوة القانون أي انتساخه. ولذلك لا يرى البعض إمكانية قيام سلطة صاحب العمل في التعديل الجوهري لعقد العمل في حالة العجز الكلي المستديم حيث أن العامل لا يصلح لأداء أي عمل آخر، وإن كنا نرى أن صاحب هذا الرأي الرافض للتعديل الجوهري هنا يفترض ذلك الفرض الذي لم يذهب إليه المشرع وإنما العجز الكلي المستديم هنا عن العمل الأصلي المتفق عليه وليس عن غيره من الأعمال الأخرى ولذلك فإن إمكانية التعديل الجوهري تبقى لصاحب العمل في هذه الحالة متوافرة. راجع، د. محمد عبد الغفار البسيوني، المرجع السابق، ص ١٢٩. د. عبد العزيز المرسي حمود، المرجع السابق، ص ٧١، وهامش رقم (١). في ذات الموضوع، وكذلك د. محمد لبيب شنب، المرجع السابق، ص ٥٦١.

<sup>٢</sup> - حيث لا يجبر صاحب العمل على خلق عمل أو وظيفة للعامل إذا كانت ظروف العمل لا تحتاج إلى ذلك، راجع، د. محمود جمال الدين زكي، المرجع السابق، ص ٥١٥.

<sup>٣</sup> - مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية بكلية الحقوق، جامعة الاسكندرية العدد الاول ٢٠١٦

ويتم إثبات ذلك بقرار من لجنة معينة مشكلة لهذا الغرض، فإذا قررت هذه اللجنة وجود عمل آخر يناسب حالة العامل، فلا يجوز إنهاء العقد، ويلتزم صاحب العمل بإجراء تعديل لعقد عمل العامل بنقله إلى العمل الذى يلائم حالته الصحية. ومثال ذلك أن يكون العمل الأصلي للعامل هو قيادة السيارات ثم يصاب بضعف في إبصاره فيكون ذلك عجزاً عن قيادة السيارات ولكنه ليس عجزاً عن أداء أعمال أخرى فنية أو غير فنية تتلاءم مع حالته الصحية<sup>١</sup>.

وإذا كانت الوظائف الملائمة لحالة العامل مشغولة بغيره من العمال، فلا يتوافر شروط وجود عمل آخر، ويقع على عاتق صاحب العمل في هذه الحالة عبء إثبات عدم وجود عمل آخر للعامل<sup>٢</sup>. وفي هذه الحالة فلا إلزام على صاحب العمل بتعديل عقد العمل، لعدم وجود عمل شاغر وملائم للعامل، ولا إلزام عليه في الإبقاء على العامل، مما يعطى صاحب العمل الحق في فسخ العقد قبل نهاية مدته، إذا كان محدد المدة، ودون إخطار أو مهلة إذا كان غير محدد المدة<sup>٣</sup>، وذلك إعمالاً لنص المادة رقم ١٢٤ من قانون العمل الحالي. ولاستحالة تنفيذ العمل المسند إلى العامل بسبب حالته الصحية.

وفي القانون الفرنسي يختص طبيب العمل بتقدير الحالة الصحية للعامل، فإذا قدر عجز العامل جزئياً عن ممارسة وظيفته الأصلية وجب على صاحب العمل إعادة تأهيل العامل في وظيفة تتلاءم مع حالته الصحية. وقد يقدر الطبيب إمكانية عودة العامل إلى وظيفته الأصلية مع تخفيف شروط أدائها كتعديل أو تخفيض مواعيد العمل بالنسبة لها أو تعديل مضمون الوظيفة نفسها، كما له أن يقترح نقل

<sup>١</sup> - حيث تضمنت المادة رقم ٣/١٨ من قانون التأمين الاجتماعي رقم ٩٣ لسنة ١٩٨٠ تفصيلات و احكام مهمة هذه اللجنة وألية الإثبات. وراجع د. محمد لبيب شنب، المرجع السابق، نفس الموضوع، د. حسام الدين الأهواني، أصول قانون التأمين الاجتماعي، مرجع سابق، ص ١٠٧.

<sup>٢</sup> - د. حسام الدين الأهواني، المرجع السابق، ص ٥٨٨.

<sup>٣</sup> - د. محمود جمال الدين زكى، المرجع السابق، نفس الموضوع.

مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية بكلية الحقوق، جامعة الإسكندرية العدد الاول ٢٠١٦

العامل إلى وظيفة أخرى أقل مشقة بالنظر إلى اختصاص العامل وقد تؤدي هذه الاقتراحات إلى تخفيض الأجر مما يعد ذلك تعديلاً جوهرياً لعقد العمل<sup>١</sup>.

أما إذا لم توجد لدى صاحب العمل وظائف شاغرة تلائم حالة العامل الصحية، فلا إلزام على صاحب العمل بإعادة تأهيل العامل ولا إلزام عليه أيضاً بإنشاء وظائف جديدة تلائم حالة العامل الصحية<sup>٢</sup>.

**ثانياً: التعديل الجوهري للعقد بسبب المرض الطويل:** قد يرى صاحب العمل إجراء تعديل في عقد العمل بسبب مرض يصاب به العامل، عندما يكون له السلطة في إنهاء العقد بسبب هذا المرض.

و لقد نصت المادة رقم ١٢٧ من قانون العمل المصري الحالي رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ على أنه "يحظر على صاحب العمل إنهاء عقد العمل لمرض العامل إلا إذا استنفد العامل أجازته المرضية وفقاً لما يحدده قانون التأمين الاجتماعي، بالإضافة إلى متجمد أجازته السنوية المستحقة له.

وعلى صاحب العمل أن يخطر العامل برغبته في إنهاء العقد قبل مضي خمسة عشر يوماً من تاريخ استنفاد العامل لأجازته. فإذا شفي العامل قبل تمام الإخطار

<sup>١</sup> - وفي حالة توافر أكثر من وظيفة شاغرة لدى صاحب العمل تلائم حالة العامل الصحية، فإن صاحب العمل يستقل بتحديد نوعية العمل الجديد وشروطه دون أن يتعسف في ذلك. فإذا تبين أن العمل الجديد الذي حدده صاحب العمل لا يتفق وحالة العامل الصحية وأن كفاية العامل لن تمكنه من أدائه لهذا العمل، جاز للعامل رفض العمل المقترح، فإذا قام صاحب العمل بإنهاء العقد وقتها اعتبر هذا الإنهاء إنهاءً تعسفياً من جانب صاحب العمل.

Soc. ٢٣ sept. ٢٠٠٩, no ٠٨-٤٢, ٦٢٩, Dalloz actualité, Morand (M.), op. cit., p. ١٠٦ et s-  
٢ oct. ٢٠٠٩, obs. Maillard. Soc. ١٠ nov. ٢٠٠٩, no ٠٨-٤٢, ٦٧٤, Dalloz actualité, ٤ déc.

٢٠٠٩, obs. Maillard ; RJS ١/١٠, no ٣٠.

<sup>٢</sup> - هذا وإذا رفض العامل الوظيفة الجديدة، التي تتفق وحالته الصحية، سواء قبل أن ينفذ التعديل أو بعد تنفيذه له، فإن لصاحب العمل الحق في إنهاء عقده، ويعد العامل متسبباً في ذلك الإنهاء، ولا ينسب الإنهاء إلى صاحب العمل الذي لم يستطع الاحتفاظ في خدمته بعامل لا يسمح له عجزه الجسماني بأداء العمل المتفق عليه. راجع د. محمود جمال الدين زكي، المرجع السابق، ص ٨٥٢ هامش (٣٠).

Soc. ٢٤ avr. Cass. Soc. ٢١ Novem. ١٩٨٤. J. C. P. op. cit., ١٩٨٥. Somm. N. ٥, p. ٣٩-  
٢٠٠١, no ٩٧-٤٤, ١٠٤, Bull. civ. V, no ١٢٧. Soc. ١٣ janv. ١٩٩٨, no ٩٥-٤٥, ٤٣٩, Bull.  
civ. V, no ٩. - Soc. ١٣ mars ٢٠٠١, no ٩٨-٤٣, ٤٠٣, Bull. civ. V, no ٨٨  
Morand (M.), op. cit., p. ١١٢-

مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية بكلية الحقوق، جامعة الإسكندرية العدد الاول ٢٠١٦



امتتع على صاحب العمل إنهاء العقد لمرض العامل". وعلى ذلك إذا استنفد العامل مدد الأجازة المرضية والسببية المستحقة له فإنه يجوز لصاحب العمل إنهاء عقد العامل.

وتحدد أجازات العامل المرضية في ضوء أحكام قانون التأمين الاجتماعي وهي وفقاً لنظام الأجازات المرضية العام الذي ينطبق على جميع العمال الخاضعين لقانون العمل بصفة عامة ١٨٠ يوماً في السنة، ووفق النظام الخاص ببعض عمال الصناعة تكون ١٢ شهر كل ثلاث سنوات فإن زادت مدة الأجازة المرضية من المدد المذكورة إلى جانب مدد الأجازة السنوية يكون لصاحب العمل بعد استنفاد العامل لها إنهاء عقد العمل معه<sup>١</sup>.

وإذا كان لصاحب العمل سلطة إنهاء عقد العمل بسبب مرض العامل الذي زاد عن الحدود السابقة، فإنه قد يرغب . أي صاحب العمل . في إجراء تعديل في هذا العقد بدلاً من إنهائه، فيكون له سلطة إجراء ذلك التعديل دون إلزام عليه في ذلك. حيث قد يرى صاحب العمل من ظروف العامل الاجتماعية أو أقدميته أو خبرته في العمل أو غير ذلك من الاعتبارات ما يجعله يقبل تعديل عقد العمل بدلاً من إنهائه، فينتقل العامل إلى عمل آخر يتناسب مع حالته الصحية وهو ما يتضمن تعديلاً جوهرياً لعقد العمل. غير أنه قد يلجأ صاحب العمل إلى إجراء التعديل أثناء مدة المرض . أي أثناء الاستفادة من الأجازة المرضية أو استيفاء الأجازة السنوية . وقبل اكتمال المدة التي تعطي صاحب العمل الحق في الإنهاء، فهنا يرى البعض أنه ليس لصاحب العمل سلطة إجراء ذلك التعديل ويكون الخيار للعامل في قبول أو رفض التعديل الجوهري في حالة استنفاد العامل للمدد المذكورة ولو تم بعد استنفاده لها واستعمال صاحب العمل للتعديل بدلاً من الإنهاء<sup>٢</sup>. وان كنا نختلف هذا الرأي

<sup>١</sup> - حيث يكون من شأن المرض الطويل هذا التأثير بالسلب على سير العمل في المنشأة بما يشيع الاضطراب الجسيم في تنفيذ العقد أو في سير العمل في المنشأة. مما يدعو صاحب العمل إلى إحلال عامل آخر محل العامل المريض قبل شفائه. د. عبد العزيز المرسي حمود، المرجع السابق، ص ٧٥. وقارب د. إسماعيل غانم، المرجع السابق، ص ٣٩٧. وراجع د. محمد لبيب شنب، المرجع السابق، ص ٢٤٤، هامش (٢).

<sup>٢</sup> - د. محمد عبد الغفار البيسوني، المرجع السابق، ص ٢٣٥ - ٢٣٦. د. عبد العزيز المرسي حمود، المرجع السابق، ص ٧٦. وفي فرنسا يلاحظ أن طبيب العمل هو الذي يقترح تعديل عقد العمل بسبب مرض العامل، وعلى كل من مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية بكلية الحقوق، جامعة الاسكندرية العدد الاول ٢٠١٦

في انه يجوز لصاحب العمل القيام بالتعديل الجوهري لعقد العمل خلال فترة الاستفادة من الاجازة المرضية أو السنوية طالما كان في ذلك مصلحة للعامل "المريض" و خاصة في حالة عدم شفاء العامل رغم استفادته مدة الاجازة .

### الورقة الرابعة

## التعديل الجوهري الاجتماعي أو التعديل الجوهري لأجازة رعاية الطفولة

قد تكون الأجازة التي تحصل عليها العاملة سبباً في تعديل عقد العمل تعديلاً جوهرياً، وهو ما يحدث في حالة حصول العاملة على أجازة لرعاية طفلها، حيث نصت المادة رقم ٩٤ من قانون العمل الحالي رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ على أنه "مع مراعاة حكم الفقرة الثانية من المادة (٧٢) من قانون الطفل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦، يكون للعاملة في 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 الأجازة، فإنه من الممكن لصاحب العمل أن يشغل وظيفتها بعامل آخر أثناء

---

صاحب العمل والعامل الامتثال إلى مقترحات الطبيب في هذا الخصوص. وإلا اعتبر أيًا منهما مسئولاً عن الأثار الناجمة عن رفض التعديل المقترح. وفي غياب اقتراحات طبيب العمل فليس هناك التزام على صاحب العمل بإجراء تعديل في العقد ونقل العامل غير اللائق طبيئاً إلى وظيفة أخرى تلائم حالته الصحية وذلك يعنى أن العامل لا يستطيع أن يفرض على صاحب العمل تعديلاً جوهرياً في العقد كما هو الحال في العجز الجزئي المستديم لا بد أن يكون ذلك بناء على اقتراح من طبيب العمل، وأن يكون في المشروع وظيفه ملاءمة لكفاية العامل الصحية وشاغرة. انظر في فرنسا

. Despax (M.), et Pélissier (J.), op. cit., p. ٢٥٩. Morand (M.), op. cit., ١٩٩٢, p. ١١٢- ١١٣-  
. Soc. ٧ juill. ٢٠٠٤, no .Cass. Soc. ٢٧ Sep. ١٩٨٩. Gaz. Pal. ١٩٨٩. (٢ sem). Somm. p. ٤٥٧  
. ٠٢-٤٣, ١٤١ , Bull. civ. V, no ١٩٧. - Soc. ٧ juill. ٢٠٠٤, no ٠٢-٤٧, ٤٥٨ , Bull. civ. V, no  
١٩٦. - Soc. ١٩ oct. ٢٠٠٥, no ٠٢-٤٦, ١٧٣ . - Soc. ٩ juill. ٢٠٠٨, no ٠٧-٤١, ٣١٨ , Bull. civ.  
V, no ١٥١.

مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية بكلية الحقوق ،جامعة الاسكندرية العدد الاول ٢٠١٦

مدة الأجازة. وبعد انتهاء مدة الأجازة وعودة العاملة إلى عملها فالأمر لا يخرج عن أحد احتمالين<sup>١</sup>:

الأول: أن تعود العاملة إلى وظيفتها الأصلية أو إلى وظيفة مماثلة لها. و يعد ذلك تعديلاً غير جوهري في اختصاص العاملة. وهذا النوع من التعديل يملكه صاحب العمل بشرط عدم المساس بالحقوق المادية للعاملة. ومن ثم فلا يجوز للعاملة رفض هذا التعديل وإلا كانت مسئولة عن إنهاء صاحب العمل للعقد استناداً إلى هذا الرفض.

الثاني: أن تعود العاملة إلى وظيفة أخرى مختلفة تماماً عن وظيفتها الأصلية أو تعود لوظيفتها الأصلية ولكن مع تغيير مكان أو زمان ممارستها بما يؤثر على الحياة العائلية للعاملة ومثل هذا التعديل يعد تعديلاً جوهرياً لعقد العمل لا يملك صاحب العمل فرضه على العاملة.

وفي فرنسا<sup>٢</sup> فللعاملة الحق في تعديل عقدها بطلب العمل نصف الوقت لرعاية طفلها، و يجبر رب العمل على إجراء هذا التعديل متى طلبته العاملة. على أنه يشترط لإجابة العاملة إلى طلبها هذا عدة شروط منها، ألا يؤدي تعديل العقد على هذا النحو إلى الإضرار بالإنتاج أو حسن إدارة المشروع وأن تكون مدة خدمة العاملة سنة على الأقل وألا يتعدى عمر الطفل موضوع الرعاية ثلاث سنوات وألا تمنح العاملة هذا الحق أكثر من ثلاث مرات طوال مدة خدمتها.

<sup>١</sup> - د. عبد العزيز المرسي حمود، المرجع السابق، ص ٧٧ وقارب د. محمد عبد الغفار البسيوني، المرجع السابق، ص ٨١ و ص ٢٤١ وما بعدها.

<sup>٢</sup> - Morand (M.), op. cit., p. ١١٨ et s. وقارب د. محمد عبد الغفار البسيوني، المرجع السابق، ص ٢٤٢ وما بعدها. هذا في حين يلاحظ ان تقنين العملى الفرنسى الحالى يتيح للعامل اجازة بدون اجر لامور عديدة لمناسبات عائلية ، لرعاية قريب ، و اخرى للتضامن العائلى وذلك وفقاً لشروط محددة ، و فى كل ذلك امكانية ايجاد مجال لسلطة صاحب العمل فى تعديل عقد العمل ، انظر نصوص تقنين العمل الفرنسى المواد من رقم ٢-L٣١٤٢ حتى رقم ٣١-L٣١٤٢.

Lyon-Caen Antoine, Question d'intérêt social, Rev. trav. ٢٠١٣, ٧٣٥, p.٧٣٥ ets. مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية بكلية الحقوق ، جامعة الاسكندرية العدد الاول ٢٠١٦

ولهذا فإن صاحب العمل في فرنسا لا يجبر على تلبية طلب العاملة بتشغيلها نصف الوقت لرعاية طفلها إلا إذا توافرت جميع الشروط السابقة. ويتم تشغيل العاملة نصف الوقت إما بأن تعمل نصف الوقت في وظيفتها الأصلية إذا كانت طبيعة هذه الوظيفة تسمح بذلك وإما أن تستند وظيفة أخرى إلى العاملة تلأم طبيعتها العمل نصف الوقت فيها.

ومتى انتهت مدة العمل نصف الوقت وجب على صاحب العمل أن يعيد العاملة إلى وظيفتها الأصلية أو وظيفة مماثلة لها من جميع الوجوه. أما إذا أسند صاحب العمل إلى العاملة وظيفة مختلفة عن وظيفتها الأصلية سواء من حيث نوعها أو من حيث ظروف أدائها، جاز للعاملة رفض هذا التعديل بحسبانه تعديلاً جوهرياً لعقد العمل لا يملكه صاحب العمل إلا بموافقة العامل.

ومن الواضح أن تشغيل العاملة نصف الوقت لرعاية طفلها يعد تعديلاً جوهرياً في مدة العمل له ما برره في القانون الفرنسي وإن كان التعديل في هذه الحالة تفرضه العاملة على صاحب العمل خلافاً للحالات السابقة حيث كان صاحب العمل هو الذي يفرض هذا النوع من التعديل على العامل<sup>1</sup>.

## الفرع الثاني

### أحكام وقبود ممارسة الحق في التعديل الجوهري

**تقسيم:** لما كان التعديل الجوهري لعقد العمل ينطوي على مساس بحقوق العامل وكان لصاحب العمل سلطة إجراء هذا التعديل متى اقتضته مصلحة العمل ممثلة في وجود مبرر من المبررات أو حالة من الحالات السابق عرضها. فمن الواجب أن يحاط استعمال هذه السلطة بضوابط معينة. أحكام وقبود معينة. تضمن تحقيق مصلحة العمل المنشودة. وتحمي العامل من تحسف صاحب العمل. وهذه

<sup>1</sup> - د. عبد العزيز المرسي حمود، المرجع السابق، ص ٧٩.

مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية بكلية الحقوق، جامعة الاسكندرية العدد الاول ٢٠١٦

الأحكام بعضها يمثل ضوابط أو أحكام موضوعية، والأخرى يشكل ضوابط وأحكام شكلية، بينما القيود وإن كانت خاصة فإنها تختلف باختلاف طبيعة التعديل إلا أنه إلى جانبها توجد أيضاً قيود عامة يجب أن يتقيد بها صاحب العمل عند إجراء التعديل خاصة التعديل الجوهري. وعلى ذلك نتناول دراسة أحكام التعديل الجوهري في الغصن الأول، وقيود التعديل الخاصة في الغصن الثاني.

## الغصن الأول

### أحكام التعديل

تقسيم: نتناول دراسة الاحكام الموضوعية المنظمة لإنفراد صاحب العمل بتعديل عقد العمل تعديلاً جوهرياً في الورقة الأولى ، و في الورقة الثانية ندرس القيود الخاصة بهذا النوع من التعديل الى جانب عرض القيود العامة للتعديل ايأ كانت طبيعته.

## الورقة الأولى

### الأحكام أو الضوابط الموضوعية

تتمثل الأحكام الموضوعية المنظمة لسلطة صاحب العمل في التعديل الجوهري لعقد العمل في ثلاثة أحكام هي: تأقيت التعديل المستند إلى حالة الضرورة أو القوة القاهرة، و الاسباب الاقتصادية. و أن يكون مبرر التعديل حقيقياً لا صورياً. و أن تكون غاية التعديل تحقيق مصلحة العمل. و نتناول بإيجاز شرح هذه الأحكام كما يلي:

أولاً: تأقيت التعديل المستند إلى حالة الضرورة أو القوة القاهرة و لاسباب اقتصادية: أوضحنا فيما سبق أن حالة الضرورة أو القوة القاهرة التي يمر بها المشروع تعد مبرراً أو حالة من الحالات التي يكون لصاحب العمل فيها الانفراد بإجراء تعديل جوهري في نوع العمل المسند إلى العامل أو في ظروف أداء العمل

مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية بكلية الحقوق ،جامعة الاسكندرية العدد الاول ٢٠١٦

زماناً أو مكاناً وفق ما تقتضيه حالة الضرورة أو القوة القاهرة. ولكن لما كانت حالة الضرورة أو القوة القاهرة مؤقتة بطبيعتها، فيتعين ان يكون التعديل المستند إليها مؤقتاً هو الآخر، فلا يدوم إلا بالقدر اللازم لمواجهتها ويزول بزوالها، أي أن التعديل الجوهري لعقد العمل يرتبط بحالة الضرورة وجوداً وعدمًا بحيث يتعين إعادة العامل إلى وضعه السابق على التعديل بمجرد انتهاء حالة الضرورة أو القوة القاهرة أو زوال آثارها.

ولقد ورد هذا القيد في عبارة نص المادة رقم ٧٦ من قانون العمل الحالي، حيث أجازت هذه المادة لصاحب العمل تعديل عقد العمل تعديلاً جوهرياً إذا دعت الضرورة أو القوة القاهرة إلى هذا التعديل ثم قيدته بعبارة "على أن يكون ذلك بصفة مؤقتة". ومن ثم يمتنع على صاحب العمل أن يضيفي على هذه التعديلات في مثل هذه الحالات صفة الدوام والاستقرار. وكذلك الحال في التعديل الجوهري لاسباب اقتصادية، حيث قيدت المادة رقم ٢٠١ فقرة ١ من قانون العمل سلطة صاحب العمل في التعديل الجوهري لشروط العقد هنا بأن يكون بصفة مؤقتة<sup>٢</sup>.

هذا وقد ثار التساؤل عما إذا كان يجوز لصاحب العمل المساس بحقوق العامل المادية خلال فترة الضرورة أو القوة القاهرة أم لا يجوز. ولعل مرد هذا التساؤل أن المادة رقم ٧٦ من قانون العمل لم تفيد حق صاحب العمل في تعديل عناصر عقد

<sup>١</sup> - د. همام محمد زهران، المرجع السابق، ص ٣٤٤. د. حسن كيرة، المرجع السابق، ص ٢٩٦، د. حسام الأهواني، المرجع السابق، ص ٤٤٨.

