

القيود القانونية الواردة على سلطة تعديل عقد العمل

إشراف الدكتور
حمود غزال

إعداد طالبة الدكتوراه
لوسي إسكـه نـيان

قسم القانون الخاص
كلية الحقوق
جامعة حلب

الملخص

ألقي قانون العمل السوري التزاماً على العامل بالخضوع للتعديلات التي يدخلها صاحب العمل على العمل الذي يقوم به، وأعطى للأخير حق مساعلة العامل في حال إخلاله بهذا الالتزام. إلا أن المشرع لم يترك حق التعديل المؤقت والدائم لمحض إرادة صاحب العمل، بل حدد له قيوداً وضوابط، بغية حماية العامل بقواعد قانونية تسعى لمناصرتة، ولو على النطاق التشريعي.

فالتعديل غير الجوهري مشروط بعدم التعسف في استعمال الحق، في حين أن التعديل الجوهري المؤقت مقيد من حيث المدة، والتعديل الجوهري الدائم مقيد بالغرض الذي شرع لأجله، والمتمثل في حماية مصالح المنشأة وحققها في مواكبة التقدم العلمي والتكنولوجي.

وقد سلطنا الضوء في هذا البحث على موقف المشرع السوري الذي وضع قيوداً زمنياً على سلطة التعديل الجوهري المؤقت محدداً إياه بثلاثة أشهر. وخلصنا إلى ضرورة إعطاء الخيار للعامل في حال النقل الجغرافي بين طلب تعويض التنقل أو بدل السكن، وذلك في ضوء ظروفه الشخصية والعائلية.

مقدّمة:

سمح قانون العمل السوري لصاحب العمل _ بوصفه المسؤول عن إدارة مشروعه وتنظيمه _ بتكليف العامل بعمل مغاير للعمل المتفق عليه، إذا كان غير مختلف عنه اختلافاً جوهرياً.

كذلك، منح صاحب العمل سلطة فرض التعديل الجوهري المؤقت، في حالتي الضرورة والقوة القاهرة ومنعاً لوقوع حادث أو لإصلاح ما نشأ عنه ومدة لا تزيد على ثلاثة أشهر.

وعليه، فإن قانون العمل السوري تبنّى حق التعديل التقليدي¹ الذي كان موجوداً منذ عهد القانون القديم، والمقتصر على حالتي التعديل غير الجوهري والتعديل الجوهري المؤقت. وهذان التعديلان يُبرّرهما مبدأ حسن النية في تنفيذ العقود، ومبدأ التبعية الذي يُعدّ من أهم سمات عقد العمل². ولمسايرة مقتضيات التطور الاقتصادي والنمو الصناعي، أضاف إليها سلطة فرض التعديل الجوهري الدائم. إذ سمح لصاحب العمل بتكليف العامل بعمل آخر غير المتفق عليه، إذا استخدم وسائل تقنيّة حديثة أو إذا لجأ إلى تغيير في هيكلية الأعمال والوظائف بقصد تطوير العمل داخل منشأته. ومن ثمّ، يُعدّ العامل ملزماً بتنفيذ العمل الذي أدخل عليه تعديل تحت طائلة المساءلة في حال كان التعديل غير جوهري (الفرع الأول)، وحال التعديل الجوهري الاضطراري المؤقت³ (الفرع الثاني)، والتعديل الجوهري الدائم⁴ (الفرع الثالث).

الفرع الأول: التزام العامل بالتعديل غير الجوهري

يضطر صاحب العمل أحياناً أمام التغييرات التي تطرأ على ظروف العمل داخل المنشأة إلى تكليف العامل بعمل آخر لا يختلف عن عمله الأصلي اختلافاً جوهرياً¹. ويُعدّ هذا التعديل حقاً لصاحب العمل ليس بمقدور العامل الامتناع عن تنفيذه، تحت طائلة عدّه ممتعاً عن أداء العمل.

(1) أطلقنا على هذين التعديلين تسمية التعديل التقليدي، لأنهما كانا معروفين منذ عهد القانون القديم الصادر عام (1959)، ولتمييزه عن التعديل الجوهري الدائم الذي تبناه قانون العمل الجديد.

(2) عادل العشابي، سلطة المشغل في تسيير مقالته بين حاجيات المقابلة وحماية حقوق الأجراء، المجلة الكترونية لندوات محاكم فاس، العدد الرابع، يونيو 2006، ص78.

(3) أثّرنا تسمية هذا التعديل الجوهري بالتعديل الجوهري الاضطراري، لأنه يُفرض لأسباب تخرج عن إرادة صاحب العمل، والمؤقت لأنه لا يمكن أن يستمرّ إلا مدة محددة من الزمن.

(4) قمنا بتسمية هذا التعديل بالتعديل الجوهري الدائم. الجوهري لأنه يمسّ جوهر العمل الذي يؤديه العمل، والدائم لأنه من الممكن أن يستمر ما دام أن عقد العمل مستمرّاً.

فرفض العامل التعديل غير الجوهرى يتعارض مع مبدأ حسن النية في تنفيذ العقود؛ فهذا التعديل لا يمس أجر العامل ولا وضعه الوظيفي، الأمر الذي يجعله في حال رفضه أداء العمل المعدل متعسفاً في استعمال الحق. فالتعديل غير الجوهرى يُعدّ مشروعاً ما دام أنه مبرراً من قصد الإساءة إلى العامل أو التعسف في استعمال الحق.

