

## 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 برkatat الطراونة

نشر إلكترونياً بتاريخ: ٦ يوليو ٢٠٢٥ م

الكلمات المفتاحية: رب العمل، العامل، عقد العمل، تعديل

جوهري وغير جوهري، ضوابط التعديل، أثار التعديل.

### \* المقدمة

حيث ان عقد العمل من العقود الملزمة للجانبين ويخلص لمبدا القوء 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 يؤكّد 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 التنازل عن التزاماتهم.

وتعتبر قاعدة العقد شريعة المتعاقدين ضمانه قوية من

اجل استقرار العامل، وحمايته من تعسف رب العمل في

### 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 الازمة 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 تعديلات 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.

## \* معيار التعديل الجوهرى والغير الجوهرى 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 مدهه ولذلك يكون رب العمل في غنى عن تعديله وعليه ان يتضمن انتهاء مدهه وابرام عقد جديد بالشروط التي تتوافق مع متطلبات مشروعة.

أما العقد غير المحدد المدة فان تعديله بالإرادة المنفردة لرب العمل يثير اشكالات خاصه 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 للمجانين هو عدم امكانية تعديلها الا بموافقة الطرفين ولذلك فإنني سوف اقسم هذا البحث الى:-

## \* معيار التمييز بين التعديل الجوهرى وغير الجوهرى لعقد العمل

لقد اوجد الفقه معايير عده من اجل التمييز بين التعديل الجوهرى وغير الجوهرى وترجع هذه المعايير إما الى اتفاق صريح او ضمني بين طرف في العقد على تحديد العناصر الجوهرية او غير الجوهرية وهذا ما يسمى بالمعيار الاتفاقى وأما

استخدام سلطته في تعديل بنود العقد، الا ائما احيانا تشكل عقبه في طريق تطور المشروع وانطلاقه لأنها تحول دون قيام رب العمل باي 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 بقاوتها مدة زمنية طويلة، والذي قد يطرا خالما 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 باي تعديل في عقد العمل ما لم يوافق عليه العامل وما قد يؤدي ذلك من تحديد لحياة المشروع وعدم مقدرته على مسيرة التقدم وايضا عدم قدرته على منافسة المشروعات المماثلة وفي الجانب المقابل فان انفراد رب العمل بتعديل عناصر عقد العمل قد يتربط عليه التأثير في حقوق العامل ومكاسبه ولذلك فان من مصلحة العامل ان يتمسك بالقوة الملزمة للعقد ومن حقة رفض اي تعديل يرى فيه انتهاكا من حقوقه، وايضا من مصلحة رب العمل ان يتمسك بسلطته التنظيمية واجراء اي تعديل تفرضه مصلحة العمل.

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

مستعينا بكافة الظروف والعوامل التي يتمكن من خلاها اىضاح وطبيعتها<sup>4</sup>.

مع العلم أن العبرة في تحديد جوهرية عناصر العقد من عدمها هو لحظة 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 كمريض زوجته او غير ذلك من الظروف فإنه بهذه الحالة لا يمكن ان يعتبر جوهرى حتى لو اصبح كذلك بالنسبة للعامل ما دام انه اعتبر عند ابرام العقد غير جوهرى. وقد يوجد شرط صريح في العقد او اتفاقي يكون من شأن ذلك تعديل اي عنصر من عناصر العقد والشرط العقدي قد يعطي رب العمل الحق في تعديل عقد العمل دون اخذ رأي 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 مهنية او مرونة جغرافية، والمقصود بالجغرافية ان يقوم رب العمل بنقل العامل الى اي مكان للعمل فيه بإرادته المنفردة ولا

قد تكون المعايير مستمدہ 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 طرف في عقد العمل على تحديد ما هو جوهرى او غير جوهرى وفي هذه الحالة لا تثور أية مشكلة حيث انه بموجب هذا الاتفاق يتم التحديد الحصرى 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 بأى صلاحية لتعديل اي من العناصر الجوهرية بمفرده وبمعزل عن ارادة العامل ويترتب على ذلك نتيجة انه يسهل على القاضي مهمته اذا ما عرض عليه التزاع حيث يقوم بتطبيق النصوص العقدية الصريحة على اساس قاعده العقد شريعة المتعاقدين<sup>3</sup>.

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

<sup>4</sup>. د. عبد العزيز المرسى حمود، تحديد نطاق سلطة رب العمل في الانفراط بتعديل عناصر عقد العمل غير محدد المدة - دراسة مقارنة- دار النهضة العربية، القاهرة ١٩٩٨، ص ١٢.

<sup>5</sup>. محمد، عبد الغفار البسيوني، مرجع سابق، ص ١١٧.

<sup>2</sup>. د. عبد العزيز المرسى حمود، مرجع سابق، ص ١١٣.

<sup>3</sup> محمد، عبد الغفار البسيوني، مرجع سابق، ص ١١٣.

٢- وقد يتحقق العامل للعمل في منشأة وهو يعلم وقت التعاقد وجود اكثراً من فرع لها مثل البنوك وشركات التأمين مما يعني ان مكان العمل عنصر غير جوهري بالنسبة له خاصه 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 تعاقده للعمل في المؤسسة انه ليس لها فروع داخل المدينة او خارجها وكان يأخذ عند تعاقده بعين الاعتبار قرب مكان العمل من مقر سكناه وكان ذلك دافعه وهدفه من التعاقد فهنا يعتبر المكان عنصراً جوهرياً.

