

الظرف الاستثنائي كأجراء مواز لمبدأ المشروعية لصاحب العمل في إنهاء العلاقة العمالية
" دراسة مقارنة "

*The exceptional circumstance is a measure parallel to the principle of legality
of the employer in terminating the labor relationship.*

بحث مقدم من قبل

م.د. احمد زكي يحيى

جامعة كربلاء / كلية القانون

الخلاصة.

تعد عقود العمل من العقود المهمة خاصة بعد التطورات التكنولوجية والاقتصادية الحاصلة وكما هو متعارف انه من العقود الملزمة للجانبين إذ يفرض على طرفيه كل من العامل وصاحب العمل جملة من الحقوق والالتزامات المتبادلة وأي اخلال من أحد الطرفين قد ينهي العقد، وكما قد اعطى القانون لكلا الطرفين حق إنهاء العلاقة العمالية، الا اننا في هذه الدراسة نجد ان القانون قد اعطى لصاحب العمل حق إنهاء العقد دون العامل من خلال ظرف استثنائي قد يصيب تنفيذ العقد سواء كان لأسباب اقتصادية او تقنية او استحالة التنفيذ وغيرها من التغييرات والتطورات الحاصلة، لذا فقد اعطى القانون لصاحب العمل سلطة إنهاء العلاقة العمالية إذ تعد هذه السلطة من الامور الثابتة والمتفق عليها وذلك بسبب كونه صاحب المشروع وفي طبيعة الحال يتحمل وحده نتائج نجاح او فشل المشروع نظرا لكونه مالك المشروع ولكن في حدود القانون لكي لا يتعسف في استعمال حقه من خلال الموازنة بين مصلحة طرفي العلاقة العمالية. الكلمات المفتاحية: الظرف الاستثنائي، مبدأ المشروعية، العلاقة العمالية، إنهاء العلاقة العمالية.

Abstract.

Employment contracts are considered one of the important contracts, especially after the technological and economic developments taking place. As is known, it is one of the contracts binding on both sides, as it imposes on its two parties, both the worker and the employer, a set of mutual rights and obligations. Any breach by one of the parties may terminate the contract, and the law has also given both parties the right to Terminating the labor relationship. However, in this study we find that the law has given the employer the right to terminate the contract without the worker through an exceptional circumstance that may affect the implementation of the contract, whether for economic or technical reasons or the impossibility of implementation and other changes and developments taking place, Therefore, the law has given the employer the authority to terminate the labor relationship, as this authority is considered one of the established and agreed upon matters due to his being the owner of the project. In the nature of the case, he alone bears the consequences of the success or failure of the project due to his being.

Key words: *The exceptional ,a measure parallel ,the principle ,legality , the employer in terminating ,the labor relationship.*

المقدمة.

أولاً/ موضوع البحث.

حرصت التشريعات العمالية على توفير الحماية القانونية للطرف الذي قد يوصف في كثير الأحيان بالطرف الضعيف الغرض حماية حقوقه قبل صاحب العمل الذي يتمتع بالسلطة الإدارية والتأديبية في إدارة مشروع، وكان من أهم ابواب الحماية هو أن لا يتعرض العامل إلى مفاجئة إنهاء عقده وأن يكون في ضمانه حقوق من البطالة ، ولكن في الوقت ذاته قد وازن المشرع العمالي بين حقوق العامل من جانب وصاحب العمل من جانب آخر وعدم اثناء العامل على الأخير ولأسباب تخرج عن الاصل والتي أجاز فيها المشرع العمالي له إنهاء عقد العمل بصورة مشروعية دون الاضرار بالعامل أو تحمله لمسؤولية كما هو الحال في انهاءه بصورة تعسفية ، ولذلك يرجع لحالات عدة وأهمها الظرف الاستثنائي محل البحث الذي يطرأ على تنفيذ العقد يمكن فيه لصاحب العمل إنهاء العقد على اساسه ، ولكن ضمن ضوابط وشروط حددتها التشريعات وضمن حدود ضيقة وحالات محددة و الا سوف يكون إنهاء غير مشروع يوجب المسؤولية على صاحب العمل . ولاسيما أن الظرف الاستثنائي يضيء المشروعية على اعمال صاحب العمل في ممارسته هذه الصلاحيات ويوازي مبدأ المشروعية فيما لو مارس الأمر في الظروف العادية باعتبارها إجراءات ضرورية لحماية الطرفين ولاسيما صاحب العمل بصورة أكثر من العامل والمحافظة على الوضع العام، أي بمعنى أنها توسع من سلطاته وتوازي مبدأ المشروعية في إنهاء العلاقة العمالية، ولا شك أن بحث مشروعية الظرف الاستثنائي كأجراء مواز لمبدأ المشروعية هو البحث عن ملائمة قرارات صاحب العمل مع قواعد وأحكام القوانين العمالية وعدم التعسف في استعمال سلطته قبل العامل .

ثانياً / اهداف البحث.

تهدف هذه الدراسة إلى وضع المعالم القانونية لمدى إمكانية استفادة صاحب العمل من إنهاء العلاقة العمالية من خلال طريق الظرف الاستثنائي الذي يطرأ أثناء عقد العمل لمبدأ المشروعية، وذلك لضبط التوسع في الصلاحيات التي سيتمتع بها عند حصول ذلك ، ويتم ذلك من خلال مناقشة مفهوم الظرف الاستثنائي كإجراء مواز لمبدأ المشروعية في إنهاء العلاقة العمالية ، وبيان مدى التوازن ما بين حقوق صاحب العمل في ذات الوقت وآلية المحافظة على النظام العام ، وبيان مدى كفاية التشريعات العمالية سواء العراقية أو المقارنة من حماية حقوق العمال في حال تحقق هذا الظرف والوقوف على مكنوناتها وتطبيقاتها ، فضلاً عن استخلاص القواعد والمبادئ والنظريات التي أخذ بعض الفقه والقضاء في هذا المجال .

ثالثاً / مشكلة البحث.

تكمن إشكالية البحث هو في معالم الموضوع بكامله إذ لا توجد صورة واضحة لمفهوم الظرف الاستثنائي باعتباره مبدأ مواز لمبدأ المشروعية في إنهاء العلاقة العمالية وللحد من سلطة صاحب العمل من التعسف والتجاوز وفسح المجال له بشكل لا ينسجم مع الغاية الحقيقية من اعطاء هذه الصلاحية ، مما يؤدي بنا إلى عدم التمييز ما بين مشروعية الانهاء من عدم مشروعيته ، كما أن الخلل التشريعي الوارد في النصوص العمالية والذي يؤدي على إنهاء العديد من عقود العمل بصورة تعسفية دون الرجوع للقضاء للبت بها مما يشمل نقصاً تشريعي نحاول معالجة بعض حثياته في هذه البحث ، وذلك من خلال التوازن بين سلطة صاحب العمل التنظيمية لمشروع العمل ووفق ضوابط وآليات وبين حقوق العمال وعدم المساس بها ومنها إذ ما حصل الظرف الاستثنائي أي الموازية بين مبدأ قاعدة العقد شريعة المتعاقدين وبين مبدأ السلطة التنظيمية لصاحب العمل ، فضلاً عن قلة المصادر في هذا الخصوص ولاسيما القرارات القضائية.