وعليه، إذا امتنع العامل عن تنفيذ عمله الجديد عدّ مقصراً في أداء التزام جوهرى وهو التزامه بأداء العمل، إلا إذا أثبت أن صاحب العمل لم يقصد من التغيير مصلحة العمل، إنما قصد الإساءة إليه.

وفي هذا الصدد قضت محكمة النقض السورية² أن: "صاحب العمل الحق في إدارة مشروعه ونقل عماله من مركز إلى آخر طبقاً لما تقتضيه مصلحة العمل، ولا يحده القانون في ذلك إلا بالحدود المتعلقة بإساءة استعمال الحق وأن يقابل ذلك من العامل في ألا يمس أجره أو تتغير طبيعة عمله بما يؤدي إلى الإضرار به أديباً أو قاتونياً، وإلا كان صاحب العمل مسؤولاً عن ذلك طبقاً لقاعدة إساءة استعمال الحق الواردة في القانون المدني، وعلى العامل أن يثبت أن رب العمل قد أساء استعمال هذا الحق وأن أمر النقل لم يكن مقصوداً به مصلحة العمل ذاته، إنما قصد به الإساءة إليه. والنقل في مثل هذه الحالة ينقلب إلى عقوبة يجب توافر شروطها وأسبابها، وذلك بأن يكون العامل قد ارتكب خطأ أو أخل بالتزام أو واجب يفرضه عليه مركزه، فإن خلا من ذلك أصبح أمراً غير مشروع واستعمالاً للحق بصورة تعسفية وإخلالاً بالتزامات صاحب العمل إن لم يكن فسحاً للعقد من جانبه وموجباً للتعويض".

ولكن، بعد صدور قانون العمل السوري الجديد لم يعد بإمكان صاحب العمل فرض إجراء النقل كجزاء تأديبي على العامل، بعد أن أسقطه القانون الجديد من قائمة الجزاءات التأديبية المحددة على سبيل الحصر، وذلك في المادة (98) منه³.

وفي هذا المجال ليس لقانون العمل _ كقانون يهدف إلى حماية العامل _ سوى أن يضمن له عدم تعسف صاحب العمل في استعمال حقه في التعديل غير الجوهرى، دون أن يُعفي العامل من مسألة

(1) رمضان عبد الله صابر، مظاهر السلطة التنظيمية لصاحب العمل داخل المنشأة، دار النهضة العربية، القاهرة، 2004، ص65.

(2) نقض 2803/737 تاريخ 1970/5/7. منشور في: مجلة المحامون، مجلة تُصدرها نقابة المحامين في الجمهورية العربية السورية، 1970، ملحق العدد الثاني عشر، السنة (35)، القاعدة 494، ص359.

(3) حددت المادة (98) من قانون العمل السوري الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها على العامل بما يأتي: التنبيه _ الإنذار الكتابي _ الحسم من الأجر _ تأخير علاوة الترفيع الدورية والحرمان منها _ الفصل من الخدمة.

الخشوع للتعديل؛ ذلك أنّ التعديل غير الجوهرى يُعدّ "حقاً مطلقاً لرب العمل والقول بغير ذلك يؤدي إلى اعتبار العامل عيناً على الإنتاج وليس عنصراً من عناصره"¹. كذلك، فإنّ عدم الخشوع للتعديل غير الجوهرى يُعدّ خروجاً على أهم مبدأ يحكم الرابطة العقدية، وهو رابطة التبعية التي تميّز عقد العمل عن العقود الأخرى.

ويبرّر أحد شرّاح القانون إعطاء صاحب العمل سلطة إجراء التعديل غير الجوهرى في كونه وجهاً من أوجه ممارسة صاحب العمل لسلطته التنظيمية، فهو يُعدّ تنفيذاً لعقد العمل أكثر منه تعديلاً له².

فصاحب العمل يملك سلطة تنظيم العمل، في حدود القانون وبنود عقد العمل، وهذا التعديل يُعدّ توزيعاً لمهام العمل لا تعديلاً لنوع العمل المتفق عليه.

وإذا كان التعديل غير الجوهرى حقاً لصاحب العمل، يمارسه بإرادته المنفردة، فما المقصود بهذا التعديل؟

يُقصد بالتعديل غير الجوهرى، ذلك التعديل الذي لا يمسّ جوهر العمل الذي يؤديه العامل، بل يكون مشابهاً لعمله السابق، مع اختلاف في تفاصيل أدائه. كتكليف العاملة التي تخطط القمصان بخياطة البيجامات³، أو تكليف العامل الذي يعمل كاتباً في شؤون الموظفين بالعمل كاتباً في الديوان. ففي مثل هذه الحالات ليس بمقدور العامل الامتناع عن أداء عمله الجديد؛ نظراً إلى عدم وجود اختلاف جوهري بين العاملين⁴، الأمر الذي يُعرضه للنتائج السلبية المترتبة على مخالفته لنصّ قانوني صريح، إلا إذا كان امتناعه يجد أساساً له في الاتفاق الذي يُقدّم في مثل هذه الحال على النصّ القانوني؛ لأنّه أكثر فائدة للعامل.