ومن تطبيقات قضاء النقض المصري، نقض مدنى الطعن رقم ٩٤٥ لسنة ٤٤ ق جلسة ١/٣/١٩٨٠، الهوارى، ج ٤، ص ٨٤، حيث يمتنع على صاحب العمل التعديل الدائم لحالة الضرورة وإنما يكون مؤقتاً، وتبين ذلك أيضاً ألفاظ عبارة نص المادة رقم ٧٦ من قانون العمل بعبارة بصورة مؤقتة.

Soc. ٢١ mai ١٩٨٠ Bull. Civ. P. ٣٤١. Cass. Soc. ٨ Nov. ١٩٨٢. Cass. Soc. ٢٥ Juin ١٩٨٧, in - et ٨٣ Lurence Fin-Langer, fiches de droit der travail, op. cit., p.Lamy Soc. ١٩٩٢. No. ٢٧٨ ets.p٧٧١ ets.٧٥٩s.Jean Pélissier, et autres, op.cit. p

<sup>٢</sup> - François Gaudu, L'impact des difficultés économiques de l'entreprise sur les « conditions de travail », op.cit, N٤ est. N ٥ ets. N ٦ ets.

مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية بكلية الحقوق، جامعة الإسكندرية العدد الاول ٢٠١٦

العمل الجوهري في هذه الحالة أو تلك بعدم المساس بالحقوق المكتسبة للعامل، ذلك أن هذا القيد قد ورد في صور التعديل غير الجوهري لعقد العمل<sup>١</sup>.

وفي إطار الإجابة على هذا التساؤل نجد أن بعضًا من الفقه ذهب إلى أن ما يناسب روح التشريع في حماية العامل وعدم الخروج على مبدأ "القوة الملزمة للعقد" يجب أن يفسر نص المادة رقم ٧٦ من قانون العمل تفسيراً موسعاً يسمح بإلزام صاحب العمل بعدم المساس بحقوق العامل المادية في حالة التغيير الجوهري في الفترة التي يستخدم هذا التعديل لمواجهة حالة الضرورة أو القوة القاهرة، وذلك من باب أولى حيث أن العلة في الحفاظ على حقوق العامل المادية متوافرة بدرجة أوضح لأنه يطلب من العامل تغيير عمله تغييراً جوهرياً لمصلحة العامل ومصالحه الإنتاج ولمعاونة صاحب العمل في مواجهة هذه الضرورة<sup>٢</sup>.

يؤيد البعض أيضاً الرأي السابق مع اعتباره أصلاً يرد عليه استثناء بحيث يمكن القول بأنه لا يجوز لصاحب العمل المساس بحقوق العامل المادية في حالة الضرورة أو القوة القاهرة، اللهم إذا تطلبت مواجهة هذه الحالة أو تلك نفقات مالية باهظة تقتضي تعاون وتكاتف العامل مع صاحب العمل. فمثلاً لا يجوز لصاحب العمل الانتقاص من حقوق العامل المادية في حالة تعرض المشروع لحريق أو زلزال بسيط لا يؤثر تأثيراً بالغاً على حالة المشروع المالية، في حين يجوز له متى كان

١ - قارب د. عبد العزيز المرسى خمود، المرجع السابق، ص ٨٠.

٢ - و يلاحظ ان تفسير الفقه لهذا الموقف يتم بالقياس في إطار تفسيرهم لنص المادة رقم ٥٤ من قانون العمل المصري القديم رقم ١٣٨ لسنة ١٩٨١ والمقابلة لنص المادة رقم ٧٦ من قانون العمل الحالي، هذا في حين نجد أن من الفقه من يرى وجوب التمييز بين ما إذا كان التعديل الجوهري دائم بمناسبة إسناد عمل مختلف للعامل تماشياً مع التطور التقني بالمنشأة وهنا لا يجوز المساس بالحقوق المادية للعامل. وبين التعديل الجوهري المؤقت لمواجهة ظرف استثنائي (حالة ضرورة أو قوة القاهرة) وهنا لا يتقيد بعدم المساس بحقوق العامل المادية. انظر في ذلك التفسير د. همام محمد زهران، المرجع السابق، ص ٢٢٥ وما بعدها. د. محمد عبد الغفار البيهوني، المرجع السابق، ص ١٧٧ وما بعدها.

مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية بكلية الحقوق، جامعة الإسكندرية العدد الاول ٢٠١٦

الحريق أو الزلزال قد أتى على كامل الإنتاج أو المخزون مما كان له أثر بالغ على حالة المشروع المالية أو الاقتصادية<sup>١</sup>.

ومع ذلك فهناك رأي يذهب إلى أنه لا موجب لتقييد حق صاحب العمل في التعديل الجوهري لعقد العمل لمواجهة حالة الضرورة أو القوة القاهرة بعدم المساس بالحقوق المادية للعامل، وذلك أثناء تفسيره لنص المادة ٥٤ من قانون العمل القديم والتي تقابل المادة ٧٦ من قانون العمل الحالي ، وذلك على أساس هذه المادة لا تفرض هذا القيد على صاحب العمل في حالة التعديل الجوهري لعقد العمل لحالة الضرورة والقوة القاهرة<sup>٢</sup>.

ونرى تأيد الرأي الأول حيث ان الاصل هو عدم المساس بالحقوق المادية المكتسبة للعامل اثناء التعديل الجوهري بصفة مؤقتة ،ولا يكون هناك مجال للاستثناء إلا بنص أو لضرورة يقدرها القاضي ،حيث يؤكد صحة مضمون الرأي الأول ما ورد في نص المادة رقم ٢٠١ فقرة ١ من قانون العمل المصري الحالي. من وجوب تقييد سلطة صاحب العمل في التعديل الجوهري "بخفض الاجر " لأسباب اقتصادية بما لا يقل عن الحد الأدنى للاجور ،و ذلك يفيد بان الاصل هو عدم المساس باجر العامل.

ثانياً: أن يكون مبرر التعديل حقيقياً لا صورياً: عرفنا سابقاً أن مبررات التعديل الجوهري منها ما يتعلق بحالة الضرورة، أو القوة القاهرة التي يتعرض لها المشروع،

<sup>١</sup> - وإن كنا نرى أن هذا القول إن كنا مقبولاً عملياً إلا أنه نظيراً يصطدم وقواعد تفسير القاعدة القانونية حيث حمل النص أكثر مما يحتمل ولأنه إذا كان المشرع يرغب في إعمال هذا القيد لكان إضافة إلى جانب التأقيت كقيداً آخر على سلطة صاحب العمل في التعديل الجوهري لحالة الضرورة والقوة القاهرة. راجع، د. عبد العزيز المرسي حمود، المرجع السابق، ص ٨١. د. محمد عبد الغفار البسيوني، المرجع السابق، ص ١٧٨. عكس ذلك د. رمزي فريد مبروك، المرجع السابق، ص ٣٢١-٣٢٢.

<sup>٢</sup> - ونؤيد ويحق هذا الرأي، حيث أن حالة الضرورة والقوة القاهرة تعد مغفية صاحب العمل من هذا القيد على فرض قيامه ولأن المشرع لم يفرضه على صاحب العمل ، من التطبيقات القضائية الفرنسية على ذلك: -Cass. Soc. ٢ mars. ١٩٧٢, Bull. Civ. No. ١٧٧. P. ١٦٦. Cass. Soc. ٩ Avril ١٩٦٢. Rev. prat, Dr. Soc. ١٩٦٢. P. ٣١٢.

وراجع صاحب هذا الرأي د. رمزي فريد مبروك، المرجع السابق، ص ٣٢١-٣٢٢.

مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية بكلية الحقوق ،جامعة الاسكندرية العدد الاول ٢٠١٦



ومنها ما يتعلق بظروف المشروع الاقتصادية مثل الأزمات الاقتصادية أو الظروف المالية الصعبة أو رغبة صاحب العمل في إعادة تنظيم مشروعه أو تغيير طرق الإنتاج ومنها ما يتعلق بظروف العامل المهنية أو الصحية.

وأياً ما كان مبرر التعديل الجوهري، فينبغي أن يكون هذا المبرر حقيقياً لا وهمياً ويقع على صاحب العمل إثبات توافر المبرر الذي حملته على هذا التعديل<sup>١</sup>.

فبالنسبة لحالة الضرورة فقد قضى في شأنها بأنه "إذا لم يقدم صاحب العمل الدليل على قيام حالة الضرورة أو القوة القاهرة التي اقتضت تشغيل العامل في عمل يختلف اختلافاً جوهرياً عن عملهم الأول . وكان العامل قد امتنع عن العمل الذي كلف به مما اضطر صاحب العمل إلى فصله فإن هذا الفصل قد وقع بلا مبرر"<sup>٢</sup>.

هذا ومن سلطة القاضى الموضوعية تحرى حقيقة المبرر المستند إليه لإجراء التغيير الجوهري للتحقق مما إذا كان المبرر المدعى به، ان هو إلا مبرراً زائفاً قصد به إخفاء المبرر الحقيقي المستتر<sup>٣</sup>.

وبالنسبة للظروف الاقتصادية والمالية للمشروع لا ينبغي أن يتخذ منها صاحب العمل حجة فارغة لتعديل عقد العمل لإجبار العامل على ترك العمل فقد تكون هناك أسباب أخرى لا تتعلق بمصلحة المشروع، كأن يكون العامل لم يعد يروق له أو

<sup>١</sup> - حيث يرى البعض أن ممارسة صاحب العمل لسلطته في التعديل الجوهري نظراً لأنها تشكل خروجاً على القوة الملزمة للعقد فإنها مرهونة بإثبات صاحب العمل لحالة الضرورة التي استند إليها فيما اتخذه من إجراءات وفي غيرها أيضاً من الحالات. د. همام محمد زهران، المرجع السابق، ص ٢٢٨. د. عبد العزيز المرسي حمود، المرجع السابق، ص ٨٢.

<sup>٢</sup> - شنون عمال القاهرة، في ١٠/٢/١٩٥٥، مشار إليه لدى د. حسن كيرة، المرجع السابق، ص ٢٩٦، هامش (٢)، د. همام محمد زهران، المرجع السابق، ص ٢٢٨، هامش رقم (٢).

<sup>٣</sup> - Cass. Soc. ١٧ oct. ١٩٨٣. Bull. Civ. ١٩٨٤. Pl. III.

- Cass. Soc. ٣٠ avril. ١٩٨٧. ١٥٤. Lamy. Soc. ١٩٩٢. No. ٢٧٨.

مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية بكلية الحقوق، جامعة الاسكندرية العدد الاول ٢٠١٦

لكبر سنه أو لضخامة أجره أو لغير سبب معلوم الأمر الذي يعد معه التعديل تعسفياً<sup>١</sup>.

وعن وجود المبررات الخاصة بالعامل فإنه يتعين ان تكون هذه المبررات حقيقية أيضاً. فإذا كان لصاحب العمل السلطة المطلقة في تقدير كفاية العامل مهنيًا وفي تحديد الوسائل التي يقدر بها كفايته، فإنه يتعين ان يكون ادعاء صاحب العمل بعدم كفاية العامل جدياً<sup>٢</sup>، إذ ليس لصاحب العمل أن يتخذ من سلطته في تقدير كفاية العامل وسيلة للإضرار بالعامل عندما ينقله إلى عمل آخر يختلف اختلافاً جوهرياً عن عمله الأول بحجة عدم كفايته، بينما لم يكن لكفايته علاقة بهذا النقل مما يعد ذلك تعسفاً في استعمال سلطته<sup>٣</sup>.

كذلك بالنسبة لحالة العامل الصحية عندما تكون هذه الحالة مبرراً للتعديل الجوهري إذ يتعين تقدير هذه الحالة عن طريق الجهة الطبية المختصة. فليس لصاحب العمل أن يقدر عدم صلاحية العامل من الناحية الصحية لأنه غير مختص بتقدير هذه الحالة<sup>٤</sup>.

ويلاحظ أنه لا يكفي أن يكون مبرر التعديل الجوهري لعقد العمل حقيقياً لا وهمياً على النحو السابق، بل يتعين أيضاً أن يكون على درجة تحتم إجراء هذا التعديل وعلى ذلك لا يجوز لصاحب العمل إجراء تعديل جوهري في عقد العمل إذا كان المبرر قليل الأهمية بحيث لا يتناسب مع الأضرار التي تعود على العامل نتيجة التعديل<sup>٥</sup>.

<sup>١</sup> - د. محمود جمال الدين زكي، قانون العمل، مرجع سابق، ص ٥٧٤ - ٥٧٥، د. فتحي عبد الصبور، الوسيط في

قانون العمل، الجزء الأول، ١٩٨٥، ص ٣٧٥، وقارب د. همام محمد زهران، المرجع السابق، ص ٣٧٥، ص ٣٤٢.

<sup>٢</sup> - د. محمود جمال الدين زكي، المرجع السابق، ص ٥٨٤، في التعديل لعدم الكفاية انظر، د. همام محمد زهران، المرجع السابق، ص ٣٣٩ وما بعدها.

<sup>٣</sup> - د. همام محمد زهران، المرجع السابق، ص ٣٤٢ - ٣٤٣. د. محمد عبد الغفار البيونى، المرجع السابق، ص

١٨٠.

<sup>٤</sup> - -- ٢٥٩، p. ١٩٧٤، Despax (M.) et Pélissier (J.) La gestion du Personnl, éd cujas,

<sup>٥</sup> - د. عبد العزيز المرسي حمود، المرجع السابق، ص ٨٣. قارب د. محمود جمال الدين زكي، المرجع السابق، ص

٥٧٦. قارب د. محمود جمال الدين زكي، المرجع السابق، ص ٥٧٦.

مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية بكلية الحقوق، جامعة الاسكندرية العدد الاول ٢٠١٦

ثالثاً: أن تكون الغاية من التعديل تحقيق مصلحة العمل: تنقيد سلطة صاحب العمل في التعديل الجوهرى لعقد العمل. بالإضافة إلى وجود المبرر الذي يقتضى هذا التعديل. بتوخي مصلحة العمل، بمعنى أن تكون الغاية من كل تعديل جوهرى هى تحقيق مصلحة العمل، فإذا انتفت هذه المصلحة بأن كان قصد صاحب العمل من إجراء التعديل الإضرار بالعمال أو الإساءة إليهم فإن هذا التعديل يعد تعسفياً، كأن يلجأ صاحب العمل إلى التخلص من العامل تحت ستار إعادة تنظيم مشروعه ونقله إلى وظيفة أدنى مادياً أو معنوياً أو الاثنين معاً ليجبره على ترك العمل لديه<sup>١</sup>.

ولقد نصت على هذا القيد صراحة المادة ٢/٦٩٦ من القانون المدنى التي تنظم إحدى حالات التعديل الجوهرى. وهى حالة عدم كفاية العامل مهنيًا. بقولها "ونقل العامل إلى مركز أقل ميزة أو ملاءمة من المركز الذي كان يشغله لغير ما ذنب جناه لا يعد عملاً تعسفياً بطريق غير مباشر إذا ما اقتضته مصلحة العمل ولكن يعد كذلك إذا كان الغرض منه إساءة العامل".

ويقع على العامل عبء إثبات قصد الإساءة والتعسف في مباشرة صاحب العمل لسلطته في التعديل بأن يثبت أن تصرفه قائم على الهوى أو بدافع لا ينشد فيه سوى الإساءة أو الإضرار بالعمال وأن كفايته مشهودة غير منكرة، ولقد قضت محكمة النقض أن "... بل إن مصلحة المشروع تبرر تعديل بنود العقد ولو بنقل العامل إلى عمل آخر أقل ميزة أو ملاءمة من العمل المنفق عليه..."<sup>٢</sup>. وقضت كذلك أن "من سلطة صاحب العمل. وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة. أن يكف العامل عملاً آخر غير المنفق عليه لا يختلف عنه اختلافاً جوهرياً وأن ينقله

<sup>١</sup> - حيث أنه إذا كان لصاحب العمل أن يجرى التغييرات التي يراها ضرورية في إدارته فإن ذلك مقيد بأن يكون الدافع إليها مصلحة العمل لا أن يكون القصد منها الأضرار بالعمال. د. محمود جمال الدين زكى، المرجع السابق، ص ٥٧٦-٥٧٧. وقارب د. عبد العزيز المرسى حمود، المرجع السابق، ص ٨٤.

<sup>٢</sup> - د. همام محمد زهران، المرجع السابق، ص ٣٤٢. والطعن رقم ٣٩٨ لسنة ٤٧ ق جلسة ١٩٨٣/١١/٢٠ الهوارى، ج ٦، ص ٥٦ ومقارن في فرنسا

٦٦- Bull. Civ. P. ١٩٨٦. Cass. Soc. ٦ mars

<sup>٣</sup> - الطعن رقم ٢٨٨ لسنة ٤٥ ق جلسة ١٩٧٨/٥/١٧، مجموعة المكتب الفنى، ص ٣١، ح ٣، رقم ٨٧، ص ١١٠. مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية بكلية الحقوق، جامعة الاسكندرية العدد الاول ٢٠١٦

إلى مركز آخر أقل ميزة أو ملاءمة من المركز الذي يشغله متى اقتضت ذلك مصلحة العمل.<sup>1</sup>

## الورقة الثانية

### الأحكام الشكلية

بالإضافة إلى الأحكام الموضوعية المنظمة لسلطة صاحب العمل في التعديل الجوهري لعقد العمل فإن هذه السلطة منظمة أيضاً بأحكام شكلية يختلف مضمونها بحسب ما إذا كان العامل عضواً في منظمة نقابية أو لم يكن كذلك. ونوضح تفاصيل ما تقدم فيما يلي:

أولاً: حالة ما إذا كان العامل غير عضو في منظمة نقابية: في القانون الفرنسي يتلخص القيد الشكلي في هذه الحالة بضرورة قيام صاحب العمل بإخطار العامل بنيته في التعديل وكذلك ترك فترة زمنية معقولة للعامل يتدبر فيها أمره قبل اتخاذ قرار بقبول الاقتراح بالتعديل أو رفضه.<sup>2</sup>

وعن الاخطار في القانون المصري، خاصة عندما يكون العامل عضو في منظمة نقابية، نرى أن المشرع المصري في المادة رقم ٢٠١ من قانون العمل وبمناسبة تقريره سلطة صاحب العمل في تعديل عقد العمل تعديلاً جوهرياً لأسباب اقتصادية فرض على صاحب العمل التزاماً بإخطار العمال و المنظمة النقابية التابع لها عماله بقراره بتعديل شروط عقد العمل بدلاً من من الإغلاق الكلي أو الجزئي

<sup>1</sup> - نقض الطعن رقم ٨٢١ لسنة ٤٤ ق، جلسة ١٩٧٩/٥/١٥، الهوارى، ج ٤، رقم ٧٣، ص ٨٢-٨٣.  
<sup>2</sup> - حيث نص المشرع الفرنسي في نص المادة رقم ١٢٢٢-٦ L من تقنين العمل على وجوب قيام رب العمل بإخطار العامل برغبته في تعديل عقد العمل لسبب من الاسباب الاقتصادية و ذلك بخطاب مسجل بعلم الوصول، و للعامل مهلة شهر للرد بالقبول أو الرفض، و تكون المدة ١٥ يوم إذا كان المشروع قيد التصفية أو تحت الحراسة، و بفوات المدة يكون سكوت العامل و عدم الرد خلالها قبول للتعديل. راجع د. حمدي عبد الرحمن، المرجع السابق، ص ١٥٥، ص ٨٥. د. أنور أحمد الفزيع، المرجع السابق، ص ١٢٠. د. عبد العزيز المرسي حمود، المرجع السابق، Camerlynck (G. H.), op. cit., p. ١٨٠.-  
Camerlynck (G. H.), op. cit., p. ١٦٠.-  
Bernard Teysse, op. cit., p. ٨٥٩.-  
مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية بكلية الحقوق، جامعة الاسكندرية العدد الاول ٢٠١٦

للمنشأة، أو بتقليص حجمها أو نشاطها، وذلك لان المشرع قيد اعمال نص المادة ٢٠١ بعدم الاخلال بحكم المادة رقم ١٩٨ من ذات القانون والتي توجب الاخطار في حالات الاغلاق او تقليص حجم او نشاط المنشأة لاسباب اقتصادية .

ولكن في مصر ما هو شكل الإخطار ومدته ومنذ متى يبدأ حساب هذه المدة؟

١- شكل الإخطار بالتعديل: لم يتطلب القانون شكلاً معيناً في إخطار العامل بالنية في تعديل عقد العمل تعديلاً جوهرياً. ولكن لما كان حق صاحب العمل في التعديل الجوهري لعقد العمل غير محدد المدة يستند أساساً إلى حقه في إنهاء هذا العقد بذات الإرادة، فمن المنطقي ألا يكون الإخطار بالتعديل الجوهري فيه تشدد عن الإخطار بالإنهاء. لذلك يرى البعض . بحق . ان شكل الإخطار بالتعديل يخضع للقواعد العامة شأنه شأن الإخطار بالإنهاء، فهو تصرف قانوني بالإرادة المنفردة يمكن أن يكون كتابياً أو شفويًا صريحًا واطحًا في الدلالة على الرغبة في التعديل<sup>١</sup>.

على أنه إذا نص في عقد العمل الفردي أو في اللائحة الداخلية للمشروع على شكل معين للإخطار بالتعديل كأن يكون إخطار العامل كتابية وجب استيفاء هذا الشكل في كل إخطار للعامل بالتعديل<sup>٢</sup>.

٢- مدة الإخطار بالتعديل: نظرًا لخطورة الآثار التي تترتب على موقف العامل من الاقتراح بالتعديل الجوهري لعقد العمل، فإنه يتعين على صاحب العمل

١- د. محمد عبد الغفار البيسوني، المرجع السابق، ص ١٨٣.

٢- وهناك اتفاقيات جماعية معينة اشترطت أن كل تعديل فردي لعقد العمل يجب إخطار العامل به كتابة، كما أن الإعلان بالرغبة في التعديل كما يكون لعامل معين يمكن أيضًا أن يوجه إلى كل المستخدمين.

Savatiere .J. "La réduction du Salarie inexécution ou modification unilaterale du Contrat de Travail".Dr. Soc. ١٩٨٦, No. ١٢, op. cit., p. ٨٦٨.Camerlynck (G. H.), op. cit., ١٩٦٨, p.

. Camerlynck (G. .. Camerlynck (G. H.), Encyclopedia Delloz, op. cit., p. ٤, No. ٣٩.١٨١ .(H.), op. cit., ١٩٨٨, p. ١٦٠. Note N. ٣٨

مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية بكلية الحقوق، جامعة الاسكندرية العدد الاول ٢٠١٦

أن يترك للعامل . بعد إخطاره بهذا الاقتراح . مدة زمنية معقولة للتفكير في هذا الأمر قبل الرد بالقبول أو الرفض<sup>١</sup>.

