



The employer's authority to modify work and its impact on the rights granted to the worker: A comparative analytical study

Muhannad Othman Khudair Al-Mousawi

Presidency of Al-Shatra University - Department of Legal Affairs

Abstract:

The extent of an employer's authority to unilaterally modify work arrangements, and its impact on employee rights, is a key issue. This concerns the legitimacy of unilateral modifications without employee consent, particularly substantial modifications affecting fundamental contractual elements such as wages or the nature of the work. Furthermore, the adequacy of current legislation to keep pace with modern developments is a significant concern, as is the role of the judiciary in overseeing this authority and preventing its abuse.

While some believe that the employer's authority to amend the employment contract is a necessity imposed by the nature of economic activity, its exercise must remain restricted by legal controls aimed at protecting the worker and ensuring that his rights are not harmed, while differentiating between a substantial and a non-substantive amendment as a basis for determining the extent of the amendment's legitimacy. A substantial amendment requires the worker's consent, while the employer may make the amendment within the limits of his regulatory authority, provided that there is a real and serious justification, and that it serves the interests of the business, and that the principle of good faith is observed, and that the principle of proportionality between the reason for the amendment and its effects is

adhered to. The employer may also amend the employment contract in exceptional cases that permit temporary amendment due to necessity or force majeure. Here, the role of the judiciary emerges as a fundamental guarantee for achieving balance between the two parties by interpreting the contract and what the parties agreed upon and addressing any abuse of power.

Keywords: Employer authority - Unilateral decision - Employment contract - Amendment to employment contract - Employee protection



<https://doi.org/10.66734/adj2td74>

Email

muhannad.othman@shu.edu.iq

Submitted: 4-2-2026

Revised: 3-4-2026

Accepted: 5-4-2026

Published: 3-9-2026

Authors: 2026, College of Law - Sumer University. This is an open- access article under the CC BY 4.0 <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>



سلطة صاحب العمل في تعديل العمل وأثره على الحقوق الممنوحة للعامل
دراسة تحليلية مقارنة

مهذ عثمان خضير الموسوي
رئاسة جامعة الشرطة- قسم الشؤون القانونية

المخلص

أن مدى سلطة صاحب العمل في تعديل العمل بإرادته المنفردة، وأثره على الحقوق الممنوحة للعامل تتمثل المشكلة الرئيسية حول مدى مشروعية التعديل بالإرادة المنفردة دون موافقة العامل، وعلى وجه الخصوص التعديل الجوهرية الذي يمس عناصر أساسية في العقد كالأجر أو طبيعة العمل، فضلاً عن إشكالية تتعلق بمدى كفاية التشريعات الحالية لمواكبة التطورات الحديثة، بالإضافة إلى دور القضاء في الرقابة على هذه السلطة ومنع التعسف في استعمالها. في حين هناك من يرى أن سلطة صاحب العمل في تعديل عقد العمل تمثل ضرورة تفرضها طبيعة النشاط الاقتصادي، إلا أن ممارستها يجب أن تظل مقيدة بضوابط قانونية، تهدف إلى حماية العامل وضمان عدم الإضرار بحقوقه مع التفريق بين التعديل الجوهرية وغير الجوهرية كأساس في تحديد مدى مشروعية التعديل، إذ يتطلب التعديل الجوهرية موافقة العامل، في حين يجوز لصاحب العمل إجراء التعديل في حدود سلطته التنظيمية، مع ضرورة توافر مبرر حقيقي وجدي، وتحقيق مصلحة العمل، ومراعاة مبدأ حسن النية، والنقيد بمبدأ التناسب بين سبب التعديل وآثاره، كما يجوز لصاحب العمل تعديل عقد العمل في الحالات الاستثنائية التي تجيز التعديل المؤقت لدواعي الضرورة أو القوة القاهرة، وهنا يبرز دور القضاء كضمانة أساسية لتحقيق التوازن بين الطرفين من خلال تفسير العقد وما اتفق عليه الأطراف والتصدي لأي تجاوز في استعمال السلطة.

الكلمات المفتاحية: سلطة صاحب العمل - الإرادة المنفردة - عقد العمل - تعديل عقد العمل - حماية العامل.

المقدمة

أولاً/ التعريف بموضوع البحث:-

يقوم عقد العمل على مبدأ التوازن بين حقوق الطرفين والتزاماتهما، غير أن هذا التوازن قد يتأثر بسلطة صاحب العمل في تنظيم العمل داخل منشأته، وما قد يترتب عليها من تعديل في شروط تنفيذ العقد، وتثير مسألة تعديل عقد العمل إشكالية دقيقة تتعلق بمدى جواز هذا التعديل وحدوده، والتمييز بين ما يُعد تعديلاً جوهرياً يستلزم موافقة العامل، وما يدخل في نطاق السلطة التنظيمية لصاحب العمل ولا يتطلب هذه الموافقة. كما تزداد أهمية هذه المسألة في ظل الظروف الاقتصادية المتغيرة التي قد تفرض على صاحب العمل اتخاذ تدابير استثنائية للحفاظ على استمرارية النشاط.

ثانياً/ أهمية الدراسة:

تبرز أهمية هذا الموضوع في ظل التحولات الاقتصادية والتكنولوجية المتسارعة، التي تفرض على أصحاب الأعمال إعادة هيكلة أنظمة العمل، وتغيير طبيعة الوظائف، وأحياناً تخفيض بعض المزايا لمواجهة

الظروف الاستثنائية، الأمر الذي يثير تساؤلات جوهرية حول الحدود الفاصلة بين التعديل المشروع والتعديل التعسفي، وحول مدى كفاية الضمانات التشريعية لحماية العامل من إساءة استعمال سلطة تعديل العقد.

ثالثاً/ إشكالية الدراسة:

تتمثل الإشكالية الرئيسية لهذا البحث في: إلى أي مدى يملك صاحب العمل - في ضوء قانون العمل المصري الجديد وقانون العمل العراقي - سلطة تعديل عقد العمل بإرادته المنفردة، دون أن يُعَدَّ ذلك إخلالاً بمبدأ القوة الملزمة للعقد أو مساساً بالحقوق الجوهرية للعامل؟

ويتفرع عن هذه الإشكالية عدد من التساؤلات، من بينها:

• ما الضابط الفاصل بين التعديل الجوهري الذي يتطلب موافقة العامل، والتعديل غير الجوهري الذي يدخل في نطاق سلطة صاحب العمل؟

• ما معيار التعسف في استعمال سلطة التعديل؟

• وما هي ضوابط تعديل عقد العمل في ظل الظروف الاستثنائية؟

رابعاً/ أهداف الدراسة:

يسعى هذا الموضوع إلى بيان الأساس القانوني لسلطة صاحب العمل في التعديل، وتحليل حدودها وضوابطها، ومقارنة موقف المشرع العراقي والمشرع المصري والفرنسي، وصولاً إلى تقييم مدى تحقيق التوازن بين استمرار المنشأة في العمل وحماية العامل سواء في ظل الظروف العادية أو الظروف الاستثنائية.

خامساً/ منهج الدراسة:

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج التحليلي المقارن، من خلال تحليل النصوص القانونية المنظمة لعقد العمل في كل من التشريع المصري والعراقي والفرنسي، بالإضافة إلى تحليل الآراء الفقهية ذات الصلة، واستخلاص الاتجاهات القضائية التي أرسى معايير التفرقة بين التعديل الجوهري والتعديل غير الجوهري، ومدى خضوع كل منهما لموافقة العامل.

سادساً/ خطة الدراسة:

قسمت هذه الدراسة إلى مطلب تمهيدي ومبحثين على النحو الآتي:

مطلب تمهيدي: ماهية عقد العمل

المبحث الأول: نطاق سلطة صاحب العمل في تعديل العقد

المبحث الثاني: التعديلات الجوهرية لعقد العمل في ظل الظروف الاستثنائية، ومن ثم خاتمة البحث

والتي سنضمنها أهم الاستنتاجات والمقترحات

مطلب تمهيدي ماهية عقد العمل

يُعَدُّ عقد العمل من أهم العقود المسماة في التشريعات الحديثة، لما له من دور محوري في تنظيم العلاقة بين العامل وصاحب العمل، وتحقيق التوازن بين مصلحة الإنتاج وحماية الطرف الضعيف في العلاقة التعاقدية.