والنتيجة القانونية المترتبة على مخالفة العامل لأوامر صاحب العمل المتعلّقة بالتعديل في الحالات السابقة هو عدّه ممتنعاً عن تنفيذ التزام جوهري ومخلاً بنظام العمل. الأمر الذي كان يسمح لصاحب العمل في ظلّ قانون العمل السوري الملغى عدّه بحكم المستقبل، بعد تثبيت امتناعه في محضر والحصول على موافقة مفتش العمل (المادة 18 من القرار الوزاري)⁵.

(1) شفيق طعمه وأديب استنبولي، التقنين المدني السوري، ملحق الجزء السادس، المكتبة القانونية، 1997، ص 122-123.

(2) شواخ محمد الأحمد، التشريعات الاجتماعية- قانون العمل، منشورات جامعة حلب، 2003، ص 314.

(3) عبد الغني عمرو الرويمض، علاقات العمل الفردية في القانون الليبي، دار الكتب القانونية، بنغازي، 2004، ص 166.

(4) أحمد عبد الكريم أبو شنب، شرح قانون العمل الجديد، دار الثقافة، عمّان، 2009، ص 177.

(5) الصادر عن وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل رقم (61) لعام 1961 والمعدّل بالقرار رقم (488) لعام 1971. وقد ألغى هذا القرار بصدور قانون العمل الجديد الذي ألغى بصدوره القوانين والقرارات السابقة على تاريخ نفاذه جميعها.

أما في ظلّ قانون العمل الجديد وأمام غياب نصّ قانونيٍّ خاصّ بتنظيم هذا المخالفة، فيتعيّن على صاحب العمل طرح مسألة امتناع العامل عن أداء عمله -لأنّه إخلالٌ بالتزامٍ جوهري الأمر الذي يبرّر فصله- على اللجنة التأديبية للمنشأة والمشكلة وفقاً للمادة (103/ب) من قانون العمل السوري.

والتعديل غير الجوهري ليس بالتعديل الوحيد الذي يُعدّ ملزماً للعامل، فهناك التعديل الجوهري الاضطراري المؤقت، الذي يُعدّ فرضه حقاً لصاحب العمل والخضوع له واجباً على العامل. وهو ما سنتناوله في الفرع الثاني.

الفرع الثاني: التزام العامل بالتعديل الجوهري الاضطراري المؤقت

تبرّر ضرورات الحفاظ على المصالح الاقتصادية للمنشأة منح صاحب العمل سلطة فرض التعديل الجوهري المؤقت؛ بغية استمرار العمل داخل المنشأة¹. ولا يخفى على أحد أنّ هذا الهدف يحقق فائدة مزدوجة، لكل من العامل في الحفاظ على مورد رزقه، ولصاحب العمل في الحفاظ على ملكه.

كذلك، فإنّ مبدأ حسن النية في تنفيذ العقود يبرر منح صاحب العمل سلطة فرض هذا التعديل؛ ذلك أنّه مؤقت بطبيعته، فمدته لا يمكن أن تتجاوز -وفقاً لقانون العمل السوري- ثلاثة أشهر، ومبررات فرضه تعود لأسباب تخرج عن إرادة صاحب العمل، تتجلى في حالتها الضرورة والقوة القاهرة.

ومنح قانون العمل الأردني² لصاحب العمل وفقاً للمادة (17) منه، حق تعديل عقد العمل "إذا دعت الضرورة لذلك، منعاً لوقوع حادث أو لإصلاح ما نشأ عنه أو في حالة القوة القاهرة وفي الحالات الأخرى التي ينص عليها القانون، على أن يكون ذلك في حدود طاقته وفي حدود الظرف الذي اقتضى هذا العمل".

ونصّ قانون العمل المصري³ على حقّ صاحب العمل في التعديل الجوهري المؤقت في المادة (1/76) منه، فضلاً عن حالة أخرى سمح بموجبها لصاحب العمل بفرض التعديل الجوهري، وذلك في الحالات التي يحقّ له فيها إنهاء العقد لأسباب اقتصادية، بموجب المادة (201) منه.

وعلى العكس من موقف قوانين العمل المذكورة سابقاً، لم يعترف قانون العمل اللبناني¹ بحقّ صاحب العمل في فرض التعديل الجوهري المؤقت. وعلى الرغم من ذلك، فإنّ أحد شُرّاح القانون يرى أنّه ما

(1) أحمد سعيد الزقرد، شرح قانون العمل، الطبعة الثانية، دار أم القرى، المنصورة، 1993، ص148.

(2) قانون العمل الأردني رقم (8) لسنة 1996/.

(3) قانون العمل المصري رقم (12) لسنة 2003/.

من أمر يمنع الاعتراف بهذا الحق الذي يُعدّ تطبيقاً لمبدأ حسن النية في تنفيذ العقود². فالتضامن بين أفراد المنشأة الواحدة واجب تقتضيه ضرورات الحفاظ على المصالح الاقتصادية للبلد.

وعلى الرغم من أنّ التعديل الجوهرى المؤقت يُعدّ حقاً لصاحب العمل، إلا أنّ المشرع لم يتركه دون ضوابط، بغية حماية العامل من هذه السلطة. فما القيود التي ترد على سلطة فرض التعديل الجوهرى المؤقت لنوع العمل وكمّه؟

أولاً- التعديل الجوهرى المؤقت لنوع العمل وكمّه:

تبرأ ذمة العامل بأدائه كمية العمل المتفق عليها، ولا يستطيع صاحب العمل تكليفه بأداء عمل إضافي إلا بعد الحصول على موافقته، وذلك في حدود القوانين والأنظمة. وعليه، لا يُعدّ العامل الممتنع عن تنفيذ كمية عمل أكبر ممّا هو متفقّ عليه مخالفاً بالتزامه بأداء العمل، ومن ثمّ لا يمكن مساءلته.

