

## نطاق سلطة رب العمل في تعديل بنود عقد العمل



This work is licensed under a  
Creative Commons Attribution-  
NonCommercial 4.0  
International License.

د. محمد مصطفى بركات الطراونة

نشر إلكترونيًا بتاريخ: ٦ يوليو ٢٠٢٥ م

### الملخص

ان عقد العمل من العقود المهمة والتي ربما تمارس يوميا في حياتنا والهدف منه هو تنظيم العلاقة التي تتم بين العامل ورب العمل ولذلك يجب ان يحاط بالعناية التشريعية اللازمة من اجل حماية الطرف الضعيف وهو العامل من تعسف الطرف القوي وهو صاحب العمل.

ولذلك فقد بحثت في هذا البحث نطاق السلطات التي يتمتع بها رب العمل في اجراء لتعديلات على عقد العمل سواء التعديلات الجوهرية وغير الجوهرية والمعايير المتبعة بذلك والقيود والضوابط التي تفرض على رب العمل واثار اجراء التعديل سواء تم عند ابرام العقد او اثناء سريان العقد والقبول بهذه التعديلات في سواء قبول صريح او قبول ضمني والتعديل التعسفي واثباته وكيفية التعويض عنه.

الكلمات المفتاحية: رب العمل، العامل، عقد العمل، تعديل جوهرى وغير جوهرى، ضوابط التعديل، اثار التعديل.

### \* المقدمة

حيث ان عقد العمل من العقود الملزمة للجانبين ويخضع لمبدأ القوه الملزمة للعقد ولذلك يلتزم اطراف العقد بتنفيذ بنوده حسب ما تم الاتفاق عليه على اساس ان العقد شريعة المتعاقدين ولذلك لا يجوز نقضه او تعديله الا اذا تم الاتفاق بين الطرفين الا ان الواقع العملي كثيرا ما يؤكد ان عقد العمل هو من صنع ارادة رب العمل المنفردة والعامل ما عليه الا الشروط القبول بالشروط التي وضعها رب العمل وذلك بسبب الظرف الاقتصادي والاجتماعي ورغم ذلك فان اطراف العقد لا يستطيعون التنصل من التزاماتهم.

وتعتبر قاعدة العقد شريعة المتعاقدين ضمانه قوية من اجل استقرار العامل، وحمايته من تعسف رب العمل في

استخدام سلطته في تعديل بنود العقد، الا انها احيانا تشكل عقبة في طريق تطور المشروع وانطلاقه لأنها تحول دون قيام رب العمل بأي تعديل في عقد العمل في الوقت الذي قد تقتضي مصلحة العمل القيام بهذا التعديل، خصوصا اذا ما طرأت ظروف تستدعي اجراء التعديل لم تكن موجوده وقت ابرام العقد ولم تؤخذ بالحسبان عند ابرامه وذلك لان عقد العمل غير المحدد المدة هو من العقود الزمنية التي يستلزم بقاؤها مدة زمنية طويلة، والذي قد يطرا خلالها تطورات فنيه وعملية وايضا قد تتعرض المؤسسة الى صعوبات مالية واقتصادية وايضا قد تصبح صحة العامل في تدهور مما يستلزم تعديل عقد العمل من اجل مواجهة الظروف، وعليه فان اعمال قاعدة العقد شريعة المتعاقدين تحول دون قيام رب العمل بأي تعديل في عقد العمل ما لم يوافق عليه العامل وما قد يؤدي ذلك من تهديد لحياة المشروع وعدم قدرته على مسايرة التقدم وايضا عدم قدرته على منافسة المشروعات المماثلة وفي الجانب المقابل فان انفراد رب العمل بتعديل عناصر عقد العمل قد يترتب عليه التأثير في حقوق العامل ومكاسبه ولذلك فان من مصلحة العامل ان يتمسك بالقوة الملزمة للعقد ومن حقه رفض اي تعديل يرى فيه انتقاصا من حقوقه، وايضا من مصلحة رب العمل ان يتمسك بسلطته التنظيمية واجراء اي تعديل تفرضه مصلحة العمل.

#### \* معيار التعديل الجوهري والغير الجوهري لعقد العمل وسلطة رب العمل في اجرائه

من المعلوم ان عقد العمل يكون محدد المدة او غير محدد المدة فإذا ما كان العقد محدد المدة فان ذلك لا يثير أية اشكالات سواء فيما يتعلق في تعديله بسبب قصر مدته ولذلك يكون رب العمل في غنى عن تعديله وعليه ان ينتظر انتهاء مدته وابرام عقد جديد بالشروط التي تتوافق مع متطلبات مشروعة.

أما العقد غير المحدد المدة فان تعديله بالإرادة المنفردة لرب العمل يثير اشكالات خاصة وان طبيعة هذا العقد تقتضي استمراره لفترة طويلة والذي قد تتغير الظروف التي كانت سائدة عند ابرام العقد والتي تدفع رب العمل الى تعديل بنوده<sup>1</sup>.

والمقصود بتعديل العقد هو اجراء تغيير جزئي على عنصر من عناصره او بند من بنوده بالزيادة او النقصان مع العلم ان الاصل في العقود الملزمة للجانبين هو عدم امكانه تعديلها الا بموافقة الطرفين ولذلك فإنني سوف اقسم هذا المبحث الى: -

#### \* معيار التمييز بين التعديل الجوهري والغير الجوهري لعقد العمل

لقد اوجد الفقه معايير عدة من اجل التمييز بين التعديل الجوهري والغير الجوهري وترجع هذه المعايير إما الى اتفاق صريح او ضمني بين طرفي العقد على تحديد العناصر الجوهرية او غير الجوهرية وهذا ما يسمى بالمعيار الاتفاقي وأما

1 د. محمد عبد الغفار، البسيوني، سلطة رب العمل في الانفراد بتعديل عقد العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٩٧، ص ١٣.

قد تكون المعايير مستمدة من موضوع التعديل وهذا هو المعيار الموضوعي، او ترجع الى اثر التعديل على حياة العامل وهذا ما يسمى بالمعيار الشخصي<sup>2</sup>.

### \* المعيار الاتفاقي

والمقصود بذلك هو الاتفاق الذي يتم بين رب العمل والعامل ويتم بموجبه تحديد ما هو جوهرى او غير جوهرى من عناصر عقد العمل والاتفاق نوعين اما اتفاق صريح او ضمني.

والاتفاق الصريح هو ان يتم الاتفاق صراحة بين طرفي عقد العمل على تحديد ما هو جوهرى او غير جوهرى وفي هذه الحالة لا تنور أية مشكله حيث انه بموجب هذا الاتفاق يتم التحديد الحصري لجميع بنود العقد وتحديد ما هو جوهرى منها او غير ذلك حيث انه اذا تم تحديد ما هو جوهرى فيعتبر ما عداه هو غير ذلك وفي هذه الحالة لا يتمتع رب العمل بأي صلاحية لتعديل اي من العناصر الجوهرية بمفرده وبمعزل عن ارادة العامل ويترتب على ذلك نتيجة انه يسهل على القاضي مهمته اذا ما عرض عليه النزاع حيث يقوم بتطبيق النصوص العقدية الصريحة على اساس قاعده العقد شريعة المتعاقدين<sup>3</sup>.

اما فيما يتعلق بالتحديد غير الجوهري فإنه يقصد به ان يتم التحديد على سبيل المثال لهذا النوع من العناصر، ولذلك فان القاضي بهذه الحالة يبحث في كل حاله على حده

مستعينا بكافه الظروف والعوامل التي يتمكن من خلالها ايضاح وطبيعتها<sup>4</sup>.

مع العلم أن العبرة في تحديد جوهرية عناصر العقد من عدمها هو لحظه ابرام العقد وليس اثناء تنفيذه فقد يعتبر مكان العمل عنصرا غير جوهرى لحظة ابرام العقد فانه يظل بهذا الوصف حتى لو تغيرت الظروف واصبح عنصر جوهرى بالنسبة للعامل.

فمثلا قد يكون العامل قد قبل العمل في مكان بعيد وتغيرت الظروف بعد ذلك بحيث احتاج العامل ان يعمل في مكان قريب مثلا كمرض زوجته او غير ذلك من الظروف فإنه بهذه الحالة لا يمكن ان يعتبر جوهرى حتى لو أصبح كذلك بالنسبة للعامل ما دام انه اعتبر عند ابرام العقد غير جوهرى. وقد يوجد شرط صريح في العقد او اتفاقي يكون من شان ذلك تعديل اي عنصر من عناصر العقد والشرط العقدي قد يعطي رب العمل الحق في تعديل عقد العمل دون اخذ راي العامل وقد يكون هذا الشرط في عقد العمل الفردي ذاته او في لائحة النظام الداخلي للمؤسسة، وهذا يسمى بالشرط المرن والذي بموجبه يقوم أصحاب العمل الى اعمال شرط المرونة في عقد العمل بسبب الظروف الاقتصادية<sup>5</sup>.