وتتبع أهمية تناول ماهية عقد العمل من كونه الأساس الذي تُبنى عليه سائر الحقوق والالتزامات الناشئة عن علاقة العمل، كما أن تحديد طبيعته القانونية يساهم في تمييزه عن غيره من العقود المشابهة كعقد المقاولة أو الوكالة. ومن ثم، يقتضي هذا المطلب التمهيدي الوقوف على تعريف عقد العمل في ضوء النصوص القانونية والفقهية، ثم بيان خصائصه المميزة التي تُكسبه طابعاً خاصاً يختلف عن سائر العقود المدنية الأخرى، تمهيداً لفهم الأحكام المرتبطة بسلطة صاحب العمل في تعديل العقد. وذلك من خلال التقسيم الآتي:

أولاً-التعريف بعقد العمل:-

عرّف الفقه القانوني عقد العمل بأنه: "عقد يلتزم بمقتضاه شخصٌ طبيعي بأن يعمل لمصلحة شخصٍ آخر وتحت إدارته أو إشرافه، مقابل أجر"^(١).

كما عرف عقد العمل بأنه: "العقد الذي يتعهد بموجبه العامل بأن يضطلع بنشاطه المهني في خدمة صاحب العمل، وتحت إشرافه ورقابته، مقابل أجر يلتزم هذا الأخير بأدائه"^(٢).

وعرف بأنه "اتفاق يتعهد بمقتضاه أحد الطرفين بإنجاز أعمال مادية ذات طبيعة حرفية على العموم لصالح آخر، وتحت إشرافه مقابل عوض مالي"، أو أنه: "اتفاق يلتزم بموجبه أحد بالعمل لحساب شخص آخر، وهو صاحب العمل وتحت إشرافه، وإدارته وتوجيهه مقابل أجر معين ومحدد سلفاً"^(٣).

أما من ناحية التشريعات القانونية، فقد عرفت المادة (٩٠٠) من القانون المدني العراقي رقم (٤٠) لسنة ١٩٥١م عقد العمل بأنه: "عقد يتعهد به أحد طرفيه بأن يخصص عمله لخدمة الطرف الآخر ويكون في أدائه تحت توجيه وإدارته مقابل أجر يتعهد به الطرف الآخر، ويكون العامل أجيراً خاصاً"، في حين عرف قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥م، عقد العمل بالمادة الأولى الفقرة ٩ منه بأنه: "أي اتفاق سواء كان صريحاً أم ضمناً، شفويّاً أو تحريراً يقوم بموجبه العامل بالعمل أو تقديم خدمة تحت إدارة وإشراف صاحب العمل لقاء أجرًا أيًا كان نوعه".

أما القانون المدني المصري فقد عرّف عقد العمل بالمادة (٦٧٤) بأنه: "هو الذي يتعهد فيه أحد المتعاقدين بأن يعمل في خدمة المتعاقد الآخر وتحت إدارته أو إشرافه مقابل أجر يتم الاتفاق عليه بينهما"،

وجاء قانون العمل المصري الجديد رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥ معبراً عن نفس المعنى بموجب المادة ٨٦ منه، بأنه: العقد الذي يتعهد بمقتضاه عامل أن يعمل لدى صاحب عمل وتحت إدارته أو إشرافه لقاء أجر^(٤).

مما تقدم من تعريفات، يتضح أن عقد العمل يُعد إطاراً قانونياً ينشئ علاقة ذات طبيعة خاصة بين العامل وصاحب العمل، قوامها التزام متبادل يقوم على أداء العمل مقابل الأجر في ظل رابطة تبعية قانونية، فالعامل يلتزم بمقتضى هذا العقد بأن يضع جهده أو نشاطه المهني في خدمة صاحب العمل، وأن يؤدي العمل المتفق عليه وفقاً لتوجيهاته وتحت إشرافه ورقابته، بينما يلتزم صاحب العمل بأداء الأجر المتفق عليه وتمكين العامل من تنفيذ عمله في الظروف المتفق عليها^(٥)، إذ النصوص التشريعية سواء الواردة في قانون العمل أو في القانون المدني تُبرز بوضوح رابطة التبعية باعتبارها من أهم العناصر المميزة لعقد العمل.

ويتميز عقد العمل بطبيعة قانونية خاصة تجعله من العقود الرضائية التي تتعقد بمجرد توافق الإرادتين دون اشتراط شكل معين، ما لم يتطلب القانون الكتابة لأغراض الإثبات أو التنظيم، كما أنه عقد ملزم للجانبين، إذ يترتب التزامات متبادلة على عاتق كل من الطرفين، ويُعد من عقود المعاوضة لقيام كل التزام فيه على مقابل، ومن عقود المدة نظراً لاستمرار تنفيذه عبر فترة زمنية معينة، سواء كانت محددة أو غير محددة^(٦).

وتتمثل العناصر الجوهرية لعقد العمل في ثلاثة عناصر أساسية وهي: العمل، والأجر، والتبعية القانونية، فالعمل هو النشاط الذي يؤديه العامل، والأجر هو المقابل الذي يلتزم صاحب العمل بدفعه، أما التبعية القانونية فهي العنصر الفاصل والمميز^(٧)، وتتحقق بخضوع العامل لسلطة صاحب العمل في توجيهه والإشراف والرقابة، بما يكشف عن وجود تبعية إدارية وتنظيمية داخل إطار المنشأة.

وتكمن أهمية عنصر التبعية القانونية في كونه المعيار الحاسم لتمييز عقد العمل عن غيره من العقود المشابهة، كعقد المقاولة أو الوكالة؛ إذ ينتهي في هذه العقود عنصر الخضوع لسلطة الإدارة والرقابة، ويحتفظ المتعاقد فيها باستقلاله في أداء العمل. ومن ثم، فإن وجود التبعية القانونية هو الذي يُضفي على العلاقة وصف عقد العمل، ويترتب خضوعها لأحكام قانون العمل وما يقرره من حماية خاصة للعامل بوصفه الطرف الضعيف في العلاقة التعاقدية^(٨).

أما الفقه الفرنسي فقد اختلف في تحديد معيار التمييز بين كل من عقد المقاولة وعقد العمل، حتى انتهى الرأي في الفقه والقضاء إلى القول بأن رابطة التبعية هي التي تميز بين عقد العمل وعقد المقاولة، فإذا ما كان العامل خاضعاً لرقابة رب العمل وإشرافه، بمعنى أن رب العمل يكون له أن يصدر إلى هذا العامل ما يشاء من توجيهات، فإن العقد في هذه الحالة يكون عقد عمل، أما إذا كان العامل لا يخضع لرقابة رب العمل ولسلطته وإشرافه، ولكنه يتمتع بقدر من الاستقلال في مباشرته لعمله فإن العقد يكون في هذه الحالة مكوّناً

لِعَقْدِ الْمُقَاوَلَةِ^(٩).

وهذا المعيار الذي يأخذ به القانون العراقي في التمييز بين عَقْدِ الْعَمَلِ وعَقْدِ الْمُقَاوَلَةِ، إذ أن النصوص التشريعية سواء الواردة في قانون العمل أو في القانون المدني تُبرز بوضوح رابطة التبعية باعتبارها من أهم العناصر المميزة لعَقْدِ الْعَمَلِ^(١٠).

