

## التسريح الاقتصادي

### *Economic Demobilization*

م. د. عماد صالح الحمام

كلية الأسراء الجامعة

العراق

Dr. EmadSaleh Al Hamam

Al-Israa University College

Iraq

emadhmam89@gmail.com

م. د. علي حمزة عباس

كلية الأسراء الجامعة

العراق

Dr. Ali Hamza Abbas

Al-Israa University College

Iraq

aalganimi@yahoo.com

## مقدمة

### Introduction

إن تحقيق الاستمرار والاستقرار في العمل من أهم المشكلات التي يواجهها العمال ذوو الإعاقة فقد يتعرضون لفقدان فرص العمل التي حصلوا عليها بعد تدريبهم وتأهيلهم بشكل كاف لأسباب مختلف، منها ما هي عادية وأخرى غير عادية<sup>(١)</sup>، وإن المشكلات الاقتصادية التي يتعرض لها المشروع تعتبر من أهم الأسباب لتسريح العمال، خاصة الفئة الضعيفة منهم فيتم الاستغناء عن هذه الفئة بحجة تدني مردودهم و تكلفة تشغيلهم الباهظة لتقليل النفقات التي تلحق بالمشروع، وقد يخفي هذا الإجراء واره تمييزاً و عدم مساواة بين العمال من قبل صاحب العمل من أجل التخلص من العمال ذوي الإعاقة أو العاملات من النساء أو العمال الاطفال، وسوف نتناول في هذا البحث فصل العمال لأسباب اقتصادية كأحد أبرز الأسباب لفقدان العمل، والتمييز الذي قد يتعرض له العمال ذوو الإعاقة في هذه الحالة، وسبل حمايتهم.

#### مشكلة البحث:

يمكن القول أن مشكلة البحث تتمحور حول نقطة أساسية هي تسريح العمال لاسباب اقتصادية.

#### أهمية البحث:

تكمن أهمية البحث في كونه يتناول موضوعاً قل ما تم الإهتمام به من قبل المختصين في مجال التشريع خاصة المشرع العراقي نظراً لقلّة عدد العمال في القطاع الخاص.

#### هدف البحث:

يهدف البحث إلى توضيح العديد من المسائل التي سوف نتناولها ولعل أهم هذه المسائل هي إيجاد آلية مناسبة تحدد من خلالها المعايير التي يتم اختيار العمال المسرحين لاسباب اقتصادية فيها والتقييد من سلطة صاحب العمل التقديرية في هذا المجال.

#### منهجية البحث:

في كتابة هذا البحث أعتدنا على المنهج التحليلي وكان الهدف منه تحليل النصوص والأحكام القضائية التي وردت في قوانين العمل وأحكام القضاء.

## هيكلية البحث:

قسمنا هذا البحث إلى مبحثين على النحو الآتي:

المبحث الأول: مفهوم التسريح لأسباب اقتصادية.

المبحث الثاني: إجراءات التسريح لأسباب اقتصادية.

## الملخص

إن تحقيق الاستمرار والاستقرار في العمل لبعض فئات العمال خاصة الضعيفة منها من أهم المشكلات التي تواجهها التشريعات الاجتماعية الحديثة خاصة في ظل تعدد اساليب وطرق أصحاب العمل في التحايل على القانون لتخلص منهم مستندين في ذلك لإسباب لا يمكن للمشروع والقضاء والنقابات أن تمنعها وهي الأسباب الاقتصادية، وسوف نتناول في هذا البحث مسألة تسريح العمال ذوي الإعاقة بوصفهم من الفئات الضعيفة من العمال ولأنهم أكثر عرضة لفقدان فرص العمل التي حصلوا عليها بعد تدريبهم وتأهيلهم بشكل كاف من قبل الجهات والجمعيات المختصة وأن التسريح هذا يكون لأسباب مختلف، منها ما هو عادي وأخرى غير عادية. فالمشكلات الاقتصادية التي تتعرض لها المنشأة تعتبر من أهم الأسباب لتسريح العمال، خاصة الفئات الضعيفة منهم فيتم الاستغناء عن هذه الفئة بحجة تدني مردودهم و تكلفة تشغيلهم الباهظة ولتقليل من النفقات التي تلحق بالمشروع نتيجة عملهم، إلا إن هذا الأجراء قد يخفي واره تمييزاً و عدم مساواة بين العمال من قبل صاحب العمل من أجل التخلص من العمال ذوي الإعاقة أو العاملات من النساء أو العمال الاطفال دون العمال الآخرين، لذلك بحثت التشريعات الاجتماعية الحديثة عن وسيلة لتأطير هذا النوع من التسريح وإيجاد وسائل لحماية هذه الفئات منهم وتوفي الحماية المناسبة لهم.

## Summary

The achievement of continuity and stability in the work of some categories of workers, particularly the weak ones, are among the most important problems faced by modern social legislation, especially in the light of the multiplicity of methods and methods of employers in circumventing the law to get rid of them in this document for reasons that the legislator and the judiciary can not prevent. In this research, the issue of the dismissal of workers with disabilities as vulnerable groups of workers and because they are more likely to lose the job opportunities they have obtained after their training and adequate rehabilitation by the competent authorities and associations and that this demobilization is for various reasons, Eddie and other unusual.

The economic problems facing the establishment are considered one of the most important reasons for the dismissal of workers, especially the vulnerable groups, which are excluded from this category on the pretext of low returns and the cost of their expensive work and to reduce the expenses incurred by the project as a result of their work, but this worker may hide and draw discrimination and inequality between Workers to work for the disposal of workers with disabilities or women workers or child laborers without other workers. Therefore, the modern social legislation examined a means of framing this type of demobilization and finding means to protect these groups and the appropriate protection for them.

## المبحث الأول

### مفهوم التسريح لأسباب اقتصادية

#### The concept of demobilization for economic reasons

أن السبب الاقتصادي للإلغاء، وأن تجسدت فيه عناصر الباعث المشروع، وهو ما ينتج عنه تقليص القوة العاملة داخل المنشأة، بما يضفي على هذا الإلغاء طابعاً اجتماعياً يجعل إجراءه ذا انعكاسات اجتماعية خطيرة، وبصفة خاصة في مجتمعات تتهددها أخطار البطالة، وهو ما سوف نبثه من خلال تعريف التسريح لسبب اقتصادي وبيان أسباب هذا التسريح التي تم تحديدها لكي يمنح الطابع الشرعي.

## المطلب الأول

### تعريف التسريح لسبب اقتصادي

#### Definition of dismissal for economic reasons

إدراج كلمة تسريح من ضمن صور إنهاء عقد العمل غير محدد المدة، لأن التسريح لأسباب اقتصادية هو عمل انفرادي، يتخذه صاحب العمل بمبادرته عندما يتعرض لصعوبات مالية أو تجارية أو تقنية تفرض عليه تخفيف أو تقليل عدد العمال الذين يشتغلون لديه كحل وحيد لإعادة التوازن الاقتصادي والمادي للمنشأة<sup>(٢)</sup>، ولا يتوقف صحته على قبول العامل، وبهذا الطابع يتميز عن الاستقالة، وعن الفسخ الاتفاقي، وعن التقاعد، وقد تعددت تعاريف التسريح لأسباب اقتصادية<sup>(٣)</sup>.

وقد تم تعريف التسريح من قبل بعض الفقه بأنه: إجراء يتخذه صاحب العمل عندما يتعرض لصعوبات مالية أو تجارية أو تقنية تفرض عليه التخفيف أو التقليل من عدد العمال الذين يشتغلون لديه كحل وحيد لإعادة توازنه الاقتصادي والمادي<sup>(٤)</sup>.

وعرفه اتجاه آخر أنه: فصل عامل أو مجموعة من العمال بسبب صعوبات أو ضغوط اقتصادية، أو بسبب إعادة التنظيم الهيكلي في المنشأة أو بسبب توقف النشاط وذلك وفق جدول زمني محدد ومتلاحق أو دفعة واحدة<sup>(٥)</sup>.

وقد ربط البعض التسريح لسبب اقتصادي بإلغاء الوظيفة فتم تعريفه بأنه: يعد تسريحاً لسبب اقتصادي ذلك الذي يهدف إلى إلغاء الوظيفة المشغولة من العامل، حتى ولو أن عدد عمال المنشأة لم يتغير بالكامل<sup>(٦)</sup>.

وبالنسبة لتشريعات العمالية فقد عرفه المشرع الفرنسي في المادة (L321\_1) من قانون العمل L. n° 2008-67 du 21 janv. 2008Code du travail على أنه: يعتبر تسريحاً لسبب اقتصادي ذلك الإنهاء الذي يجريه صاحب العمل لسبب أو لعدة أسباب غير لصيقة بشخص العامل، ينتج عنه إلغاء الوظيفة أو تحويلها، أو عن تعديل جوهرى لعقد العمل فرضته بصفة خاصة صعوبات اقتصادية أو تحولات تكنولوجية<sup>(٧)</sup>.

مما سبق نجد أن المشرع الفرنسي أكد أن التسريح لأسباب اقتصادية يجب أن يكون مرتبطاً بالعمل وطبيعته وبعيداً عن الصفات الشخصية للعامل وحالته الجسدية، لكن هذا التعريف تعرض لنقد من قبل الفقه الفرنسي مفاده أن نص المادة السابقة فيه خلط بين تعريف التسريح لسبب اقتصادي وبين الشروط التي يجب توافرها في السبب الاقتصادي ليكون الإنهاء مشروعاً، كذلك لم يأت بتعريف حقيقي للسبب الاقتصادي<sup>(٨)</sup>.

