

حقوق رب العمل، أنواعها وحدودها في القانون الكويتي وقوانين دول مجلس التعاون دراسة مقارنة

د. جمال النكاس*

(١) مقدمة :

١ - من هو رب العمل؟

٢ - أهلية رب العمل.

٣ - حاجة رب العمل للدعم.

تدين النهضة الاقتصادية والعلمية المعاصرة لأصحاب العمل والمتعهدين بالشيء الكثير، فلولا هؤلاء الأشخاص «الطبيعيون والمعنويون» لما استغلت الثروات البشرية والطبيعية، ولا طُورت المخترعات والمبتكرات، ولم يكن من السهل توفير الخدمات وغيرها من الاحتياجات أمراً يسيراً. وإذا كان دور العامل أساسياً وضرورياً للبناء والابداع، فإن دور رب العمل في التصنيع والتوزيع لا يقل ضرورة وأهمية، لذلك عُنيت التشريعات المعاصرة بتنظيم المركز القانوني لرب العمل، كما عُنيت بتنظيم مركز العامل، فبيّنت حقوقه وواجباته تجاه العامل والادارة، على نحو أكثر تفصيلاً متى ما قورن ذلك بالمركز القانوني للعامل، ولا غرابة في ذلك، فإن حقوق رب العمل تنعكس بشكل مباشر على حقوق العامل وواجباته، بل وظروف حياته الصحية والاقتصادية بل والاجتماعية، ولأن حقوق رب العمل وواجباته ترتبط بشكل مباشر بالنشاط الاقتصادي والاجتماعي بل والسياسي للدولة. وبهذا أن نعرض لتعريف مفهوم رب العمل أو صاحب العمل، وأن نبين أهليته في هذه المقدمة، لنتناول فيما بعد موضوع حاجة رب العمل للدعم، ولننتهي بعرض لخطة الدراسة.

١ - التعريف برب العمل :

يُعتمد على معيارين اثنين لتحديد شخصية رب العمل، أولهما اقتصادي، والثاني اداري. المعيار الاقتصادي: إذا كان العامل شخصاً يشتغل في المنشأة، فإن رب العمل هو صاحب هذه المنشأة دون غيره من الناس، فهو يمتلك رأس مال المنشأة أو الأغلبية منه، وهو يستخدم في سبيل تشغيل المنشأة عمالاً يدفع لهم أجورهم. ومن الواضح أن عناصر هذا المعيار اقتصادية بحتة، حتى ما يتعلق منها بعلاقة رب العمل بعماله، فيرتكز على أداء العمل وعلى الأجر كمحور لهذه العلاقة، ولكن هذا المعيار وحيد لا يكفي لضبط شخصية رب العمل، فمن أصحاب المنشآت من يشغل غيره من الناس في خدمته دون أن يمارس أية سلطة عليه، فلا يعد صاحب المنشأة رب عمل ولا

* مدرس قسم القانون الخاص كلية الحقوق - جامعة الكويت

تغل لحسابه عاملاً لديه.

ار الإداري: يقصد بالمعيار الإداري توافر صفة معينة لصاحب المنشأة، من خلال سلطات معينة بها بنفسه أو من خلال ممثل قانوني «كمدير الشركة»، ويكون له بموجب هذه السلطات الحق لاشراف على العمال وتوجيههم وتأديبهم، ولا تكون هذه السلطات إلا بموجب «عقد عمل» له بعماله، فيكونون تابعين له، يأثمرون بأمره في تنفيذ العمل، كل ذلك لقاء أجر معين. ^(١)

ولقد عبرت بعض القوانين الخليجية عن فكرة التبعية الادارية بشكل صريح، كالقانون اراقي (م^١) ولكن حين تعريف العامل، ومثله يفعل القانون العماني (م^٢)، والقانون القطري ^(٣)، في حين لم يحدد القانون السعودي ولا القانون البحريني موقفه من الموضوع. بيد أن شراح ون البحريني لا يترددون في اعتماد معيار التبعية الادارية كأساس لتحديد علاقة العمل، وقد ذلك واضحاً من خلال ندوات العمل وأصحاب العمل التي عقدت في البحرين تحت إشراف العمل ^(٤) مكرر

إذا رب العمل هو كل صاحب منشأة (فرداً أم جماعة، شخصاً طبيعياً أم معنوياً) يبرم عقود مع آخرين، يشتغلون بموجبها لحسابه وتحت اشرافه وتوجيهه شخصياً أو من يمثله قانوناً. ولا يهم بعد ذلك حجم المنشأة أو طبيعتها، كمصنع أو شركة، ولا نوعية نشاطها، صناعي اري، ولا يهم حتى إذا كان رب العمل (بمعنى صاحب المنشأة) لا يعلم من أمر النشاط الذي ه المنشأة الشيء الكثير (كالمستشفى إن لم يكن طبيباً)، طالما مارس سلطة التوجيه والاشراف ديب على عماله بنفسه أو من خلال غيره، فمتى توافرت في صاحب المنشأة صفة الاشراف به والعقاب، خضع العقد الذي يربطه بعماله لأحكام قانون العمل، فيتحدد المركز القانوني العمل هذا من خلال أحكام القانون المنظمة للعمل وعلاقة أرباب العمل بالعمال وبالادارة. ومن الواضح أن التعريف الذي يعتمد المشرع الكويتي لرب العمل (م^١)، عمل أهلي) للدقة (كل شخص طبيعي أو معنوي يتخذ من العمل الذي يزاوله حرفة أو مهنة له ويستخدم مقابل أجر) فهو وإن أشار للمعيار الاقتصادي، فإنه لم يحدد الرابطة التي تربط رب العمل أة (صاحبها أو مديرها) ^(٢)، وهو وإن أشار للمعيار الإداري، فإنه لم يحدد أساس العلاقة بينه العمال، ألا وهو عقد العمل ^(٣).

(١) مكرر انظر Camerlynck: Traité Dalloz P.60 انظر كذلك: ندوات العمل وأصحاب العمل، وزارة

البحرانية، ١٩٧٦/٩/٧ مركز دراسات الخليج، ص ١٢.

كد المشرع الكويتي في هذا التعريف على أهمية مزاولة صاحب العمل لحرفة أو مهنة، ولكن ماذا لو لم تكن هذه ي الأساسية التي يمتنها رب العمل؟ أو تعددت المهن والحرف له، واستخدم في كل مهنة وحرفة منها عمالاً؟ ولقد الفقه على عدم أهمية هذا الشرط وعلى ذلك سار القضاء في الكويت، انظر عبدالرسول عبدالرضا: الوجيز في عمل الكويتي. الطبعة الثانية، ١٩٨٤ ص ١٦١.

نمد أساساً على وجود عقد عمل يربط بين صاحب المنشأة أو من يمثله وبين العمال، انظر: فتحي عبدالصبور في قانون العمل. الجزء الأول، ١٩٨٥ القاهرة ص ٢٠٧.

--	--

ولم يحدد أي من التشريعات الخليجية الأخرى عناصر إضافية لتعريف رب العمل، حيث تتفق فيما بينها على تعريف مختصر مؤداه «أن رب العمل كل شخص طبيعي أو اعتباري يستخدم عاملاً أو أكثر لقاء أجراً كان نوعه» وقد يرى البعض أن في ذلك توسعة لمجال عقد العمل، على خلاف حكم القانون الكويتي الذي يضيف عناصر أخرى للتعريف مما يؤدي إلى تضيق نطاق قانون العمل. إلا أن الفقه والقضاء في الكويت يعتمدان معياراً موسعاً لمفهوم العلاقة العمالية، يستند أساساً إلى معيار التبعية، دون الاهتمام بكون رب العمل يتخذ من العمل الذي يزاوله حرفة أو مهنة له.

من ناحية أخرى، فلقد حرص المشرع الكويتي على مساواة رب العمل من الباطن برب العمل الأصلي في حقوقه وواجباته (م ١٥ عمل أهلي)، على اعتبار أن كليهما يمارس سلطة فعلية على العامل، لما في ذلك من ضمانات أكيدة للعامل لتحصيل حقوقه (م^{١٥/ب} عمل أهلي^(١)). كما حرص المشرع الكويتي على تحديد هوية رب العمل النفطي نظراً لأهمية شخصية رب العمل النفطي في تحديد طبيعة العامل النفطي، لمعرفة ما إذا كان العامل يخضع للقانون النفطي أم لا (م^{١٥/ب} عمل نفطي).

٢ - أهلية رب العمل :

يكرس شراح قانون العمل وقتاً أكثر لدراسة أهلية العامل دون الاهتمام بأهلية رب العمل، لاسيما في فرنسا حيث خفضت سن الأهلية إلى ١٨ سنة بدلاً من ٢١ سنة (قانون ٥ يوليو ١٩٧٤ المعدل للمادة ١/٤٨٨ مدني فرنسي)، وفي العالم العربي، يتفق الفقه على أن الأهلية المطلوبة في رب العمل هي أهلية الإدارة^(٢)، فيمكن للقاصر متى توافرت له أهلية إدارة أمواله أن يبرم عقود عمل لتشغيل منشأته أو منشأته، ولا يقرر المشرع حماية خاصة له في هذا الشأن، اللهم إلا تلك الحماية التي تقرها الفوائد العامة في القانون المدني في شأن الأهلية (م ٨٧، مدني كويتي)، على اعتبار أن هذا النوع من العقود دائر بين النفع والضرر، «فيقع قابلاً للأبطال لمصلحته».

ولكن التساؤلات تثور في شأن أهلية رب العمل، حين يتعلق الأمر بمؤسسة فردية أو خاصة، فهل ترفع الدعاوى من وعلى صاحب المؤسسة باسمه هو أو باسم المؤسسة، علماً بأن بعض الشخصيات الاعتبارية (المنشأة أو المؤسسة) لا تتمتع بالشخصية القانونية؟

من الثابت أن الاختصاص في هذه الحالات ينبغي أن يكون باسم صاحب المنشأة باعتباره مالئها ولعدم توافر الشخصية الاعتبارية للمنشأة لا يمكن اعتبارها رب عمل، وإلا كانت الدعوى باطلة

(١) وانظر م (٧٦) سعودي، وم (٤١) إماراتي.

(٢) انظر محمد لبيب شنب: دروس في قانون العمل ١٩٨٠، الكويت ص ٥٧، انظر كذلك، همام محمد محمود: قانون العمل ١٩٨٧، الاسكندرية ص ٢٤٤ وعبد الرسول عبد الرضا: المرجع السابق، ص ١٧٩.

أعلى غير ذي صفة، وفي ذلك قضت محكمة الاستئناف العليا الكويتية أنه: «ولما كان الذي من الطلب المقدم من المستأنف عليها (العاملة) لدى إدارة العمل بمحافظة العاصمة أنها شكواها ضد/معهد... للغات، كما يبين من صحيفة الدعوى أن المستأنف عليها تمت فيها ذات المعهد، وأن الحكم المستأنف صدر ضد المعهد المذكور، وكان الثابت من القرار بي رقم ٥٢٨ الصادر عن وزارة التربية والتعليم في ٣/١٠/١٩٨٨ أن معهد... للغات هو فدية مرخصة باسم مالكةها... (المستأنف) وبالتالي لا يعد المذكور شخصاً اعتبارياً له ذمة مستقلة، وإنما هو جزء من ذمة صاحبه الذي هو وحده صاحب الصفة في المخاصمة أو صام بشأنه أمام القضاء، ومن ثم يكون اختصاص المعهد المذكور مجرداً عن ذكر اسم مالكة باطلاً مطلقاً»^(١).

ومما يجدر ذكره، أن الموضوع لا يبحث بذات الصورة في بعض القوانين الخليجية، كالنظام ردي (م ١٧٢ وما بعدها) والقانون العماني (م ٩٢ وما بعدها)، حيث تفصل في النزاعات العمالية تحكيمية وفق إجراءات خاصة، في حين ينظم القانون القطري رقم ٤ لسنة ١٩٦٢، اختصاص العمل وحدها دون غيرها بالفصل في جميع الدعاوي المتعلقة بتطبيق أي حكم من أحكام العمل، وفي جميع المنازعات الناشئة عن تنفيذ الأحكام الصادرة منها، وأياً كانت جنسية وم، فلا يترك مجالاً للبس حول أهلية رب العمل أو شخصيته.

حاجة رب العمل للدعم:

إذا كانت حاجة العامل الأساسية ترتبط بتوفير أفضل الظروف لأداء عمله ولتحصيل أجره من سلامته، فإن رب العمل بصفته الطرف الأقوى في عقد العمل لا يحتاج إلى مثل هذه إانات بنفس الدرجة، ولكن، وبسبب تطور شؤون الحياة الاقتصادية والاجتماعية، فإن رب العمل يحتاج إلى الدعم المادي والفني على نحو يسهل مهمته في الانتاج وتوفير الخدمات، في سبيل الانتاج الوطني والصناعة الوطنية، فهو عنصر هام في النشاط الاقتصادي للبلاد. وفي الوقت، يمثل رب العمل والمنشأة التي يديرها مصدر رزق العمال الذي يعتمدون عليه لمعيشتهم، بذلك دوراً اجتماعياً لا يقل أهمية عن دوره الاقتصادي، وبالنظر إلى هذه الأهمية الخاصة، لدولة لا تألو جهداً في دعم أرباب العمل وتسهيل عمل المنشآت المختلفة، يستوي في ذلك المادي المباشر، والدعم الإداري (عن طريق تسهيل الترخيص وتوفير العمالة)، والدعم التقني. وسوف نعرض لهذه الأنواع المختلفة من الدعم والتسهيلات عند دراستنا لحقوق رب العمل قوم في مواجهة الإدارة.