٣- وأيضاً تعتبر الحالة الاجتماعية والعائلية من الظروف التي تؤخذ بعين الاعتبار وقت ابرام العقد فإذا 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

ويموجب 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 جوهرياً متى كان من شأنه تكليف العامل بعمل جديد اقل ملاءمة وميزه من العمل السابق وقد لا يتناسب مع مؤهلاته او خبرته.

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

اما المرونة المهنية فهي متعلقة بالعمل والاختصاص الاصلي للعامل وبمقدارها 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 مطلقاً من كل قيد لأنه لا يجوز ان يشمل جميع عناصر عقد العمل وبوجهه لا يستطيع رب العمل ان ينفرد بإجراء كل تعديل يراه مناسباً مستنداً لوجود شرط المرونة ولذلك يبطل شرط المرونة اذا كان شرطاً عاماً مطلقاً من كل قيد<sup>6</sup>.

اما الاتفاق الضمئي يقصد به البحث في النية المشتركة للطرفين عند ابرام العقد في حالة وجود اتفاق صريح بين العامل المستخدم 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 المنطاط 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 أماكن مختلفة<sup>7</sup>.

<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-tavail, 2emedition, vibent, pais 1998.

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

## \* المعيار الشخصي

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 تعديلا جوهريا وتعرض هذا الاتجاه للنقد لكون أن معيار وجود المبرر لإعتبار غير جوهري غير مقبول لأن التعديل الجوهري الذي يكون له مبرر يعتبر تعديلا مشروعا اما التعديل غير المستند لأي مبرر يعتبر تعسفيا.

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

\* سلطه رب العمل في اجراء التعديل غير الجوهري لعقد العمل ان رب العمل له ان يتخد من الوسائل ما يراه لازما 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 الإداره اي ان سلطاته تعتبر سلطه اصيله في الانفراد في اجراء التعديل وان عدم امثال العامل لهذا التعديل يعتبر خطأ جسيما يكون لرب العمل بمقتضاه فسخ العقد وعلى مسؤوليه العامل<sup>12</sup>، ولذلك فإني سوف اقسم هذا المطلب الى:-

والمقصود بذلك هو مدى تأثير التعديل على حياة العامل الشخصية. ويكون بالحالة التي يكون فيها لرب العمل سلطه تعديل عقد العمل دون مراعاة ظروف العامل الشخصية بمقتضى سلطه الادارة والتنظيم، ولذلك يجب اخذ هذه الظروف بعين الاعتبار وقت التعديل واعتبارها معيار للتعديل الجوهري من غير، ولذلك يعتبر تعديلا جوهريا لزمن العمل استنادا لمعايير الظروف الشخصية كل تعديل لا يتوافق مع ظروف العامل الشخصية مثل تعديل ساعات عمل عامل متزوجه من الصباح الى ما بعد الظهر او أثناء الليل ولذلك يعتبر المعيار الخامس الذي يمكن ان يعتمد عليه القضاء في مدى جوهريه التعديل من عدمه هو المعيار الاتفاقي ولكن يجب ان لا يؤخذ هذا المعيار على اطلاقه 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 جوهريا ايضا اذا نتج عنه تخفيض اجر العامل او حرمانه من ملحقاته وفي بهذا الشأن قضت محكمة النقض الفرنسية في تاريخ ١٢٨/١٩٩٨ 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 تقضي بذلك وقد لا يستند لأي مبرر ولذلك ميز جانب من الفقه والقضاء في فرنسا بين ما يعتبر جوهري او غير جوهري وذلك عن طريق المبرر من التعديل ولذلك

---

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

<sup>11</sup> د. محمد، عبد الغفار البسيوني، مرجع سابق، ص ١٣٥.

<sup>12</sup> د. محمد، عبد الغفار البسيوني، مرجع سابق، ص 56.

<sup>10</sup> 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

سير المؤسسة من مذكرات مصالحه ولوائح داخليه لكون أن السلطة أصبحت 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 حالة القوه القاهرة وفي الاحوال الاخري التي ينص عليها القانون على ان يكون في حدود طاقته وفي حدود الظرف الذي اقتضى العمل".

ويتضح من النص المذكور ان المشرع الاردني قد قيد سلطة رب العمل في استعمال سلطته في ان يقوم بإلزام العامل باي عمل في المشروع او المشاكل 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 محددة ذكرها في النص وهي منع وقوع حادث او اصلاح ما نجم عن الحادث اذا كان قد وقع او في حالة القوه القاهرة وفي الاحوال الاخري 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 يبيّن ذلك.

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

\* اساس سلطه رب العمل في اجراء التعديل غير الجوهرى

ولكن ما هو اساس سلطه رب العمل في اجراء التعديل غير الجوهرى على العقد فرب العمل يستمد سلطته في التعديل غير الجوهرى من سلطته في اداره وتنظيم مشروعه ومن موافقه العامل على التعديل وايضاً من مبدأ حسن النية. ومن نصوص القانون فيما يتعلق بالسلطة التنظيمية التي تمنع لرب العمل فيستطيع بمحبها اصدار الاوامر والقرارات التي تمكنه من المحافظة على مشروعه وعلى ذلك جاء نص المادة ١/٥٨ من قانون العمل المصري والتي "جاء بها يجبر على العامل ان يؤدي العمل بنفسه تبعاً لإشراف وتوجيهه صاحب العمل<sup>13</sup> وذلك لأن العامل بمجرد توقيعه عقد العمل يكون في حالة التبعية لرب العمل ويكون تبعاً لذلك ملزماً 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 الجوهرى أكثر من اعتباره تعديلاً للعقد وفي الحقيقة ليس تعديلاً وانما يعتبر تنفيذاً له<sup>14</sup>.