ويوجب المنطق ألا تحدد هذه المدة بطريقة جامدة تسرى في جميع حالات التعديل، بل يتعين مرونتها بحيث تقصر أو تطول بحسب مبرر التعديل. فالمدة اللازمة للتفكير في التعديل الجوهرى المستند إلى ظروف طارئة أو صعوبات اقتصادية يمر بها المشروع. تكون أقل من المدة اللازمة للتعديل الجوهرى المستند إلى رغبة صاحب العمل في إعادة تنظيم مشروعه أو تغيير طرق الإنتاج أو استحداث وسائل جديدة في العمل<sup>٢</sup>.

ومن ناحية أخرى، يتعين أن تكون مدة الإخطار بالتعديل الجوهرى أقل من مدة الإخطار بالإلغاء، أو على الأكثر مساوية لها، ذلك أن الغرض من مدة الأخطار من الإلغاء هو منح فرصة للعامل للبحث عن عمل جديد وتهيئة العامل لمواجهة أثر إنهاء العقد. كما أن أثر الإخطار بالإلغاء أخطر من أثر الإخطار بالتعديل لما يترتب على الأول من إنهاء الرابطة العقدية وما يستتبع ذلك من فقد العامل لمصدر رزقه، بينما لا يكون للإخطار بالتعديل مثل هذا الأثر لاستمرار علاقة العمل عند قبول العامل للتعديل وإن كان سيترتب على هذا التعديل إنقاص لبعض حقوق العامل فإن ذلك لا يعادل انقطاع رزقه<sup>٣</sup>.

٣- بداية مهلة الإخطار بالتعديل الجوهرى: يلزم أولاً معرفة تاريخ بداية مهلة الإخطار بالتعديل الجوهرى حتى يمكن معرفة نهاية هذه المهلة، وذلك للأثار التى تترتب على هذا الإخطار حيث إذا ما نص عقد العمل على تنظيم لبداية مهلة

<sup>١</sup> - فى القانون الفرنسى كما اوضحنا سابقاً شهر ، او ١٥ يوماً بحسب الحال فى التعديل لاسباب اقتصادية ، المادة رقم ١٢٢٢-٦ من تقنين العمل الفرنسى، د. عبد العزيز المرسى حمود، المرجع السابق، ص ٨٦.

François Gaudu, op, cit, N٨ ets.

<sup>٢</sup> - هذا وإذا وجد نص فى عقد العمل الفردى، أو فى الملائحة الداخلية للمشروع على تحديد مدة معينة للإخطار بالتعديل بالتعديل وجب احترام هذا النص. راجع د. محمد عبد الغفار البسيونى، المرجع السابق، ص ١٨.

<sup>٣</sup> - ولذلك فإن المدة اللازمة للتفكير فى أثر تعديل العقد يجب أن تكون أقل من المدة اللازمة لمواجهة آثار إنهاء العقد، لاختلاف أثر كل منهما عن الآخر. د. عبد العزيز المرسى حمود، المرجع السابق، ص ٨٧، د. محمد عبد الغفار البسيونى، المرجع السابق، ص ١٨٥.

مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية بكلية الحقوق ،جامعة الاسكندرية العدد الاول ٢٠١٦

الإخطار بالتعديل هنا، فيجب أن يلتزم بها صاحب العمل، ولكن إذا خلى العقد من مثل ذلك فإن الآراء اختلفت في ذلك<sup>١</sup>.

فذهب رأي أول في الفقه إلى القول بأن بداية مهلة الإخطار بالتعديل تكون من تاريخ إعلان الرغبة في التعديل، وذلك في حالة ما إذا اعتبر الإعلان بالرغبة في التعديل إعلانًا بالإنتهاء، معلقًا على شرط رفض العامل للتعديل<sup>٢</sup>.

وذهب رأي آخر إلى أن بداية مهلة الإخطار بالتعديل لا تسرى من تاريخ إعلان العامل بالرغبة في التعديل، ولكن تسرى من تاريخ رفض العامل لهذا التعديل، لأن إنتهاء العقد . حينئذ . يصبح واردًا من جانب صاحب العمل وخاصة إذا كان حسن سير العمل بالمنشأة يستوجب التعديل<sup>٣</sup>.

ويكشف البعض عن أن تاريخ بداية مهلة الإخطار بالتعديل، ليس هو تاريخ إعلان العامل باقتراح التعديل ولا تاريخ رفض العامل لهذا الاقتراح، بل هو التاريخ الذي يصل فيه هذا الإخطار إلى علم العامل تطبيقًا للقواعد العامة في الاعتداء بالتعبير عن الإرادة<sup>٤</sup>.

ذلك أن الإخطار بالتعديل وإن كان تعبير عن إرادة منفردة، إلا أنه تعبير واجب التسليم فلا ينتج أثره إلا إذا وجه إلى شخص معين وعلم به هذا الشخص ويقوم

١- د. أنور أحمد الفزيع، المرجع السابق، ص ١٢٨، هامش رقم ١٤٦. د. محمد عبد الغفار البسيوني، المرجع السابق، ص ١٨٦.

٢- د. محمود جمال الدين زكي، عقد العمل، المرجع السابق، ص ٨٦٢. (J. C.) Javillier, Driot du Travail, L. G. D. J., ١٩٧٨, p. ٢٥٩.

٣- د. أنور أحمد الفزيع، المرجع السابق، ص ١٢٨-١٢٩.

٤- Camerlynck (G. H.), op. cit., p. ١٩٨, p. ٤٢١-٤٢٢.

٤- د. عبد العزيز المرسى حمود، المرجع السابق، ص ٨٨٠. د. محمد عبد الغفار البسيوني، المرجع السابق، ص ١٨٧.

مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية بكلية الحقوق، جامعة الاسكندرية العدد الاول ٢٠١٦

وصول الإخطار قرينة على العلم به ما لم يقد الدليل على عكس ذلك. وذلك عملاً بالمادة رقم ٩١ من القانون المدنى المصرى<sup>١</sup>.

ويقرر البعض أنه لكى يعتبر الإخطار إخطاراً بالإنتهاء فى نفس الوقت فى حالة رفض العامل للتعدىل، يتعين النص على ذلك صراحة فى الإخطار حتى يمكن التعرف على اتجاه نية صاحب العمل على إحداث هذا الأثر فى حالة رفض العامل<sup>٢</sup>.

ثانياً: حالة ما إذا كان العامل عضواً فى منظمة نقابية: إذا كان العامل عضواً فى منظمة نقابية، فإن معظم التشريعات تفرض قيوداً على سلطة صاحب العمل فى تعدىل عقد هذا العامل حتى يتمكن من القيام بممارسة العمل النقابى فى استقلال تام<sup>٣</sup>. ويدعم ذلك ما نص عليه المشرع المصرى من وجوب قيام صاحب العمل بإخطار العمال و المنظمة النقابية برغبته فى تعدىل جوهرى لشروط عقد العمل بدلاً من اغلاق المنشأة أو تقليص حجمها أو نشاطها لاسباب اقتصادية عملاً بالمادة ١٩٨ و المادة ٢٠١ من قانون العمل الحالى رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ .

فمثلاً يحرم المشرع السوفيتى فى قوانين العمل المتلاحقة منذ سنة ١٩٩٢ حتى سنة ١٩٧٠ نقل العامل المنتخب فى إحدى اللجان النقابية كما يتطلب موافقة الجهة النقابية العليا فى حالة ما إذا كان المعرض للجزاء هو رئيس اللجنة النقابية<sup>٤</sup>.

<sup>١</sup> - د. محمد عبد الغفار البسيونى، المرجع السابق، نفس الموضوع. وقارن د. رمزى فريد مبروك، المرجع السابق، ص ٣٦١. حيث يرى أن تاريخ بداية مهلة الإخطار بالتعدىل هو التاريخ الذى يعلن فيه رب العمل صراحة بوضوح عن رغبته فى إنتهاء العقد لرفض العامل تنفيذ التعدىل.

<sup>٢</sup> - د. محمد عبد الغفار البسيونى، المرجع السابق، ص ١٨٨. كما أن بعض الفقه يرى أنه إذا كان الإخطار بالإنتهاء معلن على شرط رفض العامل بالتعدىل فإن تحقق الشرط لا يكون له أثر رجعى بمعنى أن مهلة الإخطار على الإنتهاء لا تحسب إلا من وقت تحقق الشرط لا من وقت وصول الإخطار إلى علم العامل. راجع فى ذلك د. فتحى عبد الرحيم، مبادئ من قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، ج ١، سنة ١٩٨٠/١٩٨١، ص ٢٤٤.

<sup>٣</sup> - د. عبد العزيز المرسى حمود، المرجع السابق، ص ٨٦.

<sup>٤</sup> - د. محمد أحمد إسماعيل، مبدأ الحرية النقابية لمنظمات العمال، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، ١٩٨٢، ص ٣٥٨، هامش (٣). د. أحمد حسن البرعى، الوجيز فى القانون الاجتماعى، ١٩٩١-١٩٩٢، ص ٧١. مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية بكلية الحقوق، جامعة الاسكندرية العدد الاول ٢٠١٦



والمشرع الفرنسي يتطلب أيضاً موافقة الجهة الإدارية المختصة والمتمثلة في مراقب العمل على نقل العامل النقابي حتى يمكن التأكد من أن النقل لم يكن متعلقاً بأسباب من وظائف العامل النيابة أو انتماؤه النقابية أو أن هذا التعديل الذي يزعم صاحب العمل إجراؤه سيؤثر على القدرة على ممارسة العمل النقابي فإذا تبين أن التعديل سيؤدي إلى إرباك في ممارسة هذا العمل مما يؤثر بالسلب على عملية التمثيل فإنه لا يجب إجراء مثل هذا التعديل حتى ولو كان تعديلاً غير جوهري أو تنفيذاً لشرط المرونة إذا تبين أن تنفيذ هذا الشرط سيمنع العامل من ممارسة عمله النقابي أو يؤثر فيه<sup>١</sup>.

فإذا قام صاحب العمل بإجراء تعديل جوهري أو غير جوهري في عقد عمل العامل النقابي ورفض العامل هذا التعديل وأراد صاحب العمل إنهاء العقد رداً على رفض العامل للتعديل، وجب على صاحب العمل قبل القيام بالإلغاء الحصول على تصريح من الجهة الإدارية المختصة، فإذا رفضت هذه الجهة إنهاء العقد وجب على صاحب العمل الالتزام بهذا القرار والعدول عن فكرة التعديل<sup>٢</sup>.

ولعل التشريعين المصري والجزائري من التشريعات العربية التي قدمت حماية فعالة للعمال النقابيين في هذا الصدد. إذ تنص المادة رقم ٤٨ من قانون النقابات العمالية المصري رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦. المعدل بالقانون رقم ١ لسنة ١٩٨١. على أنه لا يجوز نقل العمال أعضاء مجالس إدارات المنظمات النقابية من المنشأة التي يعملون بها سواء تم هذا النقل داخل المدينة التي يوجد بها مقر عملهم أو خارجها وذلك خلال مدة الدورة النقابية إلا بعد موافقة العامل كتابة على نديه أو نقله<sup>٣</sup>.

<sup>١</sup> - Morand (M.), op. cit., ١٩٩٢, p. ٣٩. A propos de la modification du contrat de Travail, Dr. Soc. ١٩٩٣, N. ٢, p. ١٤٩.

-Guillemot (A.) et Guevenoux (Y.), op. cit., p. ٢١.

<sup>٢</sup> - Cass. Soc. ٢٦ Juin, ١٩٩١, J. C., p. ١٩٩, No. ٤٠. Somm. p. ٣٤٢.

-Cass. Soc. ٢ octobre, ١٩٨٩, Gaz. Pal. ١٩٨٩, ٢ sem. Somm. p. ٤٥٨.

وقارب د. محمد عبد الغفار البسيوني، المرجع السابق، ص ١٩٠.

<sup>٣</sup> - د. محمد أحمد إسماعيل، رسالته السابقة، ص ٣٦١ - ١٦٢. د. محمد عبد الغفار البسيوني، المرجع السابق، ص ٩١ - ٩٠.

مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية بكلية الحقوق، جامعة الإسكندرية العدد الأول ٢٠١٦.

ويسرى هذا القيد أيضاً بالنسبة لهؤلاء العمال خلال فترة ترشيحهم لعضوية المنظمة النقابية. ونص هذا القانون على بطلان أى قرار يصدر بالمخالفة لهذه المادة وذلك حتى يتوافر لهؤلاء العمال الاطمئنان في ممارسة عملهم النقابي بعيداً عن ضغوط أرباب الاعمال عن طريق التدخل بتعديل عقود عملهم لإثنائهم عن مطالبة أرباب الأعمال بحقوق العمال<sup>١</sup>.

كذلك يقرر التشريع الجزائري بطلان كل القرارات التأديبية المتعلقة بنقل العامل إذا كان باعثها النشاط النقابي. كما نص على عدم مشروعية القرارات التي تتخذ ضد العامل فيما يتعلق بإدارة العمل أو توزيعه أو ترقية هذا العامل إذا كان اتخاذ مثل هذه القرارات قد أخذ في الاعتبار ممارسة العامل للنشاط النقابي. ويقرر أخيراً حماية خاصة للقيادات النقابية العليا حيث لا يجوز خفض درجتهم الوظيفية أو نقل أيى منهم إلى مركز أقل أو خفض مرتبه أو ملحقاته<sup>٢</sup>.

## الفصل الثانى

### القيود العامة على سلطة صاحب العمل في التعديل

أوضحنا فيما سبق القيود الخاصة بسلطة صاحب العمل في تعديل عقد العمل وتبين اختلافها باختلاف طبيعة التعديل . حسب كونه تعديل جوهري أو غير جوهري . ومع ذلك فإنه إلى جانب القيود الخاصة هذه توجد قيود عامة تحكم سلطة صاحب العمل في تعديل عقد العمل بصرف النظر عن طبيعة التعديل، ولذلك فضلنا دراستها بعد بيان القيود الخاصة، وتتمثل القيود العامة في وجوب احترام النظام العام وعدم الخروج عنه، وعدم التعسف في إجراء التعديل، وعدم تعريض العامل أو غيره للخطر، وعلى ذلك تتناول دراسة هذه العقود فيما يلى:

<sup>١</sup> - د. عبد العزيز المرسى حمود، المرجع السابق، ص ٩١. د. محمد عبد الغفار البسيونى، المرجع السابق، ص

١٩٢.

<sup>٢</sup> - د. محمد أحمد إسماعيل، المرجع السابق، نفس الموضوع. د. عبد العزيز المرسى حمود، المرجع السابق، ص ٩١. مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية بكلية الحقوق، جامعة الاسكندرية العدد الاول ٢٠١٦

أولاً: عدم الخروج على النظام العام: من المعلوم أن للنظام العام معنيين، الأول يعنى النظام العام المتعلق بالمصلحة العامة وهو ذلك الذي يضم مجموعة القواعد القانونية التي تنظم المصالح التي تهتم المجتمع مباشرة أكثر مما تهتم الأفراد سواء كانت المصالح سياسية أو اجتماعية أو اقتصادية أو خلقية<sup>١</sup>.

ويلتزم صاحب العمل بمراعاة تلك القواعد التي يتكون منها هذا النظام وعدم مخالفتها سواء عند إبرام عقد العمل أو أثناء تنفيذه. كذلك عند التعديل الجوهري وغير الجوهري للعقد<sup>٢</sup>.

ويقصد بالنظام العام في المعنى الثاني . أي النظام العام الحمائي . مجموعة القواعد والمبادئ الأساسية التي تستهدف حماية العمال داخل المجتمع الحرفي والمهني التي لا يجوز لأصحاب الأعمال نقضها أو تعديلها باتفاقات فردية أو جماعية داخل المجتمع الحرفي والمهني<sup>٣</sup>.

وإذا كانت قواعد النظام العام الحمائي قد وضعت لحماية العامل فإنها تعتبر الحد الأدنى لما يجب ان يتمتع به، ولذلك فلا يجوز الاتفاق مع العامل على مخالفة

١- د. سليمان مرقس، المدخل للعلوم القانونية، ١٩٨٧، ص ١٣٨.

٢- وعليه لا يجوز لصاحب العمل أن يجري تعديلاً في عقد العمل - جوهري أو غير جوهري. إذا كان يشكل خروجاً على النظام العام في المجتمع. فمثلاً لا يجوز لصاحب العمل أن يكلف أحد العاملين بمراقبة وتفقيش العاملات عند الخروج من العمل لأن هذا العمل لا يجب إسناده إلا إلى إحدى العاملات إذ الأنتى لا يفترضها إلا أنتى مثلها أو تكليفه بالتجسس أو التلصص على الحياة الخاصة لزملائه من العمال عن طريق تسجيل محادثاتهم أو نقلها أو الإطلاع على الرسائل البريدية الخاصة بهم. كذلك لا يجوز لصاحب العمل تعديل اختصاصات العامل بإسناد عمل إليه ليس لديه الكفاءة العلمية والفنية الكافية للقيام به كتكليف أحد العاملين في شركة مقاولات بالإشراف على تقبيل أعمال البناء بحجة أن لديه خبرة بهذا العمل والتي لا يجب أن يسندها إلا إلى أحد المهندسين المختصين في هذا العمل. د. حسام الأهواني، الحق في احترام الحياة الخاصة، ١٩٧٨، ص ١٠٤.

د. ممدوح خليل بحر، حماية الحياة الخاصة في القانون الجنائي، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، ١٩٨٣، ص ٢٤٦. د. محمد عبد الغفار البيسوني، المرجع السابق، ص ٣٦-٣٧.

٣- وذلك لأن العامل هو الطرف الضعيف في علاقات العمل، فإن حمايته لا تتحقق إلا بوجود قواعد قانونية تنظم هذه العلاقات وأن تكون هذه القواعد ذات صفة أمرة لا يستطيع أصحاب الأعمال التهرب من الخضوع لها أو التحايل عليها أو نقضها أو تعديلها بناء على اتفاقات فردية أو جماعية. د. حسام الدين الأهواني، شرح قانون العمل سنة ١٩٩١، مرجع سابق، ص ٧٢-٧٣. د. محمد لييب شنب، شرح قانون العمل، الطبعة الرابعة، سنة ١٩٨٢، ص ٢٧. د. محمد عبد الغفار البيسوني، المرجع السابق، ٣٨.

مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية بكلية الحقوق، جامعة الاسكندرية العدد الاول ٢٠١٦.

هذه القواعد بما ينقص من حقوقه .أما إذا كان الاتفاق المخالف يعطي حقوقًا أكثر للعامل، فإنه يعد صحيحًا وملزمًا لصاحب العمل<sup>١</sup>.

وعلى ذلك إذا كان لصاحب العمل السلطة في إجراء تعديل لعقد العمل . أيًا كان نوع التعديل . فإنه يجب ألا يأتي هذا التعديل مخالفًا للنظام العام الحمائي، ما لم يكن قد حقق مزايا أفضل للعامل من تلك التي قررتها قواعد النظام العام الحمائي.

ففي حالة التعديل المخالف للقواعد المنظمة للحد الأدنى للأجور فنجد أن صاحب العمل بما له من سلطة تعديل العقد يتقيد بالألا ينزل بالأجر عن الحد الأدنى الذي تضعه قواعد النظام العام الحمائي، وإن كان من الممكن بموجب التعديل في رأينا أن يجعل الحد الأدنى أعلى من ذلك الذي حددته القواعد الحمائية في قانون العمل.

كما أنه في حالة نقل العامل من نظام الأجر الشهري إلى أي نظام آخر فإنه يجب على صاحب العمل أن يلتزم بالقواعد التي تنظم ذلك حيث قررت قواعد النظام العام الحمائي في قانون العمل بعدم جواز نقل عامل بالأجر الشهري إلى عمل مياومه أو بأجر أسبوعي أو بالقطعة إلا بموافقة العامل الكتابية. وذلك بمعنى عام أنه لا يجوز لصاحب العمل تعديل أجر العامل بالتخفيض في الحالات والظروف التي يجوز له فيها ذلك إلى الحد الذي يقل عن الحد الأدنى للأجور المقررة قانونًا<sup>٢</sup>.

وفي حالة تعديل عقد العمل فيما يتعلق بساعات العمل اليومي نجد وجوب التزام صاحب العمل باحترام قواعد الحد الأقصى لساعات العمل اليومي باعتبارها

<sup>١</sup> - ويلتزم صاحب العمل باحترام هذه القواعد عند إبرام العقد وإنشاء تنفيذه وكذلك عند تعديل العقد، حيث يجب أن يحترم القواعد المختلفة وخاصة تلك المتعلقة بالحد الأدنى للأجر أو الحد الأقصى لساعات العمل الفعلية أو الخاصة بالأجازات أو تشغيل النساء .

Ollier (P.D.), Le Droit du Travail, Paris, ١٩٧٢, Collection. U. p. ١١٢-

<sup>٢</sup> - د. عبد العزيز المرسى حمود، المرجع السابق، ص ٩٥ وما بعدها. د. محمد عبد الغفار البيسوني، المرجع السابق، ص ٤٠ وما بعدها.

مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية بكلية الحقوق، جامعة الإسكندرية العدد الاول ٢٠١٦

من قواعد النظام العام الحمائي، بحيث لا يجوز لصاحب العمل تعديل عقد العمل في شأن ساعات عمل العامل بما يؤدي إلى تشغيله أكثر من ثماني ساعات يوميًا، إلا في الحالات التي تنص عليها القواعد في ذلك وبشرط ألا تزيد مجموع ساعات العمل الفعلية عن عشر ساعات يوميًا<sup>١</sup>.

وعن آثار مخالفة التعديل للنظام العام فإنه إذا ما كان التعديل مخالفًا للنظام العام المتعلقة بالمصلحة العامة فإن التعديل يصبح باطلًا حتى ولو كان ذلك فيه نفع أكثر للعامل أو مصلحة أفضل لأطرافه<sup>٢</sup>.

أما إذا كان التعديل الصادر من صاحب العمل مخالفًا للقواعد الخاصة بالنظام العام الحمائي، أي مخالفة للنظام العام المتعلق بالمصلحة الخاصة. فإن الحكم يتوقف على ما إذا كان هذا التعديل المخالف يحقق مصلحة أو ميزة أفضل للعامل من تلك التي تحققها القاعدة القانونية الخاصة أم لا تحقق هذه الميزة، فإذا كانت الأولى كان التعديل جائزًا وملزمًا لصاحب العمل، أما إذا كان التعديل ينقص من الحقوق والمزايا التي تقرها القاعدة الخاصة فإن هذا التعديل غير جائز وباطل<sup>٣</sup>.

**ثانيًا: عدم التعسف في استعمال الحق في التعديل:** ينقيد صاحب العمل في انفراده بتعديل عقد العمل. تعديلاً جوهرياً أو غير جوهري. بقيد عام أيضاً وهو عدم

١- د. محمد عبد الغفار البيسوني، المرجع السابق، ص ٤٣- ٤٤.

٢- فمثلاً إذا كان التعديل الذي قام به صاحب بالعمل لعقد العمل فيه مخالفة للنظام العام بمفهوم المصلحة العامة كان يكلف عامل غير مختص بتصنيع أدوية مثلاً - بما يشكل جريمة جنائية - فإن هذا التعديل يقع باطل ولو كان فيه مزايا أفضل للعامل مثل زيادة مرتبه.