رابعاً / منهجية البحث.

سنعتمد في دراسة موضوع بحثنا هذا على المنهج التحليلي المقارن وذلك من خلال تكييف النصوص القانونية المستقبلية بقانون العمل العراقي رقم (37) لسنة 2015 المعدل وقانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 المعدل، وقانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1998 المعدل وقانون العمل الاماراتي رقم 33

لسنة 2021 المعدل وقانون العمل الفرنسي، وذلك بتحليل ووصف النظم القانونية أعلاه والاحكام التي جاءت بها من أجل الموازنة والتكامل والربط بين الموضوعات المختلفة تم التعبير عنها بطريقة سهلة وواضحة ودقيقة من دون فقط بيان التشابه أو الاختلاف بينهما ، فضلا عن بيان الرأي الفقهي والقضائي في حيثيات البحث ولاسيما القرارات القضائية قدر الامكان .

خامساً / تساؤلات البحث.

إن مشكلة الدراسة هذه تمثل في الإجابة على العديد من التساؤلات ولعل أهم ما نذكر: 1- ما هو الظرف الاستثنائي كإجراء مواز لمبدأ المشروعية 2- ما هو مفهوم مبدأ المشروعية 3- ما هي مكونات الظرف الاستثنائي 4- ما هو نطاق الظرف الاستثنائي 5- ما هي طبيعة الظرف الاستثنائي 6- ما هي تطبيقات الظرف الاستثنائي وغيرها من التساؤلات التي سنحاول الإجابة عليها ضمن مضامين البحث.

سادساً / خطة البحث.

سوف تكون خطة البحث على ثلاث مطالب نحاول في المطلب الأول تبيان مفهوم الظرف الاستثنائي كإجراء مواز لمبدأ المشروعية في انهاء العلاقة العمالية ، وذلك على فرعين ، الأول لبيان التعريف به والثاني لبيان الأساس القانوني للظرف الاستثنائي كأجراء مواز لمبدأ المشروعية لصاحب العمل في انهاء العلاقة العمالية، اما المطلب الثاني فيكون محور لمحددات الظرف الاستثنائي، وعلى فرعين الأول لبيان ضوابطه الموضوعية والآخر للضوابط الشكلية ، وأما المطلب الثالث فيكون إلى بيان تطبيقات الظرف الاستثنائي كإجراء مواز لمبدأ المشروعية وعلى فرعين ، الأول لبيان الظرف الاقتصادي، اما الثاني فيكون محور ظرف استحالة التنفيذ، وفي خاتمة البحث سنذكر أهم النتائج التي توصلنا لها والمقترحات.

المطلب الأول/ مفهوم الظرف الاستثنائي كإجراء مواز لمبدأ المشروعية لصاحب العمل في انهاء العلاقة العمالية:

لابد من القول في بادئ الأمر أن العقود العمالية سواء كانت محددة المدة أو لا هي من العقود الملزمة لجانبي العلاقة العمالية ولاسيما بالنسبة لصاحب العمل بصورة أكبر لكونه صاحب السلطة الإدارية والتنظيمية في هذا العقد، بما يجيز القانون للأخير إلى الالتزام بالعقد مهما حصلت من ظروف قد تغير من مجريات تنفيذ العقد أو قد يؤدي إلى انهائه كما كانت سائدة عند ابرامه، إلا أنه قد يكون وفي ظل بعض التغيرات التي تطرأ إلى مشروعية صاحب العمل أن ينهي العلاقة العمالية بسبب الظروف الاستثنائية التي توازي مبدأ المشروعية. وعليه ولغرض الولوج في هذا الموضوع سنقسم المطلب على فرعين نبيّن في الفرع الأول تعريف الظرف الاستثنائي كإجراء مواز لمبدأ المشروعية لصاحب العمل في انهاء العلاقة العمالية، اما الفرع الثاني سيكون محور لبيان الأساس القانوني للظرف الاستثنائي كإجراء مواز لمبدأ المشروعية في انهاء العلاقة العمالية، وعلى النحو الآتي:

الفرع الأول/ تعريف الظرف الاستثنائي كإجراء مواز لمبدأ المشروعية لصاحب العمل في انهاء العلاقة العمالية:

إن زيادة الوعي القانوني والتطور الحاصل لدى طرفي العلاقة العمالية ولاسيما بالنسبة لصاحب العمل سواء على الصعيد الإداري أو التنظيمي أو التأديبي في مواجهة العمال كان على المشرع وضع قواعد قانونية من شأنها حماية الطرفين وخاصة العامل، ولاسيما في موضوع بحثنا هو مدى إمكانية صاحب العمل من انهاء العلاقة العمالية بسبب الظرف الاستثنائي الذي يوازي مبدأ المشروعية في غاية أو الهدف منه. وإن مبدأ المشروعية لصاحب العمل في العلاقة العمالية التي تنشأ بينه وبين العامل تقضي خضوعها إلى القواعد الحاكمة التي نصت عليها قوانين العمل والانظمة والتعليمات ولاسيما أنها في الغالب قواعد ذات صفة أمرة غير قابلة للاتفاق على خلافها لحماية الطرف الضعيف في العلاقة وهو العامل⁽¹⁾. وقد عرف مبدأ المشروعية بكونه " هو سيادة حكم القانون وخضوع الحاكم والمحكوم لأحكام القانون وامنتاله لكافة السلطات السامية في الدولة في كل ما تباشره من أنشطة وما تصدره من تصرفات وما تجريه من أعمال لأحكام القانون " ⁽²⁾.

وانطلاقاً من المفهوم العام لمبدأ المشروعية وقدر تعلق الأمر بالعلاقة العمالية يتخلص كونه يقتضي خضوع طرفي العلاقة العمالية إلى نصوص القانون التنظيمية لها لحكم كافة التصرفات الناجمة عنها أي