وقد أقر القضاء المصري بهذا المعيار للتمييز بين عَقْدِ الْعَمَلِ، وبين عَقْدِ الْمُقَاوَلَةِ وغيره في العُقُود، فقد جاء في أحد أحكامه بأن: "المناط في تَكْيِيفِ عَقْدِ الْعَمَلِ وَتَمْيِيزِهِ عن عَقْدِ الْمُقَاوَلَةِ وغيره من العُقُود هو توافر عنصر التبعية التي تتمثل في خضوع العامل لإشراف رب العمل ورقابته، وهو ما نصت عليه المادة (٦٧٤) من القانون المدني، وما نصت عليه كذلك المادة الأولى من المرسوم بقانون رقم (٣١٧) لسنة ١٩٥٢، ويكفي لتحقيق هذه التبعية ظهورها ولو في صورتها التَّظْمِيَّةِ أو الإدارية، فإذا كان الحكم المطعون فيه قد استدل في تَكْيِيفِهِ للعلاقة بين الطرفين بأنها علاقة عمل بما استخلصه من تحديد نوع العمل ونطاقه وحدوده والمواعيد المقررة له، وخضوع المطعون عليه في تَنْفِيزِهِ لإشراف الطاعن ورقابته، هو استخلاص سائغ فلا خطأ في تَطْبِيقِ القانون"^(١١).

ثانياً- خصائص عقد العمل:

يتميز عَقْدِ الْعَمَلِ بعدة سمات تميزه عن غيره من العُقُود وأهمها:

أولاً- أن عقد العمل عقد رضائي:

يَنْعَقِدُ عَقْدُ الْعَمَلِ بمجرد تبادل التراضي بين طرفيه ولا يشترط شكل معين، إلا إذا نص القانون على غير ذلك، أما عقد العمل محددة المدة يشترط أن يتم تحديد المدة كتابة، وإلا اعتبر عقد غير محدد المدة، وهو ما نصت عليه المادة ٨٨ من قانون العمل المصري لسنة ٢٠٢٥^(١٢).

وإذا كانت الرضائية تشكل بحسب الأصل القاعدة العامة التي تحكم التصرفات القَانُونِيَّةِ في النظم القَانُونِيَّةِ الحديثة، فإن الشكلية أصبحت شرطاً هاماً بهدف الإثبات والتنظيم وتحقيق التوازن واستقرار المعاملات وحماية الطرف الضعيف^(١٣)، فطبقاً لقانون العمل المصري رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥، بمقتضى حكم المادة ٨٩ منه يجب أن يُحرَّرَ عقد العمل كتابةً باللغة العربية، وأن يُعد من عدة نسخ، تُسَلَّمُ إحداها للعامل، وتُحفظ أخرى لدى صاحب العمل، وتُودَع نسخة لدى الجهة الإدارية المختصة، فضلاً عن تقديم نسخة لجهة التأمين الاجتماعي. ويهدف هذا التنظيم إلى توثيق العلاقة العمالية، وضمان وضوح الحقوق والالتزامات.

ومع ذلك، فإن عقد العمل يظل من الناحية القانونية عقداً رضائياً ينعقد بتلاقي الإيجاب والقبول دون توقف على شكل معين لصحة انعقاده. فإذا لم يحرر العقد كتابة، لا يؤدي ذلك إلى بطلانه، وإنما يعد الإخلال بالكتابة مخالفة، ويجوز للعامل في هذه الحالة إثبات العلاقة بكافة طرق الإثبات^(١٤).

ثانياً - عقد العمل من العقود المسماة:

أن عقد العمل من العقود المسماة في التشريعات الحديثة، فقد أفرد له المشرع تنظيمًا قانونيًا خاصًا يتضمن بيان أحكامه وشروطه وآثاره والالتزامات المتبادلة الناشئة عنه، نظرًا لخصوصيته وأهميته الاجتماعية والاقتصادية، ولم يتركه للقواعد العامة في نظرية العقد فحسب، بل خصه بتنظيم تفصيلي يعالج ما قد يثور بشأنه من إشكالات عملية تتعلق بتنفيذه أو انتهائه أو المسؤولية الناشئة عنه^(١٥).

وقد تولى القانون المدني العراقي والقانون المدني المصري وضع الإطار العام للعلاقة التعاقدية من حيث تكوين العقد وصحته وآثاره، في حين جاء قانون العمل ليضع أحكامًا خاصة تتلاءم مع الطبيعة المميزة لعقد العمل، باعتباره عقدًا يقوم على عنصر التبعية ويهدف إلى حماية الطرف الضعيف فيه، وهو العامل. ومن ثم فإن عقد العمل يخضع لنظام قانوني مزدوج، قوامه القواعد العامة في القانون المدني، والقواعد الخاصة الأمر في قانون العمل، بحيث تسود الأخيرة كلما تعارضت مع القواعد العامة، تحقيقًا للغاية الحمائية التي يقوم عليها التشريع العمالي^(١٦).

ثالثاً - عقد العمل من العقود الملزمة للجانبين:

إنَّ عقد العمل من العقود الملزمة للجانبين، إذ يرتب التزامات متبادلة ومتبادلة في ذمة كلٍّ من العامل وصاحب العمل، بحيث يكون التزام كل طرف سببًا ومقابلًا لالتزام الطرف الآخر. فالعامل يلتزم بأداء العمل المتفق عليه وبذل عناية الشخص المعتاد في تنفيذه، مع الخضوع لتوجيهات صاحب العمل في حدود القانون والعقد، في حين يلتزم صاحب العمل بدفع الأجر المتفق عليه وتمكين العامل من أداء عمله وتوفير الظروف المناسبة لذلك^(١٧).

وتقوم العلاقة التعاقدية في عقد العمل على فكرة التقابل بين الالتزامين، إذ يمثل العمل محل التزام العامل، بينما يمثل الأجر محل التزام صاحب العمل، ومن ثم فإن الإخلال من أحد الطرفين بتنفيذ التزامه يُجيز للطرف الآخر التمسك بالآثار القانونية المترتبة على ذلك، كالمطالبة بالتنفيذ العيني متى كان ممكنًا، أو طلب التعويض عن الضرر، أو التمسك بالدفع بعدم التنفيذ وفقًا للقواعد العامة، مع مراعاة الطبيعة الخاصة لعقد العمل والقيود التي يفرضها قانون العمل حمايةً لاستقرار علاقة العمل وعدم التعسف في إنهائه^(١٨).

رابعاً - خضوع العمل لإشراف رب العمل:

يتمثل العنصر الجوهر في عقد العمل في أن العامل يؤدي عمله تحت إدارة وإشراف صاحب العمل، سواءً من الناحية الفنية أو الإدارية، وهذا ما يطلق عليه عنصر التبعية، فأن المشرع العراقي والمصري جعل التبعية مناط تطبيق قانون العمل، فإذا تخلفت التبعية القانونية فلا محل لسريان قانون العمل، فمن يعمل لحساب شخص آخر دون أن يخضع لإرادته وإشرافه لا يخضع لقانون العمل، وإن حصل على أجر مقابل

عمله لحساب هذا الشخص، وتسندل محكمة الموضوع بسلطة تحديد مدى توافر رابطة التبعية بين العامل ورب العمل^(١٩).

خامساً - التزام أطراف العقد بالصيغة الآمرة:

يُعدُّ تراجع مبدأ سلطان الإرادة لصالح القانون، الذي تدخل بقواعد أمره في مجال قانون العمل من خلال نص المادة (١٤/١) من قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥؛ حيثُ قضت ببطلان كل شرط في عقد أو اتفاق يتنازل بموجبه العامل عن أي حق من الحقوق المقررة له بموجب أحكام هذا القانون، ويبقى الحكم نفسه في العقود المبرمة قبل نفاذ قانون العمل العراقي الجديد؛ حيثُ لا يكون البطلان بأثر رجعي، بل من تاريخ العمل بالقانون^(٢٠). وهو نفسه ما جاء به قانون العمل المصري رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥ بموجب نص المادة (٦) والهدف من هذا النص هو حماية العامل من ضغوط الحاجة المادية التي قد تجبره على توقيع مخالصات أو تنازلات مقابل استلام أوراقه أو الحصول على جزء بسيط من مستحقاته.

سادساً - الاتجاه نحو التدويل:

لم يعد قانون العمل حبيس الإطار الوطني، بل اتجه في العقود الأخيرة نحو طابع دولي واضح، تأثراً بالعلاقات الاقتصادية العابرة للحدود، واشتداد المنافسة التجارية الدولية، فضلاً عن تنامي دور المنظمات والنقابات والاتحادات العمالية ذات البعد الدولي، كما أسهمت سهولة الاتصالات وانتقال الخبرات بين الدول في توحيد كثير من المفاهيم والمعايير المتعلقة بحقوق العمال وضماناتهم، الأمر الذي أضفى على قانون العمل سمة التدويل.