وبالرجوع إلى تشريعات العمل في العراق<sup>(٩)</sup> وسوريا ومصر نجد أنهما نصا على الضرورات الاقتصادية التي تبرر إغلاق المنشأة كلياً أو جزئياً، أو تقليص حجم العمالة بها، كما نصا على بعض الإجراءات والضوابط التي تضي على التسريح الاقتصادي طابع المشروعية، إلا أنهما لم يتطرقا لتعريف التسريح لأسباب اقتصادية بشكل منفصل<sup>(١٠)</sup>.

مما سبق نرى أن التسريح لسبب اقتصادي هو حالة من حالات إنهاء عقد العمل وتدخل المشرع لإعطاء الضمانات للعامل لمنع تعسف صاحب العمل وإخفاء أسباب شخصية للتخلص من بعض العمال لأنه إجراء انفرادي يبادر هو باتخاذ ما يجعله يختلف عن حالات الإنهاء الأخرى (الاستقالة، التقاعد، التأديب).

إن أسباب هذا التسريح واسعة لا تقتصر على حالة إلغاء الوظيفة التي يعمل فيها العامل كلياً، وإنما يشمل التسريح حالات أخرى كتحويل الوظيفة وتعديل العقد وإعادة الهيكلة وغيرها من المشاكل الاقتصادية والمالية التي تؤثر على المشروع<sup>(١١)</sup>، وهي أسباب غير متصلة بشخص العامل بمعنى أن تكون أجنبية عنه، وهو ما يساعد على الفصل بين السبب الاقتصادي والسبب الشخصي،

أما الباحث من هذا التسريح فهو المحافظة على نشاط المنشأة الاقتصادية من خلال تحقيق التوازن بين الجانب الاقتصادي و الجانب الاجتماعي.

ونقترح تعريف التسريح الاقتصادي بأنه إجراء قانوني يتخذه صاحب العمل بإرادته المنفردة لمواجهة صعوبات اقتصادية يقلص عددها بهدف استمرار المشروع وتحقيق التوازن بين المصالح الاقتصادية والاجتماعية في المنشأة.

## المطلب الثاني

### الأسباب المبررة للتسريح الاقتصادي

#### Reasons for economic demobilization

نظراً لأهمية هذا الإنهاء وتأثيره على حجم العمال في المنشأة فإنه تم أخضاعها لنوع من الرقابة الأولية وظيفتها توقيه وتجنب تحقيقه وتظهر هذه الرقابة في بيان الأسباب المؤدية للإنهاء لأنها تتصل بحسن سير النشاط داخل المنشأة، وإن الأسباب والمبررات التي أوردها الفقه والقانون لتبرير تسريح العمال لأسباب اقتصادية كثيرة منها:

#### ١- الصعوبات الاقتصادية: Economic difficulties

من البديهي أن المنشأة إذا تعرضت لأزمة اقتصادية أو مالية ناتجة عن ظروف اقتصادية وطنية أو دولية، كان على صاحبها أن يسلك كل السبل من أجل إعادة التوازن الاقتصادي إليها، وتأخذ هذه الصعوبات الاقتصادية عدة مظاهر، كانهخفاض الطلب على السلع أو الخدمات التي تنتجها المنشأة أو ارتفاع معدلات التضخم أو ارتفاع الأجور، أو انكماش حجم النشاط التجاري للمشروع<sup>(١٢)</sup>، أو ارتفاع تكاليف الطاقة وانخفاضها، أما الشكل الضيق للصعوبات الاقتصادية يظهر في نقص الطلبات، فقدان جزء كبير من زبائن المشروع، انخفاض رقم الأعمال، وهنا يلجأ صاحب العمل إلى تضييق دائرة نشاطه أو ضغط مصروفاته أو إلغاء بعض الوظائف من أجل مواجهة هذه الصعوبات ولايشترط في الصعوبات الاقتصادية أن تجتمع فيه ذات الطبيعة العرضية لعناصر القوة القاهرة<sup>(١٣)</sup>.

## ٢- التحولات التقنية أو التكنولوجية: Technical or Technological Transformation

إن التقدم والتطور التكنولوجي اقتحم جميع ميادين الحياة وخاصة عملية ادخال الحاسب ليحل محل الإنسان في القيام بالكثير من الوظائف أن التطوير والتحديث غالباً ما يرتبط بالتسريح، فعندما تقوم المؤسسات بتطوير وسائل الإنتاج تلجأ في الغالب إلى تسريح عدد من العمال لديها بحكم الوضع الجديد الذي يترتب عليه تغيير في الوظائف وتقليصها من أجل تعزيز القدرة التنافسية وقيام الآلة بعمل الكثير من العمال ويشترط أن تحدث هذه التحولات التقنية تأثيراً جوهرياً على المنشأة فتنشئ سبباً حقيقياً وجدياً للإلغاء الاقتصادي، فلا يمكن لصاحب العمل تسريح العمال لسبب اقتصادي أستناداً على تعديلات طفيفة في المنشأة لا ترقى إلى مستوى التحولات والتطورات الجذرية<sup>(١٤)</sup>.

## ٣- إعادة هيكلة المنشأة : Restructuring of the Enterprise

والتي تدخل في سلطة صاحب العمل في تغيير أو تعديل يطرأ على التنظيم الهيكلي للمنشأة أيًا كان مظهره، تنظيمياً، فنياً، قانونياً، بل يتسع مبدأ إعادة الهيكلة ليشمل كل تغيير وتعديل في الأهداف الاقتصادية للمنشأة بما يمس أسواقها ومنتجاتها وأنظمتها الفنية وعلاقتها القانونية بغيرها من المؤسسات، بهدف التغلب على الصعوبات والتكيف مع المتغيرات الاقتصادية المحلية والدولية، وقد يكون الغرض من إعادة الهيكلة زيادة العائد الاقتصادي وتحسين الإنتاج من خلال خفض الأعباء التي تتحملها المنشأة كتكلفة لاستخدام قوى العمل البشرية في تحقيق نشاطها والبحث عن وسائل أقل تكلفة<sup>(١٥)</sup>.

مفهوم إعادة الهيكلة كسبب للتسريح من الأسباب الاقتصادية الغامضة، وإن قضاء مجلس الدولة الفرنسي أعطاه مفهوماً واسعاً نسبياً، فلم يقتصر فقط على التعديلات الحاصلة في الهيكل القانوني للمنشأة ولكنه اعتبر الحالات الآتية من طبيعة إعادة الهيكلة : إعادة تنظيم المشروع، إعادة هيكلة مصلحة، إلغاء منصب ما نتيجة إعادة هيكلية، إعادة التنظيم الناجم عن انخفاض النشاط، إعادة تنظيم جزئي للمصالح تبعاً لشراء أجهزة إعلام آلي، غلق وحدة تبعاً لمشاكل اقتصادية ومالية، إعادة الهيكلة لأجل تحسين الوضعية المالية، تحويل مكان النشاط، إعادة توزيع المهام داخل المصلحة، إلغاء مصلحة...، أو بمعنى أدق كل تغيير أو تعديل في الأهداف الاقتصادية للمنشأة بما يمس أسواقها ومنتجاتها أو أنظمتها الفنية<sup>(١٦)</sup>.



ومن الأمثلة الحية على إعادة الهيكلة تجديد المعدات وتوزيع العمال على الفروع والأقسام، أو نقل بعض الأقسام أو إلغاؤها مما ينتج عنه بالضرورة تسريح العمال الذين شغلونها.

#### ٤- إغلاق المنشأة: Close Enterprise

أن الإغلاق الذي يكون جزئياً أو كلياً للمشروع أو تقليص حجم المشروع أو نشاطه لضرورات اقتصادية، من أهم الأسباب والمبررات التي تبنتها قوانين العمل لتسريح العمال لأسباب اقتصادية، وهذا الحق يقتضي تنفيذه إنهاء عقود عمل جميع العمال أو البعض منهم، وتم إلزام صاحب العمل الذي يسرح عماله لهذا السبب بضرورة أتباع إجراءات محددة ضماناً لعدم التعسف في استعمال الحق<sup>(١٧)</sup>.

#### ٥- إلغاء الوظيفة: Cancel Job

لم يتم في بادئ الأمر اسباغ الصفة الاقتصادية على أسباب الإنهاء في حالة إلغاء الوظيفة لأن ذلك قد يترتب عليه تضيق نطاق تطبيق أحكام الحماية، لأن الإنهاء للإسباب الاقتصادية ذات الطبيعة الهيكلية، وإن لم تؤدي إلى إلغاء أدنى وظيفة في البنيان الهيكلية للمنشأة وذلك متى أدت إلى مجرد تعديلها<sup>(١٨)</sup>.

إلا أن إلغاء الوظيفة يعد إجراء فرضته الاعتبارات الاقتصادية، فالإلغاء الوظيفة يكشف من حيث دلالاته القانونية عن الطبيعة الاقتصادية لأسباب الإنهاء، ويعتبر إجراء إلغاء الوظيفة الذي يقوم به صاحب العمل هو السبب التقليدي للتسريح لأسباب اقتصادية، ويقصد به إلغاء العمل الذي يقوم به العامل المسرح، أو توزيع العمل الذي يقوم به على العمال الباقين بسبب تكلفته المرتفعة أو طبيعته، أو نتيجة تحولات تقنية أو هيكلية، وقد اعتبر البعض إلغاء الوظيفة الصورة الوحيدة للتسريح لسبب اقتصادي وأعتبروه المعيار الأصل والوحيد التعريف السبب الاقتصادي<sup>(١٩)</sup>.