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

<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.

ونظرا لما يشيره تغيير مكان العمل من خلافات لكونه يمس استقرار العامل.

\* ضوابط سلطه رب العمل في اجراء التعديل غير الجوهرى

### لعقد العمل

بداية فإنه يجب عدم الاضرار بالعامل جراء التعديل الذي يقوم به صاحب العمل سواء اكان الضرر مادياً أو معنوياً، فالضرر المادي هو الانتهاص من أجر العامل ويتمثل ذلك في نقل العامل إلى عمل آخر يقل في راتبه عن العمل الذي تم تعينه به والاتفاق عليه ابتداء عند ابرام العقد، أما اذا كان التغيير في موقع العمل لا يتربّع عليه الانتهاص من راتبه فلا يعتبر هذا التعديل مساساً بعنصر جوهرى 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 مختلف في نوعه اختلافاً بينا في العمل المتفق عليه وأيضا اذا تم تخفيض أجره وذلك في الفقرتين (أ) و (د) من المادة المذكورة مما يعني أن المشرع قد قيد سلطة صاحب العمل في أن يمارس صلاحياته في تخفيض أجر العامل وهذا يشكل ضمانة قانونية في عدم الاضرار بالعامل في النواحي المادية على أنه يجوز لرب العمل أن يعين العامل في منصب غير منصبه الأصلي وعما يتفق مع مؤهلاته وفي أي مكان يجري فيه نشاطه اذا دعا تنظيم هذا النشاط إلى ذلك أو لضرورة المصلحة وعلى

عقد العمل الفردي او الجماعي او النظام الداخلي للمؤسسة<sup>١٦</sup>

وقد يرد علي مكان العمل أو ز منه أو اختصاص العامل، وعلى الرغم من ورود الشرط الذي يحيى لرب العمل تعديل أحد عناصر العقد الى انه يجب تفسيره تفسيرا ضيقا لأنه يعتبر استثناء على مبدأ القوه الملزمة للعقد وورود الاتفاق بشكل مطلق على حق رب العمل في اجراء اي تعديل في العقد فان الاتفاق يعتبر باطلاً<sup>١٧</sup> ، والاتفاق قد يكون صريحاً وقد يكون ضمنياً 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 تفاصيل العقد وجاء حكم المشرع الاردني في المادة ٢٠٢ من القانون المدني على انه يجب تفاصيل العقد طبقاً لما اشتمل عليه وبطريقه تتفق مع ما يوجهه مبدأ حسن النية.

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

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

اما 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>١٨</sup>.

<sup>١٨</sup>د. عبد العزيز المرسى حمود، مرجع سابق، ص ٤٠.

<sup>١٦</sup>د. عبد العزيز المرسى حمود، مرجع سابق، ص ٤٠.

<sup>١٧</sup>د. عبد العزيز المرسى حمود، مرجع سابق، ص ٤٠.

الاتفاق عليها او عدم الاتفاق عليها فمثلاً مكان العمل وزمان العمل واحتصاص العامل، فهذه العناصر تعتبر من حيث طبيعتها وغير جوهرية ما لم يكن هناك اتفاق بين الطرفين على غير ذلك<sup>20</sup>.

ولكن لا يمكن ان يعتبر تغيير جوهرى 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 يشغلة.

\* سلطه رب العمل في اجراء التعديل الجوهرى لعقد العمل اذا كان من حق رب العمل اجراء تعديل غير جوهرى لعقد العمل. فان حقه بإجراء تعديل جوهرى مقيد بقيود، ان التعديل الجوهرى قد يترتب عليه الاضرار في العامل من حيث حقوقه ومكاسبه ويعتبر ايضاً خروج على مبدأ القوة المزمعة للعقد وفي الاساس وحيث انه من حيث المبدأ لا يجب لرب العمل اجراء تعديل جوهرى الا موافقه العامل فانه وفي بعض الاحيان فان مصلحة 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 جوهرى على عقد العمل بصفة منفردة حتى ما اقتضى مصلحة العمل ذلك فمثلاً للإجتهاد القضائي الفرنسي جاء قرار بتاريخ ١٩٧٨/٥/١٨ حكم محكمة النقض الفرنسية، ان عقد العمل غير محدد المدة يمكن انهائه في اي وقت بإرادة احد الاطراف ويمكن تعديله بإرادة المستخدم المنفردة وحتى وان مس هذا التعديل الشروط

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 الفقره (أ) على "انه اذا اقتضت ظروف صاحب العمل الاقتصادية او الفنية تقليص حجم العمل او استبدال نظام الانتاج باخر والتوقف نهائياً 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 بقيود تبلغ 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 بالعامل او توقع عقوبة عليه اما الضرر الجسدي فالمقصود به ان يتم الزام العامل بان يقوم بأعمال تحتاج منه الى بذل جهد كبير واكثر من الجهد الذي كان مطلوباً منه بذلك في العمل السابق.

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

<sup>20</sup> د. عبد العزيز المرسى حمود، مرجع سابق، ص٤.

<sup>19</sup> د. محمد حسين منصور، قانون العمل، مصر، ١٩٩٧، ص٤٧٢.

مالية واقتصادية صعبة مما يتربّب عليها أهـاء عقد العمل أو تعديله أو أهـاءه<sup>22</sup>.