وسار الاجتهاد القضائي على هذا النهج، إذ قضت محكمة النقض المصرية³ بأن: "مخالفة رب العمل لشروط العقد، بتشغيل العامل على خمس ماكينات بدلاً من ثلاث دون أن ينال مقابلًا لهذا المجهود الإضافي، وامتناع العامل عن تشغيل المكنة الخامسة لا يمنح رب العمل الحق في فصله. وإلا عُدّ فصله دون مبرر".

كذلك، لا تقوم مسؤولية العامل في حال امتناعه عن أداء عمل مغاير من حيث النوع للعمل المتفق عليه، بل هو حق للعامل وليس لصاحب العمل إجباره عليه دون رضاه.

وفي هذا الصدد قضت محكمة التمييز الأردنية⁴ أنّ استخدام العامل الذي يعمل فنيّاً داخل المصنع للعمل على مضخة خارج المصنع يُعدّ تغييراً لنوع العمل المتفق عليه، ولا يجوز إجبار العامل على أدائه دون رضاه.

كذلك، فإنّ امتناع المعلم الذي تمّ تكليفه في مدرسة أهلية بإعداد رحلات طلابية، وامتناع الطبيب الذي تمّ تكليفه بأعمال التضميد_التي تُعدّ من اختصاص الممرضين_ عن القيام بهذه الأعمال لا تُعدّ

(1) قانون العمل اللبناني الصادر في 13/أيلول/1946.

(2) حسين عبد اللطيف حمدان، قانون العمل، قانون العمل، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2007، ص363.

(3) همام محمد محمود، قانون العمل -عقد العمل الفردي، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1987، ص499.

(4) قرار محكمة التمييز رقم 65/278. منشور في مجلة نقابة المحامين الأردنية لعام 1965، ص1399. مذكور لدى: رمضان سيد محمود، الوسيط في شرح قانون العمل، دار الثقافة، عمان، 2010، ص244.

أخطاءً توجب مساءلة العامل عنها¹. كذلك امتناع الممثل الذي تمّ التعاقد معه لأداء دور البطولة في مسلسل مرئي عن القيام بدور ثانوي أسند إليه من قبل الإدارة لا يشكل خطأً تأديبياً²، ولا يمنح هذا الامتناع صاحب العمل حق فرض أيّ جزاء تأديبي؛ فامتناع العامل في هذه الحالة لا يُعدّ إخلالاً بالالتزام جوهرى، بل تمسكاً بشروط العقد ونصوص قانون العمل.

ثانياً- قيود فرض التعديل الجوهرى المؤقت:

سمح المشرع لصاحب العمل بمراعاة منه لضرورات حسن سير العمل بالخروج على هذا الأصل وتكليف العامل بصورة استثنائية بعمل غير العمل المتفق عليه، وإن كان مختلفاً عنه اختلافاً جوهرياً، ولكن ضمن قيود وشروط يمكن حصرها في نقطتين:

القيد الأول: توافر حالة الضرورة أو القوة القاهرة، فتكليف العامل بأداء عمل مختلف عن عمله الأصلي اختلافاً جوهرياً لا يستند إلى رغبة صاحب العمل، بل إلى توافر حالة استثنائية، تتجسد في حالة الضرورة أو القوة القاهرة. وتكليف العامل بهذا العمل يأتي لتفادي الإضرار بالمنشأة التي يُعدّ العمال أحد عناصر الإنتاج الأساسية فيها، وأحد أهم أركانها، التي لا يستمر العمل فيها إلا بوجودهم وتعاونهم.

والمقصود بهذه الحالة ما تتعرض له المنشأة من حريق أو تهدم أو غرق أو انفجار إحدى الآلات الموجودة فيها³.

القيد الثاني: وهو القيد الزمني الذي يجب أن يرافق هذا الوضع الاستثنائي. فالالتزام العامل بأداء العمل المغاير لعمله يقوم منذ قيام حالة الضرورة أو القوة القاهرة وينتهي بانتهائها. وفي هذه المدة يُعدّ قيام العامل بالعمل الجديد الموكول إليه التزاماً يجب الوفاء به تحت طائلة تعرضه للمساءلة القانونية⁴. كتكليف رئيس العمال بالوقوف على آلة معينة، لمرض العامل المختص بالعمل عليها، وذلك حتى يرجع العامل أو يستطيع صاحب العمل تدبير عامل آخر، أيهما أقرب⁵. وفقاً للقاعدة الفقهية: "الضرورات تقدر بقدرها".

(1) عبد الواحد كرم، قانون العمل، دار الثقافة، عمان، 1999، ص 96.

(2) عبد الغني عمرو الرويمض، مرجع سابق، ص 166.

(3) أحمد حسن البرعي، الوسيط في القانون الاجتماعي، الجزء الثاني، دار النهضة العربية، القاهرة، 2003، ص 585.

(4) السيد عيد نايل، شرح قانون العمل الجديد، دار النهضة العربية، القاهرة، 2010، ص 170.