ويظهر هذا الاتجاه بوضوح في اعتماد التشريعات الوطنية على المعايير الصادرة عن منظمة العمل الدولية، سواء من خلال الانضمام إلى اتفاقياتها أو استلهاً مبادئها عند صياغة القوانين الداخلية، فالكثير من الأحكام المتعلقة بحرية التنظيم النقابي، وحظر العمل الجبري، ومنع التمييز، وحماية الحد الأدنى للأجور، جاءت انعكاساً مباشراً أو غير مباشر للاتفاقيات الدولية التي أرست حدّاً أدنى من الضمانات الواجب احترامها^(٢١).

وقد تجلّى هذا التوجه صراحةً في الأسباب الموجبة لقانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥، حيث أشار المشرع إلى أن العراق صادق على العديد من اتفاقيات العمل العربية والدولية، وأن إصدار القانون جاء انسجاماً مع أحكام تلك الاتفاقيات وإدخالاً لمبادئ وأحكام حديثة تتوافق مع المعايير الدولية، وهو ما يؤكد أن التشريع العمالي العراقي لم يكن بمعزل عن الإطار الدولي، بل جاء متأثراً ومتفاعلاً معه^(٢٢).

ومن ثم، يمكن القول إن التدويل لم يعد خياراً تشريعياً، بل أصبح ضرورة تفرضها طبيعة سوق العمل المعاصر، بما يحقق قدرًا من التقارب بين الأنظمة القانونية، ويضمن حدّاً أدنى من الحماية للعمال، مع مراعاة

الخصوصيات الوطنية لكل دولة.

المبحث الأول

نطاق سُلطة صاحب العمل في تعديل عقد العمل

إن كانت سُلطة صاحب العمل في تعديل عقد العمل ليست مطلقة، فإن القيد الأهم في تحديد هذه السُلطة هو مبدأ القوة الملزمة للعقد، فلا يجوز قبول تعديل العقد بإرادة صاحب العمل المنفردة، وفي الوقت نفسه لا يمكن تقييد سُلطة صاحب العمل في تنظيم منشأته، لذا يثور التساؤل حول مدى قانونية تعديل عقد العمل، وهل يوجد معالجة لذلك في قانون العمل العراقي؟ وللإجابة عن هذا التساؤل نفرق بين تعديل العناصر الجوهرية والعناصر غير الجوهرية، بالإضافة إلى التمييز بين تعديل عناصر العمل وتعديل شروط العمل، وذلك وفق التقسيم الآتي:

المطلب الأول

تعديل العناصر الجوهرية والعناصر غير الجوهرية لعقد العمل.

ميز الفقه القانوني بين التعديلات الجوهرية والتعديلات غير الجوهرية في عقد العمل، وذلك من منظور حماية العامل وضمان استقرار العلاقة التعاقدية، فالتعديل غير الجوهرية هو ما يطرأ على شروط العقد أو ظروف تنفيذ العمل دون أن يمس جوهر الالتزام الأصلي أو يغيّر طبيعة العمل، ويجوز لصاحب العمل القيام به منفرداً طالما كان ضمن حدود التنظيم الإداري والمعايير المهنية، مثل تغيير ترتيب المهام أو تعديل أوقات العمل بما لا يخل بالالتزام الأساسي للأجير أو بمصالحه الجوهرية^(٢٣).

أما التعديل الجوهرية، فهو أي تعديل يمس شرطاً أو أكثر أساسياً من شروط العقد المتفق عليها، أو يؤثر على الطبيعة الجوهرية للعمل، أو مكانه، أو نوعه، أو صلاحيات العامل، أو وضعه المالي والمعنوي، ومن الأمثلة الواضحة لذلك: نقل العامل إلى مكان بعيد عن مقر عمله المتفق عليه، أو تغيير طبيعة عمله بحيث لا تتوافق مع المؤهلات أو الوظيفة المتفق عليها، أو المساس بالأجر المتفق عليه أو بمدة العقد^(٢٤).

وفي هذه الحالات، يحق للأجير رفض التعديل دون أن يعد ذلك إخلالاً بالعقد، لأن إرادة صاحب العمل المنفردة لإجراء التعديل الجوهرية لا تسوغها مقتضيات العمل أو الضرورات المهنية، ويترتب على هذا الرفض استمرار العلاقة التعاقدية وفقاً للشروط الأصلية للعقد، كما أن رفض العامل في مواجهة تعديل جوهرية يعد ممارسة حق من حقوقه التعاقدية المكفولة قانوناً وشرعاً، بما يحفظ توازن العلاقة بين الطرفين ويمنع استغلال السلطة التنظيمية لصاحب العمل على حساب حقوق العامل.

أما موقف محكمة التمييز الاتحادية في العراق فإنها ترى عد التعديل جوهرية من عدمه يرجع لاتفاق الطرفين، وبهذا الصدد كان قرار المحكمة بأنه: "حيث إن طلب المدعية بإلغاء الأمر الصادر من المدعي

عليه بنقلها من وظيفتها إلى قسم اللندري يحكمه عقد العمل القائم^(٢٥).

واستثناء من مبدأ عدم إمكانية تعديل أحد العناصر الجوهرية، يجوز لرب العمل أن يعدل بعض العناصر الجوهرية، وذلك في حالتين: (حالة الضرورة الاقتصادية أو القوة القاهرة)، وحالة تأديب العامل. فإن صاحب العمل يستطيع أن يكلف العامل القيام بعمل جديد غير متفق عليه، أو أن يعدل في أحد عناصره الجوهرية في حالة الضرورة، وتتقي هذه الإمكانية بانتقاء حالة الضرورة.

حيث تنص المادة (٢٤١) من قانون العمل المصري رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥ على أن صاحب العمل، في حالات الضرورة الاقتصادية، يجوز له تعديل شروط عقد العمل مؤقتاً بدلاً من إنهائه، ويشمل هذا التعديل تكليف العامل بأداء عمل غير متفق عليه، حتى لو اختلف عن طبيعة عمله الأصلي، أو خفض أجره بشرط ألا يقل عن الحد الأدنى للأجور، ويهدف هذا النص إلى منح صاحب العمل مرونة تنظيمية تمكنه من مواجهة الظروف الاقتصادية الطارئة مع تقليل الأضرار المالية للمنشأة، دون اللجوء مباشرة إلى إنهاء عقود العمال.

ومن جهة أخرى، تضمن المادة حماية العامل من التعسف في تطبيق هذا الحق، حيث يتيح القانون للعامل حق رفض التعديل المؤقت وإنهاء العقد فوراً دون التقيد بفترة الإخطار المعتادة. ويُعامل هذا الإنهاء في هذه الحالة على أنه مبرر للطرفين، ما يحفظ للعامل حقوقه ويمنع تحميله تبعات قانونية أو مالية ناتجة عن رفض تعديل جوهري لشروط عقده.

ويُستخلص من هذه المادة مبدأ واضحاً يتمثل في التوازن بين مصالح صاحب العمل والعامل، فهي تمنح صاحب العمل إمكانية تعديل شروط العمل لمواجهة الأزمات الاقتصادية، وفي الوقت ذاته تحمي العامل من أي تعديلات تعسفية تمس حقوقه الأساسية، وتضمن له الحق في الانسحاب القانوني إذا كان التعديل الجوهري لا يتفق مع مصالحه أو ظروفه.

ووفقاً للقواعد العامة يمكن أن يكون قبول العامل صريحاً أو ضمنيّاً، وبالتالي فلا مانع من اعتبار بقاء العامل في عمله بعد إعلانه بمقترحات التعديل على أنه قبول لها، فالعمال الذين ينقلون إلى عمل جديد مع تسلمهم لرواتبهم دون أي احتجاج يعدون قابليين للتعديل، وقاضي الموضوع يملك سلطة تقديرية واسعة في هذا المجال، إن هذا الاتفاق يتضمن تجديداً لأحد الالتزامات الناشئة عن عقد العمل، إذ بمقتضاه ينقضي الالتزام القديم وينشأ التزام جديد في ذمة الأجير أو صاحب العمل بحسب الأحوال.