#### ٦- تغيير الوظيفة: Change job

ويقصد بتغيير الوظيفة كسبب مبرر للفصل الاقتصادي حالة إلغاء وظيفة وإحلال وظيفة أخرى محلها، مختلفة في طبيعتها تتطلب فيمن يشغلها كفاءة أكبر غير متوافرة في العامل الأصلي، وغالباً ما يترتب على هذا الأمر ادخال التكنولوجيا الجديدة لعجلة الإنتاج فيستغنى عن العامل ويتم تشغيل عامل متدرب على الوسائل الجديدة والحديثة<sup>(٢٠)</sup>.

## ٧- رفض العامل تعديل عقد العمل<sup>(٢١)</sup>: The employee refused to amend the contract of employment

إن قواعد تعديل شروط عقد العمل تعني تكليف العامل بعمل غير متفق عليه يختلف عن عمله الأصلي أو إنقاص أجر العامل بما لا يقل عن الحد الأدنى للأجور، وتعتبر هذه الإجراءات تعديلات جوهرية شرعية لعقد العمل متى حدثت نتيجة أسباب اقتصادية، و للعامل أن يرفض هذا التعديل ما ينتج عنه إنهاء لعقد العمل، ولكي يكون التعديل مبرراً يجب أن يكون مستنداً إلى ظروف المنشأة ومصالحها، أما في الحالة العكسية فيكون التسريح غير مبرر<sup>(٢٢)</sup>.

وبالعودة إلى قوانين العمل العراقية والسورية<sup>(٢٣)</sup> والمصرية<sup>(٢٤)</sup> نجد أنها لم تتطرقا لكل الأسباب السابقة التي تبرر فصل العامل لأسباب اقتصادية مكثفين بتبني حالتين: الأولى إغلاق المنشأة أو توقف النشاط فيها بشكل كلي أو جزئي والذي يقتضي أنها عقود جميع العمال أو البعض منهم<sup>(٢٥)</sup>، وتم النص على اتخاذ إجراءات محددة في مثل هذه الحالة، والحالة الثانية هي رفض العامل القبول بتعديل عقد العمل إذا كان التعديل لأسباب اقتصادية، فيجوز فصله في حالة رفضه قبول التعديل<sup>(٢٦)</sup>.

لكن القضاء وسع من أسباب إنهاء الخدمة لأسباب اقتصادية فقضت محكمة النقض المصرية بأن إلغاء الوظيفة هو سبب من أسباب إنهاء الخدمة لكن لا يعد سبب لإنهاء خدمة الموظف العام في القطاع الحكومي بل يقتصر على القطاع الخاص وقضى الحكم على أنه: ("إلغاء الوظيفة ليس من أسباب انتهاء الخدمة بشركات قطاع الأعمال العام" إذ كانت المادة ٤٥ من شركات قطاع الأعمال العام الصادر بالقانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩١ قد حددت أسباب انتهاء الخدمة بشركات قطاع الأعمال العام دون أن تتضمن حالة إلغاء الوظيفة الدائمة كسبب من أسباب انتهاء خدمة العاملين بهذه الشركات)<sup>(٢٧)</sup>.

أما الأسباب المتبقية فلم يتطرق لها القانون ويقر ضوابط وإجراءات لحماية العمال من استغلال أصحاب العمل لهذه الأسباب لفصل العمال بشكل تعسفي، ونأمل من المشرعين أن يأخذوا بمعظم الأسباب الاقتصادية لفصل العمال، من أجل تفعيل الرقابة على التزام أصحاب الأعمال بهذه الأسباب وعدم استغلالها لتسريح العمال، وخاصة الفئات الضعيفة منهم.

## المبحث الثاني

### أجراءات التسريح لسبب اقتصادي

#### Demobilization procedures for economic reasons

يخضع التسريح لأسباب اقتصادية كصورة من صور أنها عقد العمل لمجموعة من الاحكام التي تعد من النظام العام فلا يجوز الاتفاق على مخالفتها وأن ذلك لا يمنع من الاتفاق على اجراءات وشروط أفضل بالنسبة للعمال الذين يتم تسريحهم، فسلطة صاحب العمل في التسريح لسبب اقتصادي أصبحت سلطة مقيدة بمجموعة من الاجراءات والشروط التي سوف نبحثها فيما يلي:

### المطلب الأول

#### شروط إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية

#### Conditions for termination of employment contract for economic reasons

أن التسريح لسبب اقتصادي قد يكون فردياً أو جماعين يشمل عدد من عمال المنشأة المتعثرة لذلك تم تحديد مجموعة من الشروط لتطبيق التسريح لسبب اقتصادي:

**الشرط الاول:** يفترض لتطبيق التسريح لسبب اقتصادي أن نكون في اطار عقد عمل غير محدد المدة وبذلك تبعد عقود العمل محددة المدة فإذا حدث إنهاء لعلاقة العمل مع عامل ابرم معه عقد محدد المدة فإننا نكون أمام فسخ لعقد العمل لا تسريح، كما يجب أن يكون عقد العمل مكتوباً مهماً كان نوعه إذ للكتابة أهميتها كشكلية من الشكليات المتطلبة في سائر العقود<sup>(٢٨)</sup>.

**الشرط الثاني:** يجب أن يكون التسريح مؤسساً على سبب حقيق وجدي ، فالسبب الحقيقي هو السبب الموجود أي يؤسس التسريح على سبب واقعي وملموس فإذا خلا السبب الاقتصادي من ذلك يعتبر ذلك تعسفاً فالوقائع المقدمة من صاحب العمل لاتعتبر في الظاهر حقيقة إن لم تكن موجودة فعلاً، و اما كون السبب صحيحاً بمعنى أن يكون ثابتاً، وعلى القاضي أن يبحث فيما إذا كان السبب الموجود صحيحاً أم لا<sup>(٢٩)</sup>.

أما الجدية في السبب الاقتصادي كشرط ضروري لقانونية هذا التسريح، تكمن في أن يكتسب السبب درجة من الخطورة تجعل استمرارية العمل مستحيلة والتسريح ضرورياً، وأن

تقدير الطابع الجدي لسبب التسريح يعني إقامة مقابلة بين الأفعال المنسوبة للعامل وبين تسيير المنشأة في حالة التسريح لسبب شخصي أو من الأسباب التي لها علاقة بالمنشأة، تنظيمها والاحتفاظ بالعامل في التسريح الاقتصادي<sup>(٣٠)</sup>.

إن تقدير جدية باعث الإنهاء يقوم على معيار مادي ملموس وليس على معيار قانوني موضوعي.

## المطلب الثاني

معايير تحديد العمال الذين يمكن الاستغناء عنهم لأسباب اقتصادية

### Criteria for identifying workers who can be laid off for economic reasons

أهم التساؤلات التي تطرح عند دراسة إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية هي الآلية والمعايير التي يتم اتباعها في اختيار العمال أو العامل الذي يتم تسريحه لهذا المبرر، وهل يملك صاحب العمل الحرية المطلقة في اختيار العمال الذين يتم إنهاء عقودهم أم يتم تقييده ببعض القيود حماية لبعض الفئات من العمال لاعتبارات إنسانية واجتماعية .

إن تسريح العمال لأسباب اقتصادية لا يتم بطريقة عشوائية , ولا يخضع لتقديرات صاحب العمل فقط، فعليه الالتزام بمعايير محددة وشروط وضوابط معينة تنصف بالموضوعية حتى يصل لتحديد العمال الذين يتم تسريحهم، خاصة أن الأسباب التي وضعت لتبرير التسريح لأسباب اقتصادية تنصف بالعمومية والغموض فلا يمكن التحقق من موضوعيتها بسهولة، وتختلف معايير اختيار العمال الذين يتم تسريحهم تبعاً لسبب التسريح، إذ تم منح بعض الفئات من العمال حماية وحصانة من الفصل لأسباب اقتصادية لظروف اجتماعية واقتصادية :

ولقد اختلفت المشرعين في تحديد المعايير التي يتم من خلالها اختيار العمال الذين يتم تسريحهم لسبب اقتصادي فقد أقر قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ جواز تسريح العمال لأسباب اقتصادية في المادة ١٩٦ \_ إبتم منح صاحب العمل الحق بتسريح عماله جميعاً أو بعضهم لمبررات اقتصادية بعد اتباع الإجراءات التي نص عليها القانون حيث إنه (يكون لصاحب العمل، لضرورات اقتصادية، حق الإغلاق الكلي أو الجزئي للمنشأة أو تقليص حجمها أو نشاطها بما قد يمس حجم العمالة بها، وذلك في الأوضاع والإجراءات المنصوص عليها في هذا القانون)<sup>(٣١)</sup>.

مما سبق نجد أن قانون العمل نص على مواجهة التقلبات أو العقوبات الاقتصادية التي يمكن أن تواجه صاحب العمل وتؤثر على نشاط منشأته ما يدفعه إلى إغلاقها أو تقليص نشاطها أو حجمها لمواجهة هذه الأوضاع الجديدة، ويشترط لتكون هذه الأوضاع الاقتصادية مبرراً كافياً لإنهاء عقود العمال والتأثير على استقرارها وبقائه عند اتخاذ قرار التسريح، لأنه لا يمكن الإنهاء بسبب أوضاع غير مستقرة، ويمكن زوالها مستقبلاً لعدم تحول هذه الأسباب إلى سلاح يمكن أن يشهره صاحب العمل في وجه العمال متى يشاء، ونظم المشرع الإجراءات التي يجب أن يتخذها صاحب العمل قبل المباشرة بعملية الإغلاق الكلي أو الجزئي أو تقليص النشاط بما يضمن مصالح العمال واستمرار المنشأة<sup>(٣٢)</sup>.