والمرونة المقصودة قد تتخذ صورتين إما مرونة مهنيه او مرونة جغرافية، والمقصود بالجغرافية ان يقوم رب العمل بنقل العامل الى اي مكان للعمل فيه بإرادته المنفردة ولا

4. د. عبد العزيز المرسى حمود، تحديد نطاق سلطة رب العمل في الانفراد بتعديل عناصر عقد العمل غير محدد المدة -دراسة مقارنة- دار النهضة العربية، القاهرة ١٩٩٨، ص ١٢.  
5. د. محمد، عبد الغفار البسيوني، مرجع سابق، ص ١١٧.

2. د. عبد العزيز المرسى حمود، مرجع سابق، ص ١١٣.  
3. محمد، عبد الغفار البسيوني، مرجع سابق، ص ١١٣.

يستطيع العامل الا القبول ورفضه يعتبر سبب لطرده من العمل لأنه أخل بشروط العقد.

اما المرونة المهنية فهي متعلقة بالعمل والاختصاص الاصلي للعامل وبمقتضى هذا الشرط يستطيع رب العمل نقل العامل من عمل الى اخر دون موافقته وذلك لكون نوع العمل الذي يقوم به العامل اصبح لا يشكل عنصر جوهري. بموجب شرط المرونة ولا يكون هذا الشرط مطلقا من كل قيد لأنه لا يجوز ان يشمل جميع عناصر عقد العمل وبموجبه لا يستطيع رب العمل ان ينفرد بإجراء كل تعديل يراه مناسبا مستندا لوجود شرط المرونة ولذلك يبطل شرط المرونة اذا كان شرطا عاما مطلقا من كل قيد<sup>6</sup>.

اما الاتفاق الضمني يقصد به البحث في النية المشتركة للطرفين عند ابرام العقد في حالة وجود اتفاق صريح بين العامل والمستخدم حول العناصر الجوهرية وغير الجوهرية في العقد.

ولذلك يجب بحث كافة الظروف التي تحيط بعملية التعاقد ومن الظروف التي يجب البحث فيها: -

١- انه عقد ابرام عقد العمل بين العامل والمؤسسة وهو على علم ان طبيعة العمل المناط به تقتضي ان يتم انتقاله من مكان لآخر مما يعني ان مكان العمل ليس شرط جوهري بالنسبة له مثال ذلك: العمل في المقاولات وخطوط الطيران وغيره من المنشآت التي تقوم بالعمل في اماكن مختلفة<sup>7</sup>.

٢- وقد يلتحق العامل للعمل في منشأة وهو يعلم وقت التعاقد وجود اكثر من فرع لها مثل البنوك وشركات التأمين مما يعني ان مكان العمل عنصر غير جوهري بالنسبة له خاصة اذا كانت الفروع غير بعيدة عن مقر الشركة او المنشأة الرئيسي ولا يستدعي الوصول اليه وقت طويل<sup>8</sup>.

اما اذا قبل العامل عند تعاقدته للعمل في المؤسسة انه ليس لها فروع داخل المدينة او خارجها وكان يأخذ عند تعاقدته بعين الاعتبار قرب مكان العمل من مقر سكنه وكان ذلك دافعه وهدفه من التعاقد فهنا يعتبر المكان عنصرا جوهريا. ٣- وأيضا تعتبر الحالة الاجتماعية والعائلية من الظروف التي تؤخذ بعين الاعتبار وقت ابرام العقد فاذا ما اتجهت نية الطرفين إلى مراعاة ظروف العامل الاجتماعية والعائلية في وقت العمل يعد من العناصر الجوهرية في هذه الحالة<sup>9</sup>.

#### \* المعيار الموضوعي

وبموجب هذا المعيار يتم التمييز بين التعديل الجوهري وغير الجوهري على اساس محل او موضوع التعديل في حد ذاته وما يترتب على نقل العامل الى مركز اقل من الناحية المادية او الأدبية او بالنظر الى المبرر الذي يستند اليه التعديل ولذلك يعتبر التعديل جوهريا متى كان من شأنه تكليف العامل بعمل جديد اقل ملائمة وميزه من العمل السابق وقد لا يتناسب مع مؤهلاته او خبرته.

<sup>8</sup> Corinne pizzio: op. cit. -p67

<sup>9</sup> عبد العزيز المرسى حمود، مرجع سابق، ص ٢٠.

<sup>6</sup> Coninne pizzio- delaporte, dn-tnavail, 2emeedition, vibent, pais 1998.

<sup>7</sup> Andre Brun et Henri Gallant, droit du travail- les rapport individuel de travail) 2 eme edition 1978.p 760.

## \* المعيار الشخصي

والمقصود بذلك هو مدى تأثير التعديل على حياة العامل الشخصية. ويكون بالحالة التي يكون فيها لرب العمل سلطته تعديل عقد العمل دون مراعاة ظروف العامل الشخصية بمقتضى سلطه الإدارة والتنظيم، ولذلك يجب اخذ هذه الظروف بعين الاعتبار وقت التعديل واعتبارها معياراً للتعديل الجوهري من غير، ولذلك يعتبر تعديلاً جوهرياً لزمناً العمل استناداً لمعيار الظروف الشخصية كل تعديل لا يتوافق مع ظروف العامل الشخصية مثل تعديل ساعات عمل عامله متروجه من الصباح الى ما بعد الظهر او أثناء الليل ولذلك يعتبر المعيار الحاسم الذي يمكن ان يعتمد عليه القضاء في مدى جوهرية التعديل من عدمه هو المعيار الاتفاقي ولكن يجب ان لا يؤخذ هذا المعيار على إطلاقه بل لا بد من مراعاة المعيار الشخصي وذلك من اجل تحقيق استمرار العامل ومردوده من العمل ولان الكثير من التشريعات العربية التي اخذت بذلك. ويعتبر التعديل جوهرياً ايضاً اذا نتج عنه تخفيض اجر العامل او حرمانه من ملحقاته وفي وهذا الشأن قضت محكمة النقض الفرنسية في تاريخ ١٩٩٨/ ١/ ٢٨ ان الاجر لا يمكن تعديله الا اذا كان التعديل في مصلحة العامل<sup>10</sup>.

وكذلك قد يستند رب العمل عند تعديله لعقد العمل لمبررات تقتضي ذلك وقد لا يستند لأي مبرر ولذلك ميز جانب من الفقه والقضاء في فرنسا بين ما يعتبر جوهرياً او غير جوهري وذلك عن طريق المبرر من التعديل ولذلك

يعتبر غير جوهري اذا كان له ما يبرره ومثاله التعديل بسبب الحالة الصحية ولذلك يعتبر نقله بسبب قرار طبيب العمل الى وظيفة اخرى لا يعد تعديلاً جوهرياً وتعرض هذا الاتجاه للنقد لكون أن معيار وجود المبرر لإعتبار غير جوهري غير مقبول لأن التعديل الجوهري الذي يكون له مبرر يعتبر تعديلاً مشروعاً اما التعديل غير المستند لأي مبرر يعتبر تعسفياً.

وقد ذهبت محكمة النقض المصرية الى عدم مسايرة الفقه والقضاء الفرنسي حيث اعتبرت ان الحالة الصحية للعامل تعد مبرراً لتعديل عمله الى عمل يتفق مع حالته الصحية ويقتضي هذا التعديل ان تكون الوظيفة الجديدة اقل اداء من سابقتها وبالتالي فان هذه الوظيفة لا بد ان تختلف اختلافاً جوهرياً عن سابقتها والا لماذا تم نقله ما دام الاداء المطلوب واحداً<sup>11</sup>.

## \* سلطه رب العمل في اجراء التعديل غير الجوهري لعقد العمل

ان رب العمل له ان يتخذ من الوسائل ما يراه لازماً من اجل حسن اداره والمحافظة على مشروعه ولذلك فهو يتمتع بسلطه تقديرية وتشمل سلطته الانفراد في اجراء تعديل غير جوهري على عقد العمل لأن هذا التعديل يعتبر من اعمال الإدارة اي ان سلطاته تعتبر سلطه اصيله في الانفراد في اجراء التعديل وان عدم امتثال العامل لهذا التعديل يعتبر خطأ جسيماً يكون لرب العمل بمقتضاه فسخ العقد وعلى مسؤوليه العامل<sup>12</sup>، ولذلك فإنني سوف اقسام هذا المطلب الى: -

son accord peu importe que employeur pretende que le nouveau mode est plus avantageux.