ستئناف عليا - الدائرة العمالية رقم ٤/١٩٩٠ (عمالي) بتاريخ ٢٩ شوال ١٤٤٠ الموافق ٢٤/٥/١٩٩٠ - غير

(٢) تقسيم :

يحظى المركز القانوني لرب العمل بعناية كبيرة من المشرع على أساس أن تنظيم هذا المركز يتضمن تنظيم العمل في المنشأة ذاتها، كما يتضمن تنظيم أهم جوانب العلاقة فيما بين رب العمل والعمال، فتعكس حقوق رب العمل سلطاته الواسعة في تنظيم المنشأة ذاتها، وتقسيم العمل وكيفية تنفيذه ودور كل عامل، بل ويعكس هذا التنظيم السلطات والصلاحيات التي يعترف بها القانون لرب العمل في تأديب العمال، وتحديد مصير المنشأة (متى واجهتها صعوبات اقتصادية مثلا). كما يعكس المركز القانوني لرب العمل الواجبات الهامة التي يقرها القانون على عاتق رب العمل، تجاه العمال وفي مواجهة السلطات الادارية، وهي واجبات تنعكس بدورها على سير العمل في المنشأة وعلى حياة العمال بشكل مباشر، بل وعلى الاقتصاد الوطني. ويهمننا في هذا الاطار، أن نعرض لأهم حقوق رب العمل، ففي المبحث الأول سنتناول تنظيم العمل، ثم نخصص المبحث الثاني لدراسة السلطة التأديبية التي يتمتع بها رب العمل، لننتهي في المبحث الثالث إلى دراسة عدد من السلطات الأخرى المؤثرة. وننبه إلى أن هذه السلطات لا يمارسها رب العمل في مواجهة العامل فقط، وإنما تتدخل السلطات الادارية المنظمة للعمل (وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل) بشكل مباشر وغير مباشر في العلاقة العمالية حين يتعلق الأمر بسلطات رب العمل وحدودها، وواجبات واحترامها، بل إن القدر الكبير من صور التدخلات التشريعية والادارية في العلاقة العمالية ينصب على المركز القانوني لرب العمل وما يرتبط بهذا المركز.

المبحث الأول

سلطات رب العمل في تنظيم العمل

(٣) - بصفته صاحب المنشأة «أو ممثل عنه»، فإن لرب العمل صلاحيات هامة فيما يتعلق بتنظيم العمل في داخل المؤسسة، فهو مستقل بتحديد كيفية أداء العمل ودور كل عامل، كما يعترف له بالحق في تغيير هذا النظام على نحو يتلاءم مع ظروف المنشأة ذاتها والنشاط الاقتصادي في البلاد بشكل عام، بل ويعترف له بالحق في تغيير طبيعة عمل كل عماله أثناء تنفيذ عقد العمل على نحو يغير من ظروف عمل العامل المكانية والزمانية.

(٤) - (أ) تحديد كيفية أداء العمل ودور كل عامل :

تُظهر مطالعة نصوص قانون العمل الكويتي (الباب العاشر - في نظام العمل وجزائره م٤٧-٥١) مجموعة من الصلاحيات التي يعترف بها المشرع لرب العمل، وإن جاءت هذه المواد بلغة ظاهرها الزام رب العمل بممارسة هذه الصلاحيات. فهو الذي يحدد أساسا طبيعة نشاط المنشأة،

ب الهدف من انشائها والترخيص الذي أصدرته الجهات المختصة بانشائها، وهو كذلك الذي «مقر العمل» أو مكان ممارسته ثابتا كان كالمصنع، أم غير ثابت، كمواقع العمل الانشائية مرانية التي تتغير عند تغيير المشروعات، كل ذلك في إطار جنس العمل المتفق عليه في عقد العمل ٥. كما يختص رب العمل بتحديد دور كل عامل، مع مراعاة تخصصه وطبيعة العقد المبرم بينهما، ية أداء العامل لعمله، وموقفه من فئات العمال المختلفة، وعلاقاته من حيث ساعات العمل، حجم المنشأة وطبيعة عملها، فإن كانت المنشأة تنتج سلعا بالقطعة، فإن رب العمل يحدد عدد ع التي يلتزم كل عامل بانتاجها يوميا أو شهريا، وإذا كان عمل المنشأة يمارس على نحو آخر، ناء مثلا، فإن تحديد كمية ونوعية الأعمال التي ينفذها العمال يوميا أو أسبوعيا أو شهريا، يقررها العمل على أساس العقود التي يبرمها مع أرباب المقاولات، ولا يخفى أن سلطة رب العمل في د كل ما سبق تكون في إطار الاحكام والحدود التي يضعها قانون العمل في شأن مدة العمل عاته اليومية وساعات الراحة (م ٣٣ - ٣٦ عمل أهلي).

ويلزم النظام السعودي أرباب العمل باخطار مكتب العمل المختص بالنظام الذي يضعه يسة ونشاطها وحجمها ٥٠^(١٨)، وفي ذلك اعتراف بهذه السلطة من جميع جوانبها، وكذلك المواد (٧٨، ١٠٠) من القانون البحريني العديد من الصلاحيات المتعلقة بسلطة التنظيم، علما تنظم في الوقت ذاته حدود هذه الصلاحيات والقيود التي ترد على ممارستها.

ويقوم رب العمل بوضع لائحة داخلية للعمل، تتضمن تحديدا لساعات العمل والراحة، العطل المختلفة والجزاءات التي توقع على العمال عند ارتكابهم لأي نوع من المخالفات، وهو في يمارس سلطة تشريعية محدودة، فكأنه يضع القوانين والأنظمة للحياة داخل المنشأة، كل ذلك رقابة القضاء والادارة بطبيعة الحال.

بل إن الغالب من الأحكام في هذا الخصوص تنص عليه القوانين بشكل مباشر، فتقوم ليد الاطار الذي يمارس من خلاله رب العمل صلاحياته في هذا الشأن، فيحدد القانون القطري (٤٨م) صلاحية رب العمل في تحديد موعد الاجازة السنوية حسب مقتضيات العمل، وتنص ة (٦٦ عمل اماراتي) وما بعدها على كيفية تحديد ساعات العمل والراحة من قبل رب العمل وفقا ماير والحدود التي نص عليها القانون نفسه.

يلخص البعض مجمل هذه الصلاحيات، عن طريق دراستها تحت عنوانين رئيسيين، العنوان ل فيما يعرف بالسلطة التنظيمية والتشريعية، والعنوان الثاني ينصب على السلطة الادارية شروع بشكل عام^(١٩)، علما بأن رب العمل يستمد هذه السلطات من أحكام القوانين بشكل ر أو غير مباشر، ويتم التأكيد عليها في العقود الفردية التي يبرمها رب العمل مع عماله كل على .٢

انظر محمود جمال الدين زكي: - المرجع السابق ص ١٢٤. السلطة التشريعية والتنظيمية والسلطة الادارية (الرئيس وع) كذلك Maurice VERDIER: Droit Du Travail 8 ème éd. P.109

(٥) - (ب) الحق في تغيير ظروف أداء العمل :

تنظم نصوص القانون وأحكام عقد العمل الفردي ظروف أداء العمل من حيث زمانه ومكانه، فيلزم العامل باحترام هذا التنظيم الذي يضعه رب العمل بمراعاة أحكام القانون والعقد المشار اليهما. ولا يعني ذلك أن النظام الذي وضع أساسا لتنفيذ العمل ينبغي أن يظل ثابتا وجامدا لا يتغير طوال قيام العلاقة التعاقدية، والقول بذلك يهدر مصالح رب العمل والمنشأة بل والعامل أيضا في بعض الحالات التي لا بد فيها من تغيير نظام العمل وتطويره.

ولا اعتراض على حق رب العمل في تغيير ظروف العمل المكانية والزمانية التي وُضعت عند بدء العمل في المنشأة، إذ تخضع هذه الظروف للتطورات الاقتصادية والعمرائية في المجتمع، فلا بد من مواكبتها، عن طريق إضفاء شيء من المرونة على صلاحية رب العمل في التغيير، وتبعاً لذلك يُعترف لرب العمل بالحق في تغيير مكان أداء العمل، كتغيير المصنع أو موقع العمل، وساعات بدء العمل من حيث ابتدائه وانتهائه (نهاراً أو ليلاً بالزيادة والانقاص)، كل ذلك في الحدود الضرورية لتطوير أداء المنشأة ولواكبة المتغيرات الاقتصادية وغيرها.

ولامراء في أن حق رب العمل في اجراء مثل هذه التعديلات ينعكس بشكل مباشر على الحياة الاجتماعية للعامل وظروف معيشته، ويكفي أن نمثل لهذا التأثير الذي نشير اليه بتغيير ساعات العمل من الليل الى النهار، ولكن الضرورات تبيح المحظورات، ولا مناص من الاعتراف لرب العمل بهذا الحق، وبحقه في التخلص من العمال الذين يرفضون الانصياع لمثل تلك التغييرات، لما فيه صلاح العمل. ولا يعني ذلك اطلاق يد رب العمل في القيام بهذه التغييرات دون قيد أو رقابة، فهو يلتزم بالحدود التي يضعها المشرع لساعات العمل، ولتشغيل النساء والأحداث، وساعات الراحة اليومية والاسبوعية، عدا أحقية العمال في التعويض عن كل ضرر يصيبهم جراء التغييرات التي لا مبرر لها من الناحية الاقتصادية، وفي ذلك يقرر النظام السعودي مثلاً عدم جواز نقل العامل من مكان عمله الأصلي إلى مكان آخر يقتضي تغيير محل اقامته، إذا كان من شأن النقل الحاق ضرر جسيم بالعامل، ولم يكن له سبب مشروع تقتضيه طبيعة العمل (٧٨م).

وقد ترك المشرع الفرنسي لرب العمل حرية تحديد بدء ساعات العمل وانتهائها وحرية التغيير في ذلك، بالإضافة الى الحرية في تحديد مكان أداء العمل وتغيير المكان وفق ما تقتضيه مصلحة العمل، مع التوسع في تقرير هذا النوع من الحرية في الآونة الأخيرة، حتى يتسنى تشغيل أكبر عدد ممكن من العمال، ولكي تفيد المنشأة من كل الطاقات والامكانيات المتاحة للزيادة في انتاجها وتخفيض نفقات الانتاج^(١)، ومن ذلك تقسيم العمال إلى ثلاث دفعات كل منها تؤدي العمل ٨ ساعات، لكي تشتغل المنشأة ٢٤ ساعة يومياً فتلبي الطلبات الكبيرة في أسرع وقت، ومن ذلك السماح بتشغيل العمال والعاملات ليلاً حيث تكون الطاقة الكهربائية أقل سعراً مما يقلل من أعباء المنشأة، أو السماح

(١) انظر لذلك : Camerlynck: p.69 وينبغي ألا يؤدي نقل العامل إلى التقليل من درجته في العمل أو تنزيله إلى درجة أدنى.

ب. العمل في تغيير موقع المنشأة إلى المناطق التي تكون فيها الايجارات أقل، في سبيل تقليل العبء تكاليف التي تنفق لتسيير المنشأة.

ويعترف القضاء المصري لرب العمل بهذا النوع من السلطة في إطار السلطة العامة التي سب على تنظيم العمل وتعديل ظروفه، كل ذلك مع الحرص على تنفيذ التزامات رب العمل التي رها القانون في هذا الشأن، دون انتقاص حقوق العمال أو الاضرار بهم اجتماعيا أو صحيا^(١). من ناحية أخرى فإن التغيير في ظروف أداء العمل يرتبط بحق رب العمل في تقرير ساعات نافية، لا تتجاوز ساعتين يوميا (م ٣٤ عمل أهلي)، اذا كان لذلك ما يبرره، وفي ذلك يتفق التشريع يوتي مع الفرنسي والمصري، دون أن ينص على ذلك في العقد صراحة^(٢)، بل ان المشرع الكويتي حق رب العمل في تشغيل العمال أيام الجمع (العطلة الأسبوعية)، بل والعطل الرسمية والدورية سنوية (م ٣٣ وما بعدها عمل أهلي)، وفي ذلك قدر كبير من المرونة لا تقره بعض التشريعات سارزة. وعلى كل حال، فإن مسألة التغيير وإن كانت مقبولة مبدئيا لمواكبة التغيرات الاقتصادية روف العمل، إلا أنها تظل مرهونة بضرورة الحفاظ على مصالح العامل وحقوقه التي يضمنها القانون، وحقه في التعويض العادل عن كل حالات العمل الاضافي أو التغيرات التي تؤثر على حياته ثون معيشته، فله الحق في التعويض عن كل تغيير يمس شئون حياته أو يكلفه نفقات اضافية بب تغيير ساعات أداء العمل أو مكان أدائه، كل ذلك مع حقه في ترك العمل في الحالات التي ر فيها ذلك التغيير على شؤونه الخاصة أو صحته على نحو يحول دون استمراره في العمل، حقه في الحصول على التعويضات المناسبة، وحقه في مكافأة نهاية الخدمة وغير ذلك من حقوق^(٣).