مع العلم انه قد يكون التعديل الجوهرـي في الظروف العادـية لـ مؤسـسـه وـ ذـلـكـ منـ اـجـلـ اـعـادـهـ تنـظـيمـ مـشـروـعـ بـمـاـ يـجـعـقـ مـصـلـحـهـ ربـ الـعـلـمـ اوـ تـغـيـرـ نـظـامـ الـعـلـمـ وـ وـسـائـلـ الـانتـاجـ وـ بـقـصـدـ تـطـوـيرـ الـمـشـروـعـ وـمـاـ يـقـضـيـهـ مـنـ تـعـدـيلـ فيـ عـنـاصـرـ الـعـقـدـ مـبـرـراـ اـقـتـصـادـيـاـ لـلـتـعـدـيلـ الجوـهـرـيـ لـعـقـدـ الـعـلـمـ.

وقد يكون التعديل الجوهرـي منـ العـقـدـ فيـ الـظـرـوفـ غـيرـ العـادـيةـ لـ مؤـسـسـتـهـ وـ هـذـهـ الـحـالـةـ تـكـوـنـ فيـ الـوقـتـ الـذـيـ تـعـرـضـ فـيـ الـمـؤـسـسـةـ أوـ الـمـشـرـوـعـ بـظـرـوفـ اـقـتـصـادـيـهـ وـمـالـيـهـ صـعـبـهـ يـضـطـرـ مـعـهـ ربـ الـعـلـمـ لـإـجـرـاءـ تـعـدـيلـ مـنـ اـجـلـ حـمـاـيـهـ الـمـشـرـوـعـ وـ الـمـحـافـظـةـ عـلـىـ دـيـمـوـمـتـهـ مـثـالـ ذـلـكـ الـغـاءـ وـظـيـفـهـ مـرـاقـبـ الـعـمـلـ وـ يـجـوـلـهـاـ إـلـىـ وـظـيـفـهـ أـقـلـ اـمـتـيـازـاتـ مـنـهـاـ.ـ اوـ يـعـرـضـ عـلـىـ الـعـاـمـلـ الـاحـفـاظـ بـمـنـصـبـهـ مـقـابـلـ تـخـفـيـضـ أـجـرـهـ،ـ وـاـذـ لـمـ يـوـافـقـ الـعـاـمـلـ عـلـىـ هـذـاـ تـعـدـيلـ الـذـيـ فـرـضـتـهـ الـحـالـةـ الـمـالـيـةـ الـصـعـبـةـ الـتـيـ تـمـ بـهـ الـمـؤـسـسـةـ كـافـيـاـ فـيـ اـمـكـانـ ربـ الـعـلـمـ اـنـ يـنـهـيـ عـمـلـهـ وـلـاـ يـكـوـنـ هـنـاكـ تـعـسـفـاـ فـيـ هـذـاـ الـاـهـاءـ لـوـجـوـدـ مـبـرـرـ لـهـ<sup>23</sup>.

وقد يكون التعديل في حالة الضرورة والقوه القاهره إذ قد تعرض المؤسسه لظروف صعبه او قاهره ومن شان هذه الظروف ان تؤثر على وجودها سلبا اذا لم يقم رب العمل بالقيام بالإجراءات الكفيلة لمواجهتها وعلى العامل في ظل هذه الظروف ان يتعاون مع رب العمل اعمالاً لمبدا حسن النية إذ قد تصل الامور الى اجراء تعديل جوهرـي في لعنـصـرـ اوـ اـكـثـرـ منـ عـنـاصـرـ الـعـقـدـ الجوـهـرـيـهـ دونـ انـ يـكـوـنـ العـاـمـلـ رـاضـيـاـ عـنـ

الأسـاسـيـهـ لـلـعـقـدـ<sup>21</sup>،ـ وـذـلـكـ اـسـتـنـادـاـ لـأـحـكـامـ قـانـونـ الـعـلـمـ الـفـرـنـسـيـ فيـ المـاـدـةـ ٤/٤ـ مـنـهـ وـايـضاـ مـنـ التـشـرـيـعـاتـ منـ اـعـطـتـ صـاحـبـ الـعـلـمـ سـلـطـهـ اـجـرـاءـ تـعـدـيلـ الجوـهـرـيـ فيـ حـالـاتـ مـحـدـدـهـ فيـ الـقـانـونـ وـمـنـهـ الـمـشـرـعـ الـمـصـرـيـ فيـ المـاـدـةـ ٥٤ـ مـنـ قـانـونـ الـعـلـمـ حـيـثـ اـشـتـرـطـ لـلـقـيـامـ بـذـلـكـ اـنـ يـكـوـنـ هـنـاكـ حـالـهـ الـضـرـورـةـ اوـ الـقـوـهـ الـقـاهـرـةـ وـايـضاـ المـاـدـةـ ٦٩٦ـ مـنـ الـقـانـونـ الـمـدـيـنـيـ الـتـيـ اـجـازـتـ تـعـدـيلـ فيـ حـالـهـ دـمـرـ اـعـدـاـيـهـ الـعـاـمـلـ مـهـنـيـاـ مـاـ يـجـعـلـ هـاتـيـنـ الـحـالـتـيـنـ مـبـرـرـ لـإـجـرـاءـ تـعـدـيلـ الجوـهـرـيـ.ـ اـمـاـ فيـ التـشـرـيـعـ الـاـرـدـيـ عـلـىـ اـنـ يـجـوـزـ لـصـاحـبـ الـعـلـمـ اـذـ اـقـضـتـ الـظـرـوفـ الـاـقـتـصـادـيـهـ وـالـفـنـيـهـ تـعـلـيقـ حـجـمـ الـعـلـمـ وـاـسـتـبـدـالـ نـظـامـ الـاـنـتـاجـ بـاـخـرـ اوـ تـوـقـفـ نـهـائـاـ عـنـ الـعـلـمـ مـاـ قـدـ يـتـرـبـ عـلـيـهـ اـهـاءـ عـقـدـ الـعـلـمـ.