بمعنى آخر أن مبدأ المشروعية يقتضي أن تتوافق تصرفات صاحب العمل والعامل مع القواعد الموضوعية مسبقاً ولا يجوز الخروج عنها. هذا من جانب ومن جانب آخر فقد بين اتجاه آخر معنى مبدأ المشروعية هو "خضوع العلاقة القانونية لكافة القواعد القانونية السائدة في الدولة سواء كانت مدونة أو غير مدونة أي تطبيق القانون بمعناه الواسع وبغض النظر عن مصدرها سواء كانت قواعد دستورية أو قانونية عادية أو معاهدات دولية أو عرفية أو مبادئ القانون"⁽³⁾. ونحن نميل مع هذا الاتجاه وخاصة كونه ينسجم مع صيغة العلاقة العمالية وضمن حقوق العمال، ولاسيما توسع نطاق الإرادة في تحديد مضامين هذه العلاقة وتحديد مكنوناتها ما يستوجب بالضرورة إلى الاعتراف لها في إصدار العديد من القواعد والقرارات التنظيمية عن طريق النقابات العمالية والاتحادات العمالية وخاصة عجز المشرع في بعض الأحيان من مواكبة التغيرات الحاصلة التي تتطلب سرعة في الوقت والاجراءات والتي تسهم بصورة كبيرة في مشاركة العمال في صنع قرارهم ولكن تحت مظلة القانون دون تنازل عن الحق الأدنى من الحقوق. مما يوجب القانون على صاحب العمل احترام هذه العلاقة ولا يجوز له إنهائها بغير عذر قانوني يوجب عليه ذلك، وخاصة أن أغلب هذه العلاقات تستمر لمدة معينة أي من عقود المدة من قد تطرأ عليها بعض التغيرات التي تنشأ بسبب ظرف استثنائي قد يؤدي إلى إنهاء هذه العلاقة بسبب وجوب القانون الموازنة بين حقوق الطرفين ولكن ضرورة حماية العمال من جهة أخرى. ويعد الطرف الاستثنائي هو أقصى مظاهر السلطة التنظيمية التي يتمتع بها صاحب العمل والتي يخضع لها العمال في مشروع العمل إذا يمكن له ووفق ضوابط معينة إنهاء العلاقة العمالية من دون أن يكون متعسفاً في ذلك. وكما يُعرف الطرف الاستثنائي "أنه ظاهرة استثنائية التي تعيق تنفيذ العقد أو تسهم بشكل كامل أو جزئي في تحقيق الإضرار"⁽⁴⁾. وهناك من اعطى لها فكرة عامة كونها "عبارة عن ظروف خطيرة لا يمكن من خلالها الحفاظ على تطبيق مبدأ المشروعية المتبع في الظروف العادية مما يستوجب اتخاذ إجراءات معينة تناسب الوضع الاستثنائي"⁽⁵⁾. وكما بين اتجاه آخر بتعريف الطرف الاستثنائي في عقد العمل هو "الظروف الاقتصادية التي تعد من أخطر الإجراءات التي يتخذها صاحب العمل والتي تتمثل في إنهاء الوظيفة للعمال أو ما يأخذ حكم إنهاء الوظيفة سواء كان في وقت واحد أو أوقات مقاربة"⁽⁶⁾. ولكن نحن لا نميل مع ذلك التعريف لأنه قد وان كان السبب الاقتصادي من بين أحد أشهر الأسباب أو الظروف الاستثنائية التي قد تجبر صاحب العمل عن إنهاء العلاقة العمالية بصورة قانونية مشروعية، لكن قد ضيقت من نطاق الظروف لأنه هناك العديد من الحالات التي يمكن صاحب العمل من إنهاء العلاقة العمالية بسبب الطرف الاستثنائي بعد تحقق ضوابطه التي سوف نبينها لاحقاً سواء تصفية المشروع أو تقليل العاملين وغيرها من الأسباب. وفي تعريف آخر لها "هي مجموعة من الصعوبات التي تواجه المؤسسة والتي تؤدي إلى تعليق حجم الانتاج أو استبدال نظام الانتاج بإجراء حتى توقف النهائي عن العمل حتى ولو كانت في صورة خسائر أو ارتفاع اسعار المواد المستخدمة أو انخفاض الطلب على المواد التي تصنفها المؤسسة"⁽⁷⁾. أما على صعيد التشريعات العمالية⁽⁸⁾. فقد اشارت إليها بصورة مباشرة تارة وبصورة غير مباشرة تارة أخرى من خلال ذكر العديد من التطبيقات والحالات التي يجوز فيها صاحب العمل استخدام الطرف الاستثنائي إجراء مواز لمبدأ المشروعية لصاحب العمل لإنهاء العلاقة العمالية سواء بين العامل نفسه أو لسبب اقتصادي وغيره من الأسباب التي سوف نوضحها لاحقاً في هذا البحث، ولكن بصورة خاضعة إلى الرقابة القضائية وضمن ضوابط قانونية لمنع صاحب العمل من التعسف في ذلك تحت ذريعة السلطة التنظيمية له فهي توازن ما بين مصلحة صاحب العمل في حماية مشروعه وضمن عدم الخسارة بسبب الظروف التي تؤثر بصورة مباشرة أو غير مباشرة عن استقرار المشروع أو مضامينه وبين مصلحة العامل في الاستمرار بالعمل وعدم انقطاع مصدر عيشه من جانب آخر. وعليه يمكننا أن نضع تعريفاً شاملاً لمعنى الطرف الاستثنائي كإجراء مواز لمبدأ المشروعية لصاحب العمل في إنهاء العلاقة العمالية (عبارة عن وسيلة قانونية تمكن صاحب العمل من إنهاء المشروع للعلاقات العمالية بينه وبين العامل في ظل ظرف استثنائي يتعذر معه استمرار العلاقة في ظل حالات وضوابط حددتها النصوص القانونية المنظمة لها).

الفرع الثاني/ الأساس القانوني للطرف الاستثنائي كإجراء مواز لمبدأ المشروعية لصاحب العمل في إنهاء العلاقة العمالية

وانطلاقاً من العلاقة القانونية التبعية ما بين صاحب العمل والعامل وخضوع الأخير لتوجيهات الأول من خلال السلطة الانضباطية أو التنظيمية والتي يمكن لصاحب العمل من إدارة مشروعة، ولا سيما تجمع بين ملامح سلطتي التشريعية والعقابية أي تخوله ما هو محذور ومخالف سواء كان ذلك في لائحة المنشأة أو وفق سلطته التقديرية والتي قد حددها أو قيدها القانون بالعديد من الضمانات والضمانات التي من شأنها توفير الحماية للعامل من جهة وتمنع صاحب العمل من جهة أخرى من التعسف في استعمال حقه فيها سواء في تعديل أو إنهاء العقد وغيرها . لكن قد تستوجب الظروف التي مر بها مشروع صاحب العمل إلى إجراء العديد من التغييرات في ظل التطور الحاصل مما يثير عنها عدم استقرار القانوني لعلاقة العمل بين الطرفين والذي قد تؤدي إلى وفي اغلب الأحيان إلى انحلال المشروع أو تقليصه أو تغيير النشاط فيه، والتي تؤدي إلى إنهاء العلاقة العمالية وهو محور بحثنا هذا. وأن مقام الحديث هنا عن الأساس القانوني لإمكانية صاحب العمل من إنهاء العلاقة العمالية من خلال الطرف الاستثنائي الذي يطرأ على مشروعه، أي فنجد أن التشريعات القانونية العمالية قد وافقت بين مصلحة صاحب العمل في عدم تكبد الخسائر من خلال وضع الاسس القانونية لإمكانية ذلك ولكن بقيود والتي سوف نبينها لاحقاً.

فعلى صعيد القانون العراقي في قانون العمل النافذ رقم (37) لسنة 2015 قد اعطى قاعدة عامة في إمكانية إنهاء المشروع لعقد العمل حسب ظروف التي يمر بها المشروع من دون بيان ماهيتها في ذلك في المادة (43) منه حيث نصت على (لصاحب العمل إنهاء عقد العمل في احدى الحالات الاتية د. إذا اقتضت ظروف العمل في المشروع) وسواء من قبل العامل او سبب أجنبي او اقتصادي وغيرها من الأسباب، وعليه نجد ان المشرع العمالي قد اسس لصاحب العمل إمكانية استخدام الطرف الاستثنائي اجراء مشروع لانتهاء العلاقة العمالية، لكونها ظروف نابعة عن إدارة صاحب العمل من أجل حماية مشروعه ومواكبة التطورات التي تؤثر بشكل مباشر أو غير مباشر على استمرار مشروعه من عدمه، وكذلك أيضاً ما نص عليه المشرع العمالي المصري في المادة (196) من قانون رقم (12) لسنة 2003 ولا سيما أنه قد اعتبر صاحب العمل هو الشخص المسؤول عن ادارة مشروعه وله الحق في تلافي أي تغييرات قد تطرأ عليه حتى وأن تطلب الأمر إلى إنهاء العلاقة العمالية لكن بشرط أن لا يكون الانهاء غير مبرر متعسفاً منه⁽⁹⁾.