(5) عبد الغني عمرو الرويمض، مرجع سابق، ص 164.

وحسناً فعل قانون العمل السوري أنه وضع حداً أقصى لهذه المرحلة، محدداً إياها بثلاثة أشهر؛ وذلك حتى لا يتخذها صاحب العمل ذريعةً للتحايل على حقوق العامل، بأن يكلفه بعملٍ مغاير لعمله الأصلي بحجة وجود حالة استثنائية، دون أن يكون مقيداً بمدة زمنية معينة، فيدفع العامل بتصرفه هذا إلى تقديم استقالته .

أما بعد انتهاء الوضع الاستثنائي، فإن امتناع العامل عن الاستمرار بالعمل الجديد يغدو حقاً له، وليس لصاحب العمل في هذه الحالة محاسبة العامل. بل على العكس يُعدّ إصرار صاحب العمل على العمل الجديد إخلالاً منه بالتزام جوهري، يسمح للعامل بترك العمل دون إخطار مع المحافظة على مكافأة نهاية الخدمة، وذلك استناداً إلى المادة (2-أ/66) من قانون العمل السوري، التي تسمح للعامل بأن يترك العمل قبل نهاية العقد ودون إخطار صاحب العمل: "إذا لم يقيم صاحب العمل إزاء العامل بالتزاماته الجوهرية طبقاً لأحكام هذا القانون".

ولا يغفل عن أحد بأن أداء الأجر هو الالتزام الجوهري المُلقى على عاتق صاحب العمل، كما أنّ أداء العمل هو الالتزام الجوهري المُلقى على عاتق العامل. ومن ثمّ، فإنّ صاحب العمل بعدم تقديمه العمل على الوجه المُتفق عليه، يغدو سبباً في عدم أداء العامل لعمله، وبالنتيجة حرمانه من الأجر.

وحبذا لو أعطى قانون العمل السوري العامل في حالة التعديل الجوهري حقّ ترك العمل دون إخطار مع الاحتفاظ بكامل حقوقه بنصٍّ صريح، كما فعل قانون العمل الأردني، وذلك في المادة (1/29)¹ منه. وإذا كان التعديل الجوهري المؤقت ينتهي بانتهاج الحالة التي استدعت فرضه، فإنّ التعديل الجوهري الدائم يمكن أن يستمرّ لأجل غير مسمى.

الفرع الثالث: التزام العامل بالتعديل الجوهري الدائم:

الأصل أنّ التعديل الذي يُعدّ حقاً لصاحب العمل والذي تفرضه مقتضيات حسن سير العمل داخل المنشأة هو التعديل الجوهري المؤقت. إلا أنّ المشرع خرج عن هذا الأصل بغية مساعدة المنشأة في مواكبة موجة التقدّم العلمي والتقني ومساعدتها في التوسع الجغرافي، دون التضحية بحقوق العامل.

ومن ثمّ، سمح لصاحب العمل بتعديل عقد العمل دون اشتراطه الحصول على موافقة العامل في حالة التعديل الذي يُبرره ضرورات تطوير العمل داخل المنشأة، والتعديل الجغرافي لمكان أداء العمل.

⁽¹⁾ عُدلت هذه المادة بموجب القانون رقم (48) لعام (2008).

أولاً- تعديل عقد العمل لمواكبة موجة التقدّم:

أعطى قانون العمل السوري صاحب العمل بموجب المادة (51/ج)¹ منه حقّ فرض التعديل الجوهري الدائم بإرادته المنفردة؛ بغية تحقيق مصلحة المنشأة في حالتين هما: حالة استخدام وسائل تقنية حديثة - كإدخال برامج حاسوبية على أنظمة الإنتاج - وحالة تغيير هيكلية العمل بهدف تطويرها - كتغيير الآلات وخطوط الإنتاج التي كانت تعتمد على تقنيات بسيطة وأن تُستبدل بها آلات تتطلب مهارات عالية - وعند توافر إحدى هاتين الحالتين نكون أمام أحد الاحتمالين الآتيين:

أ. إمّا أن يعهد صاحب العمل إلى تدريب العمّال على نفقته الخاصة، سواء أكان ذلك بشكل مباشر عن طريق دورات ينظمها للعمال، أم غير مباشر عن طريق صرف أجور دورات التأهيل للعمال. وفي هذه الحالة يُعدّ رفض العامل التدريب والتأهيل خطأً يبرّر فصله، دون مراعاة مهلة الإنذار ودون مكافأة أو تعويض وفقاً للمادة (51/ج) من قانون العمل السوري.

ب. أو أن يطلب صاحب العمل من العمّال أداء العمل الجديد، دون أن يتولّى مسألة تدريبهم. وفي هذه الحالة لا يغدو العامل ملزماً بأداء عمله الجديد، بل من حقّه أن يترك العمل استناداً إلى إخلال صاحب العمل بالتزام جوهري نصّ عليه قانون العمل في المادة (66/أ) منه، وهو التزامه بتقديم العمل على الوجه المتفق عليه.

والتعديل الجوهري الدائم يمكن أن يأخذ شكل التعديل الجوهري لمكان أداء العمل.