إن مباشرة التسريح لأسباب اقتصادية نتيجة الإغلاق الكلي أو الجزئي يتوقف على صدور قرار بموافقة اللجنة المختصة بإغلاق المنشأة جزئياً أو تقليص حجمها أو نشاطها، وتثور مسألة تحديد العمال الذين سوف يتم الاستغناء عنهم في حالة الإغلاق الجزئي أو تقليص حجم نشاط المنشأة ما هو المعيار المتبع ومن هي فئات العمال التي تتمتع بالحماية من هذا التسريح، وأن هذا الأمر نظمه المشرع المصري في نص المادة ١٩٩ التي تضمن آلية اختيار العمال المسرحين (في حالة الإغلاق الجزئي أو تقليص حجم المنشأة أو نشاطها، إذا لم تتضمن الاتفاقية الجماعية السارية في المنشأة المعايير الموضوعية لاختيار من سيتم الاستغناء عنهم من العمال، فإنه يتعين على صاحب العمل أن يتشاور في هذا الشأن مع المنظمة النقابية، وذلك بعد صدور القرار وقبل التنفيذ.

وتعتبر الأقدمية والأعباء العائلية والسن والقدرات والمهارات المهنية<sup>(٣٣)</sup> للعمال، من المعايير التي يمكن الاستئناس بها في هذا الشأن.

وفي جميع الأحوال يتعين أن تراعي تلك المعايير الموازنة بين مصالح المنشأة ومصالح العمال<sup>(٣٤)</sup>.

ولقد قضت محكمة النقض المصرية بأن موافقة اللجنة المختصة على طلب صاحب العمل بإغلاق المنشأة كلياً أو جزئياً أو تقليص حجمها أو تغيير طبيعة نشاطها بما يؤثر على حجم العمالة فيها هو مجرد إجراء شكلي يمكن الاستغناء عنه دون إعتبار صاحب العمل متعسفاً في إنهاء عقود العمل، وجاء نص الحكم على الشكل التالي: (إن إشتراط حصول صاحب العمل على موافقة اللجنة التي يصدر بتشكيلها قرار من رئيس الوزراء على وقف العمل كلياً أو جزئياً أو تغيير حجم المنشأة أو نشاطها بما قد يمس حجم العمالة بها (م ١٠٧ ق ١٣٧ لسنة ١٩٨١) إجراء تنظيمي، وعدم إتخاذها ليس من شأنه أن يؤدي بطريق اللزوم إلى ثبوت التعسف في إنهاء عقد العمل)<sup>(٣٥)</sup>.

ونرى أن المشرع المصري نص على التشاور مع المنظمات النقابية لتحديد العمال الذين سوف يتم الاستغناء عنهم بعد صدور القرار بالإغلاق الجزئي أو تقليص حجم النشاط فيتم اتباع المعايير التي تنص عليها اتفاقات العمل الجماعية والتي تكون لها الأولوية بشرط موضوعية المعايير في تحديد العمال المسرحين<sup>(٣٦)</sup>، وعلى صاحب العمل في حال عدم توافر هذه المعايير في عقد العمل الجماعي أن يحدد العمال الذين سوف يتم الاستغناء عنهم لأسباب اقتصادية بعد التشاور مع المنظمة النقابية بعد صدور القرار بالتسريح من اللجنة المختصة.

ويرى بعض الفقه وجود غموض في النص هنا؛ إذ لم يبين المشرع هل المقصود بالقرار قرار الإغلاق، أم قرار تقليص حجم المنشأة أو تخفيض نشاطها أم قرار تحديد العمال الذين سوف يتم إنهاء خدمتهم، وقبل تنفيذه أي قبل المباشرة بالتسريح أو الإغلاق الجزئي، وهنا نتساءل عن مدى جدوى التشاور مع المنظمات النقابية بعد تحديد العمال الذين سوف يتم الاستغناء عنهم<sup>(٣٧)</sup>، ويتوافق هذا الرأي مع موقف القضاء الذي قضى بإعتبار قرار لجنة الأغلاق هو مجرد إجراء شكلي لا يؤثر على صحة تسريح العمال.

ونأمل من المشرع أن يجعل التشاور مع المنظمة النقابية قبل صدور القرار و تنفيذه أمراً ملزماً، وإن يتم إقرار معايير موضوعية واجتماعية لتحديد العمال الذين سوف يتم تسريحهم، ومنح العمال الحق بالاعتراض والتدخل بشكل فاعل في تحديد العمال المشمولين بقرار التسريح والبحث عن وسائل بديلة عن قرار التسريح بما يتماشى مع مصلحة المنشأة واستمرارها.

وبالنسبة للفئات التي منحها المشرع حماية معينة عند اتخاذ هذا القرار بالموازنة بين مصالح المنشأة ومصالح العمال اختيرت فئات منحت الأفضلية في البقاء لأسباب اجتماعية أو إنسانية أو مهنية، مع عدم إلزامية هذا الاستثناء لأنه ورد على سبيل الاستثناء فيمكن لصاحب العمل أن يأخذ بالإعتبار مصالح المنشأة فقط، ويبقى العمال الذين يحققون لها مردوداً اقتصادي نتيجة كفاءتهم المهنية وخبراتهم، ولا يتم مراعاة أي اعتبارات اجتماعية لتجنب تحمل خسارة المنشأة وأرتفاع تكاليف العمل.

وبالرجوع إلى قانون العمل السوري نجد أنه أجاز توقف صاحب العمل عن ممارسة نشاطه المهني جزئياً أو كلياً و تسريح عماله أو عدد منهم لضرورات إقتصادية نتيجة لأزمة تلحق به خسائر مادية مرهقة، وهو ما نصت عليه المادة ٢٢٤ التي جاء فيها ( لا يجوز لصاحب العمل وقف العمل كلياً أو جزئياً في منشأته أو تقليص حجمها أو نشاطها بما يمس حجم العمالة فيها لضرورات اقتصادية، وذلك ضمن الشروط والأوضاع المنصوص عليها في القانون)<sup>(٣٨)</sup>.

ونظراً لخطورة التسريح لأسباب اقتصادية وما يترتب عليه من فقدان العمال لمصدر رزقهم ومعيشتهم، فقد نظم المشرع التسريح وحد من حرية صاحب العمل، وألزمه باتباع إجراءات وشروط نص عليها القانون لتحقيق هذه الغاية<sup>(٣٩)</sup>، ولكن في حالة اتخاذ اللجنة المختصة القرار بإغلاق المنشأة بشكل جزئي أو تقليص حجم نشاطها فقط، فلا يتم تسريح جميع العمال بل يتم تسريح جزء منهم؛ لأن في الإغلاق الجزئي لا بد من آلية يتم بناءً عليها اختيار العمال الذين سوف يتم الاستغناء عنهم فقط وهو ما نظمه المشرع السوري في نص المادة ٢٢٧ التي شملت معايير اختيار العمال الذين سوف يتم تسريحهم لأسباب اقتصادية ( في حال صدور قرار نهائي بالموافقة على طلب صاحب العمل بالتوقف الجزئي للمنشأة وعدم وجود معايير موضوعية في اتفاق العمال الجماعي أو النظام الداخلي للمنشأة لاختيار من سيتم الاستغناء عنهم من العمال فإنه يتعين على صاحب العمل التشاور مع المديرية المختصة وممثل النقابة المعنية لاتخاذ القرار المناسب بهذا الشأن وتعتبر الأقدمية والأعباء العائلية والسن والقدرات والمهارات المهنية للعمال \_ من المعايير التي يمكن الاستئناس بها في هذا الشأن).

ونرى أن المشرع نص على ترتيب الأولوية في المعايير التي يتم التسريح وفقاً لها، فكان المعيار الذي ينص عليه عقد العمل الجماعي في المقدمة بشرط موضوعية المعايير التي تتضمنها هذه العقود وفي حال انتفائه يؤخذ بالمعايير التي تضمنها النظام الداخلي للمنشأة لضمان موضوعيته وحياديته بمصادقة الوزارة المسبقة عليه وأخيراً في حال عدم وجود الخيارين السابقين لصاحب العمل اختيار العمال الذين يرغب بتسريحهم بعد التشاور و تبادل الرأي مع مديرية الشؤون الاجتماعية والعمل التي يقع في دائرتها مقر العمل و ممثل نقابة العمال لاتخاذ القرار بتحديد العمال الذين سوف يشملهم التسريح وهو إجراء ملزم فلا يمكن لصاحب العمل تحديد العمال الذين يتم تسريحهم إلا بعد إجراء المشاورات.

وبنفس نهج سار المشرع المصري حيث تم تحديد فئات محمية لا يشملها قرار الفصل لأسباب اقتصادية واجتماعية وإنسانية مع عدم منح هذه المعيار صفة الإلزام إنما تم وضعها على سبيل الاستئناس فقط فيمكن لصاحب العمل تغليب المصالح الشخصية أو مصالح المنشأة التي يديرها على هذه المعايير<sup>(٤٠)</sup>.

أما المشرع العراقي فقد أكتفى بالنص في إطار قانون العمل على حق صاحب العمل بتقليص حجم نشاطه الاقتصادي لكن بعد أخذ موافقة الوزير المختص ولم يضع المشرع الآلية التي يتم من خلالها اختيار العمال الذين سوف يتم تسريحهم لسبب اقتصادي في حال الاغلاق الجزئي، وأن

عدم توسع المشرع في ذلك يعود لقلة عدد المنشأة الاقتصادية وضعف رقابة وزارة العمل على القطاع الخاص، وكذلك لم يتم تحديد الطريقة التي يتم من خلالها اختيار العمال الذين سوف يتم تسريحهم لسبب اقتصادي، ونأمل من المشرع تبني آلية يتم من خلالها اختيار العمال الذين سوف يتم تسريحهم من خلال لجان مختصة تعد من أجل هذا الغرض لتوفير الحماية لبعض الفئات الضعيفة ومن العمال خاصة ذوي الإعاقة و النساء والاطفال.