في حين نجد المشرع الاماراتي في مرسوم الاتحادي رقم (33) لسنة 2021 الخاص بشأن تنظيم علاقات العمل فقد أسس ذلك في المادة (42) منه في فقرتها الثامنة لصاحب العمل من الانهاء المشروع للعلاقات العمالية وذلك من خلال الاشارة إلى (..... أو أي اسباب انتهاء او استثنائية تحول دون استمرار المشروع وقف ضوابط وشروط والاجراءات التي حددتها اللائحة التنفيذية) وهنا نجد المشرع العمالي الاماراتي قد ترك تحديد الطرف الاستثنائي من جهة وقيده ذلك بضوابط من جهة أخرى، وبهذا اختلفت عن التشريعات آنف الذكر ، وكما أن لقانون العمل الفرنسي في المادة الخامسة والسبعون منه في قانون رقم (1320) لسنة 1986 لسنة 1986 المعدل رقم (549) لسنة 1989 فقد اسس لذلك، ولكنه إشارة الى عبارته كونها غير لصيقه بصفة العامل، مما يتضح لنا الاساس القانوني لإمكانية صاحب العمل من إمكانية إنهاء العلاقة العمالية بسبب الطرف الاستثنائي سواء كان عرض متعلق بالصعوبات الاقتصادية أو تغييرات الهيكلية فق تقييد مشروع العمل وتخفيض اعداد العمل وغيرها من الأسباب، فضلا عن دعوة المشرع العمالي العراقي الى تعديل نص المادة 43 من قانون العمل النافذ رقم 37 لسنة 2015 المعدل بإضافة فقره لها(د) بالنحو التالي (اذا اقتضت ظروف العمل الاقتصادية او الهيكلية او التكنولوجية او القانونية او السياسية وغيرها في المشروع تقليص حجمه شرط موافقة الوزير والنقابات العمالية).

المطلب الثاني/ محددات الطرف الاستثنائي كإجراء مواز لمبدأ المشروعية لصاحب العمل في إنهاء العلاقة العمالية:

إن معظم التشريعات العمالية تحاول أن تقيم التوازن بين مصلحة صاحب العمل من جانب ومصلحة العامل من جانب آخر، فإذا كانت قد اعطت صاحب العمل إمكانية إنهاء العلاقة العمالية بسبب وجود

ظرف استثنائي ما إلا أنه قد وفرت الحماية القانونية للعامل من خلال تقييد أو تحديد صاحب العمل بالعديد من الضوابط والمحددات لاستخدام هذا الحق سواء من الناحية الموضوعية أو الإجرائية ولغرض الخوض في تفاصيله سوف نقسمها إلى فرعين الأول إلى الضوابط الموضوعية، والثاني إلى الضوابط الإجرائية وعلى النحو الآتي:

الفرع الأول/ الضوابط الموضوعية للظرف الاستثنائي كإجراء مواز لمبدأ المشروعية لصاحب العمل في إنهاء العلاقة العمالية.

أذ توجب التشريعات العمالية على صاحب العمل أن يتوفر في استخدام حقه في الانهاء العديد من الضوابط الموضوعية لممارسة حقه وعدم تحميله المسؤولية ولا يكون متعسفاً في استخدام حقه منها:

أولاً: تحقق ظرف استثنائي حقيقي وجدي: أي بمعنى أن يكون السبب سواء قيام صاحب العمل من وراء إنهاء العلاقة العمالية هو وجود ظرف استثنائي معين لذلك، وخاصة أن المشرع قد احاط هذا الأمر بالعديد من الضمانات لذلك أوجب أن يكون الظرف الاستثنائي حقيقي من جانب وجدي من جانب آخر أي حقيقي هو أن تكون الظروف الاستثنائية حقيقية وليست مجرد ادعاءات من جانب صاحب العمل أي أن تكون صحيحة لا مجال للخداع فيها موجود فعلياً⁽¹⁰⁾. ومن جانب آخر أن يكون السبب جدي أي أن يحصل توافق ما بين الصعوبات أو الظروف التي تطرأ على العلاقة العمالية وما بين استمرارها أو إنهائها مما يصعب عليه ذلك فيضطر إلى الانهاء⁽¹¹⁾. وعليه نجد أن حقيقة وجدية الظرف الاستثنائي هو من يحدد مدى إمكانية استمرار العلاقة العمالية وضمان حق العامل أو إنهاءها من قبل صاحب العمل والذي يتعدى عليه الاستمرار بالمشروع بذلك سواء كانت ازمان اقتصادية أو تغير نظر الانتاج إلى أخرى.

ثانياً: عدم الحاق ضرر بالعامل: يعد عدم الحاق الضرر بالعامل جراء إنهاء العلاقة العمالية بسبب الظرف الاستثنائي الضابط الموضوعي الآخر الذي يجب على صاحب العمل أخذه بنظر الاعتبار بصورة كبيرة، إذ يجب أن لا يترتب عليه ضرر بالعامل سواء اكان ضرر مادي أو معنوي من خلال الاضرار بأجرة أو توابعه أو تمكين عدم الالحاق الضرر أيضاً من خلال اختيار العامل المراد إنهاء عقده وذلك يجب أن لا يكون بطريقة عشوائية أو تحكيمه من قبله لأنها سوف تؤدي إلى التحقق في نهاية بعض عقود العمال أو الجور عليهم أي يجب أن يحدد العديد من الاعتبارات التي يعتمد عليها لأنها، ومنها مدة خدمة العامل ومركزه والاعتبارات العائلية أي معيار الكفاءة المهنية⁽¹²⁾. وعليه نجد أنه يجب على المشرع العمالي عدم ترك صاحب العمل في اختيار العمال المراد إنهاء العلاقة العمالية معهم، ويجب أن تكون هناك توفيق بين المعيار الكفاءة المهنية للعمال وليس معيار مصلحة العامل أو اعتباراته العائلية وغيرها وان يخضع ذلك رقابة المحكمة القضائية.