11 د. محمد، عبد الغفار البيسوني، مرجع سابق، ص ١٣٥.

12 د. محمد، عبد الغفار البيسوني، مرجع سابق، ص 56.

10 Cass.soc.28 janvier 1998 "le mode de remuneration d, un salaire constitue Un element de contrat du travail qui ne peut etre modifie sans

## \* اساس سلطه رب العمل في اجراء التعديل غير الجوهري

ولكن ما هو اساس سلطة رب العمل في اجراء التعديل غير الجوهري على العقد فرب العمل يستمد سلطته في التعديل غير الجوهري من سلطته في اداره وتنظيم مشروعه ومن موافقه العامل على التعديل وايضا من مبدا حسن النية. ومن نصوص القانون فيما يتعلق بالسلطة التنظيمية التي تمنح لرب العمل فيستطيع بموجبها اصدار الاوامر والقرارات التي تمكنه من المحافظة على مشروعه وعلى ذلك جاء نص المادة ١/٥٨ من قانون العمل المصري والتي "جاء بها يجب على العامل ان يؤدي العمل بنفسه تبعاً لإشراف وتوجيه صاحب العمل<sup>13</sup> وذلك لان العامل بمجرد توقيعه عقد العمل يكون في حاله التبعية لرب العمل ويكون تبعاً لذلك ملزم بالخضوع للسلطة التنظيمية له، وما يتبع ذلك من قبوله لما يقوم به صاحب العمل من تعديل في شروط عقد العمل ولذلك يعتبر من قبل ممارسه رب العمل للسلطة الإدارية القيام بالتعديل غير الجوهري اكثر من اعتباره تعديلاً للعقد وفي الحقيقة ليس تعديلاً وانما يعتبر تنفيذا له<sup>14</sup>.

وفي القانون الفرنسي تعتبر سلطه رب العمل التنظيمية محددة ومراقبه في مجموعه من النظم القانونية الا مره بموجب الاتفاقيات الجماعية وعن طريق مفتشي العمل حيث قلص القانون الصادر في ١٩٨٤ المتعلق بحريه العمال داخل المؤسسة من سلطات رب العمل فلم يعد مثل ما كان سابقا يفرض عن طريق النظام الداخلي ما يراه مناسباً وفقاً لحسن

سير المؤسسة من مذكرات مصلحيه ولوائح داخلية لكون أن السلطة اصبحت محدودة<sup>15</sup>.

اما المشرع الاردني فقد نص في المادة ١٧ من قانون العمل الاردني على انه "لا يلزم العامل القيام بعمل يختلف اختلافاً بيناً عن طبيعة العمل المتفق عليه في عقد العمل الا اذا دعت الضرورة الى ذلك منعاً لوقوع حادث او اصلاح ما نجم عنه او في حاله القوه القاهرة وفي الاحوال الاخرى التي ينص عليها القانون على ان يكون في حدود طاقته وفي حدود الظرف الذي اقتضى العمل".

ويتضح من النص المذكور ان المشرع الأردني قد قيد سلطة رب العمل في استعمال سلطته في ان يقوم بالزام العامل باي عمل في المشروع او المنشأة اذا كان ذلك العمل يختلف اختلافاً بيناً اي اختلاف واضح عن طبيعة العمل المتفق عليه وفرض قيود ايضاً ان ذلك لا يجوز الا في حالات محدده ذكرها في النص وهي منع وقوع حادث او اصلاح ما نجم عن الحادث اذا كان قد وقع او في حاله القوه القاهرة وفي الاحوال الاخرى التي ينص عليها القانون ومع ذلك قيد كل ذلك بان يكون العمل في حدود طاقة العامل وفي حدود الظروف التي اقتضت القيام بذلك وايضاً جاء نص المادة ١٨ من ذات القانون بأنه لا يجوز اجبار العامل على العمل في مكان غير المكان المخصص لعمله ما لم يرد نص في العقد يبيح ذلك.

أما فيما يتعلق في اتفاق الطرفين فان رب العمل يستخدم سلطاته في تعديل عناصر معينه من اتفاهه الصريح بينه وبين العامل وقد يكون هذا الاتفاق في صوره شرط صريح في

<sup>15</sup>المادة ٣٠ من قانون ١١/٩ المؤرخة في ٢١ أبريل ١٩٩٠ المتعلق بقانون العمل.

<sup>13</sup>د. عبد العزيز المرسى حمود، مرجع سابق، ص ٣٨.

<sup>14</sup>د. عبد العزيز المرسى حمود، مرجع سابق، ص ٣٩.

عقد العمل الفردي او الجماعي او النظام الداخلي للمؤسسة<sup>16</sup> وقد يرد علي مكان العمل أو زمنه أو اختصاص العامل، وعلى الرغم من ورود الشرط الذي يجيز لرب العمل تعديل احد عناصر العقد الى انه يجب تفسيره تفسيراً ضيقاً لأنه يعتبر استثناء على مبدأ القوة الملزمة للعقد وورود الاتفاق بشكل مطلق على حق رب العمل في اجراء اي تعديل في العقد فان الاتفاق يعتبر باطلاً<sup>17</sup>، والاتفاق قد يكون صريحاً وقد يكون ضمناً وذلك بالنظر لاتجاه نيتهما عند التعاقد على اعتبار مثلاً مكان العمل ليس عنصراً جوهرياً وفي البنوك متعددة الفروع. وأما مبدأ حسن النية وهو يعتبر من اهم المبادئ التي تحكم تنفيذ العقد وجاء حكم المشرع الاردني في المادة ٢٠٢ من القانون المدني على انه يجب تنفيذ العقد طبقاً لما اشتمل عليه وبطريقه تتفق مع ما يوجبه مبدأ حسن النية.

فجميع العقود قوامها التنفيذ بحسن نية ولذلك يعتبر مبدأ حسن النية أساساً لسلطة رب العمل في اجراء التعديل غير الجوهري.

ويعتبر الاستناد الى نصوص القانون حيث ان سلطه رب العمل في اجراء التعديل غير الجوهري تجد اساساً لها قوانين العمل.

أما في القانون المصري فقد جاء في المادة ٥٤ من قانون العمل المصري على ان لرب العمل ان يكلف العامل بعمل غير المتفق عليه اذ كان لا يختلف اختلافاً جوهرياً بشرط عدم المساس بحقوق العامل المادية<sup>18</sup>.

ونظراً لما يثيره تغيير مكان العمل من خلافات لكونه يمس استقرار العامل.

#### **\* ضوابط سلطه رب العمل في اجراء التعديل غير الجوهري لعقد العمل**

بداية فإنه يجب عدم الاضرار بالعامل بجراء التعديل الذي يقوم به صاحب العمل سواء اكان الضرر مادياً أو معنوياً، فالضرر المادي هو الانتقاص من أجر العامل ويتمثل ذلك في نقل العامل إلى عمل آخر يقل في راتبه عن العمل الذي تم تعيينه به والاتفاق عليه ابتداءً عند ابرام العقد، أما اذا كان التغيير في موقع العمل لا يترتب عليه الانتقاص من راتبه فلا يعتبر هذا التعديل مساساً بعنصر جوهري وانما يكون داخل ضمن صلاحيات صاحب العمل في ادارة مؤسسته أو مشروعه وقد أعطى المشرع الأردني في قانون العمل المادة (٢٩) منه أن من حق العامل ترك العمل دون اشعار مع اعطاءه الحق في الحصول على كافة حقوقه القانونية اذا تم استخدامه في عمل يختلف في نوعه اختلافاً بيننا في العمل المتفق عليه وأيضاً اذا تم تخفيض أجره وذلك في الفقرتين (أ) و (د) من المادة المذكورة مما يعني أن المشرع قد قيد سلطة صاحب العلم في أن يمارس صلاحياته في تخفيض أجر العامل وهذا يشكل ضماناً قانونية في عدم الاضرار بالعامل في النواحي المادية على أنه يجوز لرب العمل أن يعين العامل في منصب غير منصبه الأصلي وبما يتفق مع مؤهلاته وفي أي مكان يجري فيه نشاطه اذا دعا تنظيم هذا النشاط إلى ذلك أو لضرورة المصلحة وعلى

<sup>16</sup>د. عبد العزيز المرسى حمود، مرجع سابق، ص ٤٠.