وـايـضاـ جـاءـ فـيـ المـاـدـةـ (١/٨٢٩ـ)ـ مـدـيـنـيـ اـرـدـيـ اـنـ يـجـوـزـ فـسـخـ الـعـقـدـ اـذـ حـدـثـ عـذـرـاـ يـمـنـعـ تـنـفـيـذـ مـوـجـبـهـ وـلـكـ مـعـ كـلـ ذـلـكـ يـجـبـ اـنـ يـكـوـنـ لـتـعـدـيلـ الجوـهـرـيـ لـعـقـدـ الـعـلـمـ مـبـرـرـاتـ سـوـاءـ اـكـانـتـ مـبـرـرـاتـ اـقـتـصـادـيـهـ اوـ حـالـهـ الـضـرـورـةـ وـالـقـوـهـ الـقـاهـرـةـ اوـ ظـرـوفـ الـعـاـمـلـ الشـخـصـيـهـ فـمـنـ حـيـثـ المـبـرـرـاتـ الـاـقـتـصـادـيـهـ يـقـصـدـ بـهـ اـسـبـابـ الـتـيـ تـعـودـ اـلـىـ ظـرـوفـ الـمـؤـسـسـةـ اوـ الـمـشـرـوـعـ اوـ تـرـجـعـ اـلـىـ اـسـبـابـ اـقـتـصـادـيـهـ خـاصـهـ بـالـمـشـرـوـعـ فـيـ الـظـرـوفـ الـعـادـيةـ مـثـلـ اـعـادـهـ تـنـظـيمـ الـعـلـمـ اوـ تـغـيـرـ نـظـامـ الـعـلـمـ وـوـسـائـلـ الـاـنـتـاجـ وـقـدـ تـكـوـنـ اـسـبـابـ اـقـتـصـادـيـهـ خـاصـهـ فـيـ الـمـشـرـوـعـ فـيـ الـظـرـوفـ غـيرـ الـعـادـيةـ مـثـلـ اـصـابـهـ الـمـشـرـوـعـ بـأـزـمـةـ

<sup>22</sup>. محمد، عبد الغفار البسيوني، مرجع سابق، ص ١٩٥ .  
<sup>23</sup>. محمد، عبد الغفار البسيوني، مرجع سابق، ص ١٩٦ .

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

العجز الكامل بوجوب تقرير طبي اما اذا اصيب بعجز جزئي فيإمكان رب العمل ان يغير له موقعه الوظيفي ويكون ملزما برأي طبيب العمل.

ولذلك فإن المشرع المصري فرق بين العجز الدائم الكلي الذي يؤدي لانقضاء علاقه العمل متي ثبت عدم وجود اي عمل اخر ويسبب عدم وجود العمل طبقا لأحكام قانون التامين الاجتماعي اما القانون الفرنسي فان طبيب العمل هو الذي يختص بتقدير الحالة الصحية للعامل فإذا قدر عدم قدرته على ممارسه عمله الأصلي فان رب العمل يكون ملزما بإعادة تأهيله في منصب اخر بعد أخذ استشاره الطبيب الذي يقترح نقل العامل الى منصب اخر اقل مشقة مما يؤدي الى تحفيض أجراه وبعد ذلك تعديلا جوهريا لعقد العمل<sup>26</sup>.

\* ضوابط سلطة رب العمل في التعديل الجوهري لعقد العمل بما ان التعديل يتعلق بالمساس بحقوق العامل ومكاسبه لذلك لابد من الالتزام بضوابط هذه الضوابط تكون ضوابط موضوعية لتعديل عقد العمل اي ان يكون التعديل مستندا الى حالة الضرورة او القوة القاهرة المؤقتة أي ان التعديل يجب ان يكون مؤقتا ولا يستمر إلى بالقدر اللازم لمواجهة الظرف الطارئ وايضا ان تكون المبررات للتعديل حقيقة ليست صورية وعبد اثبات كون التعديل حقيقي يقع على عاتق رب العمل الذي يجب عليه اثبات ان الظروف حقيقة اي ان تغيير نظام الانتاج ضروري لاستمرار المشروع مثلا.

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 اهاء تعسفيا<sup>24</sup>.

وقد يكون التعديل الجوهري لأسباب خاصه بالعامل اما لعدم كفاية العامل ويسمى هنا 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 مخالفا بذلك التعليمات والاوامر والقواعد العامة المتعلقة بتنظيم العمل في المؤسسة. والتي يستقل المستخدم بتقديرها وتحديدها من الناحية الفنية والاقتصادية والتي من شاها 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 اهاء عقد العمل او تعديله الى ان سلطة رب العمل تختلف في التعديل بحسب نوعيه العجز الذي اصاب العامل فإذا كان العجز كلي مستديم واصبح غير قادر على اداء عمله جاز لرب العمل اهاء عقد عمله وثبت

<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 JUILL 1998, CAHIERS SOCIAUX, BERREAU DE PARIS 1988 N2.