أما في حالة رفض العامل لتعديل أحد العناصر الجوهرية، لا يمكن أن يكون هذا الرفض خطأ في جانب العامل، حتى وإن صدر قبول من باقي العمال للتعديلات المقترحة من رب العمل، كما أن رفض العامل لا يعني بالضرورة إنهاء عقد العمل، إذ إن هذا الرفض قد يصادف عدولاً من رب العمل عن فرض

مقترحاته بالتعديل، وعليه فإن عقد العمل يستمر بشروطه السابقة^(٢٦).

وعليه، فإن التمييز التقليدي بين التعديلات الجوهرية للتعاقد والتعديلات غير الجوهرية واجه انتقادات فقهية وقضائية متعددة، نظراً لصعوبة وضع حدود دقيقة لما يُعد تعديلاً جوهرياً وما يُعد غير جوهري، وما يترتب على كل نوع من آثار قانونية. ولذلك، واعتمد الفقه تقسيماً جديداً يقوم على تمييز بين تعديل العقد نفسه وبين تعديل شروط العمل، ويُعد هذا التقسيم أكثر مرونة وواقعية^(٢٧).

المطلب الثاني

التمييز بين تعديل عناصر العمل وشروط العمل

هذا الاتجاه تبني تقسيماً جديداً ميز فيه بين تعديل عناصر العقد وتعديل شروط العمل، وبموجب هذا التقسيم تكون موافقة الأجير على التعديل ضرورية، إذا تناول هذا التعديل عنصراً من عناصر العقد، أما إذا لم يتناول التعديل أحد هذه العناصر، فنقول: إن التعديل هو من شروط العمل ومن ثمّ يستطيع صاحب العمل، أن يفرضه منفرداً^(٢٨).

أولاً- تعديل عناصر العمل:

من أهم عناصر العمل: تعديل ساعات العمل، تعديل مقدار الأجر ولواحقه.

أ- تعديل ساعات العمل:

إن منح صاحب العمل سلطة تعديل ساعات العمل يهدف إلى خدمة مصلحة المنشأة، ولا يتم بشكل عشوائي، بل يرتبط بظروف تنظيمية واقتصادية واجتماعية تؤثر على سير العمل داخل المؤسسة. فقد تفرض الظروف الطارئة، مثل انخفاض الإنتاج أو تحديات اقتصادية مفاجئة، على صاحب العمل تعديل عدد ساعات العمل المتفق عليها، وذلك بهدف حفظ استمرارية المؤسسة وحماية الوظائف التي توفرها. ويُعد مثل هذا التعديل غير جوهري لعناصر عقد العمل، لأنه لا يمس الطبيعة الأساسية للعقد، ولا يغير مهام العامل أو وضعه المالي والاجتماعي بشكل جوهري. كما أنه يُطبق ضمن حدود الضرورة الاقتصادية والاجتماعية، بحيث لا يترتب على هذا التغيير أثر سلبي ملموس على المستوى المهني أو الاقتصادي أو الاجتماعي للعامل.

وبالتالي، يُمكن القول إن تعديل ساعات العمل في هذه الحالات يُعد تعديلاً إدارياً غير جوهري، يندرج ضمن صلاحيات صاحب العمل التنظيمية المشروعة، ويهدف إلى تأمين مصالح المنشأة دون الإخلال بحقوق العامل الجوهرية أو المساس بالتزامات العقد الأساسية^(٢٩).

لكن إذا تمحور تعديل مدة العمل في شكل زيادة ساعاته، فإننا عندئذ نميز بين حالتين:

الحالة الأولى: إذا كانت المدة المتفق عليها عند بدء الاستخدام هي أقل أو مساوية لعدد ساعات العمل الأقصى الملحوظ قانوناً، جاز لصاحب العمل زيادتها حتى بلوغ الحد الأقصى دون أن يكون ملزماً أخذ موافقة السلطة الإدارية، ولكن بشرط أن تكون الساعات الزائدة بمثابة ساعات إضافية ما لم يرد عكس ذلك في العقد الجماعي أو لها في النظام الداخلي.

الحالة الثانية: أما إذا كانت مدة العمل مساوية لعدد الساعات المنصوص عليها، فإن صاحب العمل يصبح ملزماً إعلام السلطة الإدارية المختصة بالأسباب الموجبة للزيادة والحصول منها على ترخيص مسبق بالزيادة ولجهة احترام الاستثناء المتعلق باستخدام الأولاد والأحداث، ولجهة عدد الساعات التي يمكن زيادتها والبدلات المدفوعة عنها^(٣٠).

ب- تعديل مقدار الأجر وملحقاته:

لما كان الأجر يمثل أحد العناصر الأساسية لعقد العمل، بل ويعد من أهم عناصره الجوهرية، فإن تعديل الأجر من قبل صاحب العمل يخضع لضوابط صارمة. فلا يجوز لصاحب العمل أن يقلل الأجر المتفق عليه من جانب واحد أو يطرحه عن مستواه المتفق عليه دون موافقة العامل، إذ يُعد ذلك تغييراً جوهرياً لشروط العقد ويخالف مبدأ التوازن في العلاقة التعاقدية.

ويجوز لصاحب العمل أن يقوم برفع الأجر، حتى ولو بشكل طفيف، دون الحاجة إلى موافقة العامل، لأن هذا التعديل لا يضر بحقوق العامل، بل يعززها .

فقد قضت محكمة النقض المصرية بأنه: "لما كان عقد العمل من العقود الرضائية بما مقتضاه أن يكون تحديد الأجر باتفاق الطرفين، ولا يجوز تعديله إلا برضائهما متى كان لا يقل عن الحد الأدنى المقرر قانوناً"^(٣١).

وهذا المنع يشمل الأجر الأساسي التعاقدية، كما يشمل لواحقه التي كانت موضوع تعاقد مثل: تقديم مسكن أو سيارة، أما إذا كانت هذه المنافع ناتجة عن عرف أو اتفاق جماعي، فإن زوال هذا السبب أو ذاك يسمح لصاحب العمل بالامتناع عن دفع المنفعة دون أن يحق للعامل رفض التعديل، ما لم يتم الاتفاق بين الطرفين على التعديل^(٣٢).

ثانياً - تعديل شروط العمل:

يعتمد صاحب العمل تعديل شروط العمل على ثلاثة عناصر وهي: تعديل دوام العمل، تعديل مكان العمل، تعديل تصنيف الأجير المهني.

أ - تعديل دوام العمل:

لا يُعتبر دوام العمل عنصراً جوهرياً من عناصر عقد العمل بالمعنى التقليدي للعقد، بل يعد جزءاً من

التنظيم الإداري للمنشأة الذي يندرج ضمن سلطة صاحب العمل في إدارة العمل. ومن ثم، يحق لصاحب العمل تحديد الدوام أو تعديله بقرار منفرد، دون الحاجة إلى موافقة العامل، ما دام ذلك يتم ضمن الحدود القانونية والأطر الزمنية المعتمدة في قانون العمل^(٣٣).

ويستند هذا الحق إلى طبيعة العلاقة التعاقدية التي تتيح لصاحب العمل تنظيم سير العمل داخل المؤسسة بما يحقق كفاءة الإنتاج وحماية مصالح المنشأة، مع مراعاة حقوق العامل الأساسية، مثل الحد الأدنى للأجور وفترات الراحة المقررة قانونياً.

وهو ما قضت به محكمة التمييز الفرنسية بأنه: "تغيير الدوام الذي ينطوي على توزيع جديد للدوام خلال اليوم الواحد هو مجرد تعديل لشروط العمل ولا يحتاج إلى موافقة الأجير لأنه يدخل في سلطة صاحب العمل في الإدارة طالما أن مدة العمل ومقدار الأجر لم يلحقهما أي تعديل"^(٣٤).