<sup>17</sup>د. عبد العزيز المرسى حمود، مرجع سابق، ص ٤٠.

<sup>18</sup>د. عبد العزيز المرسى حمود، مرجع سابق، ص ٤٠.

العامل قبول ذلك بشرط أن لا يكون التصرف الصادر من رب العمل يقصد به عقوبة تفرض على العامل

وجاء نص المادة ٣١ من قانون العمل الاردني على ذلك حيث نصت المادة في الفقرة (أ) على "انه اذا اقتضت ظروف صاحب العمل الاقتصادية او الفنية تقليص حجم العمل او استبدال نظام الانتاج بآخر والتوقف نهائيا عن العمل مما قد يترتب عليه انهاء عقود العمل او تعليقها كلها او بعضها مما يعني ان المشرع اعطى منحه لصاحب العمل ان يقوم بالأعمال المذكورة في المادة ولكن قيدها بقيد تبليغ الوزير بذلك اي ان لا يكون الهدف منها هو الاضرار بالعمال وانما شرطها بان يكون اي عمل يقوم به رب العمل تجاه العامل غير مقصود به الاضرار بالعمال او توقيع عقوبة عليه أما الضرر الجسماني فالمقصود به ان يتم الزام العامل بان يقوم بأعمال تحتاج منه الى بذل جهد كبير واكثر من الجهد الذي كان مطلوباً منه بذله في العمل السابق.

وعلى ذلك جاء قضاء محكمته استئناف القاهرة بان تكليف رئيس العمال بالعمل كعامل تعديل جوهري وذلك بسبب ان الفرق بين العاملين شاسع وذلك نظرا لطبيعة العمل كرئيس والعمل كعامل<sup>19</sup> وايضا يجب ان يكون التعديل مقيد يفيد أن لا يترتب على اجراء التعديل غير الجوهري تعديل جوهري اي ان هناك عناصر في عقد العمل لا تكون الا جوهريه ومنها الاجر والدرجة والوظيفة وكل ما اراد رب العمل المساس بهذه العناصر فان التعديل يعتبر جوهري حتى لو كان هناك اتفاق مسبق على ذلك الى انه يوجد عناصر من الممكن ان تكون جوهريه او غير جوهريه وذلك بحسب

الاتفاق عليها ام عدم الاتفاق عليها فمثلا مكان العمل وزمان العمل واختصاص العامل، فهذه العناصر تعتبر من حيث طبيعتها وغير جوهريه ما لم يكن هناك اتفاق بين الطرفين على غير ذلك<sup>20</sup>.

ولكن لا يمكن ان يعتبر تغيير جوهري تغيير مكان العمل لان ذلك لا يترتب عليه ان ينقص من المزايا والحقوق التي يحصل عليها العامل وأيضاً لا يترتب عليه نقل العامل الى مركز أقل من المركز الذي كان يشغله.

#### \* سلطة رب العمل في اجراء التعديل الجوهري لعقد العمل

اذا كان من حق رب العمل اجراء تعديل غير جوهري لعقد العمل. فان حقه بإجراء تعديل جوهري مقيد بقيود، ان التعديل الجوهري قد يترتب عليه الاضرار في العامل من حيث حقوقه ومكاسبه ويعتبر ايضا خروج على مبدأ القوة الملزمة للعقد وفي الاساس وحيث انه من حيث المبدأ لا يجوز لرب العمل اجراء تعديل جوهري الا بموافقه العامل فانه وفي بعض الاحيان فان مصلحه العمل قد تقتضي اجراء مثل هذا التعديل.

غير ان التشريعات الحديثة وكذلك الاجتهاد القضائي قد اختلفت في اعطاء هذا الحق لرب العمل فمنها من اعطى الحق في اجراء تعديل جوهري على عقد العمل بصفة منفردة متى ما اقتضى مصلحه العمل ذلك فمثلا الإجتهد القضائي الفرنسي جاء قرار بتاريخ ١٨/٥/١٩٧٨ حكم محكمته النقض الفرنسية، ان عقد العمل غير محدد المدة يمكن انهاءه في اي وقت بإرادة احد الاطراف ويمكن تعديله بإرادة المستخدم المنفردة وحتى وان مس هذا التعديل الشروط

20د. عبد العزيز المرسى حمود، مرجع سابق، ص ٤.

19 د. محمد حسين منصور، قانون العمل، مصر، ١٩٩٧، ص ٤٧٢.



الأساسية للعقد<sup>21</sup>، وذلك استنادا لأحكام قانون العمل الفرنسي في المادة ١٢٢/٤ منه وايضا من التشريعات من اعطت صاحب العمل سلطه اجراء التعديل الجوهري في حالات محدد في القانون ومنها المشرع المصري في المادة ٥٤ من قانون العمل حيث اشترط للقيام بذلك ان يكون هناك حالة الضرورة او القوه القاهرة وايضا المادة ٦٩٦ /٢ من القانون المدني التي احازت التعديل في حاله عدم كفاية العامل مهنيا مما يجعل هاتين الحالتين مبرر لإجراء التعديل الجوهري.

اما في التشريع الاردني فقد جاء نص المادة ٣١ من قانون العمل الاردني على انه يجوز لصاحب العمل اذا اقتضت الظروف الاقتصادية والفنية تعليق حجم العمل واستبدال نظام الانتاج باخر او التوقف نهائيا عن العمل مما قد يترتب عليه انهاء عقد العمل.

وايضا جاء في المادة (١/٨٢٩) مدني اردني انه يجوز فسخ العقد اذا حدث عذرا يمنع تنفيذ موجه ولكن مع كل ذلك يجب ان يكون للتعديل الجوهري لعقد العمل مبررات سواء اكانت مبررات اقتصادية او حاله الضرورة والقوة القاهرة او ظروف العامل الشخصية فمن حيث المبررات الاقتصادية يقصد بها الاسباب التي تعود الى ظروف المؤسسة او المشروع او ترجع الى اسباب اقتصادية خاصه بالمشروع في الظروف العادية مثل اعاده تنظيم العمل او تغيير نظام العمل ووسائل الانتاج وقد تكون اسباب اقتصادية خاصه في المشروع في الظروف غير العادية مثل اصابه المشروع بأزمة

مالية واقتصادية صعبة مما يترتب عليها انهاء عقد العمل او تعديله او انهاء<sup>22</sup>.

مع العلم انه قد يكون التعديل الجوهري في الظروف العادية لمؤسسه وذلك من اجل اعاده تنظيم مشروع بما يحقق مصلحه رب العمل او تغيير نظام العمل ووسائل الانتاج وبقصد تطوير المشروع وما يقتضيه من تعديل في عناصر العقد مبررا اقتصاديا للتعديل الجوهري لعقد العمل.

وقد يكون التعديل الجوهري من العقد في الظروف غير العادية لمؤسسته وهذه الحالة تكون في الوقت الذي تتعرض فيه المؤسسة أو المشروع بظروف اقتصادية ومالية صعبة يضطر معها رب العمل لإجراء تعديل من اجل حمايه المشروع والمحافظة على ديمومته مثال ذلك الغاء وظيفه مراقب العمال ونحوها الى وظيفه أقل امتيازات منها. او يعرض على العامل الاحتفاظ بمنصبه مقابل تخفيض أجره، واذا لم يوافق العامل على هذا التعديل الذي فرضته الحالة المالية الصعبة التي تمر بها المؤسسة كافيًا فبإمكان رب العمل ان ينهي عمله ولا يكون هناك تعسفا في هذا الانهاء لوجود مبرر له<sup>23</sup>.

وقد يكون التعديل في حاله الضرورة والقوة القاهرة إذ قد تتعرض المؤسسة لظروف صعبة أو قاهره ومن شان هذه الظروف ان تؤثر على وجودها سلبي اذا لم يقم رب العمل بالقيام بالإجراءات الكفيلة لمواجهةها وعلى العامل في ظل هذه الظروف ان يتعاون مع رب العمل اعمالاً لمبدأ حسن النية إذ قد تصل الامور الى اجراء تعديل جوهري في لعنصر او اكثر من عناصر العقد الجوهرية دون ان يكون العامل راضيا عن

<sup>22</sup>د. محمد، عبد الغفار البسيوني، مرجع سابق، ص ١٩٥.

<sup>23</sup>د. محمد، عبد الغفار البسيوني، مرجع سابق، ص ١٩٦.

<sup>21</sup> Camerlynck et Jean Laroque. Modification de contrat du travail. Op. cit p2 N5.