ثانياً- تعديل عقد العمل من خلال النقل الجغرافي²:

سمح قانون العمل السوري لصاحب العمل بنقل العامل من مكان عمله إلى مكان آخر ما لم يوجد نصّ صريح في عقد العمل يمنع ذلك. إذ نصّ في المادة (51/د) على أنه: "مع مراعاة أحكام المادة

(1) تنصّ المادة (51/ج) على أنه: يجوز لصاحب العمل تكليف العامل بعملٍ آخر، غير المتفق عليه، إذا استخدم وسائل تقنية حديثة أو إذا لجأ إلى تغيير في هيكلية الأعمال والوظائف بقصد تطوير العمل ضمن منشأته، وكانت هذه الوسائل والتغييرات تتطلب من العامل مهارات نوعية جديدة، ويجب على صاحب العمل في هذه الحالة أن يقوم بتدريب العمال وتأهيلهم على اكتساب هذه المهارات للقيام بالأعمال الجديدة. وإذا رفض العامل التدريب والتأهيل للعمل الجديد تطبق في هذه الحالة، على إنهاء عمله، أحكام التسريح المبرر المنصوص عليه في المادة (64) من هذا القانون".

(2) أثارنا تسمية هذا النقل بالنقل الجغرافي؛ ذلك أنه لا يمسّ جوهر العمل المطلوب أدائه من العامل، إنّما يرد على مكان أدائه فقط.

(52) التالية يجوز لصاحب العمل نقل عمل العامل من مكان العمل المتفق عليه إلى مكان عمل آخر يعود إليه ما لم يرد نص صريح في عقد العمل يقضي بخلاف ذلك".

وهذا يعني أنّ الأصل هو السماح لصاحب العمل بنقل العامل، والاستثناء منعه من ذلك احتراماً للنص الاتفاقي لا القانوني. فهل كان المشرع موفقاً في هذا التوجّه؟

للإجابة عن هذا التساؤل لا بدّ من تحليل المادة (52)، ذلك أنّ المادة (51/د) التي تنظّم مسألة النقل الجغرافي_ أُلزمت صاحب العمل بمراعاة أحكامها.

ومن خلال قراءتنا لنصّ المادة (52) نلاحظ أنّ المشرع فرّق بين نوعين من النقل المكاني، وذلك استناداً إلى البعد الجغرافي لمكان العمل الجديد.

النوع الأول: وهو النقل الذي يتمّ إلى منشأة تبعد /50/ كم عن مكان العمل الأصلي. ويُعدّ هذا النقل تعديلاً غير جوهري لعقد العمل؛ ذلك أنّ المشرع عدّ العامل بحكم المستقبل في حال رفضه لهذا التعديل، أي ممتنعاً عن أداء عمله دون وجه حق. بالمقابل أُلزم صاحب العمل بتأمين تنقلات العامل من مكان العمل وإليه، سواء نفذّ التزامه بشكلٍ عيني أو عن طريق التعويض، وذلك بأداء بدل التنقل للعامل.

ونلاحظ أنّ المشرع لم يشترط أن يكون التعديل مؤقتاً، كما هو الحال عليه بالنسبة إلى التعديل الجوهري في حالتي الضرورة والقوة القاهرة الوارد ذكرها في المادة (51/ب) من قانون العمل. فالحكم سواءً في حالتي التعديل الدائم والمؤقت.

وما دام أنّ العامل يُعدّ بحكم المستقبل في حال رفضه هذا التعديل الجغرافي، فإنّه يجب عليه تطبيقاً للقاعدة العامة للإلغاء_ الالتزام بمبدأ الإخطار¹، الذي يُعدّ الوفاء به التزاماً على الطرف الذي يرغب بإنهاء عقد العمل.

وعليه، إذا لم يرغب العامل بالعمل الإلزامي الذي يفرضه عليه قانون العمل خلال مهلة الإخطار، كان من حقّ صاحب العمل مطالبته بالتعويض. هذا كلّ ما لم يتمّ الاتفاق على إعفاء العامل من مراعاة مهلة الإخطار.

(1) تُجيز المادة (1/56) من قانون العمل السوري لكلّ من العامل وصاحب العمل إنهاء عقد العمل غير محدد المدة بشرط إخطار الطرف الذي يرغب بإنهاء الطرف الآخر قبل الإنهاء بشهرين.

والسؤال الذي يطرح نفسه، هل بإمكان العامل الذي يرفض الانتقال إلى مكان عمله الجديد الاستفادة من الحكم الخاص بالاستقالة، الذي نصت عليه المادة (61) من قانون العمل السوري؟

نرى في قول المشرع في المادة (1/52) "يُعدّ العامل بحكم المستقبل وتطبيق عندئذ الأحكام التي تحكم إنهاء عقد العمل بناءً على طلب العامل" إشارة كافية إلى أن الأخير يستفيد في هذه الحالة من الحكم الخاص بالاستقالة، الذي يسمح للعامل المستقبل بالرجوع مرة واحدة عن استقالته خلال أسبوع من إخطار صاحب العمل بقبول استقالته. ذلك أنه من غير المعقول أن يتحمل العامل الالتزام القانوني المترتب على الاستقالة من إخطار، دون أن يستفيد من الحكم الخاص بالاستقالة من حيث إمكانية الرجوع عنها، هذا من جهة، ومن جهة أخرى، فإن المشرع كان شاملاً في تعبيره، حيث قال: "الأحكام الخاصة بالاستقالة" لا الحكم الخاص به. وهذا يعني جميع الأحكام دون استثناء عملاً بالقاعدة الفقهيّة: "المطلق يجري على إطلاقه ما لم يقدّم الدليل على تقييده". ويتمّ رجوع العامل عن استقالته في هذه الحالة بأن يباشر العمل في المكان الذي تمّ نقله إليه.