الفرع الثاني/ الضوابط الشكلية للظرف الاستثنائي كإجراء مواز لمبدأ المشروعية لصاحب العمل في إنهاء العلاقة العمالية:

وبالإضافة إلى الضوابط الموضوعية لإنهاء العلاقة العمالية سبب الظرف الاستثنائي سألنا الذكر نجد إن التشريعات العمالية قد احاطت المسألة هذه بالعديد أيضاً من الضمانات أو الضوابط الإجرائية أو الشكلية التي يتوجب على صاحب العمل الأخذ بها عند القيام بهذا الأمر، ولإضفاء الشرعية عليها من جانب وضمان حق العامل وعدم الاضرار به لما يصيبه من خسارة مادية إذا كان الإنهاء بصورة مفاجئة ومنع الإنهاء التعسفي، ومنها اشهار العامل أو انذاره، وتبليغ الجهات المختصة، والتي سوف نبينها على النحو الآتي:

أولاً: اشعار العامل بقرار إنهاء العلاقة العمالية بسبب الظرف الاستثنائي: نرى أن من الإجراءات الشكلية التي يجب على صاحب العمل القيام بها قبل إنهاء العلاقة العمالية بسبب الظرف الاستثنائي هو أن يقوم بأشعار العامل المعني بذلك وليكون على علم وعدم التفاجئ مما يسبب له ضرراً قد توجب مسؤولية صاحب العمل ويقصد به هو: إجراء شكلي يقوم به صاحب العمل من خلاله بأخطار العامل الطرف الآخر وفق إجراء معين وشكل معين قبل إنهاء العقد بصورة نهائية⁽¹³⁾.

وعليه انطلاقاً من فلسفة المشرع العمالي في حماية الحقوق العمالية لكونه الطرف الضعيف في هذه العلاقة، ولاسيما أن الأشعار بذلك هو تصرف قانوني يصدر من جانب صاحب العمل لذلك لا بد من توافر فيه كافة الأحكام القانونية سواء من حيث الاهلية أو الإرادة الخالية من العيوب أو لا سيما أن قواعد الخاصة بأشعار العامل بضرورة إنهاء العلاقة العمالية بسبب الظرف الاستثنائي هي من النظام العام، ولا يجوز مخالفتها حتى وأن قبل العامل سواء من حيث عدم الأشعار أو إنهاءها بدون مدة أو غيرها من المسائل⁽¹⁴⁾. كما ويجب أن يكون الأشعار الذي يوجه إلى العامل بضرورة إنهاء العلاقة العمالية بسبب الظرف الاستثنائي مكتوب أو تحريري إذ لا يجوز أن يكون شفهي وخاصة أن جانب من الفقه القانوني لا يجعل من كتابة الأشعار ركناً جوهرياً فيه وإنما هي لازمة للأثبات⁽¹⁵⁾.

ولكن الباحث يرى أن تكون الكتابة للأشعار ركناً جوهرياً أي بمعنى أن يكون الأشعار باطلاً إذا ما حصل بصورة شفوية وليس تحريري، وذلك لحاجة العامل له كونه الطرف الضعيف في هذه العلاقة، وهذا ما اشارت عليه التشريعات في قانون العمل العراقي في المادة (44) منها بأن يكون (أولاً: صاحب العمل انذار العامل تحريراً بإنهاء العقد)، وكذلك المادة (110) من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 على ذلك بقولها (00000 بشرط ان يخطر الطرف الاخر كتابة.....). وهكذا نجد التشريعات العمالية المقارنة بموجب الكتابة ولا يبطل حماية العامل والباحث يزيد من هذه الحماية هو أن يصدر من جهة رسمية الكاتب بالعدل. وكما يجب أن لا يقبل مدة الأشعار عن شهراً كاملاً وذلك لحماية العامل من خلال البحث عن مصدر عمل آخر ولكي لا يكون تعسفاً⁽¹⁶⁾. وأن تكون كحد أدنى أي بمعنى يمكن أن تكون أكثر من شهرين أو ثلاثة وتكون بحسب حقيقة ونوع العمل ولاسيما أنه في مصلحة العامل لفسح المجال لتصحيح وضعه المالي. وعليه فإن الأثر الذي يترتب على عدم الزام صاحب العمل بأشعار العمل أو الالتزام بالمدة المحددة فإن العقد يبقى مستمراً ومرتب لأثاره والتي منها أجر العامل واحتساب مدة الأشعار ضمن مدة الخدمة مع تعويضه عنها⁽¹⁷⁾. وهذا ما نصت عليه التشريعات ومنها قانون العمل العراقي في المادة (44) منه، والمادة (23/د) من قانون العمل الاردني، والمادة (110)، من قانون العمل المصري. وعليه يجب على صاحب العمل اتخاذ كافة التدابير أعلاه لإمكانية إنهاء العلاقة العمالية بسبب الظرف الاستثنائي ويجب أن يكون وفق نموذج مُعد مسبقاً يتم عداه بالتنسيق مع وزارة العمل والشؤون الاجتماعية واتحاد العمال والنقابات العمالية.

ثانياً: تبليغ الجهات المختصة بإنهاء العلاقة العمالية بسبب الظرف الاستثنائي كإجراء مواز لمبدأ المشروعية:

بعد الإجراء الثاني من إجراءات الشكلية لإنهاء العلاقة العمالية بسبب الظرف الاستثنائي هو ضرورة تبليغ الجهات المختصة بهذا الاجراء، إذ لا يكفي فقط تبليغ العامل أو الانذار بل يجب على صاحب العمل ابلاغ وزارة العمل والشؤون الاجتماعية بذلك، وخاصة أن أغلب التشريعات العمالية قضت بذلك ومنها المادة (43) من قانون العمل العراقي، والمادة (31) من قانون العمل الاردني، والمادة (110) من قانون العمل المصري، وأن يكون معزراً بكافة الأسباب التي تؤيد ذلك لأنه سوف يدرس من قبل اللجان المختصة للبت فيه، والا سوف يكون الاجراء غير صحيح مما يتخذ صفة الفصل التعسفي حتى أن يتحقق وتتعين الأسباب المؤدية إلى الانهاء ومما يوجب التعويض.

المطلب الثالث/ تطبيقات الظرف الاستثنائي كإجراء مواز لمبدأ المشروعية لصاحب العمل في إنهاء العلاقة العمالية:

إن الظروف الاستثنائية التي قد تواكب تنفيذ عقد العمل ولا سيما أنه من عقود العمل من عقود المدة عديدة لا حصر لها وبقي ذلك تقديراً للجهات المختصة به، ولكن توجد بعض الظروف الأكثر شيوعاً في هذا النوع من العقود والتي قد تؤدي به إلى الانهاء ومنها الظرف الاقتصادي واستحالة التنفيذ والتي سنحاول بيانها في فقرتين وعلى النحو الآتي:

أولاً: الظرف الاقتصادي كإجراء مواز لمبدأ المشروعية لصاحب العمل في إنهاء العلاقة العمالية:

يُعدّ الطرف الاقتصادي من بين أهم الأسباب التي شاعت بصورة كبيرة في الوقت الحاضر باعتبارها من المواضيع المهمة والحديثة بسبب التغيرات والتطورات الاقتصادية والتقلبات الحاصلة في كافة المشاريع مما شكل ظاهرة انتهاء عقد العمل الذي لم يخرج عن نطاق هذه العقود بسبب زيادة رأس مال المشروع لدى صاحب العمل والذي يؤدي إلى خسارة بسبب سوء تقديرات وإدارة للمشروع مما يؤدي به إلى إنهاء عقود بعض العمال بسبب الطرف الاقتصادي الاستثنائي الطارئ على المشروع والتي التقت بضررها على هذه العقود بسبب المشكلات والصعوبات التشريعية والضوابط في ظل قانون العمل والتي بدورها تسعى إلى تحقيق التوازن بين مصلحتي متعارضين مصلحة العامل في الحفاظ على عمله وتحقيق توافق للأوضاع الاقتصادية الجديدة لصاحب العمل⁽¹⁸⁾ مما تدفع هذه الظروف صاحب العمل إلى إعادة التوازن الاقتصادي للعقد من خلال إجراء بعض التغيرات ومنها إنهاء عقود بعض العمال . ويقصد بالظروف الاقتصادية هو "فصل العامل أو مجموعة من العمل بسبب صعوبات وضغوطات اقتصادية أو بسبب إعادة التنظيم الهيكلي في المؤسسة أو بسبب توقف نشاط وفق جدول زمني محدودة ومتناسق أو دفعة واحدة"⁽¹⁹⁾ أو هو "الاعتبارات الاقتصادية التي تؤدي إلى الانهاء لا تخرج كما كونها اعتبارات هيكلية تخص المشروع أو متعلقة بظروف اقتصادية عامة وفي جميع الاحوال لا بد أن على الغاء الوظيفة أو ما يؤخذ حكم الغاء الوظيفة"⁽²⁰⁾. أي أنه مجموعة من الصعوبات أو المتاعب التي تواجه مشروع العمل تدفع صاحب العمل إلى تقليص حجم الانتاج أو استبداله بنظام آخر أو حتى التوقف عن العمل سواء كانت خسائر أو ارتفاع في اسعار المواد المستخدمة أو انخفاض الطلب عن المواد التي تضعها في المشروع.

وعليه ومن خلال التعريفات سالفة الذكر يمكن وتعريفنا للطرف الاقتصادي يتضح من قبل مصاديق الظروف الاستثنائية الاقتصادية هو الخسارة الكبيرة في المشروع التي تؤدي إلى تحقق نقص عدد العمل أو حسب استخدام وسائل فنية حديثة أو تطوير المشروع واتباع وسائل جديدة في تطوير المشروع وغيرها الأسباب شرط أن لا تعود إلى اسباب شخصية في العامل⁽²¹⁾. أما على صعيد التشريعات العمالية نجد أنها قد تضمنت هذه التساؤلات ووضعت لها الضوابط سواء من خلال تحديد نوع الطرف واسبابه والرقابة عليه واشعار العامل سواء كانت ضوابط موضوعية أو شكلية التي أشرنا إليها سابقاً في هذا البحث حيث نجد المشرع العراقي في قانون العمل قد نص في المادة (43) من قانون العمل النافذ رقم (37) لسنة 2015 في البند الثاني منها (..... إذا اقتضت ظروف العمل في المشروع تعليق حجم شرط موافقة الوزير)، وكذلك في البند ثالث من المادة ذاتها على (لا يجوز لصاحب العمل اغلاق مشروعها أو إيقافه عن العمل أو تصفيته إلا بعد استحصال موافقة الوزير فضلاً عن شرط الانذار في المادة (44) منه). وعليه نجد أن المشرع فقد اشار إلى حالات الظروف الاستثنائية الاقتصادية دون بيان مفهومها وتقضي عن عدم الاشارة إلى تغير نشاط المشروع. على عكس حسن ما فعله المشرع المصري في المادة (196) من قانون العمل رقم (12) لسنة 2003 بقولها (لصاحب العمل لضرورات اقتصادية حق اغلاق الكلي أو الجزئي منشأة أو تقليص حجمها أو نشاطها بما قد يمس بحجم العمالة وذلك في الاوضاع والشروط والاجراءات المنصوص عليها في هذا القانون).

وعليه نجد المشرع المصري قد اتخذ الغاء العلاقة العمالية لسبب اقتصادي دون الشخصي المتعلق بالعامل ذاته كعدم الكفاءة أو المرض من خلال وضع معيار محدد يمكنه اعادة تنظيم مشروعه.

على عكس القانون الفرنسي الذي بين معنى الطرف الاقتصادي الاستثنائي في قانون رقم (1320) لسنة 1986 وتعديلاته رقم 549 لسنة 1989 بقوله (ذلك الانهاء الذي يجريه صاحب العمل لسبب أو أكثر غير لصيق بشخص العامل ويحدد مصدره في الغاء الوظيفة أو ما يطرأ عليها في تغيرات أو تعديل جوهرى لعقد العمل فرضته بصفة خاصة الصعوبات الاقتصادية أو تغيرات تكنولوجية) وعليه نجد نصوص القوانين سالفة مختلفة في تعريفه ولكن متفق في أخذ معيار الغاء الوظيفة معيار للطرف الاقتصادي في الانهاء. وعليه من خلال ما تقدم نجد ان التشريعات العمالية قد اعطت لصاحب العمل إمكانية إنهاء العلاقة العمالية بسبب الطرف الاقتصادي كإجراء مواز لمبدأ المشروعية في إنهاء العلاقة العمالية تقاربت أو تباعدت في الحالات أو المفاهيم حيث اعتمدت على حالات يمكن الاستدلال من طبيعة الطرف الاقتصادي.

ثانياً: ظرف استحالة التنفيذ كإجراء مواز لمبدأ المشروعية لصاحب العمل في إنهاء العلاقة العمالية:

يُعد ظرف استحالة التنفيذ من التطبيقات الأكثر شيوعاً في عقود العمل والتي من شأنها في حال حدوثها تتيح لصاحب العمل إنهاء العلاقة العملية والمقصود هنا بالاستحالة المطلقة لا الاستحالة الجزئية التي توقف تنفيذ العقد لفترة معينة بل التي يتركز عليها البحث الاستحالة الدائمة التي تجعل تنفيذ العقد مستحيلًا ومن جانب العامل دون صاحب العمل انسجاماً مع عنوان البحث كونه الظرف الاستثنائي كإجراء مواز لمبدأ المشروعية لصاحب العمل في إنهاء العلاقة العمالية ، مما تتيح لصاحب العمل التحلل من العقد بعد توافر كافة الإجراءات والضوابط لذلك. ويقصد بالظرف الاستحالة هنا هو "ذلك الظرف الذي تحقق إذا هلك الشيء محل الإبرام أو كان موجوداً لكن استحالة تنفيذ لوجود عائق مادي أو قانوني يحول بينه وبين تنفيذ الالتزام" (22). أو هو "عبارة عن عدم إمكانية العامل تنفيذ الالتزام المترتب عليه بموجب العلاقة العمالية بينه وبين صاحب العمل بسبب أجنبي نهائي لا يد لأول فيه بحث يصبح مستحيلًا تنفيذه بأي شكل من الأشكال مما يتيح للأخير الحق في إنهاءه" (23). ومن الجدير بالذكر تختلف استحالة التنفيذ للعلاقة العمالية عن الظروف الطارئة التي تحدث بعد إبرام العقد وخلال تنفيذه والتي تجعل من تنفيذ العقد أكثر ارهاقاً مما توجب إعادة الاختلال في التوازن العقدي على عكس الأولى التي تمكن صاحب العمل من إنهاء العلاقة وليس إعادة توازنها بسبب استحالة الاستمرار في التنفيذ. وعليه ولتحقق هذا الظرف فهو يتحقق بالعديد من الشروط ومنها أن يصبح تنفيذ الالتزام مستحيلًا أي فلا يكفي أن يكون الالتزام مرهقاً فبمجرد الارهاق في تنفيذ الالتزام لا يكون تسبباً لتمكين صاحب العمل من إنهاء العلاقة العمالية ، فضلاً عن نشوء الاستحالة بعد نشوء الالتزام أو بمقتضى أن تكون الاستحالة المطلقة في تنفيذ الالتزام تحقق في تاريخ لاحق لقيام العقد ، أما إذا كانت قبل ذلك فيكون العقد باطلاً (24). وكذلك تحقق سبب استحالة التنفيذ والتي تؤدي إلى إنهاء العلاقة العمالية والتي تعود إلى العامل في نطاق هذه بحث، ومنها مرض العامل أو وفاته أو بإدائه العمل المطلوب منه في العلاقة العمالية أو ابعاده عن البلاد فيما لو كان العامل أجنبي (25). في حين نجد مشرنا العمالي العراقي في قانون العمل النافذ رقم (37) لسنة 2015 كان أكثر تشخيصاً ودقيقاً في تحديدها لأن إمكانية صاحب العمل إنهاء السلطات العمالية سبب استحالة التنفيذ من جانب العامل وذلك في المادة (43) منه في البند الثاني بقوله (ثانياً – لصاحب العمل إنهاء عقد العمل في إحدى الحالات الآتية: 1 – إذا أصيب العامل بمرض 2- إذا أصيب العامل بعجز 3- إذا أحيل العامل من التعاقد). وذلك بعد توافر كافة الشروط الاجرائية التي نص عليها. وعليه نجد هذا الظرف أي الاستحالة هنا تمكن لصاحب العمل من تحقق أثرها وهو إنهاء العلاقة العمالية بتحقيق كافة ضوابطها كي لا يتحمل التعويض بسبب إنهاء التعسفي مع استحقاقه حقوق الأخرى عند تحقق شروطها مثل مكانة نهاية الخدمة شهادة خدمة وغيرها.