ذلك والقانون الفرنسي لا يعترف لرب العمل بالقيام بأي تعديل جوهري الا بسبب الخطأ الجسيم والقوه القاهرة.

وقد اعتبر القضاء الفرنسي أن كل تعديل في مكان ونوعية العمل المنصوص عليها في العقد في غياب الخطأ الجسيم او القوه القاهرة يعتبر انهاء تعسفياً<sup>24</sup>.

وقد يكون التعديل الجوهري لأسباب خاصه بالعامل اما لعدم كفاية العامل ويسمى هذا التعديل بالتعديل المهني وذلك بسبب عجز العامل عن القيام باعماله او انخفاض مستوى ادائه لهذه الوظيفة او قصور العامل في فتره التجربة ويضطر رب العمل لنقله الى عمل يتفق مع حالته التي اصبح عليها وقد يكون التعديل بسبب خطأ العامل ويسمى التعديل التأديبي او الخطأ التأديبي وهو الخطأ الذي يرتكب فيه العامل مخالفاً بذلك التعليمات والاورام والقواعد العامة المتعلقة بتنظيم العمل في المؤسسة. والتي يستقل المستخدم بتقديرها وتحديداتها من الناحية الفنية والاقتصادية والتي من شأنها الاخلال بالسير الحسن للمؤسسة او احداث اضطراب بها<sup>25</sup>.

وقد يكون التعديل بسبب الحالة الصحية للعامل يسمى التعديل الصحي إذ قد يصاب العامل بمرض او حادث يجعله غير قادر على اداء العمل المتفق عليه بصفة دائمه او بصفه مؤقتة الذي يسمح لرب العمل انهاء عقد العمل او تعديله الى ان سلطة رب العمل تختلف في التعديل بحسب نوعيه العجز الذي اصاب العامل فاذا كان العجز كلي مستديم واصبح غير قادر على اداء عمله جاز لرب العمل انهاء عقد عمله ويثبت

العجز الكامل. بموجب تقرير طبي اما اذا اصيب بعجز جزئي فبإمكان رب العمل ان يغير له موقعه الوظيفي ويكون ملزماً برأي طبيب العمل.

ولذلك فإن المشرع المصري فرق بين العجز الدائم الكلي الذي يؤدي لانقضاء علاقه العمل متى ثبت عدم وجود اي عمل اخر وبسبب عدم وجود العمل طبقاً لأحكام قانون التأمين الاجتماعي اما القانون الفرنسي فان طبيب العمل هو الذي يختص بتقدير الحالة الصحية للعامل فاذا قدر عدم قدرته على ممارسه عمله الأصلي فان رب العمل يكون ملزماً بإعادة تأهيله في منصب اخر بعد أخذ استشاره الطبيب الذي يقترح نقل العامل الى منصب اخر اقل مشقة مما يؤدي الى تخفيض أجره ويعد ذلك تعديلاً جوهرياً لعقد العمل<sup>26</sup>.

**\* ضوابط سلطة رب العمل في التعديل الجوهري لعقد العمل**  
بما ان التعديل يتعلق بالمساس بحقوق العامل ومكاسبه لذلك لا بد من الالتزام بضوابط هذه الضوابط تكون ضوابط موضوعيه لتعديل عقد العمل اي ان يكون التعديل مستنداً الى حاله الضرورة او القوه القاهرة المؤقتة أي ان التعديل يجب ان يكون مؤقتاً ولا يستمر إلى بالقدر اللازم لمواجهة الظروف الطارئ وايضا ان تكون المبررات للتعديل حقيقية ليست صورية وعبء اثبات كون التعديل حقيقي يقع على عاتق رب العمل الذي يجب عليه اثبات ان الظروف حقيقية اي ان تغيير نظام الانتاج ضروري لاستمرار المشروع مثلاً.

<sup>26</sup> Corinne pizzio –de la porte, op. cit. ,p120, voir 1, article L 122- 45 du code du travail francais.

<sup>24</sup> SOC 18 JUIL 1998, CAHIERS SOCIAUX, BERREAU DE PARIS 1988 N2.

<sup>25</sup> المادة ٣٦ من الرسوم التنفيذية ١٥٠/٩٣.

ويجب ايضا ان يكون الهدف من التعديل هو في مصلحة العمل اي ان يكون التعديل لمصلحة العمل فاذا اقتضت المصلحة يصبح التعديل تعسفيا كأن يكون القصد هو الاضرار بالعامل او الإساءة اليه.

اما الضوابط الشكلية فهي يجب اولا ضرورة اخطار العامل بقرار التعديل وثانيا حمايه العمال النقابيين.

#### \* حدود سلطة رب العمل في تعديل عقد العمل وآثاره

#### \* حدود سلطة رب العمل في تعديل عقد العمل.

بما ان رب العمل يملك سلطه تقديرية في اداره وتنظيم مؤسسته واتخاذ ما يراه مناسبا الا ان سلطته تتحدد بحدود معينه وتكون مضبوطة بضوابط، وتكون مقيدة اذا تعلق الامر في مخالفة النظام العام او التعسف في استعمال الحق او تعريض صحة وحياة العامل للخطر وعلى ذلك فان السلطة الممنوحة لرب العمل اما تقديرية او مقيدة:

#### \* السلطة التقديرية لرب العمل في تعديل عقد العمل

السلطة التقديرية لرب العمل في تعديل عقد العمل تنقسم الى سلطه تقديرية في اختيار موضوع التعديل وسلطه تقديرية في اصدار اوامر او تعليمات لتنفيذ العمل سواء تم اتخاذها في صوره تعليمات او صوره قرارات عامه او قرارات فردية<sup>27</sup>.

ففيما يتعلق في السلطة التقديرية في اختيار موضوع التعديل فيتمتع بها رب العمل من اجل اداره المشروع فيستطيع ان يتخذ من الوسائل الكفيلة من اجل حسن سير مؤسسته

على الوجه الذي يقتنع به انه يحقق مصلحته ولا يستطيع احد ان يجد من سلطته طالما كانت هناك ممارستها لها لا تلحق اي اساءه بالعامل<sup>28</sup>.

فاذا مرت ازمات ماليه واقتصاديته في المؤسسة فان رب العمل يكون مضطرا من اجل اجراء تعديل في بنود عقد العمل من اجل مواجهه هذه الظروف فقد يلجأ الى التقليل من نشاط مؤسسته ويكون له تبعاً لذلك اتخاذ اي اجراء يكون كفيلا من اجل دفع الخطر الذي يهدد مشروعه من اجل المحافظة على مشروعه فقد يقوم بتخفيض أجور العمال او انقاص ساعات العمل او اهاء بعض العقود وهكذا لا يكون معقب عليه فيما يقوم باتخاذ من اجراءات وتمتعه بهذه السلطة يعود الى ان التنظيم الداخلي في للمشروع او المؤسسة مسألة اقتصاديه بحته لا يستطيع القضاء ان يعقب عليه في هذه السلطة.

اما سلطه رب العمل التقديرية في اصدار اوامر تنفيذ العمل فالسلطة بهذه الحالة تمتد الى اصدار قرارات تنظيميه او قرارات فردية فبالنسبة لإصدار قرارات تنظيميه غالبا ما تتصل بالعمومية لأنها تخاطب مجموعه العمال وليس عاملا بذاته وتعلق بأعاده ترتيب او تغيير طرق العمل بقصد زياده الانتاج او فتح فروع جديده للمؤسسة وغالبا ما يكون طابعها فني او اقتصادي<sup>29</sup>.

والنوع الذي يستطيع رب العمل التمتع به في سلطته التقديرية هو اصدار قرارات فردية وهي تتعلق بعامل بحد ذاته

29د. محمد، عبد الغفار البسيوني، مرجع سابق، ص ١٩٥.

27 د. محمد، عبد الغفار البسيوني، مرجع سابق، ص ٢٤.  
28 سعيد أحمد شعله، موسوعة قضاء النقض العمالي، منشأة المعارف الإسكندرية ١٩٨٦، ص ٥١.