وتبين المادة (٧٥) من نظام العمل السعودي بأن الفصل يعد غير مشروع في الحالات التي يلزم بها العامل على تنفيذ قرار بنقله من مكان عمله الأصلي، وكان النقل بغير سبب مشروع وكاف نضيه العمل، أو كان من شأنه الحاق ضرر جسيم بالعامل «وفي هذه الحالة يتعين الزام صاحب عمل باعادة العامل إلى عمله الأصلي مع دفع أجوره المتأخرة من تاريخ فصله حتى إعادته إلى عمله متبار خدماته متصلة».

(١) انظر في القضاء المصري، سعيد أحمد شعلة: موسوعة قضاء النقض العالي، ١٩٩٠ الاسكندرية، مجموعة أحكام مار اليها ص ٤٠٥ حتى ٤٠٨.

(٢) انظر: Camerlynck: p.70 كذلك همام محمد محمود ص ٢٧١.

(٣) انظر في نقل العامل: استئناف عليا، دعوى رقم ١٩٨٩/٣٥٢ (عمالي) بتاريخ ١٢ رجب ١٤١٠ الموافق ١٩٩٠/٢/٢١م غير منشور، حيث قضى بأحقية العاملة بمكافأة نهاية الخدمة رغم عدم خضوعها لقرار النقل الصادر رئيسها وانقطاعها عن العمل، كذلك: سعيد أحمد شعلة، المرجع السابق ص ٥٢٩ الطعن رقم ١٤٦٢ سنة ٥١ ق لسة ١٩٨٧/١٢/٢٧ «من سلطة رب العمل - وعلى ما جرى عليه قضاء هذه المحكمة تقدير كفاية العامل ووضعه المكان الذي يصلح له بما يحقق مصلحة الانتاج، ولا وجه للحد من سلطته في هذا الخصوص طالما كانت ممارستها ردة من قضية الاساءة الى العامل».

(٦) - (ج) الحق في تغيير طبيعة عمل العامل :

تحدد طبيعة العمل الذي يمارسه العامل بحسب تخصصه وتأهيله، وبناء على هذا التأهيل والتخصص تقوم علاقة العمل بين رب العمل والعامل، وعلى أساس أداء عمل معين في إطار المنشأة، ولكن تغيير نشاط المنشأة الأصلي إلى نشاط آخر أو التوسع في نطاق الأعمال التي تمارسها، يدفع برب العمل إلى التغيير في طبيعة العمل الذي يؤديه العامل، وتثير مسألة التغيير هذه الكثير من التساؤلات، لاسيما في الآونة الأخير، حيث تشهد الكثير من المنشآت أزمات وتحديات كبيرة تجبرها على تغيير النشاط الذي يمارسه كل عمالها أو بعضهم.

ولم يتعرض المشرع الكويتي لافي إطار القانون الحالي ولا المشروع الجديد لمسألة تعديل العمل المتفق عليه أصلاً، إلا أن هذا الحق لا يمكن انكاره مع ضرورة ربطه بشروط معينة وهي :

١ - ألا يكون التعديل إلا في الحالات التي تفرضها ضرورات العمل والحاجة الماسة للتعديل. كالأزمات التي تمر فيها المؤسسة، أو تغيير نشاطها بشكل كامل أو جزئي، أو للتوسعة أو التضييق من أعمالها^(١).

٢ - ألا يكون من شأن التعديل المساس بالمركز القانوني للعامل، وحقوقه الأساسية بالأجر والاجازات والترقيات وغيرها، وإلا أعطي العامل الحق في ترك العمل، مع تحميل رب العمل الآثار القانونية لهذا الإنهاء.

٣ - أن يوفر رب العمل للعامل فرصة للتكيف مع التغييرات الجديدة، وذلك عن طريق فتح باب إعادة التأهيل له ليتلاءم مع العمل الجديد، وتوفير الحوافز المادية وغيرها للعامل، لكي تسهل عليه عملية التكيف.

ولقد أورد المشرع العماني نصاً واضحاً في هذا الخصوص (م٣١)، حيث منع صاحب العمل من الخروج على القيود التي يحددها عقد العمل، فليس له أن يكلف العامل بعمل غير متفق عليه، ويستثنى من ذلك الحالات التي يكون فيها التغيير ضرورياً متى كان جوهرياً، في حين يجيز له المشرع ذلك الحق، إذا كان العمل الجديد الذي كلف به العامل لا يختلف عن العمل الأصلي اختلافاً جوهرياً.

ولقد اعتمدت القوانين المقارنة هذه الشروط كأساس للحد من تعسف رب العمل باستخدام هذه السلطة لما لها من أثر كبير على حياة العامل، ففي فرنسا، على الرغم من اعتبار العقد كأساس لتنظيم العلاقة بين العامل ورب العمل فلا يستقل رب العمل بتغيير بنوده كلها أو بعضها بإرادته المفردة، لم يجد المشرع الفرنسي بداً من الاعتراف لرب العمل بهذه الحرية، سعياً منه لتحقيق شيء من المرونة في تعامل أرباب العمل مع الأوضاع الاقتصادية السيئة للكثير من المنشآت في تلك البلاد.

(١) Verdier:p.99 انظر كذلك: أنور أحمد الفزيع: سلطة رب العمل في تغيير طبيعة العمل المتفق عليه - مجلة الحقوق - جامعة الكويت - السنة الثانية عشرة - العدد الرابع ديسمبر ١٩٨٨ ص ٨٣.

نظر إلى العدد الهائل من الصناعات والمنشآت التي تعاني من أزمات إقتصادية وبالنظر إلى حاجة شير منها الى التغيير المستمر في طبيعة نشاطها وكيفية أدائه، فإن الاعتراف بهذه السلطة لرب مل، وإن جاء على خلاف المبدأ العام في الأثر الملزم للعقود، أمر لا مفر منه، ودواء مر تجرته اباب العمالية الفرنسية^(١).

ونظرا لخطورة هذا الحق، فإن المشرع الفرنسي يعتمد الشروط الثلاثة السابقة لممارسته، ويخضع لوقت ذاته سلطة رب العمل في التغيير لرقابة إدارية وقضائية مشددة.

وفي مصر، انتهج المشرع المصري منهجا خاصا في تقرير هذه الصلاحية لرب العمل، وذلك أساسا التفرقة بين التعديلات غير الجوهرية والجوهرية بين العمل القديم والعمل الجديد الذي ف العامل بأدائه (م ٥٤ و ٥٧ عمل مصري)، ويقصد بالتعديل غير الجوهرية، ذلك الذي يرتبط ود تشابه العمل القديم والعمل الجديد، فلا يكون التغيير كليا، وإنما تقوم الصلة بين العاملين، هل على العامل أن يعتاد على العمل الجديد وعلى ظروفه مستندا إلى خبراته السابقة، دون أن ل في ذلك جهدا خاصا أو مضاعفا، ولا يحتاج رب العمل لإثبات حاجة ماسة لمثل هذا النوع من ييرات ولرفضها على العمال، ويكتفي بإثبات أن هذه التغييرات لا تمس حقوق العامل الأساسية أجر والراحة والترقية... الخ^(٢). ولكن الأمر يدق وتزداد الصعوبة في التغيير حين يتعلق الأمر ير يجريه رب العمل ويكون من شأنه اجبار العامل على تغيير حرفته أو نشاطه الأصلي تغييرا ربا، مما يؤدي إلى إرهابه والاضرار بحياته العملية والعائلية، فضلا عن امكانية عدم تأقلمه تماره في العمل الجديد، فبالنسبة لهذا النوع من التغييرات لا يحظى رب العمل من إجراءات ية كبيرة، ولكن يخضع لقيود متعددة، أهمها ضرورة اثبات حاجة المنشأة الماسة إلى تغيير نشاطها نوعيه كونها تتعرض لأزمات اقتصادية خطيرة، وكون التغيير مؤقتا لا يستمر الى الأبد، بل ينتهي بهاء سببه^(٣).

وفي الكويت، تخضع سلطة رب العمل في تغيير طبيعة العمل المتفق عليه لأحكام القواعد امة في التعاقد أساسا، فالعقد ملزم لأطرافه لا يستقل أحدهم بنقضه أو بتعديله دون موافقة ف الآخر (م ١٩٦ مدني كويتي)، إلا أن طبيعة العلاقة الخاصة التي تربط العامل برب العمل، بطهما كليهما بالمنشأة، تفرض على العامل الانصياع لإرادة رب العمل في التغيير لما فيه صالح أة، دون أن يؤدي ذلك إلى التضحية بحقوقه الأساسية، ودون أن يمنعه ذلك من فسخ العقد لحالات التي يرفض فيها الاستمرار في العمل الجديد. ويحتفظ العامل في مثل هذه الحالة بحقه لا في مكافأة نهاية الخدمة وغيرها من الحقوق، إلا الحق في التعويض عن الاخلال بالالتزامات دية على عاتق رب العمل، إذ لا يكون إلا في الحالات التي يفرض فيها رب العمل تغييرا جوهريا مبرر قوي.

Verdier: p.99

انظر في التطبيقات القضائية للتعديل: همام محمد محمود ص ٢٥٤.

فتحي عبدالصبور ص ٥٩٦.

وننبه إلى أن رب العمل الكويتي ملزم بتسهيل مهمة العامل في التأقلم على عمله الجديد متى قبل الاستمرار في العلاقة العمالية مع تغيير طبيعة عمله، وألا ينهي عقد العمل في كل الحالات التي يتغير فيها نشاط المنشأة، مستندا في ذلك الى نص المادة (٥٩ عمل أهلي) على أساس أن التغيير في نشاط المنشأة أو تسميتها، مبرر كاف لانتهاء عقود العمل دون تعويض^(١). وهذه الدعوة موجهة إلى رب العمل العماني، حيث يتمتع رب العمل العماني بذات الحق بموجب نص المادة (٤٧) عمل عماني)، في حين تقرر بقية التشريعات الخليجية بقاء العقد قائما في مثل تلك الحالة في مواجهة المالك الجديد للمنشأة، أو نفس المالك القديم. ومن المتصور أن يتم اعتماد حرية أكبر لرب العمل في التغيير في طبيعة عمل عماله، بعد أن أصبحت الحاجة للتكيف والتأقلم الاقتصادي والصناعي ضرورة ملحة لبقاء المنشأة وازدهارها، الأمر الذي يفرض على المشرع الكويتي تنظيم هذا الموضوع بشكل واضح، عن طريق معالجة هذه الصلاحية وتحديد الضمانات التي يتمتع بها العامل في حالة لجوء رب العمل إليها، لاسيما فيما يتعلق بشروط التغيير وحقوق العامل المترتبة عليه.

ان تقرير الحق لرب العمل في تنظيم العمل وتحديد دور كل عامل وامكانية التغيير في هذه الأشياء لا يتنافى ومبدأ القوة الملزمة للعقد، إذ أن العقود تفترض أن يتم تنفيذها على نحو يتلاءم مع ما يقتضيه حسن النية في التعامل، وإن من حسن النية أن يرضى العامل بالتغيرات التي يلجأ رب العمل إلى إحداثها، فإن لم يستطيع تحمل تبعات تلك التغيرات، فعليه أن يتنحى ليرك المجال لغيره من العمال. وفي الوقت ذاته، فإن حسن النية في التعامل يفرض على رب العمل ألا يجري من التغيرات والتعديلات إلا ما يلزم لتحقيق مصلحة المنشأة وازدهارها، أو تلافي الاخطار والخسائر التي تهددها، فإن لم يراع رب العمل هذه المقضيات عند إجرائه لأي تعديل، فإن العامل لا يتمتع بحرية ترك العمل فقط، وإنما يستحق التعويضات المناسبة عن كل ضرر يصيبه جراء هذه التغيرات، وأخيرا فإن مشكلة التغيرات ترتبط بحالة التغيرات الدائمة التي تغير في وضع العامل الى الأبد، فإذا كانت التغيرات مؤقتة، تنتهي بعد مرور فترة زمنية معينة، فلا غضاضة في التصريح لرب العمل بذلك دون تحديد شروط مسبقة، إذ أن التأقبت بحد ذاته، يعكس نية رب العمل في معالجة وضع طارئ غير دائم، يعود العامل بعد زواله إلى ممارسة عمله الأصلي، وفقا للظروف والشروط التي اتفق عليها في عقد العمل، ومثل هذا النوع من التغيرات تبيحه نصوص القوانين المقارنة بشكل صريح^(٢).

وتبرز نصوص القانون العماني التي سبقت الإشارة إليها، كأكثر التشريعات الخليجية ملاءمة من حيث الدقة في التحديد، فهي إذ تعطي لرب العمل هذه الحقوق بشكل صريح، فإنها تسعى

(١) انظر استئناف عليا رقم ١٩٨٧/٣٩٣ (عالي) بتاريخ ١٦ جمادي ثاني ١٤٠٨ الموافق ١٩٨٨/٢٤٤ غير منشور، حيث أقرت المحكمة مسئولية رب العمل عن الفصل التعسفي وأحقية العامل في التعويض بسبب انتهاء عقد العمل لمجرد تغيير اسم المؤسسة وبعض أوجه النشاط فيها.