الخاتمة.

وبعد الانتهاء من بحث موضوعنا الموسوم بالظرف الاستثنائي كأجراء مواز لمبدأ المشروعية لصاحب العمل في إنهاء العلاقة العمالية، يمكن التوصل الى بعض النتائج والتوصيات التي نسعى الى الاخذ بها من قبل المشرع لتنظيم هذا الامر، وعلى النحو الآتي:

أولاً/ النتائج.

1. تبين لنا ان معنى الظرف الاستثنائي كإجراء مواز لمبدأ المشروعية لصاحب العمل في إنهاء العلاقة العمالية هو عبارة عن وسيلة قانونية تمكن صاحب العمل من إنهاء المشروع للعلاقات العمالية بينه وبين العامل في ظل ظرف استثنائي يتعذر معه استمرار العلاقة في ظل حالات وضوابط حددتها النصوص القانونية المنظمة لها.
2. ان اغلب التشريعات العمالية قد وضعت الأساس القانوني لإمكانية صاحب العمل من إنهاء العلاقة العمالية من خلال الظرف الاستثنائي الذي يطرأ على مشروعه، أي فنجدها قد وافقت بين مصلحة صاحب العمل في عدم تكبد الخسائر من خلال وضع الاسس القانونية لإمكانية ذلك ومصلحة العامل في الحفاظ على مصدر رزقه.
3. تبين للباحث ولخطورة هذا الموضوع تقييد التشريعات العمالية حق صاحب العمل في إنهاء العلاقة العمالية بسبب الظرف الاستثنائي ولمنع التعسف فيه بالعديد من الضوابط الموضوعية كالظرف الحقيقي وعدم الاضرار، فضلاً عن الضوابط الإجرائية والمتمثلة بأشعار العامل والجهات المختصة على حدا سواء.
4. اتضح للباحث وجود بعض الظروف الاكثر شيوعاً في هذا النوع من العقود والتي قد تؤدي به إلى الإنهاء ومنها الظرف الاقتصادي واستحالة التنفيذ والتي من شأنها التأثير بشكل كبير على هذا العقد من غيرها، نظراً للظروف الاقتصادية او ما يحيط العامل من عوامل تؤثر على أدائه لالتزاماته.

ثانياً/ التوصيات.

1. ندعو المشرع العمالي العراقي الى تعديل نص المادة 43 من قانون العمل النافذ رقم 37 لسنة 2015 المعدل بإضافة فقره لها(د) بالنحو التالي (إذا اقتضت ظروف العمل الاقتصادية او الهيكلية او التكنولوجية او القانونية او السياسية وغيرها في المشروع تقليص حجمه شرط موافقة الوزير والنقابات العمالية).
2. ندعو المشرع الى إلزام صاحب العمل باتخاذ كافة التدابير لإمكانية إنهاء العلاقة العمالية بسبب الظرف الاستثنائي ويجب أن يكون الأشعار وفق نموذج مُعد مسبقاً يتم عداده بالتنسيق مع وزارة العمل والشؤون الاجتماعية واتحاد العمال والنقابات العمالية وأن يصدر من جهة رسمية الكاتب بالعدل.
3. يدعو الباحث المشرع العمالي الى تفعيل دور النقابات والاتحادات العمالية من خلال التنسيق بينها وبين وزارة العمل والشؤون الاجتماعية باعتبارهم الجهات الممثلة عن العمالة من خلال ممارسة دورها الرقابي وخاصة عند تشكيل لجان التحقق من الظرف الاستثنائي او إقامة الدعاوي امام محكمة العمل المختصة.

الهوامش .

- (1) ينظر د. سعد جبار حسن، الطابع الالزامي لقانون العمل العراقي رقم 37 لسنة 2015، بحث منشور في مجلة كلية الرافدين الجامعة للعلوم، العدد 48، لسنة 2021، ص 17.
- (2) ينظر د. سليمان الطماوي، القضاء الاداري، دار الفكر العربي، بدون طبعة، القاهرة، 1986، ص 21.
- (3) ينظر د. رشا حسن محمد. الظرف الاستثنائي كإجراء مواز لمبدأ المشروعية، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة بني سويف، 2021، ص 42.
- (4) د. حوزان عبد المحسن عبدالله، مفهوم القوة القاهرة واثاره في تنفيذ العقد، مجلة كلية القانون الكويتية، السنة الثامنة، العدد 2، 2021، ص 505.
- (5) ينظر د. رشا حسن محمد، المصدر السابق، ص 101.