ولا تمتد لغيره من العمال من اجل اصدار قرار لتعديل في شروط وظروف تنفيذ العمل ويكون رب العمل مطلق الحرية في اتخاذ القرارات والاوامر التي يتخذها من اجل مصلحة العمل وتتم بطريق المنشورات والتعليمات الداخلية، مثلاً قرار متعلق بساعات العمل وتنظيم وقته اليومي ولا يستطيع اي من كان الاعتراض عليها وتم تثبيت هذا المبدأ بموجب قرار صادر عن محكمه النقض المصرية بتاريخ ١٩٧٤/٥/٥ حيث جاء بنصه لرب العمل بمقتضى سلطته في الإدارة والاشراف على ما جرى عليه قضاء محكمه النقض ان ينظم وقت العمل اليومي طبقاً لحاجه العمل وظروف الانتاج ويلزم العامل بأداء عمله وفقاً للتنظيم الذي وضعه رب العمل متى كان هذا التنظيم لا يتعارض مع القانون، واصدار الاوامر قد يكون شفهيًا وكتابيًا وفي حاله رفض العامل تنفيذ اوامر العمل فان رب العمل يستطيع ممارسه سلطاته التأديبية وتوقيع الجزاءات التأديبية لارتكابه خطأ جسيماً وعلى ذلك جاء نص المادة ٢٨ من قانون العمل الاردني التي اجازت لصاحب العمل فصل العامل دون اشعار في الفقرتين ٢٨/ب/ج

ب: اذا لم يقم العامل بالوفاء بالالتزامات المترتبة عليه بموجب عقد العمل.

ج: اذا ارتكب العامل خطأ نشأ عنه خساره ماديه جسيمه لصاحب العمل.

#### \* القيود العامة التي تحد من سلطه رب العمل في التعديل

بما ان رب العمل حر في اختيار موضوع التعديل وبما يحقق مصلحة العمل فانه لا بد من وضع بعض القيود التي يجب ان يلتزم بها رب العمل عند قيامه بالتعديل سواء كان التعديل جوهري او غير جوهري وهذه القيود تنقسم الى: -

#### أولاً: عدم الاخلال بالنظام العام

حيث ان مصطلح النظام العام له معنيين هما المتعلق بالمصلحة العامة والنظام العام الوقائي ففيما يتعلق بعدم الاخلال بالنظام العام المتعلق بالمصلحة العامة والمقصود به مجموعه القواعد القانونية التي تنظم المصالح التي تهم المجتمع اكثر مما تهم الافراد سواء اكانت هذه المصالح سياسيه او اجتماعيه او أخلاقية وحيث ان قانون العمل متعلق في النظام العام فانه تبعاً لذلك رب العمل ملزماً بمراعاة النظام عند ابرام العقد مع العامل ولا يجوز لرب العمل ان يتفق مع العامل على القيام بما يخالف النظام العام والآداب كان يكون العمل مشكلاً لجريمه او منافياً للآداب والاخلاق العامة او العقائد الدينية او القيم الأساسية للمجتمع ولا يجوز تكليف العامل الذي يقوم بالرقابة بمهمه تفتيش العاملات الخروج وهكذا.

اما عدم الاخلال بالنظام العام المتعلق بمصلحة العمال وهو نظام عام وقائي وهو مجموعه القواعد القانونية والمبادئ الأساسية لقانون العمل والتي تهدف الى حمايه العمال داخل المجتمع المهني والحرفي وقد بين قانون العمل الطبيعة الوقائية اي (الحمائية) للعامل لكون العامل هو الطرف الضعيف في علاقات العمل ولا يجوز الاتفاق مع العامل على مخالفه هذه القواعد بما ينتقص من حقوقه اما اذا كان الاتفاق

المخالف يملّي قواعد أكثر نفعاً للعامل فإنه يعد ملزماً لرب العمل.

وعلى ذلك وحفاظاً على صحة العامل نصت المادة ١٣٣ من قانون العمل المصري على أنه لا يجوز تشغيل العامل تشغيل فعلياً أكثر من ثماني ساعات في اليوم الواحد و ٤٨ ساعه في الاسبوع ولا تدخل فيها الاوقات المخصصة لتناول الطعام والراحة والمادة ٥٦ من قانون العمل الاردني حيث نصت على انه: -

أ- لا يجوز تشغيل العامل أكثر من ٨ ساعات يومياً او ٤٨ ساعه في الاسبوع الا في الحالات المنصوص عليها في هذا القانون ولا يحسب منها الوقت المخصص لتناول الطعام والراحة.

ب- يجوز توزيع الحد الاعلى لساعات العمل الأسبوعية وفترات الراحة بحيث لا يزيد مجموعها على احدى عشره ساعه في اليوم اما المشرع الفرنسي فقد حددت ساعات العمل اليومي في ثمانية ساعات في حين حدد المدة القانونية الأسبوعية ٣٩ ساعه ويترتب على مخالفه القواعد الوقائية اي الحمائية الأمرة البطالان اذا أدى تعديل عقد العمل الى حرمان العامل من الحقوق التي يقررها القانون ويجب على رب العمل ايضاً في عدم التعسف في استعمال الحق في التعديل وعليه وعلى رب العمل ان يكون مقيد بعدم التعسف في استعمال الحق والمقصود بالتعسف هو الانحراف عن السلوك المألوف للشخص العادي وهذا التعسف او الانحراف يتجسد في عده صور منصوص عليها في المادة ٥ مدني مصري اي وهي ان يكون يقصد الاضرار بالغير وانعدام التناسب بين مصلحه

صاحب الحق وبين ان الضرر الذي يلحقه بالغير ويهدف الى تحقيق مصلحه غير مشروعه: المادة ٦٦ من القانون المدني الاردني والتي جاء بنصها فقره: -

١- يجب الضمان على من استعمل حقه استعمالاً غير مشروع.

٢- ويكون استعمال الحق غير مشروع في الحالات التالية: أ- اذا توفر قصد التعدي.

ب- اذا كانت المصلحة المرجوة من الفعل غير مشروعه.

ج- اذا كانت المنفعة منه لا تتناسب مع ما يصيب الغير من ضرر.

د- اذا تجاوز ما جرى عليه العرف والعادة.

وعلى الرغم من هذه المعايير للتعسف في استعمال الحق فقد وردت على سبيل المثال لا الحصر مما يتيح المجال امام معايير اخرى للتعسف وهذه المعايير المنصوص عليها في القانون المدني وهي: -

١- اذا لم يقصد سوى الاضرار بالغير اي (العامل) أي يجب ان يكون هناك انحراف من قبيل رب العمل في استعماله لحقه في التعديل فقد يكون هدفه من التعديل تحقيق مصلحه مشروعه لنفسه ترجع رجحاناً كثيراً عن الضرر الذي يلحق بالعامل فهذه الحالة تعتبر من قبيل التعسف، اما اذا كان قصد احداث الضرر هو السبب الغالب وكان الغرض منه الحاق الضرر بالعامل اعتبره تعسفياً ولو كان القصد مصحوباً بجلب منفعة كعمل ثابت.

٢- اذا كانت المصالح التي يريد الى تحقيقها رب العمل لا تتناسب مع الضرر الذي يصيب العامل اي ان يكون هدف

رب العمل هو التعسف في استعمال حقه من اجل الحاق الضرر بالعامل لان المصلحه المرجوه لا تتناسب مع الضرر الذي يصيب العامل ولذلك يعتبر وهذه الحاله متعسفا باستعمال حقه.

٣- اذا كان التعديل بقصد تحقيق مصلحه غير شرعيه اي انه لا يعتبر سلوك مألوف قيام رب العمل في التعديل من اجل تحقيق مصلحه غير مشروعه فمثلا اذا قام بتغيير اختصاص العامل او نقله لأن اصبح عضوا في النقابة او نقله لعمل أقل ميزه لدفعه على الاستقالة عد عمله تعسفيا باستعمال حقه لسبب عدم مشروعية المصالح التي يرمي إلى تحقيقها.

اما المعايير الخاصة بعقد العمل بما أن المعايير السابقة معايير عامه مذكورة في القانون على سبيل المثال لا الحصر فان المجال مفتوح لوجود معايير أخرى وهذه المعايير تمثل انقضاء المبرر أو عدم ملائمه الظروف التي يتم فيها التعديل:-  
١- انتفاء المبرر: اي ان الاصل ان رب العمل مقيد في كل تعديل بوجود المبرر الذي يميز له ان يقوم باستعمال حقه في التعديل وان غياب المبرر يعتبر من قبل التعسف في استعمال حقه مثال ذلك تخفيض درجه العامل الوظيفية مبررا ذلك بعدم كفاءته المهنية رغم عدم صحه ذلك.

٢- عدم اهميه المبرر قد يكون التعديل قليل الأهمية اي ان وجوده لا يقتضي اجراء التعديل في عقد العمل فان قيام رب العمل بهذا التعديل واثبات العامل عدم اهميته يعتبر من قبيل التعسف مثالا: نقل العامل الى منصب اخر يستدعي عدم

كفاءته الراجعة لمرض عارض او طبيعة ادنى بسبب خطأ تأديبي قليل الأهمية<sup>30</sup>.