وبالنسبة للاتجاه الذي تبناه قانون العمل الفرنسي L. n° 2008-67 du Loi n ° 73-4 Code du travail 21 janv. 2008 نجد نص في المادة L1233\_5 على المعايير التي يتم على أساسها اختيار العمال الذين يتم اللجوء إلى تسريحهم لأسباب اقتصادية فألزم صاحب العمل عند تحديد العمال الذين تنهى عقودهم لأسباب اقتصادية في حال الإغلاق الجزئي، أن لا يتم ذلك بطريقة عشوائية تخضع لتقديره فقط، إنما يلتزم بما نص عليه اتفاق العمل الجماعي من معايير لتحديد فئات العمال الذين يتم تسريحهم وفي حال عدم وجود هذا الاتفاق، يتم تحديد العمال المراد تسريحهم من قبل صاحب العمل بعد استشارة لجنة المنشأة أو ممثلي العمال في حال عدم وجود هذه اللجنة، على أن تراعى المعايير التالية عند الاختيار:

- ١- **معيار الأقدمية:** من حيث مدة الخدمة حيث يبدأ بالعمال الأقل أقدمية.
  - ٢- **معيار عائلي:** إذ يبدأ بالعمال الذين يكفلون أقل عدد من الأفراد.
  - ٣- **معيار اجتماعي:** حيث يجب مراعاة العمال الذين يتسمون ببعض الخصائص الاجتماعية والتي من شأنها أن تجعل عودتهم لمباشرة عملهم أمراً صعباً، وخاصة العمال المعاقين وكبار السن.
  - ٤- **معيار وظيفي:** يبدأ بالعمال الذين حصلوا وظائف مخصصة أو ذات أسبقية.
- ولم يورد المشرع هذه المعايير على سبيل الحصر وإنما جعلها حداً أدنى يجب احترامه في حالة إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية، ومنحها المشرع الصفة الإلزامية؛ لذلك يجب على صاحب العمل الالتزام بهذه المعايير مع إمكانية إضافة معايير أخرى<sup>(٤)</sup>.

نجد إن المشرع الفرنسي أحاط التسريح لأسباب اقتصادية بمجموعة من المعايير والشروط لضمان حيادية هذا الإجراء وموضوعيته، للحد من سلطة صاحب العمل الذي يملك هذا الحق، فتم إلزامه في حالة إعادة الهيكلة التي ينتج عنها تسريح عدد من العمال لأسباب اقتصادية اتباع مجموعة من المعايير، وتطبيق الآلية التي تم الاتفاق عليها في عقد العمل الجماعي وفي حال عدم توفر هذا المعيار يجب استشارة اللجنة المختصة في المنشأة أو ممثلي العمال (اللجنة النقابية) ورأي هذه الجهة



ملزم لا يجوز مخالفته، وعند عدم وجود اللجان المختصة يلزم صاحب العمل عند تحديد العمال المسرحين مراعاة المعايير التي نص عليها القانون والتي جاءت شاملة مراعية لظروف الاقتصادية والاجتماعية والإنسانية والوظيفية.

بالإضافة لهذه المعايير نص القانون الفرنسي على حماية بعض الفئات من التسريح لأسباب اقتصادية بشكل مطلق، فتم تقييد حرية الإنهاء الانفرادي من صاحب العمل لهم، وهذه الفئات هي<sup>(٤٢)</sup>:

- ١- الممثلون المنتخبون الدائمون والإضافيون ( مندوبو العمال، أعضاء لجنة المنشأة).
  - ٢- الممثلون النقابيون المعينون من منظماتهم للمشاركة في اجتماعات لجنة المنشأة.
  - ٣- مندوبو النقابات المعينون في المؤسسات التي تستخدم ٥٠ عاملاً على الأقل.
  - ٤- ممثلو العمال في لجان النظافة في المؤسسات التي يزيد عدد عمالها على ٣٠٠٠ عامل.
  - ٥- المرشحون لوظائف مندوبي العمال لمدة ٦ أشهر أو لوظائف أعضاء لجنة المنشأة لمدة ٣ أشهر.
  - ٦- العمال النقابيون الذين انتدبوا في لجنة الحوار التابع لفرع أو وحدة وكذلك الممثلون النقابيون المحدثون بموجب اتفاقية جماعية.
- إن هذه الحماية منحت لهذه الفئة من العمال ليتمكنوا من أداء المهام الموكلة إليهم بحرية وعدم التأثير عليهم بالفصل من المنشأة التي يعملون بها.

ونرى أن المشرع وفي محاولة منه لمنع صاحب العمل من التعسف في استخدام حقه في تسريح العمال لأسباب اقتصادية وضع مجموعة من المعايير والضوابط الموضوعية<sup>(٤٣)</sup>، التي تؤمن العامل من الخضوع لهوى صاحب العمل وتسلطه في تسريحهم، وأن عدالة هذه الإجراءات تظهر بمراعاتها للاعتبارات الاجتماعية، التي تحافظ على فرص العمل لبعض الفئات لأسباب اجتماعية مختلفة، لأن الواقع والتجربة أظهرتا أن صاحب العمل يراعي عند تحديد العمال الذين سوف يتم تسريحهم، مصالحه الاقتصادية وبعض الاعتبارات الشخصية فقط، وأن حماية المشرع لبعض الفئات الاجتماعية يضيق من سلطة صاحب العمل، ويراعي الجانب الاجتماعي في التسريح أكثر من الجانب الاقتصادي، وهذا ما يتماشى مع العصر وسيادة مبدأ الاقتصاد الاجتماعي الذي يقوم على أن المنشأة مشروع هدفها اقتصادي واجتماعي في وقت واحد.

ونأمل من المشرعين العراقي والسوري والمصري أن يحذو حذو المشرع الفرنسي، يجعل الفئات التي تشملها الحماية من التسريح لأسباب اقتصادية \_ فئات محمية بشكل إلزامي لا يجوز لصاحب العمل اختيارهم من بين العمال الذين يتم الاستغناء عنهم لأسباب اقتصادية بدل إقرار هذا

المعيار على سبيل الرأي والاستثناس؛ لعدم فاعليته وأن الأضرار التي تترتب على تسريحهم كبيرة، ونرجو من المشرعين إضافة فئة العمال ذوي الإعاقة إلى هذه الفئات المحمية، وهو ما يتفق مع ما نصت عليه الاتفاقيات الدولية المتعلقة بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة والتي أكدت على ضرورة تمكين ذوي الإعاقة من الحفاظ على فرص العمل التي حصلوا عليها وضمان استمرارها واستقرارها فيها ومنع التمييز ضدهم<sup>(٤٤)</sup>، فهذه الفئة من العمال تكون أكثر عرضة للفصل من الفئات الأخرى لهذه الأسباب نتيجة لنظرة التقاليدية لهم والتي تتمثل في عدم قدرتهم على العمل والإنتاج وتكلفة إعادة تشغيلهم العالية وصعوبة إيجاد فرصة عمل مناسبة، ولقطع الطريق على بعض أصحاب العمل الذين قد يجدو من التسريح لأسباب اقتصادية وسيلة يتخلصون فيها من فئة العمال ذوي الإعاقة، خاصة في حالة تشغيلهم بنظام الحصص الإلزامية التي تشمل معظم المنشأة وأن عدم تحميلهم أي مسؤولية أو نقد من المنظمات المعنية بحقوق ذوي الإعاقة، من خلال استبدال العمال ذوي الإعاقة بعمال أسوياء بحجة توفير النفقات ودفع عجلة الإنتاج وإعادة هيكلة المنشأة.

## الخاتمة

### Conclusion

في نهاية هذا البحث لقد توصلنا لمجموعة من النتائج والتوصيات التي نأمل من المشرع أن يأخذها على محمل الجد وتجد أذان صاغية:

أولاً- تبني آلية معينة يتم من خلالها اختيار العمال الذين سوف يتم تسريحهم لسبب اقتصادي من خلال لجنة مختصة من وزارة العمل وبمشاركة ممثلين عن العمال في المنشأة التي يتم تسريح العمال منها.

ثانياً- توفير الحماية لبعض الفئات الضعيفة من العمال الذين يصعب عليهم إيجاد فرص عمل جديدة مثل ( ذوي الإعاقة ، النساء ، الاطفال ....).

ثالثاً- اقرار قوانين يقدم من خلالها الدعم الاقتصادي والتخطيط لهذه المنشأة المتعثرة لاسباب اقتصادية لان التسريح سوف يزيد من الفئة العاطلة عن العمل والبطالة والتي تتحمل الدولة مسؤولية تشغيلهم.