ولكن هناك حالات معينة اعتبرها القضاء الفرنسي تعديلاً لعقد العمل وليس لشروط العمل؛ بحيث إن هذا التعديل يحتاج إلى موافقة الأجير، فإذا ما رفضها هذا الأخير لا يكون قد ارتكب خطأ جسيماً^(٣٥)، ولا يشكل مخالفة تأديبية تستوجب مؤاخذه أو مساءلته. وهذه الحالات هي: حالة تغيير دوام العمل من ليلي إلى نهارى أو العكس^(٣٦)، أو تغيير الدوام من متواصل إلى متقطع^(٣٧)، أو كل تغيير من شأنه حرمان الأجير ولو جزئياً من حقه في الراحة^(٣٨)، كما قضت محكمة التمييز الفرنسية أيضاً بأنه: "لا يحق لصاحب العمل تعديل أوقات العمل لاسيما ساعات العمل الإضافية، كما يشاء دون موافقة الأجير الصريحة"^(٣٩).

إنما يختلف الأمر إذا كان تعديل أوقات العمل يصب في مصلحة المؤسسة، إذ يضطر صاحب العمل إلى إعادة النظر بالعقد من أجل تكيف الوضع مع الطوارئ التي تواجهها المؤسسة، وهنا لا يحتاج إلى موافقة العامل^(٤٠).

ب- تعديل مكان العمل:

يتعلق مكان العمل بكيفية تنفيذ العمل المطلوب من العامل، وسلطة رب العمل في هذا الصدد واسعة، ولهذا فإن قرار صاحب العمل بالنقل هو قرار مشروع طالما أنه لا يتعارض مع النظام العام، أو الحق في العمل^(٤١).

كما أن نقل العامل مؤقتاً خارج النطاق الجغرافي لا يعد تعديلاً لعقد العمل، إذا كان يصب في مصلحة المؤسسة في ظل ظروف استثنائية، طالما أن سبب التغيير يجد ما يسوغه في مصلحة المؤسسة^(٤٢).

ج- تعديل تصنيف الأجير المهني:

يملك صاحب العمل حرية واسعة في تصنيف الأعمال مهنيًا، وذلك ضمن سلطته القانونية في إدارة أعمال المنشأة وتنظيمها، وتوزيع المهام والوظائف داخلها بما يحقق كفاءة التشغيل والمصلحة الاقتصادية

للمؤسسة. ويُعد هذا التصنيف جزءاً من السلطة التنظيمية الإدارية لصاحب العمل، ما دام لا يتعارض مع نصوص العقد الفردي أو أي اتفاقيات جماعية أو النظام الداخلي للمنشأة.

ومع ذلك، فإن هذه الحرية ليست مطلقة، فإذا نص العقد الجماعي أو النظام الداخلي على ترتيب وظيفي محدد أو راتب معين لكل رتبة، يصبح صاحب العمل ملزماً باحترام هذا النص، سواء فيما يتعلق بالرتبة أو الأجر المقابل لها. ويعكس هذا التقيد مبدأ حماية العامل من التعديلات التعسفية، ويضمن توازن العلاقة التعاقدية بين الطرفين، بحيث يتم مزامنة سلطة التنظيم والإدارة مع حقوق العامل المكتسبة وفق الاتفاقات المبرمة أو اللوائح المعتمدة داخل المنشأة^(٤٣).

إلا إنه يبقى من حق صاحب العمل أن يعدل منفرداً في تصنيف الإجراء المهني مثل إنزال الرتبة أو الترقية أو إعادة التصنيف، فإن محكمة التمييز الفرنسية تنطلق في معرفة ما إذا كان تغيير مهمات الأجير يؤثر في مقدار أجره ومركزه المهني ودرجته الاجتماعية؛ بحيث يشكل ذلك تعديلاً واضحاً للعقد ما كان ليرضاه الأجير عند التعاقد^(٤٤)، فقد أقرت محكمة التمييز الفرنسية في أحد قراراتها أنه: "إذا كان العمل الجديد يتناسب مع تصنيف الأجير، فإن ذلك لا يعد تعديلاً للعقد العمل، إذا كانت المهمات الجديدة من نفس طبيعة المهمات الأصلية أو تابعة لها"^(٤٥).

وفي هذا الاتجاه ذهبت محكمة النقض المصرية إلى: "وإن كان لرب العمل السلطة في تنظيم منشأته أو إعادة تنظيمها فيكون له نقل العامل إلى وظيفة أخرى. إلا أن ذلك مشروط بأن يكون الباعث على النقل هو صالح العمل وأن يكون إلى وظيفة مماثلة من حيث الدرجة والمرتب والمركز..."^(٤٦).

بناءً على هذا التقسيم الجديد، يصبح مبدأ موافقة الأجير على أي تعديل إلزامياً إذا كان التعديل يمس أحد عناصر العقد الجوهرية، مثل الأجر المتفق عليه، طبيعة العمل، أو مكانه، إذ يُعد أي تعديل يمس هذه العناصر تغييراً جوهرياً للعقد، ولا يمكن لصاحب العمل إجراؤه منفرداً دون موافقة العامل.

أما إذا كان التعديل يتعلق بشروط العمل دون المساس بالعناصر الجوهرية للعقد، مثل تنظيم ساعات العمل أو التوزيع الإداري للمهام، فإن هذا التعديل يُصنف ضمن الشروط الإدارية، ويحق لصاحب العمل فرضه منفرداً، استناداً إلى سلطته التنظيمية في إدارة المنشأة.

المبحث الثاني

التعديلات الجوهرية لعقد العمل في ظل الظروف الاستثنائية

قد تتعرض المؤسسة لظروف قاهرة أو استثنائية من شأنها أن تهدد استمرارها أو تؤثر تأثيراً جسيماً في نشاطها الاقتصادي، وفي مثل هذه الحالات، يلتزم صاحب العمل باتخاذ الإجراءات المناسبة لمواجهة تلك

الظروف، حفاظاً على بقاء المنشأة واستمرار نشاطها.

وفي المقابل، يقتضي مبدأ حسن النية في تنفيذ العقود أن يتعاون العامل مع صاحب العمل في مواجهة هذه الظروف، باعتبار أن عقد العمل ليس مجرد علاقة تبادلية جامدة، بل هو علاقة مستمرة تقوم على التعاون والثقة المتبادلة. ومن ثم، قد تبرر هذه الظروف الاستثنائية اتخاذ تدابير تمس بعض عناصر العقد، متى كانت ضرورية ومتناسبة مع حجم الخطر القائم.

إلا أن قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥، لم ينص صراحة على سلطة عامة لصاحب العمل في تعديل عقد العمل تعديلاً جوهرياً بصفة منفردة حتى في حالات الضرورة، وإنما استند إلى قواعد عامة، مثل مبدأ حسن النية في تنفيذ العقد، وأحكام الظروف الطارئة في القانون المدني، فضلاً عن النصوص المتعلقة بتخفيض ساعات العمل أو إعادة تنظيمه عند وجود صعوبات اقتصادية.

ويظهر من ذلك أن المشرع العراقي يميل إلى التقييد في إجازة التعديل، ولا يمنح صاحب العمل سلطة صريحة واسعة، بل يخضع الأمر لرقابة القضاء وتقديره لمدى توافر الضرورة وحدودها.

أما قانون العمل المصري أقر لصاحب العمل، إدخال تعديل مؤقت على شروط عقد العمل إذا اقتضت ذلك أسباب اقتصادية جدية تهدد استمرارية المنشأة، ويتجلى ذلك بوضوح في المادة (٢٤١)، التي تجيز لصاحب العمل، بدلاً من إنهاء العقد لأسباب اقتصادية، أن يعدل بعض شروطه بصفة مؤقتة، بما في ذلك تكليف العامل بعمل مختلف أو تخفيض الأجر في حدود لا تقل عن الحد الأدنى للأجور.

ولكن ممارسة صاحب العمل لهذه السلطة لا تكون مطلقة، وإنما تخضع لضوابط محددة تكفل تحقيق المصلحة المشروعة للمنشأة دون الانحراف بها أو التعسف في استعمالها.