٣- عدم ملائمه الظروف للتعديل حيث ان كون التعديل قد تم في ظروف غير ملائمه وبشكل يسيء الى العامل فانه يعتبر تعسفيا ومثاله ان يقوم رب العمل بنقل العامل الى العمل في قسم اخر بسبب تدني مستوى كفاءته في الوقت الذي يجري فيه تحقيق في سبب اختلاسات ومضى في هذا القسم وقبل ظهور نتيجة التحقيق مما يثير الشبهات حول هذا العامل، ورغم احقية رب العمل في القيام بهذا التعديل لوجود مبرر له غير أنه يوصف بالتعسف بسبب عدم ملائمه الظروف للتعديل<sup>31</sup>.

\* **اثار تعديل عقد العمل على علاقه العمل وحقوق الطرفين.**  
لقيام رب العمل في تعديل عقد العمل اثار تختلف باختلاف موقف العامل منها، فقد يوافق العامل عليها وهنا لا تنور اي مشكله وقد لا يوافق العامل عليها ويعتبر التعديل تعسفيا لذلك فان الاثار تنقسم الى اثار في حاله قبول العامل واثار في حاله رفض العامل.

اثار تعديل عقد العمل في حاله قبول العامل لا يثور اي مشكله او اشكاليه في حاله قبول العامل للتعديل الذي اجراه رب العمل فيلتزم العامل في التعديل الذي اجراه رب العمل الى ان هناك العديد من القواعد التي تحكم القيود وهي تتعلق بكيفية التعبير عن القبول وما أثر القبول على التعديل على العقد الأصلي.

31 رمضان أبو السعود، شرح مقدمة القانون المدني، النظرية العامة للحق، دار المطبوعات الجامعة الاسكندرية، ١٩٩٩، ص ٥١.

30 د. عبد الرزاق أحمد السنهوري: الوسيط في شرح القانون المدني الجديد- مصادر الالتزام المجلد الثاني، الطبعة الثالثة منشورات الحلبي الحقوقية بيروت ١٩٩٨، ص ٩٥٧.

## أولاً: كيفية التعبير عن القبول

التعبير عن القبول اما ان يتم بطريقه صريحة وواضحه  
واما بطريقه ضمنية وتستخلص من سلوك او من الظروف  
المحيطة به.

١- القبول الصريح: وهو القبول الذي يكون بشكل بات  
وبعبارات لا تدع مجالاً للشك في صحه القبول والتعبير عنه  
وهو الذي يكون مطابقاً للإيجاب المادة ٩٠ من القانون المدني  
الاردني والتي جاء نصها "ينعقد العقد وبمجرد ارتباط الإيجاب  
والقبول اما ان يكون سابقاً على اجراء التعديل واما لاحقاً  
على اجراءه.

أ- القبول الصريح السابق على اجراء التعديل، وهو الذي يعني  
موافقه العامل عند ابرام العقد على حق رب العمل في الانفراد  
بتعديل العقد في عنصر او اكثر من عناصر العقد دون الرجوع  
الى العامل او تكون موافقه العامل على حق رب العمل في  
اجراء تعديل على عنصر من عناصر عقد العمل اثناء تنفيذه،  
وقد نص العقد على حق رب العمل في النظام الداخلي او في  
الاتفاقيات الجماعية او عقد العمل الفردي<sup>32</sup> وعليه يجب ان  
يكون هناك قيود تتعلق بحق رب العمل في هذه الحالة بإجراء  
التعديل ويجب أن يكون لهذا التعديل مبرراته والا كان رب  
العمل متعسفا في اجراء التعديل.

ب- القبول الصريح اللاحق على اجراء التعديل

وهو موافقه العامل على اجراء التعديل بعد اجراءه  
من قبل رب العمل واثاء تنفيذ العقد ويكون القبول اما كتابه  
او اشاره بحيث يكشف عن الإرادة الحقيقية للعامل حسب

العرف الجاري بين الناس وباعتبار عقد العمل عقد رضائي  
يتم اثباته بجميع طرق الاثبات وعليه فان وسائل التعبير عن  
الإرادة جاء عليها النص في المادة ٩٣ من القانون المدني الاردني  
بنصها التعبير عن الإرادة يكون باللفظ او بالكتابة او بالإشارة  
المعهودة عرفاً اما القانون المصري قد يشترط الكتابة لإثبات  
العقد المادة ٣٠ من قانون المدني المصري لا يجوز لصاحب  
العمل ان ينقل عاملاً بالأجر الشهري الى عمال المياومة او  
العمال المعيّنين بالأجر الاسبوعي او بالقطعة الا بموافقه العامل  
ونظراً لما ينطوي عليه هذا النص من الانتقاص من حقوق  
العامل المادية فان القانون اشترط ان تكون موافقه العامل  
كتابه<sup>33</sup>.

اما المشرع الفرنسي فقد اشترط على رب العمل  
اعلام العامل بالتعديل مسبقاً وترك له فتره معقوله للتفكير  
لإبداء موافقته او رفضه<sup>34</sup> كما يشترط ان تكون موافقه العامل  
خالیه من اي عيب من عيوب الإرادة والا اعتبرت موافقته  
باطله<sup>35</sup>.

٢- القبول الضمني ويقصد به الموافقة التي لا تدل مباشرة على  
حقيقه المعنى المقصود ولكن تستنتج من ظروف الحال ويجوز  
ان يكون التعبير عن الإرادة ضمناً اذا كان لا يوجد مانع  
قانوني او اتفاقي على انه يشترط ان يكون صريحاً كما نصت  
على ذلك بعض قوانين الدول العربية والقبول الضمني قد  
يكون سابقاً على اجراء التعديل او لاحقاً له.

أ- القبول الضمني السابق على اجراء التعديل: وهو القبول  
الذي يوافق بموجبه العامل منذ لحظة ابرام العقد على

<sup>34</sup> Jean Pellisier et Alan .Supiot op. cit: p22.

<sup>35</sup> Jean Pellisier et Alan .Supiot op. cit: p22.

<sup>32</sup> د. محمد، عبد الغفار البسيوني، مرجع سابق، ص ٣٣٦.

<sup>33</sup> د. عبد العزيز المرسى حمود، مرجع سابق، ص ٣٤.

التعديلات غير الجوهرية التي تتطلبها مصلحة العمل وعندما يوافق العامل على ان يضع نفسه في علاقه تبعية مع رب العمل فانه يخضع لسلطته وما ينجم عن ذلك من قيام رب العمل بإجراء تعديل غير جوهري في عقد العمل أما التعديل الجوهري فلا يكون محلاً للموافقة الضمنية اي يجب ان يكون هناك موافقة صريحة او بموجب نص في القانون او في شكل اتفاق<sup>36</sup>.  
ب- القبول الضمني اللاحق على اجراء التعديل: وهو يتحقق في الحالة التي يقوم العامل بها بالموافقة على اجراء او قيام رب العمل بالتعديل بعد العقد واثاء تنفيذه ويصدر من العامل اي فعل يدل على القبول وانتقاله الى مكان اخر للعمل به غير المكان الذي تم الاتفاق عليه عند ابرام العقد اما اثار قبول العامل للتعديل على علاقه العمل فانه بحاله قبول العامل بالتعديل فان العامل يصبح ملزماً بتنفيذ العقد في بالشروط الجديدة التي قبلها ولكن قبوله لا يعني انه دخل في علاقه عقدية جديدة وانما يعتبر تعديلاً لشروط العقد.