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

على الوجه الذي يقتضي به انه يتحقق مصلحته ولا يستطيع احد ان يجد من سلطته طالما كانت هناك ممارسته لها لا تلحق اي اسأله بالعامل<sup>28</sup>.

فإذا مرت ازمات مالية واقتصادية في المؤسسة فان رب العمل يكون مضطرا من اجل اجراء تعديل في بنود عقد العمل من اجل مواجهة هذه الظروف فقد يلجأ الى التقليل من نشاط مؤسسته ويكون له تبعا لذلك اتخاذ اي اجراء يكون كفيا من اجل دفع الخطر الذي يهدد مشروعه من اجل المحافظة على مشروعه فقد يقوم بتحفيض أجور العمال او انقص ساعات العمل او انتهاء بعض العقود وهكذا لا يكون معقب عليه فيما يقوم باتخاذه من اجراءات ومتنه بهذه السلطة يعود الى ان التنظيم الداخلي في للمشروع او المؤسسة مسألة اقتصادية بحثه 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 لاصدار قرارات تنظيميه غالبا ما تتصل بالعمومية لأنها تناط بـ مجموعه العمال وليس عاما بذاته وتعلق بأعدهه ترتيب او تغيير طرق العمل بقصد زيادة الانتاج او فتح فروع جديدة للمؤسسة وغالبا ما يكون طابعها في او اقتصادي<sup>29</sup>.

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

ويجب ايضا ان يكون المدف من التعديل هو في مصلحة العمل اي ان يكون التعديل لمصلحة العمل فإذا اقتضت المصلحة يصبح التعديل تعسفيا لأن يكون القصد هو الاضرار بالعامل او الإساءة اليه.

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

- \* حدود سلطه رب العمل في تعديل عقد العمل وآثاره
- \* حدود سلطة رب العمل في تعديل عقد العمل.

اما ان رب العمل يملك سلطه تقديرية في اداره وتنظيم مؤسسته واتخاذ ما يراه مناسبا الا ان سلطته تتحدد بحدود معينه وتكون مطبوعة 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 المنوحة لرب العمل اما تقديرية او مقيد:

#### \* 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 عامة او قرارات فردية<sup>27</sup>.

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

<sup>29</sup>. محمد، عبد الغفار البسيوني، مرجع سابق، ص ١٩٥.

<sup>27</sup> د. محمد، عبد الغفار البسيوني، مرجع سابق، ص ٢٤.  
<sup>28</sup> سعيد أحمد شلبه، موسوعة قضاء النقض العمالى، منشأة المعارف الإسكندرية ١٩٨٦ ، ص ٥١.

\***القيود العامة التي تحد من سلطه رب العمل في التعديل**  
بما ان رب العمل حر في اختيار موضوع التعديل  
وبما يتحقق مصلحه العمل فانه لا بد من وضع بعض القيود التي  
يجب ان يتلزم بها رب العمل عند قيامه بالتعديل سواء كان  
التعديل جوهري او غير جوهري وهذه القيود تقسم الى:-

#### **اولاً: عدم الالخلال بالنظام العام**

حيث ان مصطلح النظام العام له معنيين هما المتعلق  
بالمصلحة العامة والنظام العام الوقائي فيما يتعلق بعدم  
الالخلال بالنظام العام المتعلق بالمصلحة العامة والمقصود به  
مجموعه القواعد القانونية التي تنظم المصالح التي تم المجتمع  
اكثر مما تم الافراد سواء اكانت هذه المصالح سياسية او  
اجتماعية او اخلاقية وحيث ان قانون العمل متعلق في النظام  
العام فانه تبعاً لذلك رب العمل ملزم 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 مشكلأً  
جرميه او منافياً للآداب والأخلاق العامة او العقائد الدينية او  
القيم الأساسية للمجتمع ولا يجوز تكليف العامل الذي يقوم  
بالرقابة بهمه تفتيش العاملات الخروج وهكذا.

اما عدم الالخلال بالنظام العام المتعلق بمصلحه  
العمال وهو نظام عام وقائي وهو مجموعه القواعد القانونية  
والمبادئ الأساسية لقانون العمل والتي تهدف الى حماية العامل  
داخل المجتمع المهني والحرفي وقد بين قانون العمل الطبيعة  
الوقائية اي (الحماية) 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

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 مصلحه العمل  
وتنتمي 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  
محكمة النقض المصرية بتاريخ ١٩٧٤/٥/٥ حيث جاء بنصه  
لرب العمل مقتضي سلطته في الادارة والاسراف على ما جرى  
عليه قضاء محكمة النقض ان ينظم وقت العمل اليومي طبقاً  
لحاجة العمل وظروف الانتاج ويلزم العامل بأداء عمله وفقاً  
للتتنظيم الذي وضعه رب العمل متى كان هذا التنظيم لا  
يتعارض مع القانون، واصدار الاوامر قد يكون شفهياً وكتابياً  
وفي حالة رفض العامل تنفيذ اوامر العمل فان رب العمل  
يستطيع ممارسه سلطاته التأدية وتوقيع الجزاءات التأدية  
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 نشاً عنه خساره ماديه جسيمه  
لصاحب العمل.