(٢) انظر للقانون المصري، يس محمد مجي: قانون العمل ١٩٨٥، القاهرة ص ١٩٧، بخصوص التوقيت في القانونين المصري والسوداني.

الوقت ذاته إلى الحفاظ على مصلحة العامل، عن طريق تقرير حقه باتخاذ القرار المناسب
نصوص كل تغيير جوهري يدخله رب العمل على عمله.

المبحث الثاني سلطة رب العمل في تأديب عماله

(١) - تمهيد وتقسيم :

يشير موضوع الحق في تأديب العمال الكثير من التساؤلات حول مفهومه ومصدره وحدوده، إذ
تعرف العلاقات القانونية التي تقوم بين أطراف متساوية مثل هذا الحق إلا نادرا، وللحق، فإن
سلطة التأديبية تجد مجالها الواسع في إطار العلاقات الأسرية، حيث يكون للأب السلطة ذاتها، كما
ترف لكل من الولي أو الوصي بنفس السلطة بحدود معينة وبقيد. بل أن سلطة المعلم في تأديب
تلميذه انحصرت بشكل كبير في السنوات الأخيرة بعد تطور السياسات التعليمية واعتمادها على نوع
ديد من العلاقة بين المعلم والتلميذ، ولا مجال فيها للمعلم لممارسة سلطة التأديب على التلميذ،
كن سلطة رب العمل في تأديب العمال لا تزال حقا معترفا به من قبل التشريعات المقارنة ومنها
كويتي وذلك على أساسين اثنين :

(أولهما : يتصل بحق رب العمل في تنظيم العمل وإدارته وتوجيهه، مما يعطيه الحق في فرض
حوبات على العمال المخالفين لهذه النظم والتوجيهات، فمن الواضح أن إخلال العامل بشكل
صود أو متكرر بأي من التزاماته يضر بالعمل ويؤثر في سيره تأثيرا مباشرا، وينعكس ذلك على
صالح رب العمل وعلى المنشأة ككل.

ومن ناحية أخرى، فإن سلطة رب العمل في معاقبة العمال المخالفين، تؤدي نفس الدور الذي
به القوانين الجزائية في ردع المخالفين، فتحول أساسا دون ارتكاب العمال للمخالفات أو تكرارها،
تؤدي إلى زجر العمال الآخرين عن اتخاذ سلوك مماثل لذلك الذي ارتكبه العامل الذي طبقت عليه
عقوبات.

ومن الواضح أن السلطة التأديبية التي يتمتع بها رب العمل تختلف عن السلطة التي يقرها
انون للأب والأم والوصي وغيرهم، إذ أن الأساس القانوني لسلطة رب العمل يفترض تعامل رب
محل مع عمال بالغين مما يستتبع تحديد أنواع العقوبات وحصرها بالعقوبات المالية والإدارية، دون
يصل الأمر إلى حق رب العمل في ممارسة سلطة تأديبية جدية أو مقيدة لحرية العامل، وخشية من
مرع أن يتعسف أرباب العمل في استعمال هذه السلطة، فلقد حرص على تحديد الأسباب التي
تب التأديب، وحدود ممارسة هذه السلطة التي يلتزم بها رب العمل، فعينت التشريعات بتحديد
خالفة والتقصير اللذين يستحق العامل المعاقبة بسببهما، وحددت العقوبات التي تتناسب ومدى
خالفة، فجعلتها تصاعدية تشدد بازدياد أهمية المخالفة ذاتها أو تكرارها، لتصل في نهاية الأمر إلى

عقوبة الفصل من العمل والحرمان من المكافأة. كما اخضع المشرع سلطة رب العمل في تطبيق العقوبات إلى رقابة قضائية مشددة، بل وللرقابة الادارية، سعياً وراء المشروعية في تقرير العقوبات وتطبيقها، في إطار هذا الفرع سنتناول هذه السلطة من حيث أساسها القانوني (أ)، وأنواعها وحدودها (ب)، ثم نتعرض للرقابة الادارية والقضائية التي تقررها القوانين المقارنة على سلطة رب العمل في تأديب عماله (ج).

(٨) - (أ) الأساس القانوني للسلطة التأديبية:

يرد الفقهاء السلطة التأديبية إلى مصادر وأسس مختلفة، فمنهم من يرى أن الأساس القانوني للسلطة التأديبية يستمد من عقد العمل ذاته، فرب العمل دائن للمدين (العامل) بأداء العمل، وإخلاله في ذلك يعطي الحق لرب العمل كأبي دائن أن يوقع عقوبات من شأنها أن تعوض عن الخسارة أو الضرر الذي لحقه^(١).

وهذا الرأي منتقد إذ أن الغالب من العقوبات التي يطبقها رب العمل لا يؤدي إلى حصوله على تعويض عما يصيبه من ضرر جراء مخالفة العامل، كما أن العقوبات التأديبية لا يمكن أن تعتبر نوعاً من الشرط الجزائي في العقود، إذ لا ترد بنص خاص في عقد العمل ذاته وإنما في اللائحة الداخلية للمنشأة. ويرى غيرهم من الفقهاء أن السلطة التأديبية تستمد من رابطة التبعية ذاتها، فالعامل تابع لرب العمل وعليه إطاعة أوامره وتنفيذ العمل تحت إشرافه، وأي مخالفة أو تقصير من جانبه يخول رب العمل عقابه حرصاً على انضباطه^(٢). وهذا الرأي يمكن أن تنسب إليه نفس العيوب التي كانت للرأي الأول، إذ أن فكرة التبعية ترتبط بعقد العمل وليس من شأنها أن تخول رب العمل توقيع عقوبات تأديبية لا يهدف من ورائها إلى التعويض عما أصابه من ضرر، ويرى فريق ثالث، أن رب العمل كمنظم للمشروع ومدير له، يحظى بسلطات تشريعية وتنظيمية تخوله أن يضع النظام الداخلي للمنشأة وأن يفرض احترامه على كافة العاملين فيها^(٣). فكان رب العمل السلطة العليا التي تفرض احترام قواعد العمل داخل المنشأة، كالدولة تماماً حين تفرض احترام القوانين والنظم الضرورية لحياة الجماعة، فتعاقب من يخالفها بأنواع شتى من العقوبات.

ومن الواضح أن كل هذه الآراء إنما تبحث عن سند منطقي أو فلسفي لفكرة السلطة التأديبية، إذ أن هذه السلطة في وقتنا المعاصر تستمد من نصوص القوانين المنظمة للعمل بشكل مباشر دون حاجة للنص عليها في عقود العمل بشكل أو بآخر.

(١) انظر لهذا الرأي: G.Lyon-Caen, J. Pélissier: Droit Du Travail, qème éd, p. 301.

(٢) لهذا الرأي: يس محمد يحيى، المرجع السابق ص ٢٣٣.

(٣) محمود جمال الدين زكي: قانون العمل، الطبعة الثالثة ١٩٨٣ القاهرة ص ١٤٥ كذلك، سعيد أحمد شعله، ص ٢٤٠ حكم في الطعن رقم ٦٨ سنة ٥٢ جلسة ١٩٨٧/٦/١، «وتستمد قوتها الإلزامية قبل العامل من الحق المقرر لصاحب العمل في تنظيم منشأته».

ففي فرنسا ينظم قانون ٤ أغسطس ١٩٨٢ مفهوم السلطة التأديبية، فيحدد معنى الخطأ
جب للعقاب أو التأديب، ومعنى العقوبة التأديبية ذاتها حتى لا تخرج عن إطار التأديب إلى
قام (م ٤٠/١٢٢ عمل فرنسي). ويبين هذا القانون حدود العقوبات التأديبية واجراءات
قها، وفرض الرقابة الإدارية والقضائية عليها كضمانة أساسية للحفاظ على حقوق العمال ومنع
ب العمل من التعسف في تقرير العقوبات^(١). وعلى ذلك الأساس ظهر العديد من اتفاقيات
ل الجماعة التي تنظم العقوبات التأديبية في كل مهنة أو حرفة أو نشاط، بحيث تتناسب
وبات التأديبية وطبيعة المخالفة وأثرها، فلا يكون الاعتماد على معيار واحد لكل أنواع العمل في
ا، على نحو يضر بمصالح العمال وأرباب العمل.

وفي مصر، يعترف المشرع المصري لرب العمل بالحق في تأديب عماله (م ٥٩ عمل مصري)،
ك عن طريق إلزامه بإصدار لائحة للجزاءات وتعليقها في مكان ظاهر، متى كانت المنشأة تضم
مال فأكثر، دون أن يعني ذلك أن عدم تعليق اللائحة يعني غياب هذا الحق، وإنما يعني ذلك
وع رب العمل نفسه للعقاب، ومن الملاحظ أن المشرع المصري يخضع اللائحة لتصديق الجهات
ارية المختصة بتنظيم العمل، كما ينص على اختصاص وزير الدولة للقوى العاملة وشئون
ريب بأصدار لوائح نموذجية للجزاءات كي يسترشد بها أرباب العمل (نفس المادة).

ولا تختلف أحكام القانون السوري في هذا الخصوص إلا فيما يتعلق بعدد العمال الضروري
إم بتعليق اللائحة (م ٦٧ عمل سوري)، فهو ١٥ عاملاً، وفي المدة اللازمة للتصديق (٣٠ يوماً
لصري ٤٥ يوماً في السوري)، فان مضت دون تصديق الجهات المختصة اعتبرت اللائحة
دة، وأمكن لرب العمل أن يطبقها على عماله.

وفي الكويت ألزم المشرع الكويتي أرباب العمل الذين يستخدمون ١٠ عمال فأكثر بتعليق
ة الجزاءات في مكان ظاهر (م ٥٠ عمل أهلي كويتي)، بل وحدد بعضاً من القواعد التي ينبغي
رب العمل احترامها عند إعداد اللائحة (م ٥١ عمل أهلي)، وقد أعطيت وزارة الشؤون
تماعية والعمل الحق في وضع بعض الضوابط الأخرى في شأن لائحة الجزاءات، يستوى في ذلك
حي الشكالية للائحة (حجمها ومكان تعليقها)، والموضوعية من حيث تحديد العقوبات وأنواعها
قة إيقاعها.

كذلك نص قانون العمل الاماراتي على التزام رب العمل بتعليق لائحة للجزاءات في مكان
ر (م ٤/٥٤)، ويترك القانون الاماراتي الحق لرب العمل في تحديد ظروف توقيع العقوبات
ببية (م ١٠٣ عمل اماراتي)، فيما تنص المادة (٢٠) من نظام العمل السعودي على ضرورة تعليق
ة للجزاءات في مكان ظاهر بالمؤسسة، مع النص على عدم نفاذ اللائحة قبل اعتمادها من قبل
العمل، في حين يعتمد كل من القانون العماني (م ٣٣) والقانون البحريني (م ١٠١) أحكاماً
أحكام القانون الكويتي، وينص القانون القطري على ضرورة موافقة «مدير العمل» في وزارة
ل على اللائحة قبل تعليقها من قبل رب العمل (م ٧٢/أ).

(٩) - (ب) أنواع الجزاءات التأديبية وحدودها:

أنواعها: تتنوع الجزاءات التأديبية من حيث طبيعتها (مالية، أو إدارية، أو مهنية)، ومن حيث تأثيرها على العامل (خصم من الأجر، تأخير ترقية، فصل... الخ). ومن الواضح أن كل نوع من أنواع هذه العقوبات يرتبط بطبيعة المخالفة التي يرتكبها العامل وبأثرها على المنشأة ومصالح رب العمل، علماً بأن موضع تحديد أنواع هذه الجزاءات لم يترك لرب العمل، وإنما نظمت التشريعات المقارنة على وجه التحديد (على خلاف التشريع الكويتي)، وحصرت أنواع الجزاءات التي لا يجوز لرب العمل أن يقرر أنواعاً أخرى غيرها، وتنقسم الجزاءات بحسب شدتها إلى الأنواع التالية:

١ - التنبيه أو الانذار: ويتم ذلك باخطار كتابي يتضمن لفت نظر العامل إلى إرتكابه مخالفة معينة وإلى ضرورة تقيده بالنظام داخل المنشأة أو في تنفيذ عمله، ويعد التنبيه مقدمة لاتخاذ عقوبات أشد في حالة العودة أو التكرار أو عدم كف العامل عن ارتكاب المخالفات، إذ يثبت رب العمل بكتاب التنبيه أو الانذار تقصير العامل وعلمه اليقين بالمخالفة التي يرتكبها.

٢ - الايقاف عن العمل: ويقصد به منع العامل من مزاولته لعمله لأيام عدة (٥ أيام أو ١٠ أيام كحد أقصى في الشهر الواحد)، دون أن يكون للعامل حق في أجر أيام الوقف بطبيعة الحال، أو الحق في الحضور إلى المنشأة أو حتى أداء عمل ما لدى رب عمل آخر، تحت طائلة مخالفة التزامه بعدم منافسة رب العمل والتزامه بالتفرغ لخدمة رب العمل.