النوع الثاني: وهو النقل الذي يتمّ إلى منشأة تبعد أكثر من 50/ كم عن مكان العمل الأصلي. وهنا لا بدّ من التفريق بين حالتين: أن يكون النقل لأسباب تخرج عن إرادة صاحب العمل، عندها تكون أمام تعديل جوهري لعقد العمل دون اشتراط موافقة العامل. وفي هذه الحالة يجب على الأخير الانتقال إلى مكان عمله الجديد. ولم يوضح المشرع هل يُعدّ العامل بحكم المستقبل في حال امتناعه عن الالتحاق بمكان عمله الجديد أم لا؟

فما المقصود بقول المشرع "يُعدّ عقد العمل في هذه الحالة منتهياً بالنسبة إليه"؟ وهل يُعدّ بحكم المستقبل كما هو الحال عليه بالنسبة إلى واقعة النقل الجغرافي إلى مكان قريب، الذي نصت عليه الفقرة 1/ من المادة ذاتها؟

نعتقد أن العامل لا يُعدّ بحكم المستقبل في هذه الحالة؛ لأنّ المشرع لو أراد ذلك لنصّ عليه صراحةً، كما فعل بالنسبة إلى الحالة الأولى. وعليه فإنّ العامل لا يكون ملزماً بالإخطار.

كذلك لا يستفيد من تعويض التسريح غير المبرر؛ فالمشرع نصّ على هذه المسألة صراحةً بقوله "باستثناء التعويض الذي تنص عليه المادة (65) من هذا القانون". وهذا يعني أنّ هذا النقل الجغرافي لا يدخل ضمن حالات الإنهاء غير المبرر. ومن ثمّ، يستحقّ العامل مكافأة نهاية الخدمة وحدها، دون تعويض الإنهاء غير المبرر، بدليل قول المشرع "وتصفي حقوقه"، ففي هذا اعترافاً بأنّ هناك حقوقاً للعامل يجب تصفيتها.

أما إذا تمّ النقل بناءً على إرادة صاحب العمل، عندها تكون أمام تعديل جوهري لعقد العمل يحتاج إلى موافقة العامل. وعليه، لا يكون الأخير ملزماً بتنفيذ العمل في المكان الذي تمّ نقله إليه؛ وذلك حتى لا يتخذ صاحب العمل رخصة النقل الجغرافي وسيلةً للتحايل على حقوق العامل، فكلّما أراد التخلّص من عامل قام بنقله إلى منشأة بعيدة، بحجّة ضرورات العمل.

ولكن ماذا لو كانت أسباب نقل العامل إلى مكان بعيد هي أسباباً ذات طبيعة مختلطة؟ بمعنى أنّ إرادة صاحب العمل اشتركت مع الأسباب الأخرى في إحداث النقل الجغرافي، وما المعايير التي يجب على القاضي أن يسترشد بها ليكون قناعته الوجدانية في هذا المجال؟

نعتقد أنّ السبب الذي يمكن أن يدفع مسؤولية صاحب العمل عن النقل هو ذلك السبب الذي لا يمكنه دفعه ببذل جهدٍ أو تضحية معقولة. كأن تطرأ على أسعار الآجار زيادة لا يمكن لصاحب العمل تحمّل أعبائها المادية، فيضطر لنقل المنشأة إلى منطقة تنخفض فيها أسعار الإيجارات. ففي هذه الحالة تمّ النقل إلى مكان عمل بعيد لأسباب تخرج عن إرادة صاحب العمل. أو أن يتمّ النقل لأنّ المنشأة القديمة صغيرة، ولا توجد مساحات كافية لإقامة منشأة جديدة في المنطقة ذاتها، فيضطر صاحب العمل للانتقال إلى منشأة أكبر في منطقة بعيدة.

وعليه، فإنّ مدى جدية سبب النقل وقيامه كمبرر للنقل وفقاً لمعيار موضوعي هو الذي يغدو فيصلاً في مسألة تدخل إرادة صاحب العمل في نقل العامل إلى منشأة بعيدة.

فإذا لم يوافق العامل على الانتقال إلى منشأة بعيدة – الذي تمّ بناءً على إرادة صاحب العمل – عدّ الأخير وكأنه قام بتسريح العامل بغير ميرر. وفي هذه الحالة يستحقّ العامل تعويضاً مقداره أجر شهرين عن كلّ سنة خدمة، على ألا يزيد مجموع التعويض على 150/ مئة وخمسين الحد الأدنى العام للأجور، وذلك وفقاً للمادة (65) من قانون العمل.