٣- حيث أن القواعد الخاصة بحماية العامل كطرف ضعيف تقرر حد أدنى من الحقوق المفروضة على صاحب العمل لمصلحة العامل فلا يجوز الانتقاص منها وإنما يجوز الزيادة فيها. وتمثيلاً لما ذكر فإن التعديل الذي يقضى بأن تكون ساعات العمل في اليوم الواحد ست ساعات يكون صحيحاً رغم أن القانون يجيز تشغيل العامل ثماني ساعات. ذلك أن المدة المحددة في القانون تمثل حداً أقصى لساعات العمل والاتفاق على تحديد ساعات العمل بما يقل عن هذا الحد يعتبر ميزة أفضل للعامل. وفي حين يقع باطلاً التعديل الذي يسلب من العامل أيام من الأجازة السنوية التي يمثل مخالفة للحد الأدنى لأيام الأجازة السنوية. وحيث تخلص إلى أن التعديل الذي ينفرد به صاحب العمل في عقد العمل يكون باطلاً متى كان مخالفًا للقواعد المتعلقة بأمن المجتمع وقيمه الأساسية أو النظام العام بمعناه التقليدي المتعلق بالمصلحة العامة، أو كان مخالفًا لقواعد قانون العمل بما يترتب عليه الانتقاص أو الحرمان من الحقوق التي يقرها القانون المذكور للعامل والنظام العام الحمائي. د. محمد عبد الغفار البيسوني، المرجع السابق، ص ٤٥. د. محمد لبيب شنب، المرجع السابق، ص ٣١. د. عبد العزيز المرسى حمود، المرجع السابق، ص ١٠٠.

مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية بكلية الحقوق، جامعة الإسكندرية العدد الأول ٢٠١٦

التعسف في استعمال حقه أو سلطته في تعديل العقد، حيث يلتزم بعدم الانحراف في التعديل عن السلوك المألوف لصاحب العمل العادى" أى صاحب العمل المعتاد " أثناء ممارسته لتعديل عقد العمل.

ولا يعتد بهذا الانحراف إلا إذا اتخذ صورة من صور التعسف في استعمال الحق الغير محصورة . حالات التعسف في استعمال الحق . خاصة التى نص عليها المشرع في المادة الخامسة من القانون المدني المصري وهى قصد الإضرار بالغير، رجحان الضرر على المصلحة رجحاناً كبيراً، وتحقيق مصلحة غير مشروعة من استعمال الحق<sup>١</sup>.

وعلى ذلك فقد يقصد صاحب العمل بالتعديل الأضرار بالعامل، ومن ثم فإن هذا التعديل يعتبر تعديلاً تعسفياً. كما يعد تعديلاً تعسفياً أيضاً إذا ما كان يترتب عليه ضرراً بالغاً بالعامل بينما لا يكون لصاحب العمل من جراء هذا التعديل إلا قدر ضئيل من مصلحة المشروع. كما قد يكون التعديل تعسفياً أيضاً إذا كان صاحب العمل لا يقصد به إلا تحقيق مصلحة غير مشروعة مثل تغيير اختصاص العامل ونقله إلى مكان آخر بعد أن أصبح عضواً في نقابة العمال أو بسبب أغراض شخصية لا تمت لمصلحة المشروع بشئ مما يعد ذلك تعديلاً تعسفياً بسبب عدم مشروعية المصالح التى يرمى إلى تحقيقها من وراء ذلك التعديل<sup>٢</sup>.

هذا مع وجوب ملاحظة أن معايير التعسف المنصوص عليها في المادة الخامسة من القانون المدني هي أمثلة وليست حصراً لها، ولذلك فإن المجال العملي يتسع لإيجاد معايير تتفق وطبيعة علاقات العمل، حيث إنه إذا كان تعديل عقد

<sup>١</sup> - د. عبد الرزاق السنهورى، الوسيط في شرح القانون المدني، العمل الضار، الجزء الثاني، الطبعة الثالثة، لسنة ١٩٨١، ص ١١٨١. د. عبد العزيز المرسى حمود، المرجع السابق، ص ١٠٥. حيث قد لا يقصد صاحب العمل من التعديل إلا الإضرار بالعامل أو تحقيق مصلحة غير مشروعة من التعديل كفصل العامل أو غيره، أو تقاها مصلحة التعديل مقارنة بالضرر الذي سوف يعود على العامل من التعديل. راجع المادة "٥٠" من القانون المدني المصرى الحالي.

<sup>٢</sup> - راجع د. محمد عبد الغفار البسيونى، المرجع السابق، ص ٤٨. د. عبد الرزاق السنهورى، العمل الضار، المرجع السابق، ص ١١٨٣.

Morand (M.) La modification du Contrat, op. cit., p. ٥٠ et s-

مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية بكلية الحقوق، جامعة الاسكندرية العدد الاول ٢٠١٦

العمل لا بد وأن يكون له مبرر من مصلحة المشروع سواء رجع هذا المبرر إلى ظروف المشروع أو حالة العامل، فإن انقضاء هذا المبرر من التعديل يجعل التعديل تعسفياً. كما قد يكون للتعديل مبرر ولكنه قليل الأهمية لا يقتضي إجراء تعديل في عقد العمل فإنه يعد تعديلاً تعسفياً، وكذلك يكون التعديل التعسفي إذا تم في ظروف غير ملائمة لما يسئ إلى العامل، رغم أحقية صاحب العمل في القيام به لوجود مبرر له<sup>1</sup>.

وعلى ذلك فإن تعسف صاحب العمل في تعديل عقد العمل أمر ممكن الحدوث، حيث يترتب عليه أن يكون هذا التعديل غير مشروع، وبالتالي يحق للعامل رفضه وتحمل صاحب العمل النتائج التي قد تترتب على رفض العامل لهذا التعديل. ولذلك فإن مبدأ عدم التعسف في استعمال سلطة التعديل يظل قيداً على حق صاحب العمل في تعديل عقد العمل أيًا كانت طبيعة التعديل تعديل غير جوهري أو جوهري.

### ثالثاً: عدم تعريض العامل أو غيره للخطر: وفقاً لنص المادة ٦٨٥/ب من

القانون المدني يجب على العامل ان يأتّم بأوامر رب العمل الخاصة بتنفيذ العمل المتفق عليه الذي يدخل في وظيفة العامل إذا لم يكن في هذه الأوامر ما يخالف العقد أو القانون أو الآداب ولم يكن في إطاعتها مما يعرض للخطر. ونفس الحكم ورد في نص المادة رقم ٥٦/ب من قانون العمل الحالي حيث نصت على أنه "يجب على العامل ..... (ب) أن ينفذ أوامر وتعليمات صاحب العمل الخاصة بتنفيذ الواجبات التي تدخل في نطاق العمل المنوط به، إذا لم يكن في هذه الأوامر والتعليمات ما يخالف العقد أو القانون أو اللوائح أو الآداب العامة ولم يكن في تنفيذها ما يعرض للخطر (...)" وعلى ذلك فإنه يجب على صاحب العمل عند

<sup>1</sup> - حيث يكون صاحب العمل قد رغب في إجراء هذا التعديل منذ فترة، ولكن الوقت الذي تم فيه كان غير ملائم، مثل أن يتم نقل العامل من القسم الذي يعمل به إلى قسم آخر في الوقت الذي يجري فيه التحقيق بسبب اختلاسات وقعت في هذا القسم، قبل أن تظهر نتيجة هذا التحقيق، مما يثير الشبهات نحو العامل رغم انقطاع الصلة بين التعديل وهذه الواقعة التي يجري التحقيق فيها. راجع، د. محمود جمال الدين زكي، قانون العمل، المرجع السابق، ص ٢٨١، ص ٢٨٤.

مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية بكلية الحقوق، جامعة الاسكندرية العدد الاول ٢٠١٦

القيام بتعديل عقد العمل أن يلتزم بالألا يترتب على هذا التعديل تعريض العامل أو غيره للخطر، فإذا كانت أوامر صاحب العمل بتغيير شروط العمل من شأنها أن يترتب على قيام العامل بتنفيذها تعريضه أو زملاؤه لخطر الموت أو الحريق أو غير ذلك من الأخطار فإنه يحق للمعامل رفض هذه التعديلات<sup>١</sup>.

و تمثيلاً لما تقدم فلا يجوز لصاحب العمل تكليف العامل بعمل قد يعرضه أو يعرض غيره للخطر، كتكليف سائق غير مرخص له إلا بالقيادة لدرجة الثالثة فقط بان يقود سيارة غير مرخص بقيادتها إلا لسائق مرخص له بالقيادة لدرجة أولى، مما قد يترتب على تنفيذ أوامر صاحب العمل تعريض العامل أو غيره للخطر<sup>٢</sup>.

هذا وقد أقرت محكمة النقض المصرية حق العامل في الامتناع عن تنفيذ قرار صاحب العمل إذا كان يتعلق بنقل العامل إلى مكان غير مرخص له بمزاولة العمل فيه<sup>٣</sup>.

ومن كل ما تقدم يتبين أن على صاحب العمل أن يحافظ على سلامة العامل وألا يجرى تعديلاً لعقد العمل . أيًا كانت طبيعة التعديل جوهرى أو غير جوهرى . من شأن تنفيذه أن يعرض العامل أو غيره للخطر .

١- د. محمد لبيب شنب، شرح قانون العمل، الطبعة الرابعة، سنة ١٩٨٣، ص ١٨٩.

٢- او تكليف عامل في شركة للمباني من الإنشاءات بالصعود إلى أعلى المبنى للقيام بعمل من الأعمال اللازمة للإنشاء رغم عدم اختصاصه بهذا العمل وليس له دراية به، الأمر الذي قد يؤدي إلى سقوطه من أعلى، فيكون لهذا العامل الحق في الامتناع عن تنفيذ هذا الأمر أو مثل هذه التعديلات. كما لا يجوز لصاحب العمل أيضًا في حالة الضرورة أن يكلف العامل باقتحام حريق هائل شب في المشروع بهدف المساعدة في إطفاء هذا الحريق بما يعرض العامل للخطر. د. محمد عبد الغفار البسيوني، المرجع السابق، ص ٥٠-٥١.

٣- حيث جاء بالحكم أنه إذا كان قد نقل العامل من محل العمل الذي يعمل به والمرخص له بمزاولة مهنة صناعة وتجهيزات النظارات الطبية إلى محل آخر يمتلكه صاحب العمل غير مرخص له بمزاولة هذه المهنة طبقًا لما هو ثابت بكتاب المنطقة الطبية بغرب الإسكندرية في ١٩٦٤/٢/٢٣. وكان العامل قد رفض النقل إلى هذا المكان مما أدى إلى قيام رب العمل بفصله. وقد رفض طلب التعويض عن فصل العامل تعسفيًا ومقابل مهلة الإنذار على ما استخلصه الحكم المطعون فيه من أقوال شهودي المطعون ضدها وذلك دون أن يعرض لبحث ما جاء بكتاب المنطقة الطبية السالف بيانه مع ما له من أثر في الدعوى ويقول كلمته في دلالته وكيف ينتقى مضمونه الذي يؤديه بما حصله من البيئة التي أقام قضاؤه عليها لما كان ذلك فإن الحكم المطعون فيه يكون مشوبًا بالقصور بما يستوجب نقضه. طعن رقم ٥٠٥ لسنة ٣٧ ق، جلسة ١٩٧٤/٤/٢٣، الهوارى، ج ١، ١٩٧٦، ص ٢٠٣-٢٠٥.

مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية بكلية الحقوق، جامعة الإسكندرية العدد الأول ٢٠١٦



## المبحث الثالث

### آثار التعديل

**تمهيد و تقسيم:** يقوم صاحب العمل بتعديل عقد العمل وفقاً للضوابط والأحكام السابق دراستها، ويرتب هذا التعديل آثاراً تختلف بحسب موقف العامل الذي قد يقبل التعديل وقد يرفضه. وقبول العامل للتعديل لا تثار بشأنه أى مشكلة إلا بصدد القواعد التي تحكم هذا القبول. أما في حالة رفض العامل للتعديل، فإن هذا الرفض يرتب آثاراً تختلف بحسب وصف التعديل وما إذا كان مشروعاً أو تعسفياً.

وعلى ذلك نتناول دراسة آثار التعديل من خلال المطلبين التاليين:

**المطلب الأول:** آثار تعديل عقد العمل في حالة قبول العامل "آثار التعديل المقبول".

**المطلب الثانى:** آثار تعديل عقد العمل في حالة رفض العامل "آثار التعديل المرفوض".

### المطلب الأول

#### آثار التعديل المقبول

**تمهيد و تقسيم:** إذا قبل العامل التعديل الذي أجراه صاحب العمل على عقد العمل فإن العامل يلتزم هنا بتنفيذ العمل وفقاً للتعديل الذى تم، ولكن المشاكل التي تثار هنا هي كيفية تعبير العامل عن قبوله للتعديل وأيضاً تحديد أثر قبول العامل للتعديل على عقد العمل الأصلي وهذا ما سنتناول بيانه في الفرعين التاليين:

**الفرع الأول:** تعبير العامل عن قبوله للتعديل.

الفرع الثاني: أثر قبول العامل للتعديل على العقد.

## الفرع الأول

### تعبير العامل عن قبوله للتعديل

يتخذ تعبير العامل عن قبوله للتعديل عقد العمل صورة من اثنين، إما تعبير صريح دال على قبول العامل للتعديل دون أدنى شك فيه، وإما تعبير ضمني يستخلص من سلوك العامل على نحو معين أو من الظروف المحيطة. وبذلك فإن قبول العامل للتعديل الصادر عن صاحب العمل لعقد العمل قد يكون قبول صريح أو قبول ضمني ونوضح ذلك كما يلي:

**أولاً: القبول الصريح للتعديل:** موافقة العامل الصريحة على حق صاحب العمل في إجراء تعديل لعناصر عقد العمل، قد تكون سابقة على إجراء التعديل، وقد تكون لاحقة على إجرائه.

١- **الموافقة السابقة على التعديل:** يقصد بالقبول السابق على إجراء التعديل، ذلك القبول الذي يصدر من العامل عند إبرام عقد العمل على حق صاحب العمل في تعديل العقد دون الرجوع إليه. وقد ينصرف قبول التعديل حينئذ إلى عنصر معين أو عناصر معينة في عقد العمل وهو ما يسمى بالقبول الخاص، وقد ينصرف إلى كل تعديل يجريه صاحب العمل في عقد العمل أثناء تنفيذه وهو ما يسمى بالقبول العام<sup>١</sup>.

ولكن نظراً لأن القبول العام للتعديل قد يستغله صاحب العمل كطريق لإنهاء العقد مع تحميل العامل مسئولية الانهاء، إذ ما عليه إلا أن يجري تعديلاً من العقد

<sup>١</sup> - هذا وقد يتمثل هذا القبول بنص إما في عقد العمل الفردي أو في اللائحة الداخلية للمشروع أو في اتفاق العمل الجماعي. د. محمد عبد الغفار البيسوي، المرجع السابق، ص ٢٢٦. د. عبد العزيز المرسى حمود، المرجع السابق، ص ١١١.

Despax (M.) et Pélissier (J.), op. cit., p. ٢٥٨ et s. Duporilot (J.), op. cit., p. ٥٥-  
مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية بكلية الحقوق، جامعة الاسكندرية العدد الاول ٢٠١٦

لا يقبله العامل، فإن هذا القبول يعد باطلاً. ومن ثم يجوز للعامل رفض التعديل الذي يستند إلى هذا النوع من القبول دون أدنى مسؤولية عليه<sup>١</sup>.

وفي ضوء ما تقدم نجد أن قبول العامل مقدماً للتعديلات التي يجريها صاحب العمل مستقبلاً في عنصر أو أكثر من عناصر عقد العمل. في رأي البعض. لا يعني صحة هذه التعديلات دون قيد أو شرط، بل يتعين لصحة هذه التعديلات أن يكون لها مبرر مقبول يتعلق بمصلحة العمل من ناحية وأن تكون مطابقة لتلك التعديلات التي وافق عليها العامل مقدماً من ناحية ثانية<sup>٢</sup>.

كما أن طبقاً لشرط المرونة الجغرافية يلتزم العامل بقبول كل التعديلات الخاصة بأماكن العمل، فإذا تعلقت الموافقة السابقة بعنصر أو أكثر من عناصر عقد العمل فإنها تكون صحيحة، وملزمة للعامل، ومن ثم يكون مسئولاً عن الآثار التي تنجم عن رفضه تنفيذ التعديل الذي يجريه رب العمل تنفيذاً لهذه الموافقة، ويكون مسئولاً عن إنهاء العقد الذي قد يترتب على رفضه للتعديل<sup>٣</sup>.

١- هذا مع أن الموافقة العامة هذه تختلف عن موافقة العامل على مرونته، إذ يقصد من هذه المرونة موافقة العامل مقدماً على عدم ثباته في وضع معين، بما يحق لصاحب العمل معه إجراء تعديل في مكان أو زمان تنفيذ العمل أو اختصاص العامل. فإذا وافق العامل على هذا الشرط فإنه يلتزم بتنفيذه عندما يقوم صاحب العمل بإجراء تعديل هذه العناصر. وليس للعامل أن يعترض على هذا الشرط وهذا التعديل. وعدم تنفيذ العامل لالتزامه بقبول تعديل العقد يجعله متسبباً في إنهاء العقد، بسبب خطئه الجسيم في الامتناع عن تنفيذ التزامه أو بسبب استقالته إذا عبر عنها بإرادة جادة دون غموض لترك المشروع. راجع، د. محمود جمال الدين زكي، عقد العمل، المرجع السابق، ص ٨٦٥. د. محمد عبد الغفار البيسوني، المرجع السابق، ص ٣٣٧.

Rany (J. E.) et Mousseron (P. H.), op. cit., p. ١١٩-

٢- هذا ويفترض مطابقة التعديل الذي يجريه صاحب العمل للتعديل الذي قبله العامل مقدماً عند إبرام العقد. فإذا ادعى العامل عدم المطابقة جاز للقاضي الموضوع أن يفصل في ذلك على أن يراعى أن يقبل العامل مقدماً للتعديل له صفة

استثنائية مما يتعين عدم التوسع في تفسيره. د. عبد العزيز المرسي حمود، المرجع السابق، ص ١١١-١١٢.

٣- حيث يلتزم أن يكون للتعديل الذي يجريه صاحب العمل هنا أيضاً مبرراً مقبولاً يتعلق بمصلحة المشروع وإلا كان تعديل تعسفي. كما أن موافقة العامل مقدماً على حق صاحب العمل في تعديل العقد أصلاً مخالف للمبادئ العامة فيما يتعلق بأثر القوة الملزمة للعقد، فإنه يجب أن تكون لهذه الموافقة صفة استثنائية لا يجب التوسع فيها. وللقاضي سلطة تقديرية في تفسير شرط الموافقة السابقة وفي بيان مدى مطابقة التعديل له. د. محمود جمال الدين زكي، المرجع السابق، ص ٤٨٩. د. محمد عبد الغفار البيسوني، المرجع السابق، ص ٣٢٩.

Teyssie (B.). Dr. Soc. ١٩٨٦, op. cit., p. ٨٥٨-

مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية بكلية الحقوق، جامعة الإسكندرية العدد الأول ٢٠١٦

## الموافقة اللاحقة على التعديل: يقصد بالموافقة اللاحقة على

التعديل، القبول الذي يصدر من العامل بعد تعديل صاحب العمل لعنصر أو أكثر من عناصر عقد العمل أثناء سريانه<sup>١</sup>.

ويكون تعبير العامل عن قبول التعديل صريحاً، إذا كان المظهر الذي اتخذته كتابة أو كلاماً أو إشارة يكشف عن الإرادة حسب المؤلف بين الناس أو كانت لا تدع ظروف الحال شكاً في دلالاته على حقيقة المقصود<sup>٢</sup>.

هذا وقد ينص في عقد العمل ذاته أو في الاتفاقيات الجماعية على أن يكون قبول العامل للتعديل كتابة. كما قد يشترط القانون في بعض الأحيان قبول العامل كتابة لتعديل العقد. كما هو الحال بالنسبة لما نصت عليه نصوص القانون الحالي من أنه لا يجوز لصاحب العمل أن ينقل عاملاً بالأجر الشهري إلى فئة عمال المياومة أو العمال المعينين بالأجر الأسبوعي أو بالساعة أو القطعة إلا بموافقة العامل كتابة، وذلك وفق المادة رقم (٤٠) من قانون العمل الحالي رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣.<sup>٣</sup>

فنظراً لما يتضمنه نظام الأجر الشهري من مزايا للعامل فقد اشترط المشرع في المادة رقم ٤٠ من قانون العمل الحالي في قبول العامل تعديل هذا النظام أن يكون هذا القبول لهذا التعديل مكتوباً، مما يستتبع عدم اعتبار سكوت العامل على تعديل الوفاء بالأجر قبولاً ضمناً منه لتغيير طريقة تحديده. وإذا وافق العامل كتابة على تعديل طريقة تقدير أجره، فإنه يبقى مع ذلك محتفظاً بالحقوق التي كسبها قبل نقله من فئة عمال المشاهدة وفق ما تقضى به القواعد العامة. وأما بالنسبة للمدة اللاحقة

<sup>١</sup> د. عبد العزيز المرسي حمود، المرجع السابق، ص ١١٢.

<sup>٢</sup> د. عبد الرزاق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني، مصادر الالتزام، العقد، الجزء الأول، طبعة ١٩٨١، ص ٢١٧.

<sup>٣</sup> وهذا وإذا كان التعبير عن موافقة العامل للتعديل شفوياً فإن على صاحب العمل أن يقيم الدليل عليها في حالة النزاع بكافة طرق الإثبات المقبولة قانوناً. د. محمد عبد الغفار البيسوني، المرجع السابق، ص ٣٤٠.

Lyon- Caen (G.) et Pélissier (J.), op. cit., ١٩٨٨, p. ٢٠٠, N. ٢٧٤. et Camerly Nck (G. H.), - op. cit., ١٩٨٨, p. ١٦٠, N. ٢٨٧

مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية بكلية الحقوق، جامعة الاسكندرية العدد الاول ٢٠١٦

على التعديل، فإنه يعامل خلالها نفس معاملة زملائه في الفئة الجديدة، التي نقل إليها حتى ولو نقض أجره الحالي عن الأجر السابق طالما لم ينقص عن الحد الأدنى المقرر قانوناً<sup>١</sup>.

وهنا السؤال يكون عن الأثر المترتب على انعدام الكتابة في القبول عندما يتطلب توافرها، يختلف هذا الأثر بحسب الغرض المقصود من الكتابة. فإذا كان المقصود من القبول الكتابي أن تكون الكتابة ركناً أساسياً في القبول، فإن هذا القبول لا يتم بدون الكتابة، ومن ثم لا يستطيع صاحب العمل إثبات قبول العامل للتعديل بأي وسيلة أخرى غير الكتابة<sup>٢</sup>.

أما إذا كان المقصود من اشتراط الكتابة في قبول التعديل أنها للإثبات وليست للانعقاد، فإن القبول يوجد بمجرد التعبير عنه من العامل بأي صورة من صور التعبير. غير أن صاحب العمل لا يجوز له . من حيث المبدأ . إثبات هذا القبول عند المنازعة فيه إلا بالكتابة<sup>٣</sup>.