٣ - الخصم من الأجر: ويقصد به أداء العامل لعمله مع عدم أحقيته في أجر بضعة أيام (٥ أيام على الأكثر في الشهر الواحد)، وقد قصد من وراء ذلك عدم معاقبة العامل بخصم جزء أكبر من أجره أو كل أجره، الأمر الذي تتجاوز فيه العقوبة القصد التأديبي، فتؤدي إلى حرمان العامل من أجره الذي يعتمد عليه أفراد أسرته في شؤون معيشتهم، بل ويقرر البعض من شراح القانون، عدم جواز الخصم من غير الأجر، فلا يصح أن يشمل الخصم المكافآت والعمولات وغيرها^(١).

٤ - الحرمان من الترقية والعلاوات: يفرق بين هذه العقوبة وعقوبة الخصم السابقة، فلا يجوز الجمع بين الاثنين تحت طائلة الجمع بين عقوبتين لمخالفة واحدة، ويقصد بهذه العقوبة حرمان العامل من حقه في الترقية في المهنة إلى درجة أعلى، فيكون ذلك بتأخير ترقيته لفترة زمنية محددة، أو حرمانه من العلاوات السنوية والدورية والبنوص وغيرها، لفترة زمنية معينة، دون أن يكون هناك مجال للجمع بين النوعين من الحرمان.

٥ - الانذار النهائي بالفصل: يأتي الانذار النهائي بالفصل في الدرجة قبل الأخيرة من حيث الشدة، إذ يعتبر خطوة نهائية تسبق فسخ عقد العمل متى تكررت المخالفات أو كانت المخالفة الأولى جسيمة، ومن الواضح أن هذا الانذار الذي ينبغي أن يكون كتابياً، إنما يعد وسيلة يلجأ إليها رب العمل بعد أن يمر بكل العقوبات السابقة أو كوسيلة لتنبيه العامل إلى جسامته المخالفة التي ارتكبها.

٦ - الفصل أو التسريح: تمثل عقوبة التسريح أو الفصل العقوبة النهائية، فلا يلجأ إليها رب العمل

(١) انظر فتحي عبدالصبور: ص ٦٥٦.

ب حالات محددة، ولأسباب أوردتها المشرع على سبيل الحصر (م ٥٥ عمل أهلي كويتي)، ويرتبط
ن عقوبة الفصل بارتكاب العامل خطأ جسيماً، يمثل إخلالاً بواجب جوهرى يقع على عاتقه،
بجة لتصرف أو موقف اتخذته العامل وكان من شأنه ان حلت برب العمل خسارة فادحة أو ضرر
وعادة ما تقترن عقوبة الفصل بحرمان العامل من بعض حقوقه الأساسية المترتبة على انهاء
ته، وذلك بالنظر إلى كون الفصل عقوبة نهائية، قصد من ورائها معاقبة العامل بشدة على خطأ
م ارتكبه. وبالنظر إلى جسامة هذا الخطأ فان العامل يستحق نوعاً من العقوبة التبعية يتمثل في
نه من مكافآت نهاية الخدمة والتعويضات المختلفة، كبذل الاعلان، الذي يؤديه رب العمل
عند انهاء عقودهم غير محددة المدة، أو من التعويض عن الفسخ بقدر المدة المتبقية من العقد
عقود محددة المدة، وفي ذلك تحدد (المادة ٢٠) من القانون القطري ثمانية أسباب للفصل بدون
ودون منح العامل مكافأة نهاية الخدمة، فيما يحددها نظام العمل السعودي بتسعة أسباب (م
، وهي سبب في القانون العماني (م ٤٢).

ومن الملاحظ أن التشريعات المقارنة تختلف في اعتماد أنواع العقوبات وتحديداتها^(١)، ففي
ا، وقبل ظهور قانون ١٩٨٢، كانت العقوبات التأديبية تنوع وتدرج ما بين العقوبات البسيطة
م والتوبيخ والانذار، والعقوبات المتوسطة كالنقل من مكان العمل أو تأخير الترقية أو تأخير
ب والغرامة المالية (الخصم) والوقف عن العمل دون أجر فالعقوبات الأشد كالتنزيل من المرتبة
درجة التي يتمتع بها العامل أو الفصل.

ولما جاء قانون ١٩٨٢، تم توحيد أنواع هذه العقوبات وردت إلى الأنواع الستة السابق
ا، وأخضعت جميعها إلى إجراءات محددة أهمها ضرورة الاخطار الكتابي^(٢).
ن وفي مصر، يحدد القرار الوزاري رقم ٢٤ لسنة ١٩٨٢ الصادر بموجب نص المادة ٣/٦٠ من
ن العمل، العقوبات التي تطبق على العامل عند مخالفته لأحكام العقد أو المهنة، وحصرها في
وبات التالية:

الانذار، الغرامة (الخصم)، الوقف عن العمل، الحرمان من العلاوة السنوية أو جزء منها،
ذار الكتابي بالفصل، وأخيراً الفصل من الخدمة. ويتجه الرأي الغالب في مصر إلى أن هذا
ديد جاء على سبيل الحصر، ولا يجوز لرب العمل أن يوقع غير ذلك من العقوبات، وهو تفسير
ا يبرره بالنظر إلى نصوص القرار الوزاري نفسه ونصوص قانون العمل المصري^(٣).

وينهج المشرع السوري اتجاهاً مغايراً للذي يأخذ به المشرع المصري، إذ تحدد أحكام القرار
ري (وزارة العمل) رقم ٦١ لسنة ١٩٦١ طائفتين من العقوبات. الطائفة الأولى منها تشمل
وبات الخفيفة (التنبيه، الانذار الكتابي، والخصم من الأجر في حدود يوم واحد)، بينما تضم

انظر محمود جمال الدين زكي: ص ١٤٨، الجزاءات التأديبية، أنواعها في القانون المقارن.

انظر لذلك Verdier: p.116

انظر محمود جمال الدين زكي ص ١٥٤، وفتحي عبدالصبور ص ٦٥٠

الطائفة الثانية العقوبات الشديدة (خضم جزء من الأجر الاجمالي للعامل، والوقف عن العمل دون أجر، وعقوبة الفصل من العمل^(١)).

وفي الكويت تحدد المواد (٥٠، ٥١، ٥٥ عمل أهلي) القواعد الخاصة بلائحة الجزاءات من حيث شكلها ومضمونها، علماً بأن أمر تحديد أنواع الجزاءات قد أوكل إلى وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل، حيث جرى العمل على أن تقوم الوزارة بتوزيع لائحة نموذجية على المنشآت المختلفة في البلاد، ومن الملاحظ أن نص م ٥١ و٥٥ عمل أهلي، ينصب على ثلاثة أنواع من العقوبات الشديدة وهي عقوبة الخضم من الأجر (م ٥١ ف ٥)، وعقوبة الوقف من العمل دون أجر (م ٥١ ف ٦)، بالإضافة الى عقوبة الفصل من العمل دون الإعلان أو المكافأة التي نصت عليها (م ٥٥)، وعليه فإن العقوبات الأخف وهي الانذار والخضم من جزء من الأجر اليومي يمكن تطبيقها على العمال من باب أولى، كذلك الحال بالنسبة للانذار الكتابي بالفصل.

فيما تحدد بعض القوانين الخليجية أنواعاً أخرى من العقوبات بنصوص صريحة، كعقوبة إبطال الترقية أو تأخيرها في القانونين السعودي والاماراتي، وعقوبة الحرمان من العلاوة والغرامة المطبقة في القانون البحريني، والسعودي والاماراتي، والايقاف عن العمل دون أجر في السعودي أو بأجر مخفض في الاماراتي، وهناك أيضاً عقوبات أخرى في هذه القوانين الثلاثة تتمثل في الانذار والتنبيه، ويقصد منها وضع العامل موضع المقصر وتنبيهه الى خطئه، فان تكرّر ذلك الخطأ منه حق عليه العقاب التأديبي.

* حدود الجزاءات التأديبية : تفرض التشريعات المقارنة حدوداً عديدة على سلطة رب العمل فيما يتعلق بتحديد الجزاءات التأديبية وكيفية توقيعها على العمال، وفي هذا الخصوص فان اجبار أرباب العمل على تعليق لائحة الجزاءات في مكان ظاهر في موقع العمل (م ٥٠ عمل كويتي)، (م ٣٣ عماني)، (م ٩، ١٢٥ عمل سعودي)، (م ١٠١ بحريني)، (م ٥/٥٤ اماراتي)، (م ٣/٦٠ عمل مصري وم ٦٨ عمل سوري)، يعد بحد ذاته ضماناً أكيدة للعامل من حيث إمكانية تنبيهه إلى العقاب الذي يطبق على نوع المخالفة التي ارتكبها، واعتراضه على العقوبات التعسفية التي يطبقها رب العمل على خلاف ما جاء في اللائحة ذاتها، أو بتجاوز الحدود التي وردت في هذه اللائحة، أو في أحكام قانون العمل.

وبالإضافة إلى هذه الضمانة، فان قانون العمل يورد حدوداً عديدة على سلطة رب العمل في تحديد العقوبات أولاً، وبتطبيقها ثانياً.

أولاً: تقييد سلطة تحديد العقوبات : سبق وأن نوهنا بما تلجأ إليه بعض التشريعات من تحديد صريح لأنواع العقوبات بحيث لا يجوز لرب العمل أن يستحدث أنواعاً أخرى لتطبيقها على العاملين لديه، وهذا هو موقف المشرع المصري مثلاً حين يحدد الجزاءات على سبيل الحصر، ولا يكتفي بهذا النوع من التحديد الاجباري، ولكن تنص بعض التشريعات على حدود لا يجوز تعديها في داخل كل نوع

(١) محمد فاروق الباشا: قانون العمل ١٩٨٠. دمشق. ص ١٩٣.

نواع الجزاءات، لا سيما الغرامات المالية أو الخصم من الأجر، والايقاف عن العمل، وفي ذلك
المشرع المصري على عدم جواز توقيع عقوبة الخصم على العامل لمدة تجاوز ٥ أيام خلال الشهر
١/٦٠ م عمل مصري)، وكذلك يحددها القانون السوري بحيث لا تجاوز ٥ أيام أيضا في
ر الواحد (٦ م) من القرار الوزاري لسنة ١٩٦١)، وكذلك يفعل المشرع الكويتي (٥/٥١ م عمل
ب) والمشرع البحريني (١٠٢ م) والاماراتي (١٠٩ م) والسعودي (١٢٥ م)، بينما يحظر المشرع
سني نهائيا هذا النوع من العقوبات (قانون ١٧/٧/١٩٧٨)، كذلك يقيد الشارع سلطة رب
ل في وقف العامل دون استحقاق الأجر، فيحددها القانون المصري بخمسة أيام في الشهر،
ك فعل القانون السوري، بينما يرفعها القانون الكويتي إلى عشرة أيام في الشهر (٦/٥١ م عمل
د)، كل ذلك مع تقرير لزومية تدرج العقوبات ومناسبتها لدرجات المخالفات.

تقييد سلطة رب العمل في تطبيق العقوبات: لم تكتف التشريعات المقارنة بتحديد العقوبات
وكما، ولكنها قيدت سلطة رب العمل في توقيعها، فلا بد من التناسب بين المخالفة ذاتها من
أثرها والعقوبة التي تفرض على العامل بناء عليها، كذلك تقييد سلطة رب العمل في تطبيق
اب على العامل، فلا يجوز توقيع أكثر من جزاء واحد للمخالفة الواحدة تحت طائلة أبطال
ية (٣/٥١ م عمل أهلي كويتي)، وعدم جواز توقيع الجزاء على العامل لأمر ارتكبه خارج مكان
ع، الا إذا كان له علاقة بالعمل (٤/٥١ م كويتي وم ١٠٩ إمارات وم ١٠٢ بحريني)، فالمقصود
سلطة التأديبية ضبط سلوك العامل المهني والاجتماعي داخل المنشأة لا خارجها.

وأخيرا فإن المشرع الكويتي يضع ضمانة إضافية تتعلق بعدم رجعية العقوبة نوعا ما، حيث
يب العمل من معاقبة العامل على شيء ارتكبه وممر على تاريخ ثبوته ١٥ يوما أو الموعد المعتاد لدفع
ر^(١) . في حين تنص المادة (٣٤) من القانون العماني على تحديدها بثلاثين يوما للعامل الذي
مى راتبه شهريا، وبخمس عشرة يوما للذين يتقاضون رواتبهم بشكل آخر، وعلى مثل ذلك تنص
(١٢٥) سعودي، في حين تنص المادة (١١١) اماراتي على عدم جواز اتهام العامل بمخالفة
على اكتشافها أكثر من ثلاثين يوما، وعلى عدم جواز توقيع عقوبة على العامل بعد ثبوتها في حقه
من ستين يوما. ويهدف المشرع من وراء ذلك إلى دفع رب العمل إلى اتخاذ الاجراءات العقابية
العامل المخالف في وقت سريع حتى تتحقق الفائدة المرجوة من العقوبة، وحتى لا يظل الحق
اب العامل سيفا مسلطا على رقبته، يستخدمه رب العمل متى شاء وكيفما شاء وذلك بالإضافة
، ربط توقيع العقوبة بموعد دفع الأجور، يحول دون لجوء رب العمل إلى تجميع العقوبات المالية
ها على العامل دفعة واحدة في شهر واحد، مما يؤدي إلى حرمان العامل من كل أجره أو جزء منه،
على شؤون حياته وعائلته تأثيرا مباشرا.