ويلاحظ أنّ المشرع منح الخيار لصاحب العمل في حالة النقل إلى منشأة قريبة بتنفيذ التزامه عيناً بتوفير وسائل النقل المناسبة أو عن طريق التعويض، وذلك بأداء البديل النقدي المناسب لعماله، وفقاً للمادة (52/أ) من قانون العمل¹. [21] في حين أنّه لم يخير صاحب العمل الذي نقل منشأته وفقاً

(1) تنص المادة (52/أ) من قانون العمل السوري على أنه: "إذا تمّ نقل مكان العمل أو المنشأة إلى مكان آخر لا يبعد أكثر من 50/ كم عن مركز العمل الأصلي، سواء كان ذلك بناءً على إرادة صاحب العمل، أو لأسباب خارجة عن إرادته، يجب على العامل الانتقال إلى مكان العمل الجديد شريطة أن يؤمن صاحب العمل مجاناً وسائل النقل المناسبة إلى هذا المكان ذهاباً وإياباً، أو

للمادة (52/ب) إلى مكان بعيد بين سلوك طريق التنفيذ العيني أو التنفيذ عن طريق التعويض، سواء تمّ النقل بناءً على إرادة صاحب العمل أم لأسباب تخرج عن إرادته. ولكننا نعتقد أنّ هذا السهول لا ينال من حقّ صاحب العمل في اللجوء إلى التنفيذ عن طريق التعويض، وذلك وفقاً للقواعد العامة في الالتزام التي تسمح بهذا التنفيذ مادام أنّ التنفيذ العيني غير ممكن.

الخاتمة:

في ضوء هذا البحث، نتقدّم إلى المشرّع السوريّ باقتراح إدراج نصّ في القانون يسمح للعامل بترك العمل دون إخطار مع الاحتفاظ بكامل حقوقه في حال استمرار صاحب العمل في فرض التعديل الجوهري بعد انتهاء حالة الضرورة أو القوة القاهرة.

كذلك نقترح إعطاء العامل حقّ الخيار بين مطالبة صاحب العمل بالتنفيذ العيني لالتزامه بتأمين تنقلات العامل أو مطالبته بتعويض يكون معادلاً لمصاريف النقل، كبديل السكن أو الاغتراب، فقد لا يرغب العامل بالتنقل اليومي إلى مكان العمل، ويفضّل السكن في منطقة عمله الجديد. عندها نقترح أن يتمّ إلزام صاحب العمل بأداء بدل السكن المناسب بدلاً من بدل النقل، وذلك بغية توفير أقصى حماية ممكنة لحقوق العامل، إذ قد تدفعه عدم رغبته في التنقل اليومي إلى مكان عمله الجديد إلى الامتناع عن أداء العمل، وفي نهاية المطاف ينتهي به الأمر إلى أن يصبح عاطلاً عن العمل، وإن حصل على تعويض عادل.

وبهذه الطريقة تُشجّع العامل على الاستمرار في أدائه العمل وهو يتمتّع بالراحة النفسيّة والجسديّة، ونُقَلّص من احتمال انتهاء علاقات العمل، وما يترتب عليها من مشكلات اجتماعيّة ومشكلة البطالة، الأمر الذي ينعكس إيجاباً على الأطراف جميعها.

أن يؤدي البديل النقدي المناسب، وفي هذه الحالة إذا رفض العامل الانتقال إلى مكان العمل الجديد يُعدّ بحكم المستقيل وتطبق عندئذ الأحكام التي تحكم الإنهاء بناءً على طلب العامل".

المراجع

- 1- أبو شنب أحمد عبد الكريم، 2009 - شرح قانون العمل الجديد. دار الثقافة، عمان.
- 2- الأحمـد شواخ محمد، 2003 - التشريعات الاجتماعية - قانون العمل. منشورات جامعة حلب.
- 3- البرعي أحمد حسن، 2003 - الوسيط في القانون الاجتماعي، الجزء الثاني. دار النهضة العربية، القاهرة، 585.
- 4- حمدان حسين عبد اللطيف، 2007 - قانون العمل. منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت.
- 5- رمضان سيد محمود، 2010 - الوسيط في شرح قانون العمل. دار الثقافة، عمان.
- 6- الزقرد أحمد سعيد، 1993 - شرح قانون العمل. الطبعة الثانية، دار أم القرى، المنصورة.
- 7- زهران همام محمد، 1987 - قانون العمل - عقد العمل الفردي. دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية.
- 8- صابر رمضان عبد الله، 2004 - مظاهر السلطة التنظيمية لصاحب العمل داخل المنشأة. دار النهضة العربية، القاهرة.
- 9- طعمه شفيق واستنبولي أديب، 1997 - التقنين المدني السوري، ملحق الجزء السادس. المكتبة القانونية.
- 10- العشابي عادل، 2006 - سلطة المشغل في تسيير مقاولته بين حاجيات المقاومة وحماية حقوق الأجراء. المجلة الكترونية لندوات محاكم فاس، العدد الرابع.
- 11- قانون العمل السوري.
- 12- قانون العمل الأردني رقم (8) لسنة 1996/.
- 13- قانون العمل المصري رقم (12) لسنة 2003/.
- 14- قانون العمل اللبناني الصادر في 13/أيلول 1946.
- 15- نايل السيد عيد، 2010 - شرح قانون العمل الجديد. دار النهضة العربية، القاهرة، 170.
- 16- كرم عبد الواحد، 1999 - قانون العمل. دار الثقافة، عمان، 96.

- 17- القرار الصادر عن وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل رقم (61) لعام 1961 والمعدل بالقرار رقم (488) لعام 1971.
- 18- كرم عبد الواحد، 1999 - قانون العمل. دار الثقافة، عمّان، 96.
- 19 - مجلّة (المحامون)، مجلّة تُصدرها نقابة المحامين في الجمهوريّة العربيّة السوريّة، مُلحق العدد الثاني عشر، عام 1970.