## الهوامش

### Endnotes

- <sup>١</sup> إن أسباب انقضاء عقد العمل عديدة ومتنوعة، منها: الاستقالة: حق العامل في إنهاء عقد العمل قبل بلوغ السن القانوني المحدد للإحالة على المعاش، دون تعليق قبولها على موافقة صاحب العمل، ولا يشترط لصحتها أو لإنتاج أثرها أن تكون مسببة. د. مصطفى عبد الحميد عدوي، الاستقالة واتفاقيات الإنهاء الاقتصادية، في عقد العمل غير محدد المدة، بدون دار نشر، ١٩٩٠، ص ١١٩.
- التسريح التآديبي: هو إجراء قانوني يتخذه صاحب العمل لإنهاء عقد العمل للعامل الذي ارتكب خطأ جسيماً، فالتسريح هنا متصل بشخصية العامل لارتكابه خطأً جسيماً، وأن صاحب العمل ملزم بأخذ رأي لجنة التأديب إن وجدت، واحترام حق الدفاع المعترف به دستورياً للعامل وتمكينه من الاطلاع على ملفه وفي مدة معقولة والاستماع إليه، وتبليغه القرار المتخذ في حقه كتابة. د. بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، (علاقات العمل الفردية)، دار الجسور للنشر، الجزائر العاصمة، الطبعة الثالثة، ٢٠١٥، ص ١٢٣.
- الإحالة إلى التقاعد: وتعتبر صورة أساسية من صور إنهاء عقد العمل بصفة إرادية لأسباب شخصية للاستفادة من معاش التقاعد وهي بلوغ العامل سناً معينة، وأغلب القوانين كقاعدة عامة تحدد هذا السن ب ٦٠ سنة للرجل و ٥٥ سنة للمرأة، أو أنها شرط الخدمة لدى صاحب العمل والذي حددته القوانين (١٥ سنة عمل أو ٢٠ سنة عمل).
- د. عطاء الله بوحميده، التسريح لسبب اقتصادي (مفهومه، إجراءاته وآثاره)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، سنة ٢٠٠٩، ص ٨٦.
- ترجع أهمية التركيز على التسريح لأسباب اقتصادية، كحالة من حالات إنهاء عقد العمل كون هذا النوع من التسريح يستند إلى أسباب متنوعة وكثيرة (ظرفية أو هيكلية أو مشاكل اقتصادية...)، وكون صاحب العمل هو الذي يتخذ هذا الإجراء بإرادته المنفردة، وعدم كفاية الإجراءات والضمانات لحماية بعض فئات العمال من هذا التسريح، الأمر الذي يعرض العمال ذوي الإعاقة للتمييز وفقدان فرص العمل التي يشغلونها، وتهميشهم وعدم تمكينهم من الاستمرار بالعمل.
- <sup>٢</sup> د. أحميمة سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، سنة ١٩٩٨، ص ٣٦٦.
- <sup>٣</sup> د. عطاء الله بوحميده، المرجع السابق، ص ٤٠.
- <sup>٤</sup> د. عبد الحفيظ بقة، حماية العمال المسرحين لأسباب اقتصادية، بحث منشور في مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية، كلية الحقوق - جامعة الإسكندرية، العدد الأول ٢٠١٢، ص ٥١٠.
- <sup>٥</sup> د. أحميمة سليمان، المرجع السابق، ص ٣٦٦.
- <sup>٦</sup> د. عطاء الله بوحميده، المرجع السابق، ص ٤٦.

<sup>7</sup> Bernadette Desjardins ,jean PELISSIER et autres,le Nouveau droit du code de travail annote 15 editien ,avril 2009, editions revue gudiciaire, paris,p.p713.715.

<sup>٨</sup> د.شواخ محمد الأحمد، إنهاء وتعديل عقد العمل غير محدد المدة، رسالة دكتوراه، جامعة القاهرة، كلية الحقوق سنة ١٩٩٧، ص ٢٠٧.

<sup>٩</sup> قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ المادة ٤٣ الفقرة د - (اذا اقتضت ظروف العمل في المشروع تقليص حجمه شرط موافقة الوزير) .

<sup>١٠</sup> د. محمد فاروق الباشا، التشريعات الاجتماعية قانون العمل رقم ١٧ لعام ٢٠١٠، منشورات جامعة دمشق، سنة ٢٠١٤، ص ٣٤٩.

د. فاطمة محمد الرزاز ، استقرار علاقة العمل في ظل قانون العمل الجديد، دار القلم القاهرة ، سنة ٢٠٠٤ ، ص ٧٧.

<sup>١١</sup> د.عطاء الله بوحميده، المرجع السابق، ص ١٠٨\_ ١٠٩.

<sup>١٢</sup> د.حسن عبد الرحمن قدوس، إنهاء علاقات العمل لأسباب اقتصادية، دار الجلاء الجديدة، المنصورة، سنة ١٩٩٠، ص ٨٥.

<sup>١٣</sup> د. فاطمة محمد الرزاز، تعديل عقد العمل في القانونين المصري والفرنسي، بحث منشور في مجلة القانون والاقتصاد، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، العدد السابع والسبعون، سنة ٢٠٠٧، ص ٤٧٣.

<sup>١٤</sup> د.عبد الحفيظ بقة، المرجع السابق، ص ٥١٩.

<sup>١٥</sup> د.حسن عبد الرحمن قدوس، المرجع السابق، ص ١٠٣\_ ١٠٤.

<sup>16</sup> Frank MODERNE, lecontole administrative des licenciementseconomiques, edition sirey,1983, pp 86\_89.

د.شواخ محمد الأحمد، المرجع السابق، ص ٢١٨.

<sup>١٧</sup> د. فاطمة محمد الرزاز، تعديل عقد العمل، المرجع السابق، ص ٤٥٢.

<sup>١٨</sup> د.حسن عبد الرحمن قدوس، المرجع السابق، ص ١٢٣.

<sup>١٩</sup> د.عطاء الله بوحميده، المرجع السابق، ص ٤٩\_ ٥٤.

د.عبد الحفيظ بقة، المرجع السابق، ص ٥٢١.

<sup>٢٠</sup> د.عبد الحفيظ بقة، المرجع السابق، ص ٥٢٢.

<sup>٢١</sup> إن تعديل عقد العمل يقصد به تعديل العقد بصفة عامة، وإعادة النظر في بنوده من خلال الإنقاص منها أو الزيادة فيها، وتعديل الالتزام، وكيفية تنفيذه، وإلغاء بند من بنود العقد أو شرط من شروطه...

د.محمد عبد الغفار البسيوني، سلطة صاحب العمل في الانفراد بتعديل عقد العمل، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق جامعة عين شمس، سنة ١٩٩٤، ص ٢٢.

<sup>٢٢</sup> د.حسن عبد الرحمن قدوس، المرجع السابق، ص ٣٨.

د. فاطمة محمد الرزاز، تعديل عقد العمل، المرجع السابق، ص ٤٦٤.

<sup>٢٣</sup> د.محمد فاروق الباشا، المرجع السابق، ص ٣٤٩.

<sup>٢٤</sup> د. فاطمة محمد الرزاز ، استقرار علاقات العمل المرجع السابق، ص ٧٩.

<sup>٢٥</sup> نص قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ المادة ٤٣ الفقرة د علأنه: اذا اقتضت ظروف العمل في المشروع تقليص حجمه شرط موافقة الوزير .

ثالثاً : لا يجوز لصاحب العمل اغلاق مشروعه او ايقافه عن العمل او تصفيته الا بعد استحصال موافقة الوزير .

جريدة الوقائع العراقية العدد رقم ٤٣٨٦ تاريخ ٢٠١٥/١١/٩ بغداد.

ونص قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ في المادة ١٩٦ على أنه: يكون لصاحب العمل لضرورات اقتصادية، حق الإغلاق الكلي أو الجزئي للمنشأة أو تقليص حجمها أو نشاطها، وهذا الحق يقتضي إنهاء عقود عمل جميع العاملين أو البعض منهم بما قد يمس حجم العمالة بها، وألزم المستخدم بضرورة اتباع إجراءات محددة ضماناً لعدم التعسف في استعمال هذا الحق.

ونص قانون العمل السوري رقم ١٧ لسنة ٢٠١٠ في المادة ٢٢٤ على أنه لايجوز لصاحب العمل وقف العمل، كلياً أو جزئياً في منشأته، أو تقليص حجمها أو نشاطها بما يمس حجم العمالة فيها لضرورات اقتصادية، ولاتباع إجراءات وشروط قانونية ملزمة لا بد من مراعاتها.

<sup>٢٦</sup> نص قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ في المادة ٢٠١ أنه يجوز لصاحب العمل في حال الموافقة على إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية أن يقوم بتقديم عرض بديل إلى العامل الذي يراد تسريحه، أن يعدل من شروط عقد العمل بصفة مؤقتة، بأن يكلف العامل بعمل آخر غير المتفق عليه قد يختلف جذرياً عن عمله الأصلي، كما أن له أن ينقص أجر العامل بما لا يقل عن الحد الأدنى للأجور.

وفي حال عدم موافقة العامل على هذا التعديل يمكن لصاحب العمل إنهاء عقد العمل، وفي هذه الحالة يكون الإنهاء مبرراً.

وأجاز قانون العمل السوري رقم ١٧ لسنة ٢٠١٠ في المادة ٢٢٨ منه لصاحب العمل، في حالة وقف العمل الجزئي أن يلجأ إلى تعديل شروط عقد العمل الفردية للعمال الذين جرى الاحتفاظ بهم، وأجاز تكليفهم بأعمال تختلف جوهرياً عن أعمالهم الأصلية، كما يجوز تخفيض أجر العامل إلى الحد الأدنى لأجر مهنته، وللعمال الذين تم تعديل عقود عملهم\_ الخيار إما الموافقة على هذا الإجراء أو طلب إنهاء عقد العمل، ويعفى صاحب العمل من واجب الالتزام بمهلة الإخطار القانونية.

إن قانون العمل السوري لم يجعل من تعديل شروط عقد العمل وسيلة بديلة لإنهاء العقد لأسباب اقتصادية بل أنها وسيلة لمواجهة صعوبات استمرار نشاط المنشأة الجزئي بالعمال المتبقين.

<sup>٢٧</sup> ق ٦٥ رقم ٣٧٧٢ ١٩/١٢/٢٠١٠.