تحظر المادة ٦٦ عمل سوري على رب العمل عقاب العامل عن مخالفة مضى على ثبوتها أكثر من ٣٠ يوما متى كان
، يتلقى أجره مشاهرة، و ١٥ يوما للعمال الذين يتلقون أجورهم بشكل آخر (٦٦ م عمل سوري)، وقد نصت
٢/ عمل مصري) على حكم مماثل.

(١٠) - (ج) - الرقابة الادارية والقضائية على السلطة التأديبية :

لما كانت العقوبات التأديبية تؤثر على حياة العامل بشكل مباشر، فإن الرقابة المسبقة واللاحقة لتطبيقها تعد أمراً ضرورياً لضبط عملية المعاقبة وللوصول إلى الغرض المحدد منها، ومن الملاحظ أن القانون الكويتي لا ينص بشكل مباشر على أية رقابة إدارية أو قضائية، ولكن الادارة تمارس نوعاً من الرقابة من خلال مكاتب العمل المنتشرة في المحافظات العديدة، عند نظرها في النزاعات العمالية. كذلك يمارس القضاء الكويتي رقابة فعالة على سلطة رب العمل في التأديب، لاسيما حين يتعلق الأمر بعقوبة الفصل.

وبالنظر إلى غياب الاجراءات المتعلقة بتطبيق العقوبات التأديبية، فإن أرباب العمال غير ملزمين باجراء تحقيق مع العامل، أو بعرض العقوبة التي تقررت على العامل، على أية جهة إدارية أو نقابية، فيعكس الواقع العملي في الكويت وجود سلطة فعلية مستقلة لرب العمل في تطبيق العقوبات التأديبية، ولا تنصب الرقابة الا على سلطة فصل العامل بموجب أحكام (م) ٥٥ عمل أهلي)، حيث يقر القضاء والفقه الحق للقاضي في الرقابة على الأسباب المؤدية لفصل العامل. فيقرر مشروعية الفصل أو عدم مشروعيته، ولا يحق للقاضي في حالة تقرير عدم مشروعية قرار الفصل أن يعيد العامل لعمله^(١). ولكن يكفي بتعويض العامل عن الفسخ التعسفي لعقد العمل، ويكون ذلك بتأكيد حقه في مكافأة نهاية الخدمة وغيرها من التعويضات كبديل الاعلان في العقود غير محددة المدة، وما يقابل أجره عن المدة المتبقية من العقد في العقود محددة المدة^(٢). فكأنها يعادل القانون

(١) انظر، عبدالفتاح عبدالباقي: أحكام قانون العمل الكويتي، ١٩٨٢ ص ٢١٦، وعبدالرسول عبدالرضا، ص ٢٨١.

(٢) انظر استئناف علبي - دائرة التمييز رقم ١٠/١٩٨٤ عمالي بتاريخ ٢٦/٣/١٩٨٤ حيث جاء فيه: «مما كان ذلك»، وكان تقدير قيام المبرر لفصل العامل بدون إعلان أو مكافأة وفقاً لما يقضي به نص م ٥٥ من القانون رقم ٣٨/١٩٦٤ في شأن العمل في القطاع الأهلي - هو مسألة موضوعية يستقل بتقديرها قاضي الموضوع بلا معقب عليه من محكمة التمييز، وكانت الطاعة (رب العمل) لا تمارى في أن ما ركن إليه الحكم مستمداً من أوراق الدعوى ومنها تقرير الخبير الذي اطمأن وأخذ به له معينه الصحيح من الأوراق، وإذا كان ما استخلصه الحكم في حدود السلطة التقديرية لمحكمة الموضوع من عدم قيام المبرر لفصل المطعون ضده استناداً منه الى عدم توافر أي سبب من الأسباب المنصوص عليها في المادة ٥٥ سالفة الذكر وما رتب عليه سائغاً ويؤدي الى النتيجة التي إنتهى إليها ولما كان ما تثيره الطاعة (رب العمل) في أسباب الطعن ليخرج عن نطاق ما دار عليه دفعها للدعوى من أن فصلها للمطعون ضده كان له ما يبرره فإن نعيها على الحكم المطعون فيه ينحل في حقيقته إلى جدل حول تقدير محكمة الموضوع لعناصر الدعوى وادلتها وما استخلصه من أوراقها وأقامت عليه قضاءها مما يعد من اطلاقها ولا يجوز معاودة الجدل في شأنه لدى محكمة التمييز. منشور في مجلة القضاء والقانون - السنة الثانية عشرة - العدد الأول - مارس ١٩٨٧ ص ٨١.

انظر كذلك: طعن رقم ٨٤/١٢ عمالي - جلسة ٧/٥/١٩٨٤ منشور في مجلة القضاء والقانون السنة الثامنة عشرة: العدد الثاني اكتوبر ١٩٨٧ ص ٢٨١، وطعن رقم ٢٧/٧٥ تجاري جلسة ٢٨/٤/١٩٧٦ م / مجلة القضاء والقانون السنة الثامنة العدد الثاني ص ٢١ عدم مراعاة قواعد التأديب ومنها التحقيق المسبق مع العامل لا يمنع الفصل مادام مستنداً لمسوغ شرعي.

يتي حالة الفصل التعسفي في المعاملة بحالة الفسخ التعسفي ، فلا عقوبة من نوع خاص على
لعمل في مثل تلك الحالات ، ولا يكون للعامل الا ما نصت عليه (م ٥٣ عمل أهلي) في شأن
نأت المترتبة على انتهاء الخدمة من قبل رب العمل .

ويختلف موقف المشرع الكويتي فيما يتعلق بالرقابة الادارية والقضائية على السلطة التأديبية عما
عليه العمل في بعض القوانين الخليجية والمقارنة بهذا الشأن ، لا سيما فيما يتعلق بالضمانات
رائية والقضائية المختلفة ، التي من شأنها الحفاظ على حقوق العامل ، اذ يقرر القانون العماني
خاصا من الرقابة الادارية على تطبيق عقوبة الفصل بالذات ، حيث تنص المادة (٤٣ عماني)
ان : إذا ثبت أن العامل قد سرح تسريحا تعسفيا ، ترفع أوراق الموضوع (من قبل مكتب العمل)
مدير دائرة العمل ، الذي له أن يقرر في خلال أسبوع من تاريخ احالة الأوراق إليه إعادة العامل
ممله مع الاحتفاظ له بكامل حقوقه بموجب القانون أو عقد العمل أيها أكبر .) ، في حين تقرر
(٧٥) سعودي نوعا من الرقابة القضائية على سلطة الفصل وتعطي الحق للمحكمة بالزام رب
ل باعادة العامل إلى عمله مع دفع أجوره من تاريخ فصله حتى إعادته إلى العمل وإعتبار
اته متصلة .

وفي القانون الفرنسي ، تحدد نصوص قانون العمل اجراءات واضحة ومتدرجة ، تبدأ من إعلان
ل كتابة بالعقوبة (م ١٢٢-٤١ عمل فرنسي) ، وحق العامل في مقابلة رئيسه المباشر لتبرير موقفه
شة المخالفة والعقوبة ، وانتهاء بالرقابة التي تمارسها السلطات النقابية والقضائية على العقوبة من
هات ، فهي تنصب على صحة الاجراءات التي اتبعت قبل تطبيق العقوبة (الاعلان - التحقيق
ل عامل) ، وعلى صحة المخالفة وجودها في لائحة المخالفات ، وأخيرا فان الرقابة تنصب على
سب بين المخالفة التي تنسب للعامل ، وبين العقوبة التي تم تطبيقها في حقه (م ١٢٢-٤٣) . بل
قوبة الفصل من العمل قد اخضعت لاجراءات خاصة من حيث التحقيق والاعلان والتطبيق ،
يما فيما يتعلق بوجود المخالفة ووقوعها (م ١٢٢ - ٢٤-٢) ، وفي كل الأحوال فان للقاضي أن يبطل
وبة ويزيل آثارها ، حتى لو تعلق الأمر بعقوبة الفصل ، حيث يقرّ القضاء الفرنسي الحق لنفسه
كم باعادة العامل المفصول إلى عمله ، وإجبار رب العمل على ذلك تحت وطأة الغرامة التهديدية
نالة عدم انصياع رب العمل لقرار المحكمة باعادة العامل المفصول الى عمله^(١) .

وفي مصر يحدد المشرع المصري سلطة توقيع العقوبات برب العمل أو من يمثله ، أو المدير
مي للمنشأة بالنسبة لبعض العقوبات «الانذار والغرامة والوقف لمدة لا تتجاوز ٣ أيام»^(٢) .
كما يفرض اجراءات محددة لتطبيق العقوبات المختلفة تتمثل في ابلاغ العامل وسماع دفعه
حق منها ، كل ذلك شفاهة بالنسبة للعقوبات الخفيفة ، وكتابة بالنسبة للعقوبات الأشد ، على

لاسيما اذا كان الفصل انتقاميا ، كذلك الذي يكون في مواجهة العامل الذي يمارس نشاطا نقابيا انظر Verdier :

أن يثبت ذلك كله في محضر يضم العقوبة، وتقترب الاجراءات التي يقرها المشرع السوري من التي يعتمدها المشرع المصري في هذا الخصوص، مع اجبار رب العمل على تخصيص صفحة في ملف كل عامل تدون فيها العقوبات المطبقة في حقه كي يطلع عليها مفتشو العمل^(١).

ويقرر كل من المشرع المصري والمشرع السوري اجراءات خاصة مشددة لتطبيق عقوبة الفصل، اذ ينص القانون المصري (م ٢/٦٢ عمل مصري) على تشكيل لجنة خاصة لنظر طلبات الفصل تتألف من: مدير مديرية القوى العاملة أو من يمثله، وله الرئاسة، وصاحب العمل أو من يمثله، ويمثل للعمال تحتار النقابة التي ينتمي اليها العامل، وكذلك ينص القانون السوري على تشكيل لجنة مماثلة لبحث طلبات الفصل والتسريح، على أن تتألف من مندوب عن وزارة العمل ومندوب عن المحافظة ومندوب عن نقابات العمال ومندوب عن نقابات أصحاب العمل، وتختص هذه اللجان ببحث موضوع الفصل وفحص كل الاجراءات التي مرت بها عملية العقوبة.

وفي حالة اعلان الفصل غير المبرر من قبل اللجنة، فان رب العمل غير ملزم بإعادة العامل للعمل، إذ أن قرارها غير ملزم لرب العمل، ولكن يختلف الحكم في القانون المصري عنه في السوري، ففي حين لا يلزم قرار اللجنة رب العمل في اطار التشريع المصري، فان العامل لا يستحق الا التعويض عن الفصل ولا يجبر رب العمل على إعادته إلى عمله، إلا في حالة القرار الذي يتخذه رب العمل دون عرضه على اللجنة بشكل مسبق، اذ يعتبر قراره بالفصل في تلك الحالة باطلا لعب في الاجراءات، بينما يقرر القانون السوري في كلتا الحالتين عدم إمكانية إعادة العامل للعمل، ولكن يتقرر التزام على رب العمل بدفع ما يعادل الحد الأدنى من الأجور لدرجة العامل أو ٨٠٪ من أجرته، وذلك حتى يعيده للعمل أو يياشر العامل عملاً آخر، ولا يخفى ما في ذلك من اجبار وضغط على رب العمل في سبيل اعادة العامل المفصول فصلا تعسفيا أو دون إذن اللجنة المختصة بذلك.

من ناحية أخرى، فان المشرع المصري يحول بين رب العمل وتوقيع عقوبات مدنية غير تأديبية على سبيل التعويض عما أصابه من ضرر جراء خطأ العامل أو المخالفة التي ارتكبها، فنصت م ٤ من القرار الوزاري رقم ٢٤ لسنة ١٩٨٢ على عدم جواز عقاب العامل تأديبيا مع الاقتطاع من أجرته في سبيل تعويض رب العمل عن الخسائر التي أصابته أو تلف الآلات والسلع الناجم عن خطأ العامل، كذلك يحظر المشرع السوري على رب العمل الاستفادة من المبالغ المتجمعة من الغرامات التي تفرض على العمال، ويترك أمرها للجنة المختصة لتحديد أوجه صرف مبالغ الغرامات فيما يفيد مجموع العمال «القرار الوزاري رقم ٤٦٩ لسنة ١٩٦١، المعدل بالقرار الوزاري رقم ٧٧٥ لسنة ١٩٦٢».

وننبه أخيرا الى أن القاضي في كل الحالات التي يقرر فيها بطلان عقوبة معينة لا يملك الحق في تقرير عقوبة أخرى على العامل، اذ ان هذا الحق من اختصاص رب العمل دون غيره، فلو فرضنا ان رب العمل قد طبق عقوبة الغرامة على مخالفة لا تنص لائحة العمل على معاقبتها سوى بالانذار، فان القاضي متى قرر بطلان تلك العقوبة، لا يمتلك سوى محو آثار تلك العقوبة، دون أن يأمر

(١) محمد فاروق الباشا، ص ٢٠٠.