وسواء تم إثبات قبول العامل للتعديل بالكتابة أو غيرها من وسائل الإثبات فإنه يشترط ألا تكون إرادة العامل بقبول التعديل مشوية بعبء من عيوب الإرادة وإلا كان قبول العامل للتعديل قابلاً للإبطال لمصلحة العامل. ذلك أن القبول المعول عليه هو القبول الحر الواضح الذي يصدره العامل بعد فترة معقولة للتفكير<sup>٤</sup>.

<sup>١</sup> - د. عبد العزيز المرسى حمود، المرجع السابق، ص ١١٢ - ١١٣. د. محمد عبد الغفار البسيوني، المرجع السابق، ص ١١٣.

<sup>٢</sup> - وهنا لا يمكن لصاحب العمل إثبات قبول العامل للتعديل بأي وسيلة أخرى غير الكتابة حتى ولو بما يقوم مقام الكتابة لأن الكتابة المتطلب هنا للانعقاد وليس للإثبات. د. محمد عبد الغفار البسيوني، المرجع السابق، ص ٣٤٣ - ٣٤٤. وراجع في شأن الكتابة المتطلبه للانعقاد وتلك المتطلبه للإثبات د. عبد الرزاق السنهوري، مصادر الالتزام في العقد، مرجع سابق، ص ١٨٨.

<sup>٣</sup> - حيث وفقاً لأحكام قانون الإثبات يجب إثبات قبول التعديل بالكتابة، وعليه يجوز استثناءاً للإثبات بشهادة الشهود في حالة وجود مبدأ ثبوت بالكتابة، حالة وجود مانع من الحصول على الدليل الكتابي، حالة فقد السند الكتابي بسبب أجنبي، فإذا توافرت حالة من هذه الحالات يجوز لصاحب العمل إثبات قبول العامل للتعديل بشهادة الشهود. د. إسماعيل غانم، النظرية العامة للالتزامات، الجزء الثاني، أحكام الالتزام، عام ١٩٦٧، ص ٤٩٨. د. محمد عبد الغفار البسيوني، المرجع السابق، ص ٣٤٤ وما بعدها.

<sup>٤</sup> - Brun (A.) et Galland (H.), op. cit., ١٩٨٧, p. ٧٥٥.

مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية بكلية الحقوق، جامعة الإسكندرية العدد الاول ٢٠١٦

كما يشترط في قبول العامل للتعديل الذي أجراه صاحب العمل أن يكون شخصياً أي صادراً من العامل نفسه إذ أن قبول العمال أو أغليبتهم لتعديل أجراه صاحب العمل ليس من شأنه أن يفرض على عامل معين قرر رفض هذا التعديل<sup>١</sup>.

**ثانياً: القبول الضمني للتعديل:** يقصد بالقبول الضمني للتعديل ذلك القبول الذي يتم التعبير عنه بوسيلة لا تدل مباشرة على حقيقة المعنى المقصود- حيث لم ينص القانون أو الاتفاق على أن يكون القبول صريحاً- وهو قبول التعديل ولكن ظروف الحال تسمح بتفسيرها في هذا المعنى وترجيح المعنى المقصود على غيره من المعاني المحتملة<sup>٢</sup>.

والقبول الضمني شأنه شأن القبول الصريح قد يكون قبول سابق على إجراء صاحب العمل لتعديل العقد أو يكون لاحقاً على إجراء صاحب العمل للتعديل.

**١- القبول السابق على التعديل:** يقصد بالقبول الضمني السابق على التعديل ذلك القبول الذي يوافق فيه العامل على التعديل غير الجوهرى لعقد العمل مقدماً عند إبرام عقد العمل وفقاً لما تقتضيه مصلحة العمل. فالعامل بمجرد قبوله العمل، يكون قد قبل الخضوع لسلطة صاحب العمل وما يستتبع ذلك من قيام الأخير بممارسة سلطة الإدارة والتي قد تقتضي إجراء تعديل غير جوهرى في عقد العمل<sup>٣</sup>.

**٢- القبول اللاحق للتعديل:** يتحقق القبول الضمني اللاحق، عندما يقوم صاحب العمل بإجراء تعديل ما في عقد العمل، فيسلك العامل مسلكاً يدل على قبوله

Camerly Nck (G. H.), Encyclopédie Dalloz, op. cit., p. ٣, No. ٢٢. Camerly Nck (G. H.), op. cit., (١٩٨٢), p. ٤١٤, No. ٣٨٧.

د. عبد العزيز المرسي حمود، المرجع السابق، ص ١١٤.

١- د. محمد عبد الغفار البسيوني، المرجع السابق، ص ٣٤٨-٣٤٩.

٢- د. سليمان مرقس، الوافي في شرح القانون المدني الالتزامات، المجلد الأول، نظرية العقد والإرادة المنفردة، سنة ١٩٨٧، ص ١٣٧.

٣- حيث أن موافقة العامل على أن يضع نفسه في علاقة تبعية مع صاحب العمل تفترض قبول العامل ضمناً الخضوع لسلطة صاحب العمل في الإدارة، ولاسيما الخضوع لسلطته في التعديل غير الجوهرى لعقد العمل. وهذا هو المقصود بالقبول الضمني السابق على التعديل.

Teyssie (B.), Dr. Soc. ١٩٨٨, N. ١٢, op. cit., p. ٨٥٧-

مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية بكلية الحقوق، جامعة الاسكندرية العدد الاول ٢٠١٦

لهذا التعديل، كشيغله للوظيفة أو الاختصاص الجديد أو انتقاله إلى المكان الجديد أو تسلم عمله ليلاً بدلاً من العمل نهاراً أو استلامه الأجر بعد التعديل كل ذلك دون معارضة أو تحفظ.<sup>١</sup> فإرادة العامل الواضحة بقبوله التعديل، يمكن أن تستنتج من عدة عناصر، من بينها الاستمرار في تنفيذ التعديل مدة معقولة.<sup>٢</sup>

ومن الجدير بالذكر أن محكمة النقض الفرنسية انتهجت منهجين مختلفين تجاه تفسير استمرار العامل في العمل مدة طويلة بعد إخطاره بالتعديلات الجوهرية المقترحة، يفصل بينهما حكمها الصادر في ٨ أكتوبر ١٩٨٧.<sup>٣</sup>

ففي المرحلة السابقة على صدور حكم ٨ أكتوبر سنة ١٩٨٧ كانت ترى أن بقاء العامل في عمله مدة طويلة بعد تنفيذه للتعديلات الجوهرية التي أجراها صاحب العمل، يعني قبولاً ضمناً لهذه التعديلات حتى ولو أبدى معارضة أو تحفظاً عليها، طالما لم يقترن هذا التحفظ أو تلك المعارضة بترك العامل لعمله.<sup>٤</sup>

وعلى ذلك ترى أن السبيل الوحيد أمام العامل للتعبير عن عدم قبوله أو رفضه لهذه التعديلات، هو ترك العمل واللجوء إلى القضاء لإثبات أن انحلال الرابطة العقدية نتج عن أخطاء صاحب العمل برفضه تلك التعديلات الجوهرية على العقد.<sup>٥</sup>

<sup>١</sup> - راجع في شأن القبول الضمني عامة د. سليمان مرقس، الوافي في شرح القانون المدني في الالتزامات، نظرية العقد والإرادة المنفردة، ١٩٨٧، ص ١٣٧.

Brun (A.) et Galland (H.), op. cit., ١٩٨٧, p. ٧٥٥.

Camerly Nck (G. H.), Encycloédie, Dalloz, p. ٤, N. ٣٨.

<sup>٢</sup> - د. عبد العزيز المرسي حمود، المرجع السابق، ص ١١٦. قارب د. محمد عبد الغفار البسيوني، المرجع السابق، ص ٣٥١.

Teyssie (B.), Dr. Soc. ١٩٨٦, No. ١٢, op. cit., p. ٥٨٩.

<sup>٣</sup> - راجع في ذلك :

Teyssie (B.), Code du Travail Litec, ١٩٨٩, p. ٤٧ et Cass. Soc. ١٠ et ٢٣ Avril, ١٩٨٦, Dr. -

Soc. ١٩٨٦, N. ١٢, pp. ٨٦٩- ٨٧١

Cass. Soc. ٨ oct., ١٩٨٧, Dr. Soc. ١٩٨٨, N. ٢, fev., pp. ١٤١- ١٤٠.

Teyssie (B.) Code du Travail, Litec, ١٩٨٩, p. ٤٧, No. ٢٣٢.

<sup>٤</sup> - Cass. Soc. ٩, ١٠ et ٢٣ Avril, ١٩٨٦, Dr. Soc., ١٩٨٦, N. ١٢, p. ٨٦٩ et s.

<sup>٥</sup> - مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية بكلية الحقوق، جامعة الاسكندرية العدد الاول ٢٠١٦

ولقد تعرض هذا القضاء للنقد الشديد من قبل الكثير في الفقه الفرنسي<sup>١</sup> وذلك لسببين، السبب الأول أن تعليق فاعلية معارضة العامل وتحفظاته على التغييرات المقترحة على شرط تركه العمل واللجوء إلى القضاء طالباً بإنهاء العقد، يمكن أن يعرضه للمسئولية عن هذا الإنهاء إذا قضى بعدم جوهريّة التعديلات، الأمر الذي يجعل مسلك العامل وكيف حينئذ على أنه إخلال منه بالتزامه العقدي وما يستتبع ذلك من جواز فصله وحرمانه من حقوقه المالية التي يقرها القانون أو العقد.

والسبب الثاني يتمثل في أن اقتضاء ترك العامل عمله للتعبير عن رفضه للتعديل الجوهري، سوف يفتح لصاحب العمل باباً للتخلص ممن لا يرغبهم من العمال. إذ يكفي أن يقترح تعديلاً جوهرياً يرفضه العمال الذين يمتنعون عن أداء أعمالهم فيكيف مسلكهم هذا على أنه خطأ جسيم يجيز لصاحب العمل إنهاء عقودهم دون أدنى مسئولية عليه.

وهكذا فإن القضاء السابق يضع العامل بين خيارين كلاهما مر، فإما أن يقبل التعديل الجوهري الذي يفرسه صاحب العمل رغماً عنه وإما أن يرفضه مع المخاطرة بإنهاء عقده وفقد وظيفته واحتمال عدم حصوله على تعويض.

وعلى ذلك عدلت محكمة النقض الفرنسية عن هذا المسلك وتبنت اتجاهًا جديدًا تمثل في حكمها الصادر في ٨ أكتوبر عام ١٩٨٧ مضمونه أن استمرار العامل في عمله ولو لمدة طويلة بعد اعتراضه على التعديل الجوهري الذي أجراه صاحب العمل، لا يعني بالضرورة قبول العامل لهذا التعديل وأن على صاحب العمل أن يتحمل المسئولية المترتبة على إنهاء العقد إذا رد على رفض العامل للتعديل بإنهاء العقد<sup>٢</sup>.

<sup>١</sup> - Savatier (J.), La réduction du Salarie inexécution ou modification unilaterale du

Contrat de Travail, Dr. Soc. ١٩٨٦, N. ١٢, p. ٨٦٨ et s.

قارب د. محمد عبد الغفار البيسوني، المرجع السابق، ص ٣٥٣. د. عبد العزيز المرسي حمود، المرجع السابق، ص ١١٧.

<sup>٢</sup> - ومن تطبيقات هذا الاتجاه للقضاء الفرنسي أيضًا

مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية بكلية الحقوق، جامعة الاسكندرية العدد الاول ٢٠١٦



وتتلخص وقائع حكم محكمة النقض الفرنسية الصادر في ٨ أكتوبر ١٩٨٧ في أن صاحب العمل قام بتعديل عقد العمل لعاملين بحرمانهما من بعض زيادة الأجر ابتداء من عام ١٩٧١ حتى تاريخ انتهاء عقدهم لسبب اقتصادي في عام ١٩٨١، أي انهما ظلا محرومين من هذه الزيادات لمدة عشر سنوات متتالية وعندما طالبا باسترجاع هذه الأجر رفضت محكمة الموضوع استناداً إلى استمرارهما في العمل بعد التعديل وذلك في رأيها يعد قبول للتعديل بصرف النظر عن اعتراضهما عليه، فلما طعن في حكم الاستئناف أمام محكمة النقض قضت بهذا المبدأ الجديد<sup>١</sup>.

وعلى ذات النهج سار القضاء الفرنسي حيث رفض استخلاص القبول الضمني عن العامل للتعديلات الجوهرية من مجرد استمرار العامل في العمل لمدة سنوات (طالت أو قصرت) رغم اعتراض العامل على هذه التعديلات<sup>٢</sup>.

ويستفاد من مسلك القضاء الأخير هذا أن استمرار العامل في العمل وفقاً للتعديل الذي أجراه صاحب العمل في العقد، ليس كافيًا بذاته لاستخلاص قبول العامل للتعديل، بل لا بد من عناصر أخرى بجانب الاستمرار في العمل حتى يمكن هذا الاستخلاص، مثل عدم اعتراض العامل أو تحفظه على التعديل وألا يكون هناك غموض في مسلك العامل طوال مدة الاستمرار في العمل وفقاً للتعديل<sup>٣</sup>.

---

Cass. Soc. ٩ Juin ١٩٨٨. Cass., pal. ١٨ fev. ١٩٨٨, p. ١٧. Cass. Soc. ٧ fev. ١٩٩٦. Dr. Soc. -  
(press de Cinq ans) ١٩٩٠. N. ٦. Juin. ١٩٩٠.

<sup>١</sup> - وهذا فعلاً ما كان يتمناه الفقه الفرنسي آنذاك.

Cass. Soc. ٨ oct. ١٩٨٧ Dr. Soc. ١٩٨٨, N٢, p. ١٤٠-

<sup>٢</sup> - Cass. Cos. ٩ Juin. ١٩٨٨. Gaz. Pal. ١٨ fev., ١٩٨٨, p. ١٧. Cass. Soc. ٧ fev. ١٩٩٠. Dr. Soc. ١٩٩٠, No. ٦. Juin, ١٩٩٠, ٤٩٩ "pers de cinq ans".

<sup>٣</sup> - حيث ليس من المنطق استخلاص قبول العامل للتعديل الجوهري في نفس الوقت الذي أفصح فيه عن إرادته برفض هذا التعديل.

Cass. Soc. ٧ fevr. ١٩٩٠, Gaz. Pal. ١٩٩٠ "٢ sem", p. ١٤٤-

Morand (M.), op. cit., ١٩٩٢, p. ٣٢ et p. ١٣٨-

Boubli (B.) mise en oeuvre de la modification du Contrat de Travail, Dr. Soc. ١٩٩٠, p. -  
٤٩٥

مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية بكلية الحقوق، جامعة الاسكندرية العدد الاول ٢٠١٦

وعلى ذلك فإنه إذا ما قام صاحب العمل مثلاً بإجراء تعديل تخفيض في نسبة العمولة المتفق عليها، فإن ذلك يشكل تعديلاً جوهرياً في أجر العامل، فإذا استمر العامل في العمل بعد هذا التعديل مدة كافية، دون اعتراض منه فإنه يمكن استنتاج موافقته الضمنية على التعديل، وليس له الحق بعد ذلك في المطالبة باحتساب عمولته على أساس المعدل الأصلي قبل التعديل<sup>١</sup>.

## الفرع الثاني

### "أثر قبول التعديل"

إذا قبل العامل تعديلاً أجراه صاحب العمل، فمن البديهي أن يلتزم العامل بتنفيذ العقد بالشروط الجديدة التي قبلها<sup>٢</sup>. والسؤال الذي يطرح نفسه هنا هو هل قبول العامل للتعديل يؤدي إلى خلق عقد عمل جديد أم أن مضمون الاتفاق اللاحق هو فقط تعديل بعض العناصر في العقد الأصلي مع بقاء هذا الأخير واستمراره<sup>٣</sup>؟ وفي شأن الاجابة على هذا السؤال اختلفت الآراء و لكن نقتصر على تناول الراجع منها فقط كما يلي:

قبول العامل للتعديل أيًا كانت طبيعة هذا التعديل، لا يعتبر في رأى البعض من الفقه ويحق قبولاً لإيجاب موجه من صاحب العمل إلى العامل لإبرام عقد عمل جديد وإنما هو مجرد قبول للتعديل الذي أجراه صاحب العمل لبعض عناصر العقد مع استمراره قائماً بالنسبة لباقي عناصره التي لم يتناولها التعديل. وبعبارة أخرى فإن قبول العامل يتم في إطار العلاقة العقدية الأصلية<sup>٤</sup>.

<sup>١</sup> Ph.Waquetm "le Cass. Soc. ٢٧ Juin ١٩٩١. Gaz. Pal., ١٩٩٠, (٢ em), Somm, p. ٣٨٩.  
renouveau du contrat de travail " RJS.٥/٩٩,p٣٨٣.

<sup>٢</sup> د. عبد العزيز المرسي حمود، المرجع السابق، ص ١٢٠.

<sup>٣</sup> المرجع السابق، نفس الموضوع، د. أنور أحمد الفزيع، المرجع السابق، ص ١١٣.

<sup>٤</sup> د. عبد العزيز المرسي حمود، المرجع السابق، ص ١٢٠. د. أنور أحمد الفزيع، المرجع السابق، ص ١١٣. د.

رمزى فريد مبروك، المرجع السابق، ص ٣٥٢-٣٥٣.

- ٢. Alain Gallozi, La modification d'obligation par la valante des parties, L.G.D.J. ١٩٨٠, p. ٢.  
et s

مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية بكلية الحقوق، جامعة الاسكندرية العدد الاول ٢٠١٦

ويستند هذا الرأي إلى أمرين<sup>١</sup>:

الأول: أن هذا التفسير هو الأقرب إلى قصد الطرفين حيث لم يقصد صاحب العمل أو العامل على الإطلاق إنهاء العقد القائم بينهما وإبرام عقد جديد يحل محله، بل قصدا على العكس من ذلك الإبقاء على العقد الأصلي مع تغيير بعض عناصره استجابة لمقتضيات العمل.

والثاني: أن تعديل صاحب العمل لبعض عناصر العقد وقبول العامل لهذا التعديل يعنى تجديد العناصر التي تناولها التعديل أى انقضائها واستبدالها بعناصر جديدة. ويترتب على التكييف السابق لأثر قبوله التعديل على العقد الأصلي، أن ينقضى الالتزام القديم وأن يحل محله الالتزام الجديد الذى ترتب على التعديل<sup>٢</sup>.

وتطبيقاً لاثر قبول التعديل هنا نجد حكماً قضائياً مصرحاً بقضى بأنه "إذا وافق العامل كتابة على نقله من سلك عمال المشاهدة إلى سلك من يتقاضون أجورهم بطريقة أخرى، فإن هذا التعديل في طريقة احتساب الأجر لا ينطوي على مخالفة القانون ويتعين إعماله"<sup>٣</sup>.

وفي فرنسا قضى بأنه إذا تم تخفيض أجر العامل، فلا يجوز له أن يطالب صاحب العمل بالأجر وفق بنود العقد قبل التعديل، طالما أن التخفيض تم بعد قبوله. وأنه إذا وافق العامل على العمل في المكان الجديد الذى نقل إليه، فلا يستطيع أن يعدل عن قبوله، ويطالب بالعمل في المكان السابق الذى حددته بنود

<sup>١</sup> - د. رمزي فريد مبروك، المرجع السابق، ص ٣٥٣.

<sup>٢</sup> - المرجع السابق، نفس الموضوع.

<sup>٣</sup> - نقض مدنى مصرى ٢٧ ديسمبر ١٩٧٥، مجموعة أحكام النقض، ص ٢٦، ١٦٩٩. مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية بكلية الحقوق، جامعة الاسكندرية العدد الاول ٢٠١٦

العقد قبل التعديل<sup>١</sup>. وكذلك لا يجوز للعامل أن يطالب عقب فصله بفروق الأجر بين العمل الجديد والعمل القديم<sup>٢</sup>.

ويتبين من التطبيقات السابقة لدى البعض من الفقه المصري أن القضاء يطبق في حقيقة الأمر القاعدة الواردة في المادة ٣٥٦ فقرة ١ من القانون المدني المصري والتي تقضى بأنه " يترتب على التجديد أن ينقضى الالتزام الأصلي بتوابعه وأن ينشأ مكانه التزام جديد"<sup>٣</sup>.

ومع ذلك نؤيد القول بأن قبول العامل للتعديل الذي يجريه صاحب العمل لا يؤدي إلى خلق عقد عمل جديد يحل محل العقد الأصلي وإنما يظل هذا الأخير قائماً مع استبدال بعض عناصره بعناصر أخرى جديدة<sup>٤</sup>.

وفي ضوء ما تقدم فإن قبول التعديل الذي أجراه صاحب العمل يؤدي إلى التزام العامل بتنفيذ العقد طبقاً للشروط الجديدة دون أن يكون له الحق في الرجوع في التعديل، اللهم إلا إذا أثبت العامل أن قبوله كان مشوباً بعيب من عيوب الإرادة. إذ يجوز له حينئذ طبقاً للقواعد العامة أن يطلب إبطال التعديل والعودة إلى الالتزام السابق<sup>٥</sup>.

هذا ويجب التأكيد على أن طلب إبطال التعديل لتعيب إرادة العامل بأحد عيوب الإرادة لا يتصور إلا بالنسبة للتعديل الجوهري للعقد، لأن هذا النوع من التعديل هو الذي يتطلب موافقة العامل عليه. أما التعديل غير الجوهري للعقد فهو يعتبر . كما

<sup>١</sup> - Cass. Soc. ٢٢ Avril ١٩٧٠, D. ١٩٧٠, Somm. P. ١٦٥. Cass. Soc. ١٣ mars. ١٩٨٨, Bull. No. ١٥١. Cass. Soc. ٥ mai ١٩٧١, D. ١٩٧١. Somm, p. ١١٠

<sup>٢</sup> - حيث كان العامل قد قبل تعديل صاحب العمل، ثم بعد انتهاء عقد العمل طالب صاحب العمل بفروق الأجر قبل التعديل. قارن

- Cass. Soc. ٧ fév. ١٩٩٠, Dr. Soc. ١٩٩٠, Juin ١٩٩٠, p. ٤٩٥-

<sup>٣</sup> - د. رمزي فريد مبروك، المرجع السابق، ص ٣٥٤.

<sup>٤</sup> - د. عبد العزيز المرسي حمود، المرجع السابق، ص ١٢١-١٢٢.

<sup>٥</sup> - انظر في شأن الموافقة المعيبة على التعديل وآثارها، د. محمد عبد الغفار البيونى، المرجع السابق، ص ٣٥٦ وما بعدها. وراجع د. عبد العزيز المرسي حمود، المرجع السابق، ص ١٢٢.

مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية بكلية الحقوق، جامعة الاسكندرية العدد الاول ٢٠١٦

عرفنا سابقاً<sup>١</sup>. من قبيل ممارسة صاحب العمل لسلطته الإدارية والتنظيمية أكثر من اعتباره تعديلاً للعقد وهو ما يترتب عليه عدم لزوم موافقة العامل عليه<sup>١</sup>.

ولعل عيبي الإكراه والتدليس هما أكثر عيوب الإرادة التي قد تشوب إرادة العامل في قبول العامل للتعديل<sup>٢</sup>.