قضت محكمة النقض المصرية أن إعادة تصنيف الوظائف لا يعد سبب لإنهاء الخدمة في الوظائف العامة فجاء نص الحكم على النحو التالي: ( " حالة اعادة توصيف بعض الوظائف فى ظل القانون ٤٨ لسنة ١٩٧٨ "، إذا كان ما ورد بالمادة ١٠٨ منه \_ القانون ٤٨ لسنة ١٩٧٨ \_ من أنه إذا ترتب على إعادة توصيف وتقييم بعض الوظائف القائمة عند تنفيذ هذا القانون، فعلى مجلس الإدارة أن يضع القواعد والإجراءات التى تكفل إلحاق شاغلي هذه الوظائف بوظائف أخرى تتوافر فيهم الشروط اللازمة لشغلها وفي حالة عدم وجود وظائف يضع المجلس الأعلى للقطاع القواعد المنظمة للاستفادة من العاملين المشار إليهم وإلحاقهم بالشركات الداخلة في نطاق القطاع وهو ما يؤكد أن إلغاء الوظيفة طبقاً للنظام المذكور ليس سبباً من أسباب انتهاء الخدمة).

نرى بمفهوم المخالفة يمكن اعتبار إعادة توصيف الوظائف هو أحد الأسباب المبرر لإنهاء خدمة العامل لأسباب اقتصادية في القطاع الخاص، ولا يمكن نقل العامل من ذوي الإعاقة إلى مكان آخر في المنشأة إذا كان لا يوجد لها فروع، قد يعتمد صاحب العمل عدم تحويل العامل ذي الإعاقة لتخلص منه تحت بند الظروف الاقتصادية ما يدعون لتفعيل مبدأ الحماية الاجتماعية لهذه الفئة من العمال.

ق ٦٥ رقم ٤٦٥٨ تاريخ ٢١/١١/٢٠١٠.

٢٨ د. عطاء الله بوحميده، المرجع السابق، ص ١٢٧

٢٩ د. سليمان احمية، المرجع السابق، ص ٧٧.

30 Francis ZAPA. Question sociaux travail, emplo; relations sociales. Edition sirey, 1988,p88.

٣١ د. فاطمة محمد الرزاز، استقرار علاقات العمل، المرجع السابق، ص ٧٩.

نص قانون العمل الجزائري رقم ١١/٩٠ في المادة ٦٩ على أنه (يجوز للمستخدم تقليص عدد المستخدمين إذا بررت ذلك أسباب اقتصادية، وإذا كان تقليص العدد يبني على إجراء التسريح الجماعي، فإن ترجمته تتم في شكل تسريحات فردية متزامنة ويتخذ قراره بعد تفاوض جماعي).

د. بشير هدي، المرجع السابق، ص ١٢٦.

نص قانون العمل اليمني رقم ٥ لسنة ١٩٩٥ في المادة ٥٢ منه على أنه لا يعتبر من قبيل الفصل التعسفي فصل العامل في إحدى الحالات الآتية:

ب\_ إنقاص عدد العمال لأسباب فنية أو اقتصادية باثبات من صاحب العمل.

د. محمد عبد القادر الحاج، شرح قانون العمل اليمني، مطبعة الكاتب العربي دمشق، سنة ١٩٩٤، ص ٢٦٤.

٣٢ على صاحب العمل أن يتقدم بطلب إغلاق المنشأة أو تقليص حجمها أو نشاطها إلى لجنة تشكل لهذا الغرض (نص قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٩٨٤ لسنة ٢٠٠٣ على تشكيل اللجان المحلية للبت في طلبات الإغلاق واللجنة المركزية للتنظيمات من قرارات هذه اللجان).

ويتضمن الطلب الأسباب التي يستند إليها في ذلك وأعداد وفئات العمال الذين سيتم الاستغناء عنهم.

وعلى اللجنة أن تصدر قرارها مسبقاً خلال ثلاثين يوماً على الأكثر من تاريخ تقديم الطلب إليها، فإذا كان القرار صادراً بقبول الطلب وجب أن يشتمل على بيان تاريخ تنفيذه..... المادة ١٩٧ من قانون العمل ١٢ لسنة ٢٠٠٣.

٣٣ مما سبق نستنتج المعايير التي حددها المشرع المصري لتسريح وهي:

معيار الأقدمية: حيث يبدأ بالعمال الأقل أقدمية.

معيار الأعباء العائلية: إذ يبدأ بالعمال الذين يكفلون أقل عدد من الأفراد.

معيار السن: يبدأ بالعمال الأصغر سناً والذين حصلوا على الوظائف حديثاً.

معيار القدرات والمهارات المهنية: يبدأ بالعمال الأقل خبرة وقدرة وكفاءة مهنية.

قضت محكمة النقض المصرية أن سلطة صاحب العمل في تحديد العمال الذين سوف يتم الاستغناء عنهم مطلقة لا يقيددها فيها إلا مصالح المنشأة ولا يجوز أن يحل القاضي محله في تحديد العمال المسرحين لأسباب اقتصادية، ففضى الحكم على أنه: (إن صاحب العمل له سلطة تقديرية في إعادة تنظيم منشأته وإنهاء عقود

بعض عماله متى رأى من ظروف العمل ما يدعو إليه، ولا يجوز حلول القاضي محله فيها، وإقتصار رقابته على التحقق من جدية المبررات التي دعت إليه أمر مقرر قانوناً).

الطعن رقم ٣٤٦٧ - لسنة ٦٩ ق - تاريخ الجلسة ٠٢ / ٠٤ / ٢٠٠٠.  
الموقع الإلكتروني لمحكمة النقض المصرية تاريخ الدخول ٢٠١٧/١١/٢:

<http://www.cc.gov.eg>

الطعن رقم ٥٦٧ - لسنة ٦١ ق - تاريخ الجلسة ٢٩ / ٠٣ / ١٩٩٨.  
الموقع الإلكتروني لمحكمة النقض المصرية تاريخ الدخول ٢٠١٧/١١/٢:

<http://www.cc.gov.eg>

٣٤ د. فاطمة محمد الرزاز , استقرار علاقات العمل، المرجع السابق، ص ٧٩.

٣٥ الطعن رقم ٣٤٦٧ - السنة ٦٩ ق - تاريخ الجلسة ٠٢ / ٠٤ / ٢٠٠٠.

الطعن رقم ٥٦٧ - السنة ٦١ ق - تاريخ الجلسة ٢٩ / ٠٣ / ١٩٩٨.

الطعن رقم ٤٠٣٤ - السنة ٦٣ ق - تاريخ الجلسة ٢٨ / ٠٤ / ١٩٩٤.

الموقع الإلكتروني لمحكمة النقض المصرية تاريخ الدخول ٢٠١٧/١١/٢:

<http://www.cc.gov.eg>

٣٦ لم يمنح المشرع صاحب العمل واللجنة المفاوضة في عقود العمل الجماعية الحرية المطلقة في تحديد المعايير التي يتم وضعها لاختيار العمال المسرحين لأسباب اقتصادية في حالة الإغلاق الجزئي أو الكلي وتم اشتراط أن تكون هذه الآلية المتفق عليها موضوعية ومهنية وغير منحازة والابتعاد قدر الإمكان عن الأسباب الشخصية.

٣٧ د. عبد الحفيظ بقة، المرجع السابق، ص ٥٣٢.

٣٨ قانون العمل السوري رقم ١٧ لسنة ٢٠١٠، المادة ٢٢٤.

٣٩ يجب على صاحب العمل أن يقدم طلب إغلاق المنشأة أو تقليص حجمها أو نشاطها، بما يمس حجم العمالة إلى الوزارة المختصة، وأن يضمن هذا الطلب الأسباب الداعية للإجراء المطلوب معززاً إياه بالمستندات، وموضحاً عدد العمال الذين سيتم الاستغناء عنهم وفئاتهم.

تشكل بقرار من الوزير المختص لجنة مهمتها النظر في الطلبات المقدمة من أصحاب العمل الذين يطلبون إغلاق منشأتهم أو تقليص حجمها أو نشاطها، بما يمس حجم العمالة فيها، وتقوم اللجنة بدراسة الطلب خلال فترة لا تتجاوز ثلاثين يوماً من تاريخ تقديمه وترفع اقتراحها مع الأسباب الموجبة إلى الوزير، ويبت الوزير في طلب وقف العمل الكلي أو الجزئي خلال خمس عشر يوماً من تاريخ رفع اقتراح اللجنة إليه.

المادة ٢٢٥ من قانون العمل السوري رقم ١٧ لسنة ٢٠١٠.

٤٠ يطابق القانون السوري القانون المصري بالنسبة لمعايير تحديد العمال الذين تسريحهم، وهي كالتالي:

معيار الأقدمية: حيث يبدأ بالعامل الأقل اقدمية.

معيار الأعباء العائلية: إذ يبدأ بالعمال الذين يكفلون أقل عدد من الأفراد.

معيار السن: يبدأ بالعامل الأصغر سنن والذين حصلوا على الوظائف حديثاً.



معيار القدرات والمهارات المهنية: يبدأ بالعمال الأقل خبرة وقدرة وكفاءة مهنية.

<sup>41</sup> Loi n ° 73-4 L. n° 2008-67 du 21 janv. 2008 Code du travail Art. L. 1233-5  
Lorsqu'employeur procède à un licenciement collectif pour motif économique et en l'absence de convention ou accord collectif de travail applicable, il définit les critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Ces critères prennent notamment en compte :

1° Les charges de famille, en particulier celles des parents isolés ;

2° L'ancienneté de service dans l'établissement ou l'entreprise ;

3° La situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile, notamment celle des personnes handicapées et des salariés âgés ;

4° Les qualités professionnelles appréciées par catégorie.  
L'employeur peut privilégier un de ces critères, à condition de tenir compte de l'ensemble des autres critères prévus au présent article.

[www.dalloz.fr](http://www.dalloz.fr)

Pour les entreprises soumises à l'obligation d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi mentionné aux articles Loi n ° 73-4 L. n° 2008-67 du 21 janv. 2008 Code du travail L. 1233-61 à L. Loi n ° 73-4 L. n° 2008-67 du 21 janv. 2008 Code du travail 1233-63, le périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements peut être fixé par l'accord collectif mentionné à l'article L.