صاحب الحق وبين ان الضرر الذي يلحقه بالغير ويهدف الى تحقيق مصلحة غير مشروعه: المادة ٦٦ من القانون المدني

الاردني والتي جاء بنصها فقره: -

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

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

ب- اذا كانت المصلحة المرحومة 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 يتبع 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 قبل رب العمل في استعماله لحقه في التعديل فقد يكون هدفه من التعديل تحقيق مصلحة مشروعه لنفسه ترجمة رجحاناً كثيرا عن الضرر الذي يلحق بالعامل فهذا الحالة تعتبر من قبل التعسف، اما اذا كان قصد احداث الضرر هو السبب الغالب وكان الغرض منه الحقن الضرر بالعامل اعتبره تعسفيا ولو كان القصد مصحوبا بجعله منفعه كعمل ثابت.

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

المخالف يملأ قواعد اكثرا نفعا للعامل فانه يعد ملزما لرب العمل.

وعلى ذلك وحفاظا على صحة العامل نصت المادة ١٣٣ من قانون العمل المصري على انه لا يجوز تشغيل العامل تشغيل فعليا اكثرا من ثمان ساعات في اليوم الواحد و٤٨ 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 اكثرا من ٨ ساعات يوميا 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 ويتربى على مخالفه القواعد الوقائية اي الحماية الامنة البطلان اذا ادى تعديل عقد العمل الى حرمان العامل من الحقوق التي يقررها القانون ويجب على رب العمل ايضا 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 المأثور 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 التنااسب بين مصلحة

كفاءته الراجعة لمرض عارض او طبيعة ادنى بسبب خطأ تأديبي

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 كفاءاته في الوقت الذي يجري فيه تحقيق في سبب اختلالات ومضي في هذا القسم وقبل ظهور نتيجه التحقيق مما يثير الشبهات حول هذا العامل، ورغم احقيه 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 تتور اي مشكله وقد لا يوافق العامل عليها ويعتبر التعديل تعسفياً لذلك فان الاثار تنقسم الى اثار في حالة قبول العامل واثار في حالة رفض العامل:

اثار تعديل عقد العمل في حالة قبول العامل لا يثور اي مشكله او اشكاليه في حالة 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 بكيفيه التعبير عن القبول وما اثر القبول على التعديل على العقد الأصلي.

رب العمل هو التعسف في استعمال حقه من أجل الحق  
الضرر بالعامل لأن المصلحة المرجوه لا تتناسب مع الضرر  
الذى يصيب العامل ولذلك يعتبر وهذه الحاله متعرضا  
باستعمال حقه.

٣- اذا كان التعديل يقصد تحقيق مصلحه غير شرعية اي انه لا يعتبر سلوك مأثور قيام رب العمل في التعديل من اجل تحقيق مصلحة غير مشروعه فمثلا اذا قام بتعديل اختصاص العامل او نقله لأن أصبح عضوا في النقابة او نقله لعمل أقل ميزه لدفعه على الاستقالة عد عمله تعسفيه باستعمال حقه بسبب عدم مشروعية المصالح التي يرمي إلى تحقيقها.

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

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

<sup>31</sup> رمضان أبو السعود، شرح مقدمة القانون المدني، النظرية العامة للحق، دار المطبوعات الجامعية- الإسكندرية، ١٩٩٩، ص ٥١.

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

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 عامله بالأجر الشهري الى عمال المياومة او العمال المعينين بالأجر الاسبوعي او بالقطعة الا موافقه العامل ونظراً لما ينطوي عليه هذا النص من الانتهاك 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 حالياً من اي عيب من عيوب الإرادة والا اعتبرت موافقته باطله<sup>35</sup>.

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

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

### اولاً: كيفيه التعبير عن القبول

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

١- القبول الصريح: وهو القبول الذي يكون بشكل بات وعبارات لا تدع مجالاً للشك في صحة القبول والتعبير عنه وهو الذي يكون مطابقاً للإيجاب المادة ٩٠ من القانون المدني الاردني والتي جاء نصها "ينعقد العقد وب مجرد 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 اكثراً 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 تفديده، 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 ان يكون لهذا التعديل مبرراته والا كان رب العمل متسعفاً في اجراء التعديل.

ب- القبول الصريح اللاحق على اجراء التعديل وهو موافقه العامل على اجراء التعديل بعد اجراءه من قبل رب العمل واثناء تفديده العقد ويكون القبول اما كتابه او اشاره بحيث يكتشف من الإرادة الحقيقية للعامل حسب

<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.

١- رفض العامل للتعديل غير الجوهرى المشروع يعتبر التعديل غير جوهرى من قبيل مارسه رب العمل السلطة الادارية والتنظيمية وعليه لا يملك العامل الا القبول والامتثال لهذا التعديل ويجب عليه اداء عمله وفقا لشروط العقد المحددة واستنادا لرابطه التبعيه التي تعتبر ركنا اساسيا في عقد العمل وايضا الى سلطه رب العمل الإدارية والتنظيمية لكون ان ممارسته لهذه السلطة وقيامه بتعديل شروط وظروف اداء العمل لا يشكل تعديلا في حقيقه الامر وانما يشكل تنفيذا لعقد العمل وعليه اذا رفض العامل التعديل وامتنع عن اداء العمل المعهود له به فانه يعتبر مخلا بالتزاماته التعاقدية ومرتكبا خطأ جسيما ينجم عنه التسریع دون تعويض وهذا ما قضت به محكمه النقض الفرنسية واقررت ايضا المادة ٦١ من قانون العمل المصري ان اجاز لرب العمل فسخ العقد او اهائه انتهاء مشروع<sup>37</sup> وعليه اذا قدم العامل استقالته رفضا للتعديل ويعتبر هو المسؤول عن اهاء عقد عمله اما اذا ترك العامل العمل دون استقالته فانه يعتبر في حكم الاستقالة الضمنية بشرط ان يتم انذار العامل بعد انقطاعه عن العمل بخمسه ايام وهذه في حالة الانقطاع المتواصل من جانب العامل في القانون المصري ماده ٦٢ منه اما في قانون العمل الاردني فانه اذا رغب احد الطرفين في اهاء العقد يجب عليه حسب احكام المادة ٢٣ من قانون العمل الاردني ان يقوم في اشعار الطرف الاخر خطيا برغبته في اهاء العقد وقبل شهرين على الاقل المادة ٢٨ فقره (هـ) اجازت فصل العامل دون اشعار وجاء بنصها على انه اذا تغيب العامل دون سبب مشروع اكثرا من ٢٠ يوما متقطعة