## المطلب الثاني

### أثار التعديل المرفوض

تمهيد و تقسيم: إذا رفض العامل تعديلاً أجراه صاحب العمل، فإن أثر هذا الرفض يتوقف على مسلك صاحب العمل، ومسلك صاحب العمل هنا لا يخرج عن فرض من اثنتين<sup>٣</sup>:

١- د. عبد العزيز المرسي حمود، المرجع السابق، ص ١٢٢.

٢- ففي حالة عدم وجود مبرر للتعديل الذي يبتغيه صاحب العمل وإدراك الأخير أن من حق العامل رفض هذا التعديل، فإنه قد يلجأ إلى إكراه العامل أو التدليس عليه لحمله على القبول. كما قد يكون لهذا التعديل ما يبرره إلا أن صاحب العمل قد يستشعر عدم قبول التعديل من جانب العامل والذي قد يترك العمل في حالة إصرار صاحب العمل على التعديل في الوقت الذي يصعب فيه الاستغناء عن العامل بسبب كفاءته أو خبرته في العمل فيقوم صاحب العمل بإكراهه أو التدليس عليه توصلًا إلى قبول هذا التعديل. في مثل هذه الحالات، يجوز للعامل طلب إبطال قبول التعديل في خلال ثلاث سنوات من تاريخ انكشاف التدليس أو انقطاع الإكراه وفي جميع الأحوال خلال خمس عشرة سنة من تاريخ إتمام التعديل وإلا سقط الحق في هذا الطلب. ومن المعلوم أن تقرير البطلان يتم بالتراضي أو بالتقاضي أي باتفاق العامل مع صاحب العمل على البطلان أو بلجوء العامل إلى القضاء في حالة عدم الاتفاق. ومتى تقرر البطلان رضاً أو قضاءً عاد المتعاقدان إلى الحالة التي كانوا عليها قبل التعديل. فإذا كان ذلك مستحيلاً جاز الحكم بتعويض معادل طبقاً للقواعد العامة المنصوص عليها في المادة ١٤٢ من القانون المدني. وتطبيقاً لذلك إذا كان التعديل الذي تقرر بطلانه هو تخفيض في مرتب العامل مثلاً، وجبت إعادة المرتب إلى معدله الأصلي قبل التعديل واسترداد العامل مقدار الأجر الذي خفض به مرتبه عن المدة السابقة على تقرير البطلان. أما إذا كان التعديل الذي تقرر بطلانه يتمثل في تغيير اختصاص العامل وتم شغل الوظيفة السابقة بعامل آخر، فمن المستحيل حينئذ إعادة العامل إلى ذات وظيفته السابقة ويقتصر حقه على شغل وظيفة مماثلة لوظيفته السابقة على التعديل مع التعرض إن كان له مقتضى. د. محمد عبد الغفار البيسوني، المرجع السابق، ص ٣٦٠ وما بعدها. د. عبد العزيز المرسي حمود، المرجع السابق، ص ١٢٢-١٢٣.

٣- د. رمزي فريد مبروك، المرجع السابق، ص ٣٥٤. د. عبد العزيز المرسي حمود، المرجع السابق، ص ١٢٤. ذلك حيث أن الأصل هو أن العامل غير ملزم بقبول التعديل الجوهري، بل تظل له الحرية في قبوله أو رفضه. M.Carles, "le refus d'un changement des condtions de .CamerlyNck, op .cit., p. ٤٢١- ٢٠٣, N٧٢٢, RPDS ٢٠٥٥, p.٢٠٣"

مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية بكلية الحقوق، جامعة الاسكندرية العدد الاول ٢٠١٦

الفرض الأول: أن يعدل صاحب العمل عن اقتراح التعديل وفي هذا الفرض يستمر العقد الأصلي بجميع عناصره المتفق عليها ابتداءً دون أى تعديل فيها و لا يملك بالتالى أى من طرفي العقد أن يطالب الآخر بأداء حق أو تنفيذ التزام كان يتضمنه مشروع التعديل .

والفرض الثانى: أن يصر صاحب العمل على وضع اقتراح التعديل موضع التنفيذ في الوقت الذي يتمادى فيه العامل مصرّاً على الرفض، وفي هذا الفرض ليس أمام صاحب العمل سوى إنهاء عقد العمل مع ما يترتب على ذلك من آثار تختلف بحسب ما إذا كان التعديل المرفوض تعديلاً مشروعاً يملكه صاحب العمل أو تعديلاً تعسفياً وبذلك ننتاول دراسة اثار و أحكام التعديل المرفوض من خلال الفرعين التاليين:

الفرع الأول: رفض العامل للتعديل المشروع.

الفرع الثانى: رفض العامل للتعديل التعسفى.

### الفرع الأول

### رفض العامل للتعديل المشروع

**تمهيد و تقسيم:** إذا كان التعديل الذى رفضه العامل مشروعاً وأصر صاحب العمل على تنفيذ هذا التعديل، فإن أثر هذا الرفض يختلف بحسب طبيعة التعديل وما إذا كان تعديلاً غير جوهري أو كان تعديلاً جوهرياً<sup>١</sup>. وعلى ذلك ننتاول دراسة هذان التعديلان في الغصنين التاليين:

الغصن الأول: التعديل غير الجوهري.

الغصن الثانى: التعديل الجوهري.

<sup>١</sup> - د. محمد عبد الغفار البسيونى، المرجع السابق، ص ٣٦٩.

مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية بكلية الحقوق، جامعة الاسكندرية العدد الاول ٢٠١٦



## الغصن الأول

### التعديل غير الجوهرى

لما كان التعديل غير الجوهرى لعقد العمل يعتبر من قبيل ممارسة صاحب العمل لسلطته الإدارية والتنظيمية، فضلاً عن أن هذا النوع من التعديل لا يرتب ضرراً مادياً أو أدبياً للعامل، فإن هذا الأخير يلتزم بكل تعديل غير جوهرى يطرأ على عقد العمل طالما كان هذا التعديل مشروعاً. حيث ان عنصر التبعية يعبر عن فكرة السلطة التنظيمية لصاحب العمل و وجوب خضوع العامل لها و من ثم التزامة بإطاعة أوامر رب العمل التى من ضمنها التعديل غير الجوهرى تعبيراً عن السلطة التنظيمية. فإذا رفض العامل تعديلاً غير جوهرياً وكان هذا التعديل مشروعاً فإن الأمر لا يخرج عن أحد احتمالين<sup>٢</sup>:

الاحتمال الأول: أن يترك العامل عمله، وفي هذه الحالة وكيف ترك العمل على أنه استقالة ضمنية من العمل وبالتالي سوف يلتزم العامل بتعويض صاحب العمل عن عدم مراعاة مهلة الإخطار فضلاً عن تعويضه عن هذا الإنهاء التعسفى أى الإنهاء غير المشروع.

الاحتمال الثانى: أن يستمر العامل في تنفيذ عمله رافضاً التعديل. وفي هذه الحالة يعد العامل مرتكباً خطأ جسيماً يتمثل في امتناعه عن تنفيذ العمل المسند إليه

---

<sup>١</sup> - حيث أن ممارسة صاحب العمل لسلطة هنا تعد تنفيذ للعقد وليس تعديلاً. وهذا التعديل غير الجوهرى يعد في نظر البعض من الفقه وبحق واجب من ضمن واجبات العامل وفقاً لنص المادة رقم ٥٦ من قانون العمل. راجع د. همام محمد زهران، ص ٢٩٤ - ٢٩٥. د. محمد عبد الغفار البسيونى، المرجع السابق، ص ٣٧٠.

- Savatie, (J.) Dr. Soc., op. cit., ١٩٨١, N. ٣, p. ٢٢١. Lyon-Caen. (G.) et Pélissier (J.), op. cit., ١٩٨٨, p. ٣٠٨, N. ٢٧٢.  
- Couturier (G.), op. cit., p. ٢٣٥, N. ٢٢.

- Chauvy (Y.), Le refus d'une modification Non substantielle du Contrat de Travail, - Licenciement par L'employeur et imputabilité de La rupture au salarié, Dr. Soc. ١٩٩٢. No. ٩-١٠, p. ٨١٩.

<sup>٢</sup> - د. عبد العزيز المرسي حمود، المرجع السابق، ص ١٢٥ - ١٢٦. د. محمد عبد الغفار البسيونى، المرجع السابق، ص ٣٧٠ - ٣٧١.

مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية بكلية الحقوق، جامعة الاسكندرية العدد الاول ٢٠١٦



وفقاً للتعديل، مما يعطى لصاحب العمل الحق في فسخ العقد طبقاً للمادة رقم ٦٩ من قانون العمل دون إلزام عليه بتعويض العامل لا عن عدم مراعاة مهلة الأخطار بالرغبة في الإنهاء ولا عن الإنهاء ذاته<sup>١</sup>.

على الرغم من أن صاحب العمل هو المسئول شكلياً عن قرار الإنهاء. إذ هو الذى اتخذ هذه المبادرة. إلا أن العامل هو المسئول موضوعياً عن هذا الإنهاء برفضه تعديلاً غير جوهري. فالعبارة بتحمل آثار الإنهاء تكون على من تسبب فيه بصرف النظر عن أخذ المبادرة بهذا الإجراء<sup>٢</sup>.

وهكذا يتعين التمييز بين مبادرة الإنهاء وبين المسئولية عنه. وقد قنن المشرع هذه الفكرة في المادة ١/٦٩٦ من القانون المدني بقوله "يجوز الحكم بالتعويض عن الفصل ولو لم يصدر هذا الفصل من رب العمل إذا كان هذا الأخير قد دفع العامل بتصرفاته وعلى الأخص بمعاملته الجائزة أو مخالفة شروط العقد إلى أن يكون هو في الظاهر الذى أنهى العقد"<sup>٣</sup>.

## الفصل الثانى

### "التعديل الجوهري"

<sup>١</sup> - ويلاحظ ان صاحب العمل يلتزم قبل توقيع جزاء الفصل بأن يعرض الأمر على اللجنة الثلاثية وإلا اعتبر قرار الفصل كأن لم يكن مع التزام صاحب العمل بأجر العامل. ونرى سريان ذلك أيضاً فى حالة التعديل الجوهري لظروف اقتصادية بدلاً من الإنهاء. د. همام محمد زهران، المرجع السابق، ص ٣٤٣. طعن رقم ٤٤٤ لسنة ٣٥ ق جلسة ١٩٧٢/٢/٢، ص ١٩٩، ص ٢٠١. إذا رفض العامل تنفيذ قرار نقله - حيث يكون قراراً مشروعاً، فإن لصاحب العمل ان ينهى علاقة العمل. د. محمد عبد الغفار البيسوتى، المرجع السابق، ص ٣٧١.

Cass. Soc. ١٦ mars. ١٩٨٣. ٦ mars. ١٩٨٥، ١١ Juil. ١٩٨٥. Cah. Prud'h ١٩٨٦, p. ١٢. Cass. - Soc. ٢٠ déc. ١٩٨٩ in Lamy Soc. ١٩٩٢. No. ٢٨٠. Cass. Soc. ٢١ Janr, ١٩٨٦, Dr. Soc. ١٩٨٦. P. ٨٦٥

<sup>٢</sup> - عبد العزيز المرسى حمود، المرجع السابق، ص ١٢٦.

-Savatier (J.) Dr. Soc. op .cit., ١٩٨١, No. ٣, p. ٢٢١.

<sup>٣</sup> - حيث يرى بعض الفقه وبحق أنه برغم عدم وجود نص في قانون العمل المصري يقابل نص المادة ١/٦٩٦ مدنى مصرى إلا حكم النص الأخير يمتد إلى عقود العمل الخاضعة لقانون العمل وغيره باعتبار أن هذا القانون - أي القانون المدنى - هو الشريعة العامة التي تنطبق أحكامها على علاقات العمل عند عدم وجود قواعد تحكمها في قانون العمل. د. رمزى فريد مبروك، المرجع السابق، ص ٣٥٥ وما بعدها.

مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية بكلية الحقوق، جامعة الإسكندرية العدد الاول ٢٠١٦

إذا كان لصاحب العمل حق إجراء تعديل جوهري في عقد العمل طالما كان هذا التعديل مشروعاً أي له ما يبرره من ظروف المشروع أو ظروف العامل على نحو ما اتضح لنا سابقاً، فإن للعامل . في المقابل . حق رفض هذا التعديل لما ينطوي عليه من مساس بحقوقه ومكاسبه، دون أن يتحمل أية مسؤولية عن الآثار التي تنجم عن هذا الرفض<sup>١</sup>. وإذا يرفض العامل تعديلاً جوهرياً مشروعاً، فإن الأمر لا يخرج عن أحد احتمالين<sup>٢</sup>:

الاحتمال الاول: أن يعدل صاحب العمل عن فكرة التعديل فيستمر العقد بنفس شروطه الأصلية. فلا مجال للحديث عن آثار التعديل حيث يظل اداء العمل وفق شروطه الاولية أو الاصلية.

الاحتمال الثاني: أن يصر صاحب العمل على تنفيذ التعديل في الوقت الذي يصر فيه العامل على رفضه التعديل. وإزاء هذا الموقف فلا مفر عن إنهاء العقد من جانب صاحب العمل أو العامل.

فإذا أخذ صاحب العمل المبادرة بالإنتهاء، فإنه يلتزم . قبل اتخاذ هذا الإجراء . بإخطار العامل بالرغبة في الإنتهاء والانتظار حتى انتهاء مهلة الإخطار<sup>٣</sup>، فإذا أنهى صاحب العمل العقد دون إخطار منه للعامل أو بإخطار لم تراخ فيه المهلة المحددة كاملة فإنه يلتزم بتعويض العامل عن كل أو بعض المهلة على حسب الأحوال<sup>٤</sup>.

<sup>١</sup> - د. محمد عبد الغفار السيوني، المرجع السابق، ص ٣٧٣.

Lyon- Caen (G.) et pélessier (J.), op. cit., ١٩٨٠, p. ٢٨١-

<sup>٢</sup> - د. عبد العزيز المرسى حمود، المرجع السابق، ص ١٢٧. قارب. د. رمزي فريد مبروك، المرجع السابق، ص ٣٥٤.

<sup>٣</sup> - هذا ويلاحظ أن القانون الفرنسي يفرض في مثل هذه الأحوال إلى جانب وجوب مراعاة الأخطار ومهلتها إجراءات أخرى مثل وجوب استدعاء العامل ومقابلته والتحدث معه على التعديل ومعرفة موقفه منه. وهذه المقابلة لا تعفى صاحب العمل من وجوب الإخطار ومراعاة مهلة الإخطار إذا أصر على الإنتهاء.

Brun (A.) et Gerlland (H.), op. cit., ١٩٧٨, No. ٤, p. ٧٥٧-

.Savatier (J.) Dr. Soc. ١٩٨١, p. ٢٢٣, Camerly Nck (G. H.), op. cit., ١٩٨٢, N. ٣٩٦, p. ٤٢٥-

<sup>٤</sup> - Savatier (J.), Dr. Soc. ١٩٨١, op. cit., p. ٢٢٤.

مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية بكلية الحقوق، جامعة الإسكندرية العدد الاول ٢٠١٦

هذا ويلاحظ أنه لما كان التعديل الجوهري مشروعاً وكان إنهاء صاحب العمل للعقد نتيجة رفض العامل لهذا التعديل، فإن العامل لا يستحق تعويضاً ما عن هذا الإنهاء لعدم صدور خطأ من صاحب العمل في إجراء تعديل مشروعاً. كما ان صاحب العمل غير ملزم بمثل هذا الاخطار في حالة الانهاء لاسباب اقتصادية طالما تم ذلك الانهاء في اطار تطبيق المادتين ١٩٨، و٢٠١ من قانون العمل خاصة في حالة الانهاء اللاحقة للتعديل الجوهري لشروط العمل لاسباب اقتصادية بدلاً من الاغلاق أو تقليص حجم او نشاط المنشأة و مع ذلك رفضه العامل، و من ثم فلا مجال للالتزام صاحب العمل بالتعويض طالما تقيّد بالمنصوص عليه في المواد ارقام ١٩٨ و ٢٠١ سالفتي الذكر.

أما إذا كان العامل هو الذي أخذ المبادرة بإنهاء العقد عن طريق الاستقالة من العمل، فإنه لا يلتزم بإخطار صاحب العمل برغبته في الإنهاء قبل هذه الاستقالة، لأن هذا الأخير هو المتسبب في إنهاء العقد، لكونه اقترح تعديلاً جوهرياً لعقد العمل حتى ولو كان هذا التعديل مشروعاً<sup>٢</sup>.

## الفرع الثاني

### رفض التعديل التعسفي

تمهيد و تقسيم: إذا كان لصاحب العمل السلطة في إجراء تعديل في عقد العمل طبقاً للضوابط والأحكام والقيود المنظمة لهذا التعديل، إلا أنه قد يجرى هذا التعديل دون أدنى مراعاة لتلك الضوابط، مما يعد ذلك تعديلاً تعسفياً لعقد العمل، والتعديل التعسفي لعقد العمل هو ذلك الذي يتم في إحدى صور التعسف العامة التي نصت عليها المادة رقم ٥ من القانون المدني أو إحدى صور التعسف الخاصة

<sup>١</sup> - د. محمد عبد الغفار البيهوني، المرجع السابق، ص ٣٧٦.

-Savatier (J.). Dr. Soc. ١٩٨١, op. cit., p. ٢٢٥.

<sup>٢</sup> - د. همام محمد زهران، المرجع السابق، ص ٣٤٤ وما بعدها. د. محمد عبد الغفار البيهوني، المرجع السابق، ص ٣٧٦ - ٣٧٥.

-Savatier (J.) Dr. Sex. ١٩٨١, op. cit., p. ٢٢٤ -

مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية بكلية الحقوق، جامعة الاسكندرية العدد الاول ٢٠١٦

بعقد العمل. وإذا كان التعديل تعسفياً فمن حق العامل رفض هذا التعديل، ولكن كيف يمكن إثبات التعسف في التعديل؟ وما أثر رفض العامل للتعديل التعسفي؟<sup>١</sup>.  
وندرس الإجابة على كل ذلك في الغصون التالية:

الغصن الأول: إثبات التعسف في التعديل.

الغصن الثاني: أثر رفض العامل للتعديل التعسفي.

## الغصن الأول

### إثبات التعسف في التعديل

لما كان تعديل عقد العمل حق لصاحب العمل وكان الأصل أن ممارسة صاحب الحق لحقه تكون مشروعة، فإن عبء إثبات التعديل التعسفي . سواء كان هذا التعديل جوهرياً او غير جوهري . يقع على عاتق العامل مدعى التعسف<sup>٢</sup>.

والعبرة بوصف التعديل بأنه تعسفي أم لا بالظروف والملابسات الموجودة وقت حصول التعديل لا بما يحدث بعد هذا التعديل<sup>٣</sup>.

ولما كانت مسألة التعسف تمثل واقعة مادية فإنه يجوز للعامل إثبات التعديل التعسفي بكافة طرق الإثبات بما في ذلك القرائن .والمألوف أن صاحب العمل حينما يقوم بإجراء تعديل ما في عقد العمل فإنه يذكر المبرر الذي يدفعه إلى هذا التعديل

---

<sup>١</sup> - حيث ان المعايير العامة للتعسف هي تلك المستمدة من المادة رقم ٥ من القانون المدني فالأولى هو قصد الإضرار بالعامل والثاني، رجحان ضرر العامل على مصلحة صاحب العمل رجحاناً كبيراً، والثالث تحقيق مصلحة غير مشروعة من التعديل. والمعايير الخاصة للتعسف هنا في قانون العمل منها انتقاء المبرر من التعديل وعدم أهمية المبرر، والتعديل في ظروف غير ملائمة. د. عبد العزيز المرسي حمود، المرجع السابق، ص ١٢٩. د. محمد عبد الغفار البسيوني، المرجع السابق، ص ٣٧٩ وما بعدها.

<sup>٢</sup> - د. محمد عبد الغفار البسيوني، المرجع السابق، ص ٣٩٤. د. عبد العزيز المرسي حمود، المرجع السابق، ص ١٣٠.

<sup>٣</sup> - د. عبد العزيز المرسي حمود، المرجع السابق، نفس الموضوع.

مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية بكلية الحقوق، جامعة الاسكندرية العدد الاول ٢٠١٦

ويكفي ذلك، فلا يلتزم بتقديم المستندات الدالة على صحة هذا المبرر أو كفايته. ويقع على عاتق العامل ان يثبت عدم صحة هذا المبرر أو عدم كفايته.

وعلى ذلك إذا لم يذكر صاحب العمل المبرر الذي دعاه إلى التعديل وأصر على ذلك رغم قيام النزاع حول وجود المبرر أو ذكر أسباباً متناقضة، فإن السكوت أو التناقض يقوم قرينة على التعسف في التعديل وبالتالي لا يلتزم العامل بإقامة الدليل على هذا التعسف<sup>١</sup>.

وعن إثبات انتفاء المبرر من التعديل فإنه ولما كان انتفاء المبرر من التعديل واقعة سلبية، فإن إثباتها يكون بطريق غير مباشر وذلك عن طريق إقامة الدليل على وقائع إيجابية قريبة من الواقعة الأصلية يؤدي ثبوتها إلى جعل الواقعة الأصلية قريبة الاحتمال عملاً بفكرة تحويل الدليل<sup>٢</sup>.

فمثلاً إذا دعى صاحب العمل أنه نقل العامل إلى عمل جديد أدنى مادياً أو معنوياً من عمله السابق بسبب عدم الكفاية، فإن العامل يستطيع أن ينفي هذا الأداء عن طريق إثبات أنه كان يقوم بعمله على أكمل وجه وأن عمله كان محل ثناء وتقدير دائمين من صاحب العمل أو وكيله المسئول، وله أن يستدل على ذلك بحصوله على مكافآت تشجيعية أو ترقية سابقة مباشرة على قرار صاحب العمل بنقله إلى العمل الجديد<sup>٣</sup>.

وإذا ادعى صاحب العمل أن تعديل العقد كان بسبب سوء حالة المنشأة المالية وخسارتها خسارة ثابتة ومطرده، فإن العامل يستطيع أن يثبت عدم صحة هذا المبرر عن طريق إثبات أنه في الوقت الذي قام فيه صاحب العمل بتخفيض أجره، قام

١- د. عبد العزيز المرسي حمود، المرجع السابق، ص ١٣٠.

٢- المرجع السابق، نفس الموضوع.

٣- د. محمد لبيب شنب، المرجع السابق، ص ٥٢٢.

مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية بكلية الحقوق، جامعة الاسكندرية العدد الاول ٢٠١٦

بتعيين عمال آخرين جدد أو افتتاح فروع جديدة للمشروع أو زيادة أجور زملائه من العمال.... إلخ<sup>١</sup>.

## الفصل الثاني

### أثر رفض العامل للتعديل التعسفي

إذا أجرى صاحب العمل تعديلاً تعسفياً في عقد العمل. فمن حق العامل رفض هذا التعديل، سواء كان تعديلاً جوهرياً أو غير جوهري دون أدنى مسؤولية عليه<sup>٢</sup>. وعندما يرفض العامل مثل هذا التعديل فإن أثر هذا الرفض لا يخرج عن أحد احتمالين<sup>٣</sup>:

الاحتمال الأول: أن يعدل صاحب العمل عن هذا التعديل، الذي كان ينوي فرضه على العامل وهنا يستمر العقد بنفس شروطه الأصلية.