- (6) ينظر د. محمود سلامة ، انتهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية في التشريعات العمل العربية والاجنبية ، بحث منشور في مجلة العمل العربية ، العدد 72 ، القاهرة ، 1998 ، ص15 .
- (7) ينظر بقية عبد الحفيظ، حماية العمالة المسرحين لأسباب اقتصادية ، بحث منشور في مجلة الحقوق ، كلية القانون والعلوم الاقتصادية، العدد الاول 2002 ، ص519 .
- (8) ينظر المادة 39 من قانون العمل العراقي رقم (37) لسنة 2015 المعدل والمادة 196 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 المعدل، والمادة 31 من قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1998.
- (9) أذ نصت على(لصاحب العمل لضرورات اقتصادية حق الاغلاق الكلي او الجزئي منشأة او تقليص حجمها او نشاطها بما قد يمس حجم العمالة بها وذلك في الاوضاع وبالشروط والاجراءات المنصوص عليها في هذا القانون).
- (10) ينظر د. فاطمة الرزاز ، تعديل عقد العمل في القانون المصري والفرنسي ، مجلة القانون والاقتصاد ، القاهرة ، العدد الأول ، ص59 .
- (11) ينظر د. حسن عبد الرحمان قدوس، إنهاء علاقة العمل لأسباب اقتصادية ، جامعة منصور ، الطبعة الأولى، العربية الحديثة، مصر 1990 ، ص16.
- (12) ينظر د. محمد شنب ، شرح قانون العمل، بدون طبعة، دار النهضة العربية ، القاهرة ، بدون سنة نشر، ص599 .
- (13) ينظر د. همام زهران ، قانون العمل ، عقد العمل الفردي ، دار الجامعة الجديد ، الاسكندرية ، 2009 ، ص714 .
- (14) ينظر د. حسن كيره ، اصول قانون العمل ، منشأة المعارف ، الطبعة الثالثة ، مصر ، الاسكندرية ، 1979 ، ص756 .
- (15) وللمزيد في تفاصيل هذا الراي ينظر : د. عبد لودود يحيى ، شرح قانون العمل ، دار النهضة العربية ، الطبعة الثالث ، 1989 ، ص314 .
- (16) نصت المادة (44) من قانون العمل العراقي ، والمادة (110) من قانون العمل المصري ، والمادة (3) من قانون العمل الاردني .
- (17) ينظر عبدالله فواز ، سلطة المحكمة في تقدير التعسف عند انتهاء عقد العمل (دراسة مقارنة) ، رسالة ماجستير ، مجلة الحقوق ، جامعة الشرق الاوسط ، 2011 ، ص20 .
- (18) ينظر د. صبا نعمان الوسي ، سلطة صاحب العمل الادارية في إعادة تنظيم المشروع لأسباب اقتصادية وتقنية ، بحث منشور في مجلة القانون المقارن ، العدد 35 ، بغداد ، 2004 ، ص114 .
- (19) ينظر د. جمعة سليمان ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1998 ، ص365 .
- (20) ينظر د. بقية عبد الحفيظ ، المصدر السابق، ص515 .
- (21) ينظر د. محمد عمران ، شرح قانون العمل ومشروع القانون ، دار المطبوعات الجامعية ، مصر ، 2000 ، ص505 .
- (22) ينظر : د. أحمد محمود سعد ، الوجيز في أحكام الالتزام ، دار النهضة العربية، مصر ، بدون طبعة ، 2015 ، ص540 .
- (23) ينظر د. رجب عبد الظاهر علي ، اثر استحالة التنفيذ على عقود العمل (دراسة مقارنة بين القانون المصري والفرنسي) ، بحث منشور في مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية ، جامعة الحقوقية ، بدون سنة نشر، ص15 .
- (24) ينظر أحمد مسلم عزيز ، الشرط المعدل للمسؤولية العقدية في القانون المدني المصري ، رسالة ماجستير ، جامعة النجاح الوطنية ، فلسطين ، 2006 ، ص163 ، د. انور سلطان ، مصادر الالتزام الموجز في النظرية العامة ، دار النهضة العربية ، مصر ، 1983 ، ص290 .
- (25) ينظر المواد (127 - 124 - 125 - 123 - 27) من قانون العمل المصري رقم (12) لسنة 2003.

المصادر .

أولاً / الكتب.

1. د. أحمد محمود سعد ، الوجيز في أحكام الالتزام ، دار النهضة العربية، مصر ، بدون طبعة ، 2015.
2. د. انور سلطان ، مصادر الالتزام الموجز في النظرية العامة ، دار النهضة العربية ، مصر ، 1983 .
3. د. جمعة سليمان ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1998 .
4. د. حسن عبد الرحمان قدوس، إنهاء علاقة العمل لأسباب اقتصادية ،جامعة منصوره ، الطبعة الأولى، العربية الحديثة، مصر 1990 .
5. د. حسن كيره ، اصول قانون العمل ، منشأة المعارف ، الطبعة الثالثة ، مصر ، الاسكندرية ، 1979 .
6. د. سليمان الطماوي ، القضاء الإداري ، دار الفكر العربي ، بدون طبعة، القاهرة ، 1986.
7. د. عبد لودود يحيى ، شرح قانون العمل ، دار النهضة العربية ، الطبعة الثالث ، 1989 .
8. د. محمد شنب ، شرح قانون العمل ، بدون طبعة، دار النهضة العربية ، القاهرة ، بدون سنة نشر .
9. د. محمد عمران ، شرح قانون العمل ومشروع القانون ، دار المطبوعات الجامعية ، مصر ، 2000 .
10. د. همام زهران ، قانون العمل ، عقد العمل الفردي ، دار الجامعة الجديد ، الاسكندرية ، 2009.

ثانياً/ الرسائل والاطاريح.

1. أحمد مسلم عزيز ، الشرط المعدل للمسؤولية العقدية في القانون المدني المصري ، رسالة ماجستير ، جامعة النجاح الوطنية ، فلسطين ، 2006
2. رشا حسن محمد. الظرف الاستثنائي كإجراء مواز لمبدأ المشروعية، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة بني سويف، 2021 .
3. عبدالله فواز ، سلطة المحكمة في تقدير التعسف عند انتهاء عقد العمل (دراسة مقارنة) ، رسالة ماجستير ، مجلة الحقوق ، جامعة الشرق الأوسط ، 2011.

ثالثاً/ البحوث.

1. بقية عبد الحفيظ، حماية العمالة المسرحين لأسباب اقتصادية ، بحث منشور في مجلة الحقوق ، كلية القانون والعلوم الاقتصادية، العدد الأول 2002 .
2. د. حوزان عبد المحسن عبدالله ، مفهوم القوة القاهرة واثاره في تنفيذ العقد ، مجلة كلية القانون الكويتية ، السنة الثامنة ، العدد 2 ، 2021.
3. د. رجب عبد الظاهر علي ، اثر استحالة التنفيذ على عقود العمل (دراسة مقارنة بين القانون المصري والفرنسي) ، بحث منشور في مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية ، جامعة الحقوقية ، بدون سنة نشر .
4. د. سعد جبار حسن، الطابع الالزامي لقانون العمل العراقي رقم 37 لسنة 2015 ، بحث منشور في مجلة كلية الرافدين الجامعة للعلوم، العدد 48 ، لسنة 2021 .
5. د. صبا نعمان الوسي ، سلطة صاحب العمل الادارية في إعادة تنظيم المشروع لأسباب اقتصادية وتقنية ، بحث منشور في مجلة القانون المقارن ، العدد 35 ، بغداد ، 2004 .
6. د. فاطمة الرزاز ، تعديل عقد العمل في القانون المصري والفرنسي ، مجلة القانون والاقتصاد ، القاهرة ، العدد الأول.
7. د. محمود سلامة ، إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية في التشريعات العمل العربية والاجنبية ، بحث منشور في مجلة العمل العربية ، العدد 72 ، القاهرة ، 1998.

رابعاً/ القوانين.

1. قانون العمل العراقي رقم (37) لسنة 2015 المعدل.
2. قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 المعدل
3. قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1998.
4. قانون العمل الاماراتي رقم 33 لسنة 2021.
5. قانون العمل الفرنسي رقم 1320 لسنة 1986 والمعدل برقم 549 لسنة 1987.