وتنقسم هذه الضوابط على قسمين رئيسيين: ضوابط موضوعية، وضوابط شكلية.

المطلب الأول

الضوابط الموضوعية لتعديل عقد العمل

نصت المادة (٧١-أولاً) من قانون العمل العراقي على أنه: "لا يجوز أن تزيد ساعات العمل المنصوص عليها في المادة (٦٧) من هذا القانون... أ- حالة وقوع حادث أو احتمال وقوعه أو إذا كان العمل من أجل الإصلاح الاضطراري للآليات أو المعدات أو في حالة القوة القاهرة على أن تكون الزيادة على قدر الضرورة اللازمة لتجنب توقف العمل الاعتيادي للمشروع".

أما المشرع المصري بين صراحة من خلال حكم مادة (٢٤١) من قانون العمل رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥ التي نصت على أنه: "مع عدم الإخلال بحكم المادة (٢٣٨) من هذا القانون، في الحالات التي يحق فيها لصاحب العمل إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية يجوز له بدلاً من استخدام هذا الحق أن يعدل من شروط

العقد بصفة مؤقتة ، وله على الأخص أن يكلف العامل بعمل غير متفق عليه ، ولو كان يختلف عن عمله الأصلي كما له أن يُخفض أجر العامل بما لا يقل عن الحد الأدنى للأجور فإذا قام صاحب العمل بتعديل شروط العقد وفقاً للفقرة الأولى من هذه المادة جاز للعامل أن ينهي عقد العمل دون أن يلتزم بالإخطار ، ويعتبر الإنهاء في هذه الحالة إنهاء مبرراً من جانب صاحب العمل والعامل "...".
يُفهم من هذا التنظيم أن المشرع المصري أقر مبدأ التعديل المؤقت لدواعي الضرورة الاقتصادية، لكنه لم يتركه مطلقاً، بل قيده بضوابط؛ أهمها: أن يكون التعديل بصفة مؤقتة، أن يقوم على سبب اقتصادي حقيقي وجدي، ألا يمس الحد الأدنى للأجور، بالإضافة إلى تمكين العامل من إنهاء العقد دون إخطار إذا لم يقبل التعديل، مع اعتبار الإنهاء مبرراً.

١- أن يكون التعديل مؤقتاً لدواعي حالة الضرورة أو القوة القاهرة:

ويقصد بحالة الضرورة الظروف التي تهدد استمرارية العمل في المنشأة أو تؤثر على قدرتها الإنتاجية^(٤٧)، بينما القوة القاهرة هي حدث خارجي لا يمكن توقعه أو تفاديه ويجعل تنفيذ العقد بالشروط الأصلية مستحيلاً أو مشقة غير معقولة^(٤٨).

فإن العامل لا يلتزم إلا بتنفيذ العمل المتفق عليه بعقد العمل، ولا يجوز لصاحب العمل تكليفه بعمل غيره إلا في حالتين الضرورة أو القوة القاهرة، فإذا زالت حالة الضرورة تعين على صاحب العمل إعادته إلى عمله الأصلي، ما يضمن عودة العلاقة التعاقدية إلى نصابها الأصلي بمجرد انتهاء السبب الذي استدعى التعديل، بحيث لا يفرغ العقد من مضمونه الأصلي ولا يلحق ضرراً غير مبرر بالعامل

وقد جاء في حكم محكمة النقض المصرية على مبدأ قانوني مهم مفاده أنه: "لا يجوز لصاحب العمل تكليفه بعمل غيره، باستثناء حالات نصت عليها المادة (٧٦) من قانون العمل ١٢ لسنة ٢٠٠٣ في غير حالة الضرورة، فإذا كان قرار النقل صادف القوة القاهرة أو لغير مصلحة العمل ودواعيه ماساً بالحقوق المادية للعامل وساتراً لجزاء تأديبي كان باطلاً"^(٤٩).

٢- أن تكون مبررات التعديل حقيقية لا صورية:

يشترط لصحة تعديل عقد العمل أن يستند إلى مبررات جدية وحقيقية تتصل مباشرة بمصلحة المنشأة وظروفها الفعلية، وألا يكون التعديل قائماً على أسباب شكلية أو ذريعة ظاهرية تخفي نية الإضرار بالعامل. وتُعد الظروف المالية الصعبة أو الأزمات الاقتصادية التي تؤثر في استمرارية النشاط من قبيل الأسباب المشروعة التي قد تبرر إدخال تعديل على بعض شروط العقد، متى ثبتت حقيقتها وتأثيرها المباشر على سير العمل.

ويقع على عاتق صاحب العمل عبء إثبات توافر هذه المبررات، باعتباره الطرف الذي يتمسك بحق

التعديل ويباشره بإرادته المنفردة، فإذا عجز عن إثبات جدية السبب أو تبين أن المبرر صوري أو غير مرتبط بمصلحة المنشأة، عُدَّ التعديل باطلاً ومشوباً بالتعسف في استعمال الحق.

كما لا يجوز أن يستند التعديل إلى أسباب شخصية أو تمييزية لا تتعلق بطبيعة العمل أو مصلحة المؤسسة، مثل كبر سن العامل أو اعتبارات غير موضوعية، إذ يشكل ذلك إخلالاً بمبدأ المساواة واعتداءً على الضمانات القانونية المقررة للعامل^(٥٠).

كذلك يشترط أن يكون هناك تناسب بين المبرر والآثار المترتبة على التعديل، بحيث لا يكون السبب قليل الأهمية أو محدود الأثر في مقابل ضرر جسيم يلحق بالعامل نتيجة التعديل، وإلا فقد الإجراء مشروعيته القانونية^(٥١).

٣- أن يكون الهدف من التعديل تحقيق مصلحة العمل:

يشترط لمشروعية تعديل عقد العمل أن يكون الهدف منه تحقيق مصلحة حقيقية للمنشأة، كتحسين سير العمل، أو رفع كفاءة الإنتاج، أو مواجهة صعوبات تنظيمية، أو اقتصادية تؤثر في استمرارية النشاط. فلا يكفي أن يكون لصاحب العمل سلطة تنظيم وإدارة، بل يجب أن تُمارس هذه السلطة في إطار الغاية التي حُولت من أجلها، وهي خدمة مصلحة العمل لا الإضرار بالعامل^(٥٢).

ويقتضي ذلك أن يكون التعديل مرتبطاً ارتباطاً مباشراً بحاجات المنشأة وظروفها الموضوعية، وألا يُتخذ كوسيلة للضغط على العامل أو الانتقاص من حقوقه أو دفعه إلى إنهاء العلاقة التعاقدية. فإذا تبين أن الهدف الحقيقي من التعديل لا يمت بصلة إلى مصلحة العمل، وإنما ينطوي على تعسف أو إساءة استعمال للحق، عُدَّ الإجراء غير مشروع ويستوجب المساءلة القانونية.

وقد أقرت هذا المبدأ محكمة النقض المصرية في حكم لها، بأن: "مصلحة المشروع تبرر تعديل العقد ولو بنقل العامل إلى عمل آخر أقل ميزة أو ملائمة من المركز الذي كان يشغله متى اقتضت مصلحة العمل ذلك"^(٥٣).

المطلب الثاني

الضوابط الشكلية لتعديل عقد العمل

لا يقتصر تقييد سلطة صاحب العمل في تعديل عقد العمل على الضوابط الموضوعية فحسب، بل يمتد كذلك إلى ضوابط شكلية وإجرائية يتعين احترامها لضمان مشروعية التعديل.

أولاً- الإخطار المسبق بالتعديل:

يتعين على صاحب العمل، متى كان التعديل يمس عنصراً جوهرياً من عناصر العقد، أن يُخطر العامل

بالتعديل المقترح بصورة واضحة وصريحة، مع منحه مهلة كافية للتفكير وإبداء رأيه بالقبول أو الرفض، ويُعد الإخطار ضماناً أساسية تكفل علم العامل بحقيقة التغيير وآثاره، وتمكنه من اتخاذ موقف قانوني سليم بشأنه. ويمكن أن يكون الإخطار كتابي أو شفوي، لذا يجب أن تتحدد بطريقة مرنة، فالمدة اللازمة للتفكير بالنسبة للتعديل الذي يستند إلى حالة الضرورة أو الظروف الاقتصادية تكون أقل من المدة اللازمة لقيام المستخدم بتطوير نظم العمل ووسائل الإنتاج^(٥٤).