بق عقوبة الانذار على العامل ، وفي كل الأحوال فاننا لا نرى ما يحول دون إعتراف كل من القضاء
يقي والمصري لنفسه بالحق في اجبار رب العمل على اعادة العامل المفصول تأديبيا ، ومتى قضى
الفصل انما تم تعسفا ، أو تقرير تعويض أجزل للعامل في الحالات التي يبدي فيها رب العمل
واضحا وتعسفا كبيرا باستخدام حقه في الفصل ، دون اكتراث بمصلحة العامل أو بمصيره ،
بأن المشرع المصري يقر الحق في إعادة العامل المفصول ، على سبيل الاستثناء ، متى كان الفصل
للعامل على ممارسته للعمل النقابي (م ٤/٦٦ عمل مصري) ^(١) .

المبحث الثالث (١١) - الحقوق الأخرى لرب العمل

يعترف لرب العمل بجملة من الحقوق الأخرى غير الحقين الأساسيين في تنظيم العمل وتأديب
ل ، فبصفته مديرا للمنشأة (صاحبها أو ممثلا عنه) فانه يقرر مصيرها من حيث تغيير نشاطها ،
توسعة والتضييق فيه ، أو تغيير كيفية أداء العمل أو مكان أداء العمل ، أو من حيث عدد العمال
حيث نطاق الأعمال (أ) ، كذلك يعترف لرب العمل بجملة من الحقوق الأخرى في مواجهة
، لاسيما بالحق في اخلاصهم وتفانيهم في خدمته وخدمة المنشأة (ب) ، وأخيرا فان رب العمل
حق الدعم المادي والتقني من الادارة «الحكومة» تسهيلا لاداء دوره الاقتصادي ، وتشجيعا لروح
رة وللمشروعات المختلفة في الدولة (ج) .

(- (أ) حق رب العمل في تقرير مصير المنشأة :

نظرا للمنافسة والتسابق اللذين تشهدهما دنيا المال والأعمال والصناعة ، فان من الضروري أن
ع رب العمل بقدر كبير من الحرية في متابعة التطورات في هذه المجالات ، كي يتسنى له أن يتخذ
ات المناسبة للحفاظ على المنشأة من حيث مستوى الأداء ونوعية الانتاج والتسويق بما يرضى
ءها ، ويعطيها القدرة على المنافسة ، ومن المعتاد أن يجد رب العمل نفسه في موقف يجبره على
قرار مصيري للمنشأة ولعمالها ، وقد يكون ذلك على انفراد أو بعد استشارة شركائه أو حتى العمال
هم ، أو بعد الحصول على إذن من الجهات الادارية المختصة بالرقابة على المنشآت الوطنية .
ولامراء في أن قرار رب العمل بزيادة حجم المنشأة أو بتوسعة نشاطها أو عدد عمالها لا يثير الكثير
التساؤلات والاشكالات ، فهو حين يستثمر في هذا الاتجاه انما يسعى الى تحسين وضع المنشأة

فتحى عبد الصبور: ص ٨٠٤ لصور الفصل التعسفي ومنها ما يتعلق بفصل العامل الذي يستدعي للتجنيد ،
رقم ١٢٧ السنة ١٩٨٠ . كذلك م ٧٥ من النظام السعودي لحالات الفصل لسبب غير مشروع وموقف المشرع
يدي منها .

بشكل واضح، والقرار متى كان مدروسا لا يضر بالعمال بشكل مباشر، وعلى العكس من ذلك، فإن المجال لانضمام عمال جدد يصبح أكبر وأوسع، فلا يهدد عمال المنشأة الحاليين، ولكن قرار رب العمل بتخفيض أعمال المنشأة أو نشاطها مما يؤدي الى التخلي عن بعض العمال أو الانقاص في حقوقهم إنما يستحق معاملة خاصة.

وفي هذا الخصوص، يخضع المشرع الفرنسي سلطة رب العمل في اتخاذ هذا القرار للعديد من الاجراءات بدءا بالتشاور مع العمال أنفسهم عن طريق ممثليهم وفروع النقابات العمالية التي تختص بنوع نشاط المنشأة، وانتهاء باخضاع قراره بالتسريح الى الفحص من قبل لجان حكومية مشكلة في كل مقاطعة أو في كل نوع من أنواع النشاط لبحث قرارات التسريح والبت فيها، وتحظي هذه اللجان بمجموعة من الاختصاصات الواسعة، لا سيما برفض حق رب العمل في التسريح أو بتحديدته من حيث عدد العمال المرشحين، وبالضمانات والتعويضات التي ينبغي على رب العمل تقديمها لهم^(١). كذلك يعترف المشرع المصري لرب العمل بالحق في تقرير مصير المنشأة من حيث التوسعة والتضييق في نشاطها، إلا أن حق رب العمل في الحالات التي يؤدي فيها ذلك إلى وقف المنشأة عن العمل كلية أو جزئيا على نحو يؤثر في عدد العمال، مقيد ويخضع قراره لموافقة لجنة مشكلة من قبل رئيس مجلس الوزراء شخصيا (م ١٠٧ عمل مصري)^(٢).

وبدوره، فإن المشرع السوري يعترف لرب العمل بهذه السلطة، وإن أخضع حقه في التسريح الجماعي لرقابة وزير العمل بشكل مباشر (م ٢٠٩ عمل سوري)، وهو مبدأ متتقد على أساس تركيز سلطة القرار في يد شخص واحد^(٣).

وفي الكويت، ليس الاعتراف بسلطة رب العمل بهذا الخصوص محل بحث، ولا يخضع رب العمل في هذا الخصوص لرقابة أية جهة كانت، ولا يلزم باستشارة العمال أو غيرهم، اذ يترك القانون الكويتي لرب العمل كامل الحرية في حل المنشأة أو اغلاقها وتصفية أعمالها (م ٥٩ عمل أهلي)، أو غير ذلك من التصرفات (كبيعها أو هبتها)، مع تقرير انتهاء عقود العمل بشكل تلقائي في كل تلك الحالات، ولا يلزم رب العمل حتى بدفع مكافآت العمال المنصوص عليها في (م ٥٤ عمل أهلي)، ولا يلزم الأخير حتى بإبرام عقود عمل جديدة مع هؤلاء العمال، أو بالاستمرار في تشغيلهم بموجب عقود العمل السابقة. ولعل الضمانة الوحيدة التي قررها المشرع الكويتي في هذا الخصوص، ترتبط بالزام رب العمل الجديد الذي آلت اليه المنشأة بالوفاء بديون العمال التي كانت على عاتق رب العمل السابق (م ٥٩ عمل)، وفي ذلك تقرر بعض القوانين الخليجية ضمانات أكبر وأكثر أثرا، فيقرر القانون السعودي (م ٩٠)، التزام صاحب العمل الأصلي القديم والجديد بالتضامن، بتنفيذ جميع الالتزامات

(١) انظر قانون ٢ مارس ١٩٨٤، Verdier:p.110 كذلك للقانون المقارن: M. PANAYATOPOLOUS

Le contrôle judiciaire Du Licenciement dans le droit des pays de la Communauté économique européenne et Celui De La Grèce Paris 1969.

(٢) انظر لتشكيل هذه اللجنة ونشاطها، همام محمد محمود ص ٥٤٤.

(٣) محمد فاروق الباشا، ص ٣٢٦.

شئة عن عقد العمل والتي استحققت قبل ابرام التصرف الناقل للملكية، كل ذلك مع اعتبار عقد مل ساري المفعول بين العمال وصاحب العمل الجديد (م٨٩). ومن الواضح أن الاتجاه الذي يسلكه المشرع الكويتي خطير جدا، ويمثل تضحية كبيرة بحقوق مال، ويفتح باب التحايل للتخلص من العمال ولعدم الوفاء بحقوقهم المترتبة على انتهاء عقودهم^(١) برضامتها يقدمها القانون الكويتي للعمال في مثل هذه يتمثل في اخضاع قرارات رب العمل ، تؤدي الى تسريح العمال لرقابة مكاتب العمل، وعن طريق اعطاء هذه المكاتب صلاحية أوسع تحصيل حقوق العمال والحفاظ عليها في تلك الحالات، كل ذلك مع الزام رب العمل السابق بوية أوضاع كافة العاملين في المنشأة وأداء حقوقهم. وليس في ذلك تقييد كبير لحرية رب العمل انتهاء عمل المنشأة كلية أو جزئيا، اذ تهدف الاجراءات التي نقتريها إلى وضع ضمانة معينة لحقوق مال، وهو الحد الأدنى الذي تقرره التشريعات المقارنة، وبعض التشريعات الخليجية كالسعودي، من المادة (٨٩) منه، على ضرورة الوفاء بكامل الالتزامات «على عاتق صاحب العمل» بالرغم من المؤسسة أو تصفيتها أو اغلاقها أو افلاسها أو ادماجها في غيرها أو تجزئتها أو انتقالها بالارث أو عمية، على اعتبار عقد العمل ساري المفعول في جميع الحالات التي سبق ذكرها، باستثناء حالات سفية والافلاس والاعلاق النهائي المرخص به من قبل الادارات المختصة بالرقابة على العمل. ولا ي ما في هذه الأحكام من ضمانات أكيدة تحول دون تعسف البعض من أرباب العمل في استعمال وقهم بهذا الخصوص، كذلك تنص المادة (٤٦ عمل عماني) على بقاء عقد العمل قائما عند نقل لية المنشأة، ما لم يبد أي من العامل أو صاحب العمل رغبة في فسخ العقد، مع استحقاق العامل افأة نهاية الخدمة في هذه الحالة.

(١) - (ب) حق رب العمل في اخلاص عماله:

نظرا لتطور الصناعات ونظام العمل وازدياد الدقة في تنفيذ الأعمال والآلات المستخدمة في ك، فان من حق رب العمل أن يتوقع من عماله أكثر مما يمكن اعتباره مجرد تنفيذ العمل الموكل بهم، ولما كان لرب العمل الحق في اقتضاء العمل من عماله بموجب عقد العمل الذي يربطه بهم، أداء العمل ينبغي أن يكون باخلاص، وبالمحافظة على أدوات العمل وأسراره، فيما يشكل بيات العامل.

(١) يشكل حل المؤسسة خطرا كبيرا على حقوق العمال، على أساس أن انتقالها يجبر رب العمل الجديد على الوفاء للعمال قوقهم، اذ يعكس الواقع العملي حالات عديدة يتعرض فيها العمال للحرمان من حقوقهم في مكافأة نهاية الخدمة بها بسبب حل المنشأة، الأمر الذي يستدعي تدخل القضاء لضمان هذه الحقوق انظر: استئناف عليا الدائرة العمالية ثم رقم ١٩٨٧/٢٩٣ عمالي، بتاريخ ١٦ جمادي الثاني ١٤٠٨ الموافق ٢٤/٢/١٩٨٨ (سبقت الإشارة إليه)، حيث حل المؤسسة الى فصل العامل دون تأدية حقوقه، كذلك، استئناف عليا، الدائرة العمالية حكم رقم ١٩٨٤/١٠٣٤/١٩٨٤ لي بتاريخ ٦ ربيع أول ١٤٠٥ الموافق ٢٩/١١/١٩٨٤م، حيث أدى الحكم بإشهار إفلاس الشركة إلى فصل العامل نوله في متاهات إجراءات الافلاس، الحكمان غير منشورين.

ومن غير الممكن أن نحصر الحالات التي يمكن لرب العمل أن يتمسك فيها بهذا الحق في مواجهة العامل، ولا صور تعدي العامل على هذا الحق، غير أن نص م (٥٥ عمل كويتي) في الفقرة ز، يتضمن حكماً واسعاً في هذا الخصوص، فيكون لرب العمل الحق في إنهاء عقد العمل في كل الحالات التي يخل فيها العامل أو يقصر في أي من الالتزامات المفروضة عليه بنصوص العقد أو أحكام هذا القانون (قانون العمل). ولقد توسع القضاء الكويتي في تقرير حق رب العمل باخلاص عماله، وبحقه في فصل العامل دون انذار أو مكافأة نهاية الخدمة، فاعترف له بالحق في ذلك في حالات عديدة تتضمن اختلالاً من العامل بالتزام لم يرد به نص مباشر في عقد العمل أو في نصوص قانون العمل، فقد قضت محكمة التمييز بأحقية صاحب المؤسسة (رب العمل) المطعون ضدها بفصل العامل (الطاعن) لاختلاله بالالتزامات المفروضة عليه، معولاً في ذلك على ما وجهه إليه الأخير من محاولة الاعتداء خلقياً على خادمته أثناء اصطحابه لها إلى إدارة تحقيق الشخصية، أخذاً في ذلك بشهادة سماعية لعاملين آخرين لديه، في حين أنه لم يبلغ عن تلك الواقعة أو يصدر ضده حكم بادانته^(١)، ومثلها قضت محكمة الاستئناف العليا بأحقية رب العمل بفصل العامل بالاستناد إلى نص م ٥٥ من قانون العمل «بسبب تخلفه عن الحضور إلى العمل لأكثر من مرة، مما يعتبر اختلالاً منه وتقصيراً بالالتزامات الملقاة على عاتقه بموجب عقد العمل»^(٢).