[www.dalloz.fr](http://www.dalloz.fr)

Loi n ° 73-4 L. n° 2008-67 du 21 janv. 2008 Code du travail 1233-24-1 ou par le document unilatéral mentionné à l'article L. Loi n ° 73-4 L. n° 2008-67 du 21 janv. 2008 Code du travail 1233-24-4. Dans le cas d'un document unilatéral, ce périmètre ne peut être inférieur à celui de chaque zone d'emploi dans laquelle sont situés un ou plusieurs établissements de l'entreprise concernés par les suppressions d'emploi.

Les conditions d'application de l'avant-dernier alinéa du présent article sont définies par décret.

<sup>42</sup> Bernadette Desjardins, op, cit, p725.

٤٣ ويرى الفقه أن التسريح لأسباب اقتصادية يجب أن يؤسس على سبب واقعي (ملموس ومادي)، وأن يكون السبب ثابتاً لا ظرفين، وأن يكون سبب موضوعي لا يظهر نية صاحب العمل الشخصية لتسريح. د.حسن عبد الرحمن قدوس، المرجع السابق، ص ١٥١.

٤٤ فقد أكدت الاتفاقية رقم ١٥٩ في أحكامها أنه على السلطات المختصة أن تتخذ تدابير لتوفير وتقييم خدمات التوجيه المهني، والتدريب المهني، والتوظيف، والاستخدام، والخدمات الأخرى من هذا القبيل، بغية تمكين المعوقين من ضمان عملهم والاحتفاظ به والترقي فيه، وتستخدم المرافق القائمة من أجل العمال عموماً مع ادخال التعديلات اللازمة عليها، حيثما كان ذلك ممكناً وملائماً. الاتفاقية رقم ١٥٩ لسنة ١٩٨٣ بشأن التأهيل المهني والعمالة (المعوقون) الصادرة عن منظمة العمل الدولية، المادة ٧، ص ٤.

ونصت التوصية الدولية رقم ١٦٨ على أنه يتعين على الدول الأعضاء أن تضع في الاعتبار، عند تطبيق هذه التوصية، أن الغرض من التأهيل المهني، هو تمكين المعوق من ضمان عمل مناسب والاحتفاظ به والترقي فيه، ومن تعزيز، ادماجه أو إعادة إدماجه في المجتمع. وينبغي أن يتمتع العمال المعوقون بالمساواة في الفرص والمعاملة من حيث إمكانية الوصول إلى عمل والاحتفاظ به، والترقي فيه...

كما ينبغي أن تؤخذ في الاعتبار أيضاً، تحقيقاً لإدماج المعوقين أو إعادة إدماجهم في حياة عمل عادية، ومن ثم في المجتمع، ضرورة اتخاذ تدابير دعم خاصة، بما في ذلك تقديم الأجهزة المعاونة والتجهيزات، والخدمات الفردية الجارية لتمكين المعوقين من ضمان عمل مناسب، والاحتفاظ به، والترقي فيه.

التوصية رقم ١٦٨ بشأن التأهيل المهني والعمالة (المعوقون)، الصادرة عن منظمة العمل الدولية سنة ١٩٨٣، الفقر ٢، الفقر ٧، الفقر ١٣، ص ٢\_٣\_٥.

إن الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة الصادرة عن الأمم المتحدة لسنة ٢٠٠٦ نصت في مادتها ٢٧ الفقرة ٣ على حماية العمال ذوي الإعاقة في مجال العمل لضمان استمرارهم في العمل واستقرارهم فيه (إن الدول الأطراف تحمي حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل وتعززه \_ بما في ذلك الأشخاص الذين تصيبهم الإعاقة أثناء عملهم، عن طريق اتخاذ الخطوات المناسبة، بما في ذلك سن التشريعات، لتحقيق عدة أهداف، من بينها:

(أ) حظر التمييز على أساس الإعاقة، فيما يختص بجميع المسائل المتعلقة بكافة أشكال الاستخدام، ومنها شروط التوظيف والعمل، والاستقرار الوظيفي، والترقية، وظروف العمل الأمانة والصحية...،(هـ) تعزيز فرص العمل والتقدم الوظيفي للأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل، فضلاً عن تقديم المساعدة على إيجاد العمل والحصول عليه، والاستمرار فيه، والعودة إليه).

يوسف إلياس، تقييم قوانين الإعاقة عن دول مجلس التعاون الخليجي في ضوء الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، نشر المكتب التنفيذي لمجلس التعاون الخليجي، طبعة أولى ٢٠٠٩، ص ٣١٦.

وعلى المستوى العربي نصت الاتفاقية العربية رقم ١٧ لسنة ١٩٩٣ بشأن تأهيل وتشغيل المعاقين على ذات المبدأ حيث جاء في المادة ٣ أنه (تشغيل المعوقين، هو عملية الاستفادة من طاقاتهم المتاحة، لتمكينهم من الحصول على عمل يتناسب مع قدراتهم، والاستمرار به والتقدم فيه).

الاتفاقية العربية رقم ١٧ لسنة ١٩٩٣ بشأن تأهيل وتشغيل المعاقين، المرجع السابق، ص ٢٢٥. نرى أنه لا يمكن تحقيق أهداف الاتفاقيات السابقة في الحفاظ على فرص ذوي الإعاقة بالعمل وضمان استمرارهم واستقرارهم فيه إذا كانوا عرضة لفقدان العمل لأسباب اقتصادية.

المصادر

References

أولاً: باللغة العربية:

أ- الكتب:

- I. د. أحميمة سليمان, التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري, ديوان المطبوعات الجامعية, الجزائر, ١٩٩٨.
- II. د. بشير هدفي, بشير هدفي, الوجيز في شرح قانون العمل (علاقات العمل الفردية), دار الجسور للنشر, الجزائر العاصمة, الطبعة الثالثة, ٢٠١٥.
- III. د. حسن عبد الرحمن قدوس, انهاء علاقات العمل لاسباب اقتصادية, دار الجلاء الجديدة, المنصورة, سنة ١٩٩٠.
- IV. د. عطاء الله بوحميذة, التسريح لسبب اقتصادي (مفهومه, اجراءاته وآثاره), ديوان المطبوعات الجامعية, الجزائر, سنة ٢٠٠٩.
- V. د. فاطمة محمد الرزاز, استقرار علاقة العمل في ظل قانون العمل الجديد, دار القلم, القاهرة, سنة ٢٠٠٤.
- VI. د. محمد فاروق الباشا, التشريعات الاجتماعية قانون العمل رقم ١٧ لعام ٢٠١٠, منشورات جامعة دمشق, سنة ٢٠١٤.
- VII. د. مصطفى عبد الحميد عدوي, استقالة واتفاقات الانهاء الاقتصادية, في عقد العمل محدد المدة, بدون دار نشر, ١٩٩٠.

ب- الرسائل:

- I. د. شواخ محمد الاحمد, انهاء وتعديل عقد العمل غير محدد المدة, رسالة دكتوراه, جامعة القاهرة, كلية الحقوق, ١٩٩٧.
- II. د. محمد عبد الغفار البيسوني, سلطة رب العمل في الانفراد بتعديل عقد العمل, رسالة دكتوراه, كلية الحقوق, جامعة عين شمس, سنة ١٩٩٤.

ج- البحوث:

- I. د. عبد الحفيظ بقة, حماية العمال المسرحين لأسباب اقتصادية, بحث منشور في مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية, كلية الحقوق-جامعة الاسكندرية, العدد الاول, ٢٠١٢.
- II. د. فاطمة محمد الرزاز, تعديل عقد العمل في القانونين المصري والفرنسي, بحث منشور في مجلة القانون والاقتصاد, كلية الحقوق, جامعة القاهرة, العدد السابع والسبعون, سنة ٢٠٠٧.

د- احكام المحاكم:

- I. حكم محكمة النقض المصرية (الطعن رقم ٤٠٣٤ لسنة ٦٣ ق في ٢٨/٤/١٩٩٤).
- II. حكم محكمة النقض المصرية (الطعن رقم ٥٦٧ لسنة ٦١ ق في ٢٩/٣/١٩٩٨).
- III. حكم محكمة النقض المصرية (الطعن رقم ٣٤٦٧ لسنة ٦٩ ق في ٢/٤/٢٠٠٠).
- IV. حكم محكمة النقض المصرية (ق ٦٥ رقم ٤٦٥٨ في ٢١/١١/٢٠١٠).

ه- القوانين:

- I. قانون العمل اليمني رقم ٥ لسنة ١٩٩٥.
- II. قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣.
- III. قانون العمل السوري رقم ١٧ لسنة ٢٠١٠.
- IV. قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥.

و- الاتفاقيات:

- I. الاتفاقية رقم ١٥٩ لسنة ١٩٨٣ بشأن التأهيل المهني والعمالة (المعوقون) الصادرة عن منظمة العمل الدولية.
- II. الاتفاقية العربية رقم ١٧ لسنة ١٩٩٣ بشأن تأهيل وتشغيل المعاقين.
- III. الاتفاقية الدولية لحقوق الاشخاص ذوي الاعاقة الصادرة عن الامم المتحدة لسنة ٢٠٠٦.

ثانياً: المصادر الاجنبية:

- I. Bernadette Desjardins, jean PELISSIER et autres, le Nouveau droit du code de travail annote 15 editien, avril 1995, editions revue gudiciaire, Paris, P.P. 713-715.
- II. Francis ZAPA Question sociaux travail, employ relation sociaux, Edition Sirey, 1988.
- III. Frank MODERNE, le contole administrative des licenciemmentseconomiques, edition Sirey, 1983, P.P. 86-89.
- IV. www.dalloz.fr