الاحتمال الثاني: أن يصبر صاحب العمل على تنفيذ التعديل التعسفي في الوقت الذي يستمر فيه العامل رافضاً لهذا التعديل. وهنا لا فرار من إنهاء عقد العمل بمبادرة من العامل أو صاحب العمل. حيث إذا ما بادر العامل بإنهاء عقد العمل، فإنه غير ملزم بتعويض صاحب العمل عن أية أضرار تلحقه نتيجة الانهاء كما أنه لا يلتزم بمراعاة مهلة الاخطار التي تسبق الانهاء الفعلي. ذلك أن صاحب العمل هو المسئول عن إنحلال الرابطة العقدية بتعسفه في طلب التعديل، والقاعدة

<sup>١</sup> - د. عبد العزيز المرسى حمود، المرجع السابق، ص ١٣١.

<sup>٢</sup> - حيث يستطيع العامل، وفقاً للقواعد العامة في التعاقد إزاء هذا التعديل غير المشروع، رفع دعوى قضائية بطلب التنفيذ العيني أو فسخ العقد حيث لا يعتبر رفض العامل خطأ يبرر انهاء عقده.

د. همام محمد زهران المرجع السابق، ص ٣٤٩. وراجع في القضاء الفرنسي

- ٢٣، p. Bull Civ. V. ١٩٩٠. ٢٠ mars. Cass. Soc.

١٩٨١. dr. soc. ١٩٨٠. dec. ٥. Cass. d' et

١٩٨٦. Dr. soc. ١٠ avril ١٩٨٦. Cass. soc.

١٤. f. ١٩٨٧. Social. Juru. Cass. soc. ١٤ Janv.

١٩٩٧. in Lamy Soc. ١٢ mai ١٩٨٧. Cass. Soc. ١٩. Bull. Civ. P-١٩. ٨٧ janv. ٢١. Cass. Soc.

No. ٢٧٨.

<sup>٣</sup> - د. عبد العزيز المرسى حمدي المرجع السابق، ص ١٣١.

مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية بكلية الحقوق، جامعة الاسكندرية العدد الاول ٢٠١٦

أن المتسبب في الانهاء هو المسئول عن الأخطار بالانهاء بغض النظر عن بادر به<sup>١</sup>.

اما اذا كان صاحب العمل هو الذى بادر بالانهاء، فإنه يلزم ، باعتباره المسئول عن هذا الانهاء ، بتعويض العامل عن الاضرار التى تلحقه من جراء هذا الانهاء، فضلاً عن التعويض عن عدم مراعاة مهلة الاخطار إذا تم الانهاء دون اخطار منه للعامل<sup>٢</sup>. نوضح ذلك كما يلى:

١- التعويض عن عدم الاخطار:- يلتزم صاحب العمل بتعويض العامل عن الاخلال بالالتزام بالاخطار إذا أنهى العقد دون أن يسبق هذا الانهاء باخطار بالرغبة فى الانهاء أو كان قد سبق الانهاء باخطار ولكن مهلة هذا الاخطار كانت أقل من المهلة المحددة<sup>٣</sup>.

وقد حدد المشرع نطاق التعويض المستحق للعامل هنا من خلال تقدير جزافى محدد بالأجر المستحق للعامل عن مدة مهلة الاخطار أو الجزء الباقى منها<sup>٤</sup>.

وفى اطار التقيد بالمادة ١١٨ واعمالاً للمادة ١١١ من قانون العمل فإن صاحب العمل يلتزم بتعويض العامل عن الانهاء دون اخطار، حيث يقدر التعويض بواقع راتب شهرين اذا كانت مدة خدمه العامل لا تجاوز عشر سنوات، وبواقع راتب ثلاثة شهور اذا كانت مدة خدمة العامل لدى صاحب العمل عشر سنوات فأكثر، أو بما يساوى راتب باقى المدة فى كل منهما حسب مدة خدمه العامل لدى صاحب العمل اذا كان الانهاء قبل اكتمال مدة الاخطار.

هذا ويلتزم صاحب العمل بتعويض العامل فى الحدود السابق بيانها حتى ولولم يصيب العامل أدنى ضرر من عدم الاخطار، كما لو كان العامل الذى انهى

<sup>١</sup> - د. حسن كبره، المرجع السابق، ص ٣٠٧، ص ٧٨٤. د. عبدالعزيز المرسى حموده المرجع السابق، ص ١٣٢.

<sup>٢</sup> - قارب د. همام محمد زهران، المرجع السابق، ص ٣٥١. وراجع، د. محمد عبدالغفار البيهونى، المرجع السابق، ص ٣٩٢. د. رمزي فريد مبروك، المرجع السابق، ص ٣٦٥.

<sup>٣</sup> - د. محمد عبدالغفار البيهونى، المرجع السابق، ص ٣٩٥ وما بعدها.

<sup>٤</sup> - راجع نص المادة قسم ١١٨ من قانون العمل المصرى الحالى رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣.

مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية بكلية الحقوق، جامعة الاسكندرية العدد الاول ٢٠١٦

صاحب العمل عقد العمل معه بدون اخطار قد التحق فور الانهاء بعمل جديد، وهذا يعد حالة من حالات التعويض القانوني حيث ان المشرع افترض حدوث الضرر وهذا افتراض قاطع لا يقبل اثبات العكس.

وقد كان للمشرع المدني السابق في اقرار المعنى السابق بنص المادة رقم ١/٦٩٥ من القانون المدني بقولها " اذا كان العقد قد ابرم لمدة غير معينة ونقضه أحد المتعاقدين دون مراعاة لميعاد الاخطار أو قبل انقضاء هذا الميعاد لزمه أن يعرض المتعاقد الاخر عن مدة هذا الميعاد أو عن المدة الباقية منه. ويشمل التعويض فوق الاجر المحدد الذي كان يستحقه خلال هذه المدة جميع ملحقات الأجر التي تكون ثابتة ومعينة مع مراعاة ما تقضى به القوانين الخاصة".

٢- التعويض عن الانهاء التعسفي: إذا انهى صاحب العمل عقد العمل رداً على رفض العامل تنفيذه تعديل تعسفي لعقد العمل، فإن هذا الانهاء يعد انهاءً تعسفياً يجيز للعامل مطالبه صاحب العمل بالتعويض عن الاضرار المادية والادبية التي أصابته من جراء هذا الانهاء<sup>١</sup>.

والأصل أن التعويض النقدي هو جزاء الانهاء التعسفي وليس التنفيذ العيني عملاً بالمادة ٢/٦٩٥ من القانون المدني والتي تقضى بأنه " إذا فسخ العقد بتعسف من أحد المتعاقدين كان للمتعاقد الآخر إلى جانب التعويض الذي يكون مستحقاً له بسبب عدم مراعاة الاخطار الحق في تعويض ما أصابه من ضرر بسبب فسخ العقد فسخاً تعسفياً".

<sup>١</sup> حيث من الملاحظ أن التعويض عن الاخطار يختلف عن التعويض عن الانهاء، حيث أن التعويض عن الاخطار يستحق للعامل حتى ولو يصبه ضرر من عدم الاخطار وهنا لا يجوز للعامل المطالبة بزيادة التعويض. لأن التعويض عن الاخطار يحمل معنى الجزاء إلى جانب كونه تعويض قانوني، ولذلك فإن التعويض عن الاخطار يستحق حتى ولو كان الانتهاء مشروع بينما التعويض عن الانهاء فإنه لا يستحق للعامل الا إذا جاء الانهاء تعسفياً، وذلك في حالة ما اذا لم يكن للتعديل الجوهرى مبرر مشروع وأصر صاحب العمل على اجراء هذا التعديل ورفضه العامل. ولذلك يلزم للتعويض ان يحدث الانهاء ضرراً للعامل. د. محمد عبدالغفار اليسيوني، المرجع السابق، ص ٣٩٦. راجع في الانهاء التعسفي لعقد العمل، د. دينا مباركة، الانهاء التعسفي لعقد العمل، رسالة دكتوراة، كلية الحقوق، جامعة عين شمس، القاهرة ١٩٨٧.

مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية بكلية الحقوق، جامعة الاسكندرية العدد الاول ٢٠١٦



ويقدر التعويض النقدي عن هذا الانهاء بالنظر إلى جميع الاضرار التي اصابته العامل وكانت نتيجة طبيعية للتعسف في الانهاء، ويشمل ذلك ما لحق العامل من خسارة وما فاتته من كسب وفقاً للقواعد العامة. المادة رقم ٢/٢٣١ من القانون المدني . وفى إطار ذلك يجب أن يراعى عند تقدير التعويض المستحق للعامل نوع العمل الذى كان يمارسه ومدة خدمته وسنه وقت الانهاء ومدى ما يكون امامه من فرص للالتحاق بعمل آخر مناسب والأجر الذى كان يتقاضاه والمدة التى قضاها متعطلاً دون المدة التى يثبت انه قد التحق فيها بعمل آخر بأجر لا يقل عن أجره القديم والعرف الجارى<sup>١</sup>.

هذا وإذا كان الأصل فى التعويض عن الانهاء التعسفى لعقد العمل هو التعويض النقدي، الا أن المشرع قد قرر استثناء فى هذا الشأن، وذلك فى حالة رفض اللجنة ذات الاختصاص القضائى طلب فصل العامل، و هو الزام صاحب العمل بالتنفيذ العينى لعقد العمل، حيث تلزم اللجنة صاحب العمل بإعادة العامل إلى عمله رغم إنهاء صاحب العمل لعقد العمل إنهاء تعسفياً، وذلك وفقاً لنص المادة رقم ٧١ من قانون العمل الحالى رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣.

ومن أمثلة ذلك أن ينهى صاحب العمل عقد العمل بسبب عدم مراعاة العامل لاحكام الاضرار السلمى، او يفصل العامل بسبب، انضمام العامل إلى نقابة عماليه

١- والضرر الذى يصيب العامل قد يكون ضرراً مادياً، وقد يكون ضرراً ادبياً، ومع ذلك فلا يكون هناك تعويض إلا عن الضرر المتوقع لأن مسئولية صاحب العمل عن الانهاء التعسفى هنا هى مسئولية عقدية.

د. محمد عبدالغفار البيونى، المرجع السابق، ص ٣٩٧.

د. فتحى عبدالرحيم عبدالله، مبادئ فى قانون العمل والتأمينات والاجتماعية، طبعة ١٩٩٣، ص ٢٧٤.

٢- رغم أن ذلك يشكل مساساً بحرية صاحب العمل، إلا أن الهدف هو تحقيق مصلحة أكبر، وهى الحفاظ على حرية العامل النقابى فى ممارسة نشاطه النقابى وحمايته من بطش صاحب العمل بهذا النشاط. وهذا يكاد يكون اثر فى رأى البعض من الفقه المصرى وطالب التعويض العينى بدلاً من النقدي حيث إعادته العامل المفصول لعمله أو لعمل مماثل لدى صاحب العمل لما فى ذلك من حماية أكبر وتعويضاً أفضل.

د. فتحى عبدالرحيم، مبادئ فى قانون العمل، المرجع السابق، ص ٢٧٤.

د. محمد عبدالغفار البيونى، المرجع السابق، ص ٣٩٨ وما بعدها.

وانظر فى تطبيق قضائى لذلك عبدالعزيز المرسى حمود المرجع السابق، ص ١٣٥، س رقم ١.

مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية بكلية الحقوق، جامعة الاسكندرية العدد الاول ٢٠١٦

أو بسبب رفض العامل الانضمام إلى نقابة معينة أو قيامه بعمل من أعمال النقابة أو تنفيذ قراراتها المشروعة<sup>١</sup>.

وإذا إعيد العامل المفصول بسبب نشاطه النقابي إلى عمله، فإنه يؤدي له مالم يصرف من مستحقاته، و يستمر في العمل بمقتضى عقده الأصلي لا بناء على عقد جديد ومن ثم تكون مده خدمته مستمرة<sup>٢</sup>.

### الخاتمة

نخلص من هذا البحث الى ان انفراد صاحب العمل بتعديل عقد العمل يتم في اطار من التعايش و التكامل بين مبدأ القوة الملزمة للعقد و السلطة التنظيمية المقررة قانوناً و اتفاقاً و قضاءً لصاحب العمل في ادارة و تنظيم العمل في مشروعه ، و لا يعبر ذلك عن قيام تصارع بينهما ، و لا يشكل في الاصل استثناء او خروج على مبدأ القوة الملزمة للعقد كما يرى الفقه الغالب في مصر . بل في هذا الانفراد تأكيد لاحترام القوة الملزمة للعقد و ذلك على الاقل في شأن التعديل غير الجوهري، و لعل ما يؤكد صحة قولنا هذا التفرقة المستقرة لدى الفقه و القضاء الفرنسى ، اى التفرقة بين تعديل العقد و تعديل شروط و ظروف العمل .

وان كنا نرى ان الذى جعل الفقه يتصور ان انفراد صاحب العمل بتعديل عقد العمل يمثل خروجاً او استثناء على مبدأ القوة الملزمة لعقد العمل هو ان حدود

<sup>١</sup> - انظر نصوص المواد ارقام ٧١ ، و ١٩٢ ، ١٩٤ من قانون العمل المصرى .د. عبدالعزيز المرسى حمود، المرجع السابق، ص ١٣٥، د.محمد لبيب سند، المرجع السابق، ص ٥٣٨-٥٣٨.

<sup>٢</sup> - د . حسام الأهواني، المرجع السابق، ص ٦٩٦، د. اسماعيل غانم، المرجع السابق، ص ٥٤٧ .  
د. عبدالعزيز المرسى حمود، المرجع السابق، ص ١٣٥.

مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية بكلية الحقوق، جامعة الاسكندرية العدد الاول ٢٠١٦

سلطة صاحب العمل في تعديل علاقة العمل مرنة، يملك القضاء في شأن تحديدها سلطة تقديرية واسعة تتأثر بالظروف الساسية و الاجتماعية و الاقتصادية للعاملين و المشروع و للمجتمع . و هذا يمكن ان يصور لدى البعض صعوبة وضع تشريع ينظم ممارسة صاحب العمل لسلطة الانفراد بتعديل عقد العمل . و لكن ذلك ليس بمستحيل .

هذا و يعد مبدأ القوة الملزمة للعقد اهم قيد يرد على انفراد صاحب العمل بتعديل جوهرى لعلاقة العمل خاصة و ان القواعد الخاصة بعقد العمل تمنح لصاحب العمل سلطة تنظيمية يحقق بموجبها مصلحة مشروع و بما يحافظ للعامل على حقوقه ، و من هنا نكون فى حاجة الى وضع احكام تشريعية تنظم انفراد صاحب العمل بتعديل عقد العمل الفردى . و كان هذا البحث خطوة لايضاح اهم تلك الضوابط و الاحكام التى يمكن ان يستعين بها المشرع فى هذا التنظيم .

و انتهيت فى هذا البحث الى ان التعديل الذى قد ينفرد صاحب العمل بإتمامه هو ذلك الذى ينصب على عقد عمل فردى وفق المفهوم القانونى المحدد لعقد العمل الفردى فى قانون العمل و القانون المدنى و القوانين الخاصة الاخرى . كما انه يتناول ايضاً تغيير جزئى فى عقد العمل يقع على عنصر من عناصره أو بند من بنوده إما بالحذف أو الإضافة أو غير ذلك . وعليه فإن مصطلح تعديل عقد العمل لا يشمل التعديلات المنصوص عليها صراحة وقت إبرام العقد سواء جاء ذلك فى عقد العمل الفردى أو الاتفاق الجماعى أو اللائحة الداخلية وذلك حسب المفهوم العام و لكنه ليس السائد أو الغالب فى بيان معنى التعديل الانفرادى . و انه ايضاً لا يتناول جميع عناصر العقد لانه بذلك يعتبر اتفاق أو عقد عمل جديد .

وتبين من الدراسة ان التعديل من حيث صورته قد يكون تعديل جوهرى و قد يكون تعديل غير جوهرى، و ذلك بحسب طبيعة و اهمية العنصر الذى يرد عليه التعديل ، ويستعان فى التمييز بين الصورتين بعدة معايير ما بين المعيار الاتفاقى الصريح أو الضمنى . و المعيار الموضوعى أو أثر التعديل على مركز العامل ،

المعيار الشخصي أو مدى تأثير التعديل على حياة العامل .و ذلك الى جانب تصنيف مصادر التعديل الى اتفاقي و اخر غير اتفاقي او نظامي .

و كان ذلك بعد بيان حقيقة علاقة العمل محل التعديل من العقد و النظام ،حيث اوضحنا الطبيعة العقدية لعلاقة العمل محل التعديل و هو عقد العمل الفردي ،و سيطرة الطابع الحمائي على تنظيم عقد العمل في ضوء إقرار السلطة التنظيمية لصاحب العمل في مشروعه،و تم تحديد مفهوم السلطة التنظيمية و تحديد اساسها القانوني ،و بينت كذلك حقيقة و صلة السلطة التنظيمية بانفراد صاحب العمل بتعديل عقد العمل في ضوء التوازن بين مبدأ القوة الملزمة للعقد و مقتضيات تنظيم المشروع .

و في شأن التعديل غير الجوهرى ،اوضحت انه لا يخالف القواعد العامة ،اي لا يخالف مبدأ القوة الملزمة لعقد العمل ،و بينا ضوابط و احكام ممارسة صاحب العمل لسلطة التعديل غير الجوهرى من حيث اساسها و المتمثل في فكرة السلطة التنظيمية لصاحب العمل و ما يكملها من افتراض تحقق مصلحة المشروع ،و إتفاق المتعاقدين ،و مبدأ حسن النية،و نصوص القانون .و تمثلت ضوابط و احكام التعديل غير الجوهرى في امور محددة هي ، الا يترتب على التعديل ضرراً للعامل سواء كان ضرراً مادياً او ادبياً .و الا يكون العنصر المعدل دافعاً الى التعاقد ،اي ان تكون مصلحة العمل هي الدافع الى التعديل .و الا يترتب على التعديل غير الجوهرى تعديل جوهرى ،اي الا يترتب على تغيير مكان العمل او زمان العمل او اختصاص العامل بتعديل جوهرى في عقد العمل .

وبالنسبة للتعديل الجوهرى و الذى يترتب عليه المساس بحقوق العامل ،خلصنا الى انه ايضاً لا يمثل مخالفة للقواعد العامة ،اي مبدأ القوة الملزمة لعقد العمل ،و ان اساس سلطة صاحب العمل بشأنه تتمثل في نص القانون مثل المادة رقم ٧٦ من قانون العمل ،و المادة رقم ٢/٦٩٦ من القانون المدنى،او حق الانهاء حيث من يملك الاكثر"انهاء عقد العمل " يملك الاقل"تعديل عقد العمل " .وعن ضوابط و احكام التعديل الجوهرى تحددت في احكام و ضوابط موحدة ايأ كانت اسباب التعديل مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية بكلية الحقوق ،جامعة الاسكندرية العدد الاول ٢٠١٦

و، اخرى تختلف بحسب سبب التعديل، ففي تعديل الضرورة يجب ان يكون مؤقت حيث تقدر الضرورة بقدرها، و ان يكون المبرر للتعديل حقيقى و يقتضى التعديل مصلحة العمل، أن يستهدف التعديل مصلحة العمل، و ان يخطر صاحب العمل العامل بقرار التعديل و ان يمنح العامل فرصة زمنية للتعديل لتخذ قراره بقبول او رفض التعديل، والا يؤثر التعديل على النشاط النقابى للعمل، وذلك اياً كان سبب التعديل الجوهرى .

وإذا كان انفراد صاحب العمل بتعديل عقد العمل سواء كان التعديل جوهرى أو غير جوهرى يتم بإرادة صاحب العمل وحده و ذلك حسب الغالب، إلا إنه لا يخالف القواعد العامة، و إنما يتم فى إطار احترام القوة الملزمة لعقد العمل، و تحقيق متطلبات العمل، حيث احترام السلطة التنظيمية لصاحب العمل و من هنا يتأكد رأينا بأن انفراد صاحب العمل بتعديل عقد العمل يتم فى إطار من التعايش و التكامل بين مبدأ القوة الملزمة لعقد العمل، و السلطة التنظيمية لصاحب العمل، و ليس هناك تصارع أو تضاد بين سلطة صاحب العمل فى تعديل عقد العمل، خاصة التعديل القائم على اساس السلطة التنظيمية، و القوة الملزمة لعقد العمل.

و فى إطار دراسة الاحكام المنظمة لممارسة صاحب العمل الحق فى تعديل عقد العمل، خلصنا الى مجموعة من الضوابط والقيود التى تختلف نسبياً باختلاف طبيعة أو صورة التعديل، وذلك الى جانب قيام قيود عامة اياً كان نوع التعديل.

وعن القيود العامة للتعديل يستفاد من التطبيقات القضائية المتعددة و المختلفة و من اراء الفقه أن النظام العام سواء بمفهومه العام، أو بمعناه الخاص فى القانون الاجتماعى "النظام العام الحمائى" يمثل اول قيد على حق صاحب العمل فى الانفراد بتعديل عقد العمل، وان القيد التالى هو عدم تعسف صاحب العمل فى اجراء التعديل، وذلك وفق المعايير العامة للتعسف فى استعمال الحق، و المعايير الخاصة بعلاقة العمل مثل اجراء التعديل فى ظروف غير ملائمة.

و بمناسبة ذلك نجد ان نطاق سلطة صاحب العمل فى الانفراد بالتعديل مقيدة أصلياً بموضوع علاقة العمل محل التعديل و هى علاقات العمل الخاضعة لقانون العمل ، اى العلاقات التى تنشأ عن عقد عمل فردى ، و تمتد كذلك الى علاقات العمل التى ينظمها القانون المدنى ، و القوانين الخاصة الأخرى طالما كانت تعبر عن علاقة عمل فردى محلها عمل خاص تابع مأجور . و فى ذلك قيد عام من القيود المقررة على انفراد صاحب العمل بتعديل عقد العمل .

و عن الاحكام و القيود الخاصة بالتعديل غير الجوهرى، نجد ان المستقر عليه هو الا يؤدي ذلك التعدي الى الاضرار بالعامل و الا يؤدي كذلك الى تعديل جوهرى . أن تكون مصلحة العمل هى الدافع الى التعديل .

و عن احكام التعديل الجوهرى ، انتهت الدراسة الى انه يجب ان يتقيد صاحب العمل عند الانفراد بالتعديل الجوهرى لعقد العمل بقيود موضوعية و شكلية ، موضوعية بأن يكون ذلك التعديل مؤقت فى حالة الضرورة حيث ان الضرورة تقدر بقدرها ، و أن يكون مبرر التعديل حقيقة لا صورى يقتضى التعديل ، و ان تكون غاية التعديل هى تحقيق مصلحة العمل . و شكلية بأن يخطر العامل بقرار التعديل و يمنحة فرصة زمنية كافية للتفكير فى الية و مواجهة هذا التعديل ، و ألا يكون فى التعديل مساس بالنشاط النقابى للعامل متى كان له دور نقابى .