كذلك قضت محكمة الاستئناف العليا «بصحّة الفصل الذي يستند إلى كون العامل لم يبذل الجهد اللازم لتحقيق مصلحة الشركة (رب العمل)، ولم يخصص وقته للقيام بواجبات وظيفته وهي الالتزامات المنصوص عليها في عقد عمله والتي خالفها»^(٣)، علماً بأن مجمل هذه الأسباب التي يبرر بها أرباب العمل الفصل لم يرد بها نص خاص، ولكن التفسير الواسع لنص (م ٥٥/ز) يتضمن تقرير حق رب العمل في اخلاص عماله بشكل عام، وما الفقرات الأخرى من هذه المادة (من أ حتى ط) إلا تعداد لبعض الأسباب الأخرى كالحظ الجسيم، مخالفة التعليقات، التغيب، الحكم على العامل بجريمة، ارتكاب عمل مغل بالآداب في مكان العمل، الاعتداء على رب العمل أو غيره من العمال، استخدام الغش للحصول على العمل، افشاء أسرار العمل، وقد كان من الأجدر بالمشرع الكويتي حصر نص الفقرة (ز من المادة ٥٥ عمل) بالاختلال بالالتزامات العقدية، دون تعميم، وهذا ما لجأ إليه المشرع السوري في سبيل تحديد قدرة رب العمل على فصل العمال متى وقع منهم اختلال بالتزام جوهرى (م ٧٦ عمل سوري ف/٦)^(٤).

(١) محكمة الاستئناف العليا - دائرة التمييز طعن رقم ١٢ لسنة ١٩٨٤ عمالي - جلسة ١٩٨٤/٥/٧، مجلة القضاء والقانون السنة الثانية عشر - العدد الثاني - أكتوبر ١٩٨٧ ص ٢٨١ سبقت الإشارة إليه.

(٢) محكمة الاستئناف العليا - الدائرة العمالية حكم رقم ١٢١٩ لسنة ١٩٨٤ عمالي بتاريخ ٢٠ ربيع الأول ١٤٠٥ الموافق ١٣/١٢/١٩٨٤ م سبقت الإشارة إليه، غير منشور.

(٣) استئناف عليا - الدائرة العمالية حكم رقم ٤٢ لسنة ١٩٨٩ (عمالي) بتاريخ ٨ شوال ١٤١٠ الموافق ٣/٥/١٩٩٠ م سبقت الإشارة إليه غير منشور.

(٤) تحدد المادة ٧٦ عمل سوري عشرة أسباب واضحة ومحددة للفصل بدون انذار أو مكافأة خدمة، ولم يرد نص يهاتل م ٥٥/ف ز عمل كويتي.

(ج) - حق رب العمل في الدعم المادي والتقني من الإدارة:

سبق وأن نوهنا بأهمية الدور الذي يلعبه أصحاب المبادرات من أرباب العمل في دعم نضاد الوطني وخلق فرص العمل، ومن هذا المنطلق وللحفاظ على هذا الدور فإن لرب العمل ما أكيدا في مواجهة الدولة في تلقي الدعم المادي والتقني، وبيعض التسهيلات والاعفاءات مركية والضريبة.

وعلى هذا الأساس لم تتردد الدول الخليجية في منح أصحاب العمل وبشروط معينة تخفيضات يبية واعفاءات مالية مختلفة، لا سيما عند بناء المنشأة وبدء ممارسة نشاطها، وفي الحالات التي ي فيها من الصعوبات الاقتصادية أو المادية أو المنافسة الأجنبية الحادة، بل وقدمت الدعم المادي ثر لبعض الصناعات، ووفرت لها أماكن لاقامة منشأتها، ودعمتها تكنولوجيا عن طريق تمويل حاث وانشاء معاهد متخصصة لتطوير الصناعات وطرق تسويقها، وسهلت اجراءات الاستيراد سدير واستقدام العمالة الأجنبية، واغراء العمال المؤهلين (الأجانب والوطنيين) بمنحهم تسهيلات دة، في السكن والانتقال وغير ذلك فنصت جميع قوانين العمل الخليجية على حق هؤلاء في كن والعلاج الصحي والخدمات الاجتماعية المختلفة، كما أقيمت الندوات والمؤتمرات في سبيل يل مهمة أصحاب العمل الخليجين ودعم سبل الاستثمار والاتجار وغيرها، وللتنسيق بين دول يج في اطار مجلس التعاون الخليجي والتنظيمات المنبثقة عنه.

وفي الكويت، منح أرباب العمل الكثير من التسهيلات اللازمة لسير المنشآت الاقتصادية، ها ما تم من توزيع للقوائم الصناعية بأسعار رمزية أو تأجيرها بسعر منخفض^(١). واعفاء ب العمل من بعض أنواع الضرائب والرسوم، وسخر معهد الأبحاث العلمية للقيام بالأبحاث زمة لتطوير الصناعات والخدمات الموجودة في البلاد، كل ذلك يدفعنا إلى المطالبة بدعم حكومي ، وعلى وجه الخصوص للشباب من أصحاب العمل في سبيل تسهيل مهمتهم لما فيه خير البلاد قتصاد الوطني.

(١) - خاتمة الدراسة :

على الرغم من كون رب العمل الطرف القوي في علاقة العمل، فهو محتاج - مثله مثل العامل ل التأكيد على بعض الحقوق الضرورية والأساسية للحفاظ على مصالحه وتحصيلها، فنجد لريعات المقارنة قد عنتت بحقوق رب العمل ونصت عليها بشكل واضح وصریح، واحاطتها بانات عديدة تسهل مهمة رب العمل في ممارستها، وفي الوقت ذاته، فان هذه الضمانات قد سعت حماية العامل والحد من تعسف رب العمل عند استخدامه لهذه الحقوق، من جانب آخر، فان

(انظر في شأن القوائم الصناعية، عادل الطبطاوي : النظام القانوني لاستغلال القوائم الصناعية - مجلة الحقوق سنة الثانية عشر، العدد الأول - مارس ١٩٨٨ ص ١١.

المشرع قد رخص لأرباب العمل بإنشاء نقابات خاصة بهم (م ٨٥ عمل أهلي كويتي)، كي تنظم مصالحهم وتدافع عنهم، شأنهم في ذلك شأن العمال، فلهم حرية تكوين هذه النقابات (الاتحادات) والانضمام إليها والانسحاب منها، وما الغرض من هذا الترخيص إلا تسهيل مهمة أرباب العمل في تأكيد حقوقهم وتحصيلها، فيتحقق بذلك شيء من التوازن في الحياة العملية بين الدور المتزايد لنقابات العمال وأهميتها المتعاظمة، وتدخل المشرع والادارة المتزايد في علاقات العمل، وبين حاجة أرباب العمل لقدر من الحرية في ادارة وتنظيم المشروع، وادارة المشاةة.

مع في موضوعات الدراسة :

العربية :

لوسوعة المقارنة للقوانين والتشريعات والأنظمة لدول : الكويت، البحرين، الامارات العربية المتحدة، المملكة
السعودية، اعداد أحمد سعيد عبدالحالقي ومحمود حامد النقيب. مجلد رقم (١) ومجلد رقم ٥ ومجلد رقم ٦ ومجلد

لوسوعة التشريعية للاستثمار في الدول العربية، مجلد التشريعات سلطنة عمان رقم ١٩٩٠ وما بعد. . ومجلد رقم
١٥١ الامارات العربية المتحدة.

قوة العمل وأصحاب الأعمال الأولى، الثانية وزارة العمل البحرينية، ١٩٧٦/٩/٧.

سيف الياس : تشريعات العمل في الدول العربية الخليجية. دراسة مقارنة، سلسلة الدراسات الاجتماعية والعلمية،
بن، المنامة. العدد الثاني يناير ١٩٨٤، الطبعة الأولى.

اطف فخري : الدليل الأبجدي في شرح نظام العمل السعودي. الطبعة الأولى ١٩٨٢ جدة.

إر الكيالي : الوسيط في شرح نظام العمل السعودي ١٩٧٣.

نام محمد محمود : قانون العمل، عقد العمل الفردي، ١٩٨٧ الاسكندرية.

مودة جمال الدين زكي : قانون العمل. الطبعة الثالثة، ١٩٨٣ القاهرة.

بدالفتح عبد الباقي : أحكام قانون العمل الكويتي، ١٩٨٢ الفجالة.

سعيد أحمد شعلة : موسوعة قضاء النقض العمالي. من جزئين ١٩٨٧ و ١٩٩٠ الاسكندرية.

يس محمد يحيى : قانون العمل القاهرة ١٩٨٥.

فتححي عبدالصبور : الوسيط في قانون العمل. الجزء الأول ١٩٨٥ القاهرة.

عبدالرسول عبدالرضا : الوحي في قانون العمل الكويتي، الطبعة الثانية ١٩٨٤ الكويت.

محمد لبيب شنب : دروس في قانون العمل مذكرات على الآلة الكاتبة ١٩٨٠ الكويت.

أنور أحمد الفزيح : سلطة رب العمل في تغيير طبيعة العمل المتفق عليه، مجلة الحقوق جامعة الكويت. السنة

العدد ٤ ديسمبر ١٩٨٨ ص ٨٣.

بدر جاسم اليعقوب : انتهاء عقد العمل غير محدد المدة في القانون الكويتي - دراسة مقارنة، الطبعة الاولى ١٩٨٤.

ت.

الفرنسية :

1- SAINSAULIEU R. ET AUTRES: L'ENTREPRISE, UNE AFFAIRE DE SOCIÉTÉ. T.N.S.F 11

2- G.H. CAMERLYNCK: LE CONTRAT DE TRAVAIL. DALLOZ 1982.

3- G.H. CAMERLYNCK ET G. LYON-CAEN: DROIT DU TRAVAIL. Précis, DALLOZ 1983.

4- J. PÉLISSIER: LE NOUVEAU DROIT DU LICENCIEMENT. SIREY, 1980.

5- H. BLAISE: LES INCIDENCES D'UNE MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL
ANALYSE DE JURISPRUDENCE RÉCENTE. BS, 5188, P. 255.

6- P. RODIÈRE: OBSERVATIONS SUR LE MAINTIEN DES AVANTAGES ACQUIS FACE
MODIFICATION DES RÉGLES RÉGISSANT LE CONTRAT DE TRAVAIL. DR.SOC. N° 12, I
1986, P.881.

- 7- J. SAVATIER: LA MODIFICATION UNILATÉRALE DU CONTRAT DE TRAVAIL ET RESPECT DES ENGAGEMENTS CONTRACTUELS. DR. SOC. N° 2, FEV, 1988, p. 136.
- 8- J. SAVATIER: LA MODIFICATION UNILATÉRALE DU CONTRAT DE TRAVAIL. DR. SOC. N° 3. Mars 1981, p. 219.
- 9- J. SAVATIER: LA RÉVOLUTION DES AVANTAGES RÉSULTANT DES USAGES DE L'ENTREPRISE. DR. Soc. N° 12. 1986, p. 890.
- 10- M. VERDIER: DROIT DU TRAVAIL 9ÈME ÉDITION 1990.
- 11- A. SAURET: LES CONTRATS À DURÉE DÉTERMINÉE OU TEMPORAIRE. 1990. COMMENTAIRE DE LA LOI DU 12.07.1990
- 12- Y. PICOD: LE DEVOIR DE LOYAUTÉ DANS L'EXÉCUTION DU CONTRAT. 1989.
- 13- N. ALIPRANTIS: LES ORGANISATIONS PATRONALES ET LA JUSTICE EN MATIÈRE SOCIALE. 1981.
- 14- J.C LAURENT / LAURENT P.: LA RESPONSABILITÉ PATRONALE (ACCIDENTS DE TRAVAIL, MALADIES PROFESSIONNELLES). 1976.
- 15- P. LEVY: LE DROIT DES PARTENAIRES SOCIAUX DANS L'ENTREPRISE. 1985.
- 16- M. PANAYATOPOULOS: LE CONTRÔLE JUDICIAIRE DU LICENCIEMENT DANS LE DROIT DES PAYS MEMBRES DE LA COMMUNAUTÉ ÉCONOMIQUE EUROPÉENNE ET CELUI DE LA GRÈCE. L.G.D.J. PARIS 1969.
- 17- R. BLANPAIN: COMPARATIVE LABOUR LAW AND INDUSTRIAL RELATIONS THIRD EDITION. GENERAL EDITION. DEVENTER. THE NETHERLANDS. 1987.
- 18- A. BRUN ET H. GALLAUP: DROIT DU TRAVAIL. DALLOZ. 1982.
- 19- N. CATALA: L'ENTREPRISE. DALLOZ. 1980.
- 20- G. COURTIER: RUPTURE DU CONTRAT. REP. TRAV. ° No. 30. 2.b.
- 21- J.E. RAY/ P.H. MOUSSERON: DROIT DU TRAVAIL, DROIT VIVANT. PARIS. 1991.
- 22- B. TEYSSIÉ: LA MODIFICATION DU CONTRAT DU TRAVAIL, INSTRUMENT DE GESTION DE L'ENTREPRISE. DR. Soc. N° 12. DÉC. 1986, p. 852.