التعديلات غير الجوهرية التي تتطلبها مصلحة العمل وعندما يوافق العامل على ان يضع نفسه في علاقه تبعيه مع رب العمل فانه يخضع لسلطته وما ينجم عن ذلك من قيام رب العمل بإجراء تعديل غير جوهرى في عقد العمل أما التعديل الجوهرى فلا يكون مخلا للموافقة الضمنية اي يجب ان يكون هناك موافقه صريحه او بموجب نص في القانون او في شكل اتفاق<sup>36</sup>.  
 ب- القبول الضمني اللاحق على اجراء التعديل: وهو يتحقق في الحاله التي يقوم العامل بها بالموافقة على اجراء او قيام رب العمل بالتعديل بعد العقد واثناء 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 ملزما بتنفيذ العقد في بالشروط الجديدة التي قبلها ولكن قوله لا يعني انه دخل في علاقه عقدية جديدة وانما يعتبر تعديلا لشروط العقد.

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

اذا قام العامل برفض العمل فهنا اما أن يتراجع رب العمل عن التعديل ويستمر العقد الاصلى واما أن يصر رب العمل على تنفيذ التعديل ولا يكون امامه بهذه الحالة الا اهاء عقد العمل وما يترب عليه من اثار: -

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

<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.

العمل ولذلك يجب عليها الافصاح عن السبب الحقيقي للفصل.

اما في القانون الفرنسي فان التعديل الذي يقوم به رب العمل استنادا لسلطاته الادارية والتنظيمية يكون متعسفا به ولهذا اوجب عليه ان يستند في تعديله الى احد المبررات كان يكون المبرر مصلحة العمل او غيره ولا يجوز نقل عبء الاثبات للعامل حيث ان الشك يفسر لمصلحة العامل.

اما القانون الاردني فقدت اتجه القضاء الاردني الى انه اذا كان من يدعى 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 الفصل كأنه ادلة ولهذا ما جاء عليه العديد من قرارات محكمه مشروعية الفصل وهذا ما جاء عليه العديد من قرارات محكمه التمييز الاردني بهذا الخصوص وفيما يتعلق في اثار رفض العامل التعديل التعسفي فانه اذا قام رب العمل بإجراء تعديل تعسفي على عقد العمل فان من حق العامل رفضه سواء كان جوهري او غير جوهري وادا اصر العامل على الرفض فان على رب العمل ان يتراجع عنه ويستمر العقد بشروطه الأصلية وادا لم يتراجع رب العمل واقدم على تنفيذ التعديل التعسفي فانه لا مفر من انهاء العقد سواء عن طريق العامل او رب العمل وبهذه الحالة 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

خلال السنه الواحدة او اكثر من ١٠ ايام متالية على ان يسبق الفصل انذار كتابي يرسل بالبريد المسجل على عنوانه وينشر في احدى الصحف اليومية المحلية مره واحدة.

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 اقتصاديه او اسباب تتعلق بظروف العامل كمرضه مثلا او لأسباب تتعلق بحاله الضرورة والقوه القاهرة على انه يحق للعامل رفض التعديل اذا ترتب عليه مساس بحقوقه ومكاسبه وعليه فاما ان يتراجع رب العمل عن اجراء التعديل ويستمر العقد بشروطه الاصلية او ان يصر رب العمل على تنفيذ التعديل وعليه فانه لا مخرج من انهاء العقد سواء من قبل رب العمل او 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 المادة ٦٦ من قانون العمل المصرى حيث جاء نصها أن عبئ اثبات ان الفعل لم يكن بسبب النشاط النقابي على عاتق صاحب

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

- 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 الجوهري 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 وتقيد حريته في اجراء التعديل ونقل عبء اثبات كافة ما يقوم به من اجراءات ضد العامل عليه حتى لا يتغول على حقوق العامل ويسعى الى النيل منها مستغلا حاجه العامل للعمل.
- ٦- ان يتم مضاعفه التعويض عن الفصل التعسفي من اجل عدم اللجوء اليه إلا لأسباب جدية تتعلق في مصلحة 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 مالية.

٦٠ يوما من تاريخ فصله ان الفصل كان تعسفيا ومخالف للأحكام هذا القانون جاز لها اصدار امر الى صاحب العمل اعاده العامل الى عمله الاصلی 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 الى من خلال هذا البحث سلطه رب العمل في اجراء التعديل على عقد العمل وهذا الموضوع هو موضوع يجب الرجوع فيه الى القواعد العامة لنظرية العقد بالإضافة الى القواعد الخاصة في قانون العمل الاردني ولذلك فقد فرقت بين معاير التمييز بين التعديل الجوهري او غير الجوهري 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 علاقه 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.