#### \* اثار تعديل عقد العمل في حاله رفض العامل

اذا قام العامل برفض العمل فهنا اما أن يتراجع رب العمل عن التعديل ويستمر العقد الاصلي واما أن يصير رب العمل على تنفيذ التعديل ولا يكون امامه بهذه الحالة الا انهاء عقد العمل وما يترتب عليه من اثار: -

١- أولاً: اثار رفض العامل التعديل المشروع لعقد العمل الاثر يختلف في هذه الحالة اذا كان التعديل جوهري او غير جوهري:

١- رفض العامل للتعديل غير الجوهري المشروع يعتبر التعديل غير جوهري من قبيل ممارسه رب العمل السلطة الادارية والتنظيمية وعليه لا يملك العامل الا القبول والامتنال لهذا التعديل ويجب عليه اداء عمله وفقاً لشروط العقد المحدده واستناداً لرابطه التبعية التي تعتبر ركناً اساسياً في عقد العمل وايضاً الى سلطه رب العمل الادارية والتنظيمية لكون ان ممارسته لهذه السلطة وقيامه بتعديل شروط وظروف اداء العمل لا يشكل تعديلاً في حقيقه الامر وانما يشكل تنفيذاً لعقد العمل وعليه اذا رفض العامل التعديل وامتنع عن اداء العمل المعهود له به فانه يعتبر مخالفاً بالتزاماته التعاقدية ومرتكباً خطأً جسيماً ينجم عنه التسريح دون تعويض وهذا ما قضت به محكمة النقض الفرنسية واقرت ايضاً المادة ٦١ من قانون العمل المصري ان اجاز لرب العمل فسخ العقد او انهاء مشروع<sup>37</sup> وعليه اذا قدم العامل استقالته رفضاً للتعديل ويعتبر هو المسؤول عن انهاء عقد عمله اما اذا ترك العامل العمل دون استقالته فانه يعتبر في حكم الاستقالة الضمنية بشرط ان يتم انذار العامل بعد انقطاعه عن العمل بخمسة ايام وهذه في حاله الانقطاع المتواصل من جانب العامل في القانون المصري ماده ٦٢ منه اما في قانون العمل الاردني فانه اذا رغب احد الطرفين في انهاء العقد يجب عليه حسب احكام المادة ٢٣ من قانون العمل الاردني ان يقوم في اشعار الطرف الاخر خطياً برغبته في انهاء العقد وقبل شهرين على الاقل المادة ٢٨ فقره (هـ) اجازت فصل العامل دون اشعار وجاء بنصها على انه اذا تغيب العامل دون سبب مشروع اكثر من ٢٠ يوماً متقطعة

<sup>37</sup>د. محمد، عبد الغفار البسيوني، مرجع سابق، ص ٣٣٦.

<sup>36</sup>TAYEB BELLOULA, droit du travail, imprimerie dahleb/ Alger 1994/p231.



خلال السنة الواحدة أو أكثر من ١٠ أيام متتالية على أن يسبق الفصل انذار كتابي يرسل بالبريد المسجل على عنوانه وينشر في إحدى الصحف اليومية المحلية مره واحده.

٢- رفض العامل التعديل الجوهري المشروع ذكرنا سابقا انه يحق لرب العمل اجراء تعديل جوهري على عقد العمل اذا استند ذلك الى مبرر حقيقي سواء تعلق بظروف المشروع كالتعديل لأسباب اقتصادية أو أسباب تتعلق بظروف العامل كمرضه مثلا أو لأسباب تتعلق بحاله الضرورة والقوه القاهرة على انه يحق للعامل رفض التعديل اذا ترتب عليه مساس بحقوقه ومكاسبه وعليه فإذا ان يتراجع رب العمل عن اجراء التعديل ويستمر العقد بشروطه الاصلية أو أن يصير رب العمل على تنفيذ التعديل وعليه فانه لا مخرج من اثناء العقد سواء من قبل رب العمل أو العامل<sup>38</sup>.

اما اذا رفض العامل التعديل التعسفي لعقد العمل اي اذا تعسف رب العمل في اجراء التعديل فانه يكون من حق العامل رفضه ولكن كيف يتم اثبات التعسف وايضا يترتب على رفض العامل آثار فبالنسبة لإثبات التعديل التعسفي فان العامل يستطيع اثباته بجميع طرق الاثبات لكونه واقعه ماديه اما عبئ الاثبات ينتقل على رب العمل اذا ادى التعديل الى قطع علاقه العمل بينهما وهذا ما نصت عليه ماده ٦٦ من قانون العمل المصري حيث جاء نصها أن عبئ اثبات ان الفعل لم يكن بسبب النشاط النقابي على عاتق صاحب

العمل ولذلك يجب عليها الافصاح عن السبب الحقيقي للفصل.

اما في القانون الفرنسي فان التعديل الذي يقوم به رب العمل استنادا لسلطاته الاداريه والتنظيميه يكون متعسفا به ولهذا اوجب عليه ان يستند في تعديله الى احد المبررات كان يكون المبرر مصلحه العمل أو غيره ولا يجوز نقل عبء الاثبات للعامل حيث ان الشك يفسر لمصلحه العامل.

امام القانون الاردني فقدت اتجه القضاء الاردني الى انه اذا كان من يدعي حصول التعسف ملزم بإثباته من حيث الاصل الا ان المدعى عليه صاحب العمل الذي يدعى بان الفصل كان قانونيا ولا تعسف فيه يقع عليه عبء اثبات مشروعيه الفصل وهذا ما جاء عليه العديد من قرارات محكمه التمييز الاردنيه بهذا الخصوص وفيما يتعلق في آثار رفض العامل التعديل التعسفي فانه اذا قام رب العمل باجراء تعديل تعسفي على عقد العمل فان من حق العامل رفضه سواء كان جوهري أو غير جوهري واذا اصر العامل على الرفض فان على رب العمل ان يتراجع عنه ويستمر العقد بشروطه الأصلية واذا لم يتراجع رب العمل واقدام على تنفيذ التعديل التعسفي فانه لا مفر من اثناء العقد سواء عن طريق العامل أو رب العمل وبهذه الحاله يحق للعامل المطالبة بالتعويض عن الفصل التعسفي والتعويض عن الفصل التعسفي في القانون الاردني جاء عليه النص المادة ٢٥ من قانون العمل الاردني والتي جاء بنصها اذا تبين للمحكمة المختصة من خلال دعوى اقامه العامل خلال

<sup>38</sup> Cass. Soc: 24 Juin "in nexiste donc pas formellement de modification. Mais seulement des condition de travail qui doivent etre execute.

٦٠ يوما من تاريخ فصله ان الفصل كان تعسفيا ومخالف لأحكام هذا القانون جاز لها اصدار امر الى صاحب العمل اعاده العامل الى عمله الاصلي او بدفع تعويض عادل يعادل اجر نصف شهر عن كل سنه من سنوات خدمه العامل وبحد ادنى لا يقل عن اجره شهرين ثلاثة اشهر على أساس آخر راتب تقاضاه.

#### \* الخاتمة

لقد تبين الي من خلال هذا البحث سلطه رب العمل في اجراء التعديل على عقد العمل وهذا الموضوع هو موضوع يجب الرجوع فيه الى القواعد العامة لنظريه العقد بالإضافة الى القواعد الخاصة في قانون العمل الاردني ولذلك فقد فرقت بين معايير التميز بين التعديل الجوهرى او غير الجوهرى ومن حيث سلطه رب العمل في اجراء التعديل سواء ما يتعلق بالعناصر الجوهرية او غير الجوهرية.

وايضا لقد بينت الضوابط العامة وغيرها من الضوابط التي تحكم سلطه رب العمل في اجراء التعديل وبينت اثار التعديل على علاقته رب العمل والتعسف في استعمال حق رب العمل في اجراء التعديل وكيفيه اثبات التعسف وآثاره والتعويض عنه.

#### \* التوصيات

١- ضرورة تدخل المشرع لتعديل القواعد القانونية الخاصة بعقد العمل والعمل على وضع تشريعات توضح جميع القواعد والامور المتعلقة بتعديل عقد العمل وذلك حمايه لأطرافه.

٢- ان يتم وضع اطار عام للقيام بتعديل واجرائه ضمن الضوابط القانونية من لحظه وقوعه واتباع جميع الاجراءات الشكلية من حيث التبليغ لحين بيان راي العامل.

٣- ان يتم جمع جميع النصوص القانونية الخاصة بعقد العمل في اطار تشريع واحد حتى لا يكون هناك تشتت بذلك.

٤- ان يكون هناك نصوص واضحة تحدد الحالات التي يجوز فيها اجراء التعديل الجوهرى لان العامل عند ابرام العقد قد وافق على هذه الشروط التي لولا وجودها لما وافق على ابرام العقد.

٥- ان يتم الحد من سلطه رب العمل وتقييد حريته في اجراء التعديل ونقل عبء اثبات كافة ما يقوم به من اجراءات ضد العامل عليه حتى لا يتغول على حقوق العمال ويسعى الى النيل منها مستغلا حاجه العامل للعمل.

٦- ان يتم مضاعفه التعويض عن الفصل التعسفى من اجل عدم اللجوء اليه إلا لأسباب جدية تتعلق في مصلحه العمل والحد منه.

٧- ان يتم فرض الجزاءات على رب العمل في حال مخالفته شروط العقد والتعدي على حقوق العامل ومكاسبه فتتمثل في الحد الادنى في غرامات ماليه.