و تناولت الدراسة بالبحث اثار انفراد صاحب العمل بتعديل عقد العمل على علاقة العمل و اطرافها . و التى تبين لنا من خلالها اختلاف الاثار بحسب موقف العامل من التعديل ، فقد يقبل العامل التعديل فلا تثار ادنى مشكلة و يلتزم الاطراف بتنفيذ التزاماتهم وفق العقد المعدل ، ولكن قد يرفض العامل التعديل و هنا يختلف الحكم بحسب ما اذا كان التعديل مشروع أو غير مشروع ، فاذا كان التعديل المرفوض مشروع فهنا تثار مسئولية العامل تجاه صاحب العمل متى كان التعديل غير جوهرى . اما اذا كان التعديل المرفوض غير مشروع اى تعسفاً فلا تقوم مسئولية على العامل هنا و سواء كان التعديل جوهرى او غير جوهرى .

ونلاحظ من هذا الدراسة ان معظم الاحكام القضائية التي اجازت لصاحب العمل الانفراد بتعديل عقد العمل تعديلاً جوهرياً في غير الحالات المنصوص عليها في القانون ،تتأسس على فكرة حق صاحب العمل في انهاء العقد - خاصة في عقود العمل غير محدد المدة - و من يملك الاكثر "وهو الحق في الانهاء " يملك الاقل "و هو الحق في التعديل ". و هذا يؤدي بدوره الى تعارض الاحكام القضائية و اختلاف الاراء الفقهية بما يؤدي الى ضياع حقوق العمال في كثيراً من الاحيان ،خاصة و ان القاضي يتمتع بسلطة تقديرية واسعة في هذا الشأن .

وبناء على ما تقدم نوصي المشرع في نهاية بحثنا هذا بالتدخل السريع لفرض منظومة تشريعية تتناول بالتنظيم الدقيق حالة انفراد صاحب العمل بتعديل عقد العمل لا سيما التعديل الجوهري ، و التي لا بد و ان تكون مؤسسة على احكام تشريعية تضمن تفعيل الغاية الحمائية للعامل في ظل قانون العمل و بما يحقق مصلحة المشروع ، و لا تؤسس على فكرة الحق في الانهاء التي تستند عليها الكثير من احكام القضاء لتبرير انفراد صاحب العمل بالتعديل الجوهري لعقد في غير الحالات التي نص عليها القانون .

كما أنه يجب ان يرعى المشرع في هذا التنظيم طابع التطور السريع في اساليب الانتاج و ادواته ،و تعقد و تشابك علاقات العمل نتيجة لهذا التطور و غيرها بما يجعل سلطة صاحب العمل في التعديل الانفرادى لعقد العمل مرنة و مرهونة بتحقيق مصلحة العمل و الحافظ على حقوق العامل ، وليست مقيدة بعدم الخروج على مبدأ القوة الملزمة للعقد ،حيث انه قد يكون في الخروج عن هذا المبدأ مصلحة افضل للعامل عن تلك التي قررها القانون . وهذا يتيح امكانية التعديل الجوهري لكافة عناصر عقد العمل ،كما انه يتح امكانية الانفراد بالتعديل ايضاً للعامل و ليس لصاحب العمل فقط .

وفي اطار ذات التوصية نلفت انتباه المشرع الى وجوب تنظيم كلى لانفراد صاحب العمل بتعديل عقد العمل سواء من حيث التعبير عنه او من حيث شكله

أو اجراءاته و مدته و اثاره ،و ذلك اياً كانت صورة التعديل جوهرى او غير جوهرى .

كما انه يمكن ان يعيد المشرع المصرى النظر فى منظومة تأديب العمال ،بما يتيح لصاحب العمل سلطة التعديل التأديبى،و ذلك من خلال فرض جزاءات مهنية او حرافية تمثل تعديلاً لعقد العمل ،كما لو كان الجزاء نقل العامل مكانياً او تقنياً،او تغيير زمان العمل و غيرها ،بدلاً من الجزاءات المالية الغير فعالة ،و ذلك قياساً على الوضع فى القانون الفرنسى حيث توافر امكانية التعديل التأديبى لان المشرع الفرنسى اورد الجزاءات التأديبية على سبيل المثال و ليس الحصر كما فى مصر .و ذلك قياساً على حالة التعديل لمرض أو لعجز العامل .

---



## قائمة المراجع

### اولاً - المراجع العربية :

د.أحمد حسن البرعى ، التحويلات الاقتصادية فى مصر وأثرها على علاقات العمل ، ورقة عمل مقدمة إلى ندوة محكمة النقض والمجلس الأعلى بالمملكة المغربية ، القاهرة ، مارس ٢٠٠١ .

د.أحمد حسن البرعى، الوجيز في القانون الاجتماعى، ١٩٩١- ١٩٩٢ .

د.احمد خلف البيومى ، السلطة التنظيمية لرب العمل و أثرها على الاستقرار المهني للعمال . مجلة المحاماه ، العددان الاول و الثانى يناير وفبراير ، ١٩٨٧ ، السنة السابعة و الستون .

د.أحمد شوقي عبد الرحمن، قواعد تفسير العقد الكاشفة عن النية المشتركة للمتعاقدين ومدى تأثير قواعد الإثبات عليها، سنة ١٩٧٧ .

د.إسماعيل غانم ،قانون العمل، سنة ١٩٦١ - ١٩٦٢ .

د.انور احمد الفزيع ،سلطة رب العمل فى تغيير طبيعة العمل المتفق عليه ،مجلة الحقوق،الكويت ،السنة ١٢ ،العدد ٤،ديسمبر ١٩٨٨ .

د.جلال العدوى، أصول قانون العمل، طبعة ١٩٨٢، الإسكندرية .

د.حسام الاهوانى ، شرح قانون العمل ، ١٩٩١ بدون ناشر .

د.حسام الدين الأهوانى، أصول التأمين الاجتماعى، ١٩٩٣، ١٩٩٤ .

د.حسن عبد الرحمن قدوس ،إنهاء علاقات العمل لاسباب إقتصادية ،مكتبة الجلاء بالمنصورة ،مصر ،دون تاريخ نشر .

د.حسن كيرة ،اصول قانون العمل ،عام ١٩٦٩ .

مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية بكلية الحقوق ،جامعة الاسكندرية العدد الاول ٢٠١٦

د.حمدي عبد الرحمن، قانون العمل، طبعة سنة ١٩٧٥، ١٩٧٦.

د.رمزي فريد مبروك "مدى سلطة صاحب العمل في الانفراد بتعديل عقد العمل ذى المدة غير المحددة"، مجلة البحوث القانونية الاقتصادية، كلية الحقوق، جامعة المنصورة، العدد ١٢، سنة ١٩٩٢ .

د.رمضان عبد الله صابر، مظاهر السلطة التنظيمية لصاحب العمل داخل المنشأة، دراسة فى ضوء القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣. دار النهضة العربية ، القاهرة ، ٢٠٠٤ .

د.سليمان مرقس، الوافي فى شرح القانون المدنى الالتزامات، المجلد الأول، نظرية العقد والإرادة المنفردة، سنة ١٩٨٧.

د.السيد عيد نايل، قانون العمل الجديد، وحماية العمال من مخاطر بيئته، رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، دار النهضة العربية، ٢٠٠٣ / ٢٠٠٤. القاهرة .

د.السيد محمد السيد عمران، شرح قانون العمل الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، النظرية العامة لقانون العمل، وعقد العمل الفردي، ٢٠١٥ .

د.صلاح محمد احمد ،القوة القاهرة و اثارها فى قانون العمل ،رسالة دكتوراة ،كلية الحقوق ،جامعة اسويط ، ١٩٩٥ .

د.عبد الرزاق السنهورى، الوسيط فى شرح القانون المدنى، الجزء الأول،العقد ، سنة ١٩٨١.

د.عبد الرزاق السنهورى، الوسيط فى شرح القانون المدنى، الجزء الثانى ، العمل الضار ، سنة ١٩٨١.

د.عبد العزيز المرسى حمود، تحديد نطاق سلطة رب العمل فى الانفراد بتعديل عناصر عقد العمل غير محدد المدة، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٩٨.

د.عبد الفتاح عبد الباقي ، أحكام قانون العمل الكويتى ، ١٩٨٢ .

مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية بكلية الحقوق ،جامعة الاسكندرية العدد الاول ٢٠١٦

د.عبد المنعم البدرأوى ،مصادر التآزام ،الجزء الاول ، سنة ١٩٧٥.

د.عبد المنعم الصده، عقود الإذعان في القانون المصري، رسالة دكتوراه، جامعة فاروق الأول، ١٩٤٦ .

د.عبد الناصر العطار، شرح أحكام قانون العمل، ١٩٨٩ .

د.على عوض حسن، الفصل التأديبي في قانون العمل، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، سنة ١٩٧٤.

د.فتحى عبد الصبور، الوسيط في قانون العمل، الجزء الأول، ١٩٨٥ .

لسان العرب ، للامام العلامة ابى الفضل جمال الدين محمد بن مكرم ابن منظور الافريقى، المجلد الحادى عشر ،الطبعة السادسة،دار صادر بيروت ،لبنان ،سنة ١٤١٧ هـ ،١٩٩٧ م .

د.محمد أحمد إسماعيل، مبدأ الحرية النقابية لمنظمات العمال، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، ١٩٨٢.

د.محمد حسين منصور ،الوجيز في مصادر الالتزام ،دون تاريخ نشر و دون ناشر .

د.محمد حسين منصور ،قانون التأمين الاجتماعى ،بدون ناشر وتاريخ نشر .

د.محمد شنب ،شرح أحكام قانون العمل، سنة ١٩٩٤ .

د.محمد عبد الغفار البسيونى ، سلطة رب العمل فى الانفراد بتعديل عقد العمل ، رسالة دكتوراة ، كلية الحقوق ، جامعة عين شمس .١٩٩٤.

د.محمد على الخطيب، سلطة القاضي في تعديل العقد، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة عين شمس، القاهرة، ١٩٩٣.

د. محمد لبيب شنب، شرح قانون العمل، الطبعة الرابعة، ١٩٨٣.

مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية بكلية الحقوق ،جامعة الاسكندرية العدد الاول ٢٠١٦

د.محمود جمال الدين زكى ، عقد العمل فى القانون المصرى ، الطبعة الثانية ، مطابع  
الهيئة المصرية للكتاب سنة ١٩٨٢ .

د.محمود جمال الدين دكى ، نظرية الالتزام فى القانون المدنى ، الجزء الاول ، مصادر الالتزام  
، الطبعة الثانية ، ١٩٧٥ .

مختار الصحاح ، للشيخ الامام محمد بن ابى بكر الرازى ، طبعة منقحة ، كاملة التشكيل و  
مميزة للداخل ، اخراج دائرة المعاجم فى مكتبة لبنان ، لبنان ، ١٩٨٦ .

د.مصطفى الجمال ، الانهاء غير المشروع لعلاقات العمل ، محاولة لتأصيل الجزاء ، جامعة  
بيروت العربية ، ١٩٧٠ .

د.مصطفى الجمال ، شرح أحكام القانون المدنى ، مصادر الالتزام ، سنة ١٩٩١ .

المعجم الوجيز ، مجمع اللغة العربية ، طبعة خاصة بوزارة التربية و التعليم ، سنة ١٤١٥هـ ،  
١٩٩٤ ، جمهورية مصر العربية .

د.مدوح خليل بحر ، حماية الحياة الخاصة فى القانون الجنائى ، رسالة دكتوراه ، كلية  
الحقوق ، جامعة القاهرة ، ١٩٨٣ .

د.نبيل إبراهيم سعد ، التأمينات العينية والشخصية ، منشأة المعارف ، الاسمندية ، ١٩٨٢ .

د.نبيل إبراهيم سعد ، النظرية العامة للالتزام ، مصادر الالتزام ، دار الجامعة الجديدة  
، الاسكندرية ، ٢٠١٥ .

د.همام محمد زهران ، الرقابة على إنهاء العقد لأسباب اقتصادية ، الإسكندرية ، ١٩٨٦ .

د.همام محمد زهران ، قانون العمل ، عقد العمل الفردي ، دار الجامعة الجديد ، الإسكندرية ،  
٢٠٠٧ .

## ثانياً - المراجع الاجنبية :

مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية بكلية الحقوق ، جامعة الاسكندرية العدد الاول ٢٠١٦

**Alain Gallozi, La modification d'obligation par la valante des parties, L.G.D.J. ١٩٨٠.**

**Alexandre Fabre, L'extension de l'obligation de reclassement préalable au licenciement pour motif économique, Rev. trav. ٢٠١٣.**

**Antoine Mazeaud, "modification du contrat et changement des conditions de travail et vie Personnelle "Revue Droit social, ٢٠٠٤.**

**Antoine Mazeaud, La modification substantielle du contrat de travail résultant d'une sanction disciplinaire, Revue Droit social ١٩٩١.**

**Bernard Bossu, "la reduction du temps de travail et la modification du contrat "JCP soc. ٢/٥/٢٠٠٥, n ١٣٥٥.**

**Bernard Boubli, "mise, en oeuvre de la modification du contrat de travail", Revue Droit. Social, No. ٦. ١٩٩٦.**

**Bernard Teyssie, " La modification du contrat de Travail instrument de gestion de l'entreprision", Revue Droit social. ١٩٨٦.**

**Briyitte Hess-Fallon, et Anne-marie simon, " Droit du Travail et Legislation sociale", ١éd, sirey, ١٩٩٠.**

**Chantal Matthieu, " Justification de la prise d'acte de rupture : manquements antérieurs à la prise d'acte mais inconnus du salarié", Rev. trav. ٢٠١٣.**

Christophe Radé,"l 'accord et le régime du contrat de travail ,la porte ouverte ...mais Àquelles?" DS mars ٢٠٠٨.

Eric Dockès ," La détermination de l'objet des obligations nées du contrat de travail "Revue Droit social ,١٩٩٧.

Fabre Alexandre, L'extension de l'obligation de reclassement préalable au licenciement pour motif économique mopmeit , Revue de droit du travail ٢٠١٣.

Fancois Collart Puitilleul, Philippe Delebecque," Contrats Civils et commerceaux". ٢e éd., Dalloz, ١٩٩٣.

Florence Canut, "Modulation du temps de travail : seuil de déclenchement des heures supplémentaires ",Revue de droit du travail ٢٠١٤. No ٧ du ٢٤IV٢٠١٤.

François Gaudu, "L'impact des difficultés économiques de L'entrepris sur les" condition de Travail", Droit Social ١٩٩٦.

Géniaut Benoît, Justification de la prise d'acte de rupture : manquements antérieurs à la prise d'acte mais inconnus du salarié, Rev. trav. ٢٠١٣.

Gérard Couturier ," Droit du Travail, Les relations individuelles de Travail", ١٩٩٢ .

Gerard Couturier ,"Pot Pourri autour des modification du contrat de travail"DS ١٩٩٨.

**GERARD COUTURIER .”les techniques et droit du travail  
.”,dalloze ,١٩٧٥**

**Gerard Lyon- Caen et Jean Pélissier ,” Les grands arrents de  
droit du Travail”, ١٩٨٠.**

**Gerard Lyon- Caen et Jean Pelissier” droit du Travail”, ٤ éd.,  
١٩٨٨.**

**Guillaume-Henri Camerlynck,” Le Contrat de Travail”, ٢ éd,  
mise á jour ١٩٨٨.**

**Guillaume-Henri Camerlynck,” le contrat de  
travail”.٢ed.dalloz,١٩٨٢.**

**Isabel Odoul-Asorey,” La reconnaissance ou la modification  
conventionnelle d'une unité économique et sociale” , Rev. trav. ٢٠١٤.**

**Jéan Javillier,” Manuel Driot du Travail “٢éd, ١٩٨٨.**

**JEAN SAVATIER, “la modification unilateral du contrat de  
.travail” .Dr.Soc.١٩٨١.no.٣ .Mars**

**Jean Duprilot . “ droit du travail”, ١٩٧٩.**

**Jean Marc.” stabilite du rapport contractual” paris ١٩٦٠ .**

**Jean Pélissier et Gerard Auzero, Eric Dockés,” Droit du Travail”,  
Dalloz. ٢٠١١.**

**Jean Pélissier, "clauses informatives et clauses contractuelles du contrat de travail "RJS ١/٠٤.**

**Jean Pelissier, et Alain Supiot, et Antoine Jeammaud, et Gilles Auzero, "Droit du Travail", ٢٤e edition. Dalloz. ٢٠٠٨.**

**Jean Pelissier. Alain Sufiot, Amloine Jeammaud," Droit du Travail " , Dalloz éd ٢٠٠٤.**

**Jean Ray et Jean Mousseron" Droit du Travail, droit vivant", ٢ éd., septembre, ١٩٩٢.**

**Jean Rivero et Jean Savatier" droit du travail". ١٢ed. ١٩٩١.**

**Jean Savatier, "La réduction du Salarie inexécution ou modification unilaterale du Contrat de Travail", Dr. Soc. ١٩٨٦.**

**Jean Savatier," Le pouvoir disciplinaire de l'employeur, chronique de jurisprudence", Dr. soc. ١٩٨٩.**

**Laurence fin-Langer ,"fiches de droit du travail .Rappels de cours et exercices corrigés" ,٣e edition .ellipses ,٢٠٠٩.**

**Lyon-Caen Antoine ,"Question d'intérêt social" , Rev. trav. ٢٠١٣.**

**Marie-Cécile , Amauger-Lattes,"modification du contrat et Droit disciplinaire"DS.١٩٩٨.**

**Michel Despax et Jean Pélissier "La gestion du Personnl " ,éd cujas, ١٩٧٤.**



**Michel Morand** “propos sur la modification du contrat de travail ou des condition de travail “ GCP ١٩٩٧,éd .E.N ١٤.

**Michel Morand**, “À Propos de La modification du contrat de Travail”. Dr. Soc. ١٩٩٣.

**Nicole Catala**,” l'enterprise”,Tome ٤, Dalloz, ١٩٨٠.

**Panayoto Paulos** ,” le control judiciaire du licenciement dont le droit des pays membres de la communauté économique européenne et celui de la grèce” .Librairie general de dr.et de juris ١٩٦٩.

**Pascal Lokiec**, “La modification du contrat de Travail, Les Lecons du droit anglais”, RDT, ٢٠٠٦.

**Patrice Buziz et Isabelle Goulet** .”À Propos de la modification du lieu de travail et de la clause de mobilité” DS.٦/٢٠٠٥.

**Phillipe Ollier** , “Le Droit du Travail”, Paris, Collection. U. ١٩٧٢.

**Phillipe Waquet** ,”lamodification du contrat de travail et le changement des condition de travail “RJS ١٢/٩٦.

**Phillipe Waquet** “le renouveau du contrat de travail “ RJS.٥/٩٩.

**Yve Chauvy**, “Le refus d'une modification Non substantielle du Contrat de Travail, Licenciement par L'employeur et imputabilité de La rupture au salarié”, Dr. Soc. ١٩٩٢.

**Yve Picod**, “Le devoir de Loyauté dans L'exécution du contrat”, Thèse pour le doctorat d' Etat en droit, DIJON, ١٩٨٧.

مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية بكلية الحقوق، جامعة الاسكندرية العدد الاول ٢٠١٦

Yve Picod, "L'obligation de Coupération dans l'exécution du contrat", J. C. p. ١٩٨٨.

## الفهرس

الموضوع

مقدمة

مبحث تمهيدى: مفهوم علاقة العمل ونظامها القانونى

مطلب أول: مفهوم علاقة العمل

الفرع الأول: التعريف بعقد العمل

أولاً: تعريف عقد العمل.

ثانياً: خصائص عقد العمل .

الفرع الثانى: مقومات عقد العمل وذاتيته.

أولاً: مقومات أو عناصر عقد العمل .

ثانياً: تمييز عقد العمل عن غيره.

المطلب الثانى: التنظيم القانونى لعقد العمل

الفرع الأول: أحكام قانون العمل.

أولاً: التعريف بقانون العمل

ثانياً: أهمية قانون العمل .

الفرع الثاني: أحكام القانون المدني والأحكام الأخرى.

أولاً: أحكام القانون المدني:

ثانياً: الأحكام الخاصة الأخرى.

الفرع الثالث: علاقة العمل بين العقد والنظام.

أولاً: علاقة العمل والقوة الملزمة للعقد.

ثانياً: علاقة العمل والسلطة التنظيمية .

المبحث الأول: ماهية التعديل.

المطلب الأول: التعريف بالتعديل ومصادره.

أولاً: تعريف تعديل العقد .

ثانياً: مصادر التعديل " التعديل الاتفاقي وغير الاتفاقي ":

المطلب الثاني: صور التعديل.

الفرع الأول : المعيار الاتفاقي.

الفصل الأول: الاتفاق الصريح..

الفصل الثاني: الاتفاق الضمني.

الفرع الثاني: المعيار الموضوعي "مدى تأثير التعديل على مركز العامل"

الفرع الثالث : المعيار الشخصي "مدى تأثير التعديل على حياة العامل"

المبحث الثانى :سلطة صاحب العمل في التعديل.

المطلب الأول : سلطة صاحب العمل في التعديل غير الجوهرى.

الفرع الأول :أساس سلطة صاحب العمل في إجراء التعديل غير الجوهرى.

الفرع الثانى :أحكام ممارسة الحق في التعديل غير الجوهرى .

المطلب الثانى : سلطة صاحب العمل في التعديل الجوهرى.

الفرع الأول :حالات التعديل الجوهرى.

الفصل الاول :التعديل الجوهرى لأسباب اقتصادية "التعديل الاقصادى".

الفصل الثانى : التعديل الجوهرى للظروف الطارئة والقوة القاهرة.

الفصل الثالث :التعديل الجوهرى لأسباب خاصة بالعامل.

الورقة الأول : التعديل الجوهرى لعدم كفاية العامل.

الورقة الثانية :التعديل الجوهرى التأديبى أو "التعديل الجوهرى لخطأ العامل التأديبى".

الورقة الثالثة :التعديل الجوهرى الصحى "التعديل الجوهرى لحالة العامل الصحية"

الورقة الرابعة :التعديل الجوهرى الاجتماعى أو التعديل الجوهرى لأجازة رعاية الطفولة

الفرع الثانى :أحكام وقيود ممارسة الحق فى التعديل الجوهرى

الفصل الأول : أحكام التعديل.

الورقة الأولى :الأحكام أو الضوابط الموضوعية.

الورقة الثانية : الأحكام الشكلية.

الغصن الثاني: القيود العامة على سلطة صاحب العمل في التعديل

المبحث الثالث : آثار التعديل.

المطلب الأول: آثار التعديل المقبول.

الفرع الأول : تعبير العامل عن قبوله للتعديل.

الفرع الثاني : "أثر قبول التعديل".

المطلب الثاني : آثار التعديل المرفوض.

الفرع الأول : رفض العامل للتعديل المشروع.

الغصن الأول : التعديل غير الجوهري.

الغصن الثاني : "التعديل الجوهري".

الفرع الثاني : رفض التعديل التعسفي.

الغصن الأول : إثبات التعسف في التعديل.

الغصن الثاني : أثر رفض العامل للتعديل التعسفي.

الخاتمة

قائمة المراجع

الفهرس