ثانياً- الحصول على موافقة العامل عند الاقتضاء :

إذا كان التعديل يمس عنصراً جوهرياً من عناصر عقد العمل، كالأجر أو طبيعة العمل أو مكانه، فإن نفاذه يتوقف على موافقة العامل الصريحة أو الضمنية، أما إذا تعلق التعديل بشروط العمل التنظيمية غير الجوهرية، فلا يشترط الحصول على موافقته، ويكفي صدوره في إطار السلطة التنظيمية لصاحب العمل.

ثالثاً -مراعاة الإجراءات المقررة في القانون أو العقد الجماعي:

قد يفرض القانون أو الاتفاق الجماعي أو النظام الداخلي إجراءات محددة قبل إجراء التعديل، كاستشارة ممثلي العمال أو إخطار الجهة الإدارية المختصة في بعض الحالات لا سيما عند وجود أسباب اقتصادية، ويؤدي إغفال هذه الإجراءات إلى بطلان التعديل أو اعتباره غير مشروع.

الخاتمة

يتضح من الدراسة أن سلطة صاحب العمل في تعديل العقد تمثل مظهراً من مظاهر سلطته في الإدارة والتنظيم، إلا أنها سلطة غير مطلقة، بل أنها مقيدة بالضوابط القانونية التي تكفل تحقيق التوازن بين مصلحة المنشأة وحماية حقوق العامل، فالأصل هو استقرار العلاقة التعاقدية واحترام العناصر الجوهرية للعقد، ولا يجوز تعديلها إلا لاعتبارات جدية تفرضها مصلحة العمل أو وجود ظروف استثنائية تبرر ذلك.

وقد أظهر التحليل المقارن بين التشريع العراقي والمصري والفرنسي أن كل منهما يعترف بإمكانية إدخال تعديلات في ظروف معينة، غير أن المشرع المصري والفرنسي اتجه إلى تنظيم صريح ومفصل لبعض صور تعديل عقد العمل، خاصة في الحالات الاقتصادية، بينما اعتمد المشرع العراقي بدرجة أكبر على القواعد العامة ونظرية الظروف الطارئة، مما يترك مساحة أوسع لاجتهاد القضاء.

أولاً/ النتائج:

١-الأصل أن عقد العمل يخضع للقوة الملزمة للعقد، ومن ثم عدم جواز تعديله بالإرادة المنفردة، خاصة إذا تعلق التعديل بأحد العناصر الجوهرية للعقد، واستثناء من ذلك يمنح صاحب العمل سلطة تنظيم منشأته مما يبرر معه تعديل بعض صور عمل بالإرادة المنفردة.

٢- كرس القضاء الفرنسي والمصري التمييز بين تعديل عناصر العقد الجوهرية وتعديلات العمل التنظيمية، فهو معياراً أساسياً في تحديد مدى ضرورة موافقة العامل، بحيث لا يجوز لصاحب العمل فرض تعديل جوهري على العقد دون موافقة صريحة من العامل، ويحق للعامل رفض هذه التعديلات والحفاظ على شروط العقد الأصلية.

٣- أن الأجر وطبيعة العمل ومكانه من العناصر الجوهرية التي لا يجوز المساس بها دون موافقة العامل، إلا في حدود الضرورة الاستثنائية التي يجيزها القانون، أما التغييرات التي تتعلق بتنظيم العمل أو توزيع المهام ضمن نفس الوظيفة فتعتبر تعديلات غير جوهريّة.

٤- يقع على عاتق صاحب العمل عبء إثبات جدية المبررات التي يستند إليها في إجراء التعديل المنفرد لعقد العمل، باعتباره استثناء من القواعد العامة، ويخضع في ذلك لرقابة القاضي للتحقق من مشروعية التعديل وعدم انطوائه على تعسف من قبل صاحب العمل.

٥- أن مبدأ حسن النية يمثل أساساً قانونياً مهماً يضبط ممارسة سلطة التعديل ويمنع الانحراف بها.

٦- أن التشريع المصري أكثر صراحة في تنظيم حالات التعديل المؤقت لأسباب اقتصادية، في حين يخضع الأمر في التشريع العراقي لتقدير القضاء في ضوء القواعد العامة.

ثانياً/ المقترحات:

١- نرى ضرورة وضع نصوص أكثر تحديداً في التشريع العراقي تنظم حالات التعديل المؤقت لعقد العمل بشكل صريح، أسوة بالتنظيم المصري، يحدد من خلالها نطاقها وشروطها وآثارها وضماناتها، على نحو يميزها عن الإنهاء لأسباب اقتصادية وعن نظرية الظروف الطارئة في القانون المدني.

٢- نوصي المشرع العراقي النص صراحة على إلزام صاحب العمل بتسبيب قرار التعديل في جميع الحالات التي تمس عناصر العقد الجوهرية، ليكون النص على النحو الآتي: "يقع على عاتق صاحب العمل عبء إثبات جدية ومشروعية المبررات التي يستند إليها في التعديل المنفرد لعقد العمل".

٣- نظراً للطبيعة الجوهرية للأجر، نوصي المشرع العراقي بالنص على: "حظر تخفيض الأجر إلا بصفة مؤقتة ومقيدة زمنياً، مع تقرير حد أدنى لا يجوز النزول عنه، ومنح العامل حق الاعتراض عليه".

٤- نوصي المشرع العراقي وضع معيار تشريعي أكثر وضوحاً لتعريف التعديل الجوهري، قائم على معيار مركب يجمع بين: معيار العناصر الأساسية للعقد (الأجر - طبيعة العمل - المكان - الدرجة الوظيفية)، ومعيار الأثر الفعلي للتعديل على المركز المهني والاقتصادي والاجتماعي للعامل، تجنباً لتضارب الاجتهاد القضائي، ليكون النص: "كل تغيير يطرأ على أحد العناصر الأساسية لعقد العمل يكون تعديلاً

جوهريا، ومنها تعديل: الأجر، أو مركز العامل، أو مكان العمل خارج الحدود الجغرافية المتفق عليها، أو ساعات العمل، متى كان من شأنه الإضرار بالمركز القانوني أو الاقتصادي للعامل".

٥- ندعو المشرع العراقي التأكيد على مبدأ التناسب بين سبب التعديل وآثاره، بحيث لا يتحمل العامل ضرراً يفوق مقتضيات المصلحة المراد تحقيقها، وبالتالي لا يكون التعديل مشروعاً إلا إذا كان هو الوسيلة الأقل ضرراً لتحقيق الهدف المشروع، بالإضافة إلى إقرار مبدأ العودة التلقائية إلى الشروط الأصلية بزوال سبب التعديل، دون حاجة إلى إجراء جديد، حماية لاستقرار المركز القانوني للعامل.

٧- نوصي أصحاب العمل والعاملين الاتفاق على تتضمن عقود العمل منذ البداية بنوداً واضحة تسمح ببعض التعديلات كتغيير مكان العمل داخل نطاق محدد أو تعديل المهام في إطار الوظيفة، هذه البنود تقلل من النزاعات وتمنح صاحب العمل مرونة مشروعة دون المساس بحقوق العامل، وذلك في إطار المبادئ المستقرة في اجتهاد القضاء العراقي.

الهوامش

(١) د. رمضان أبو السعود، الوسيط في شرح قانون العمل المصري، دار الجامعة للنشر والتوزيع، الإسكندرية، ١٩٨٣م، ص ٣٥.

(٢) د. أنور سلطان، مبادئ قانون العمل، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، ٢٠٠٣م، ص ٢١.

(٣) د. علي عوض حسن، الوجيز في شرح قانون العمل، دار المطبوعات للنشر، الإسكندرية، ١٩٩٦م، ص ٢٧.

(٤) الجريدة الرسمية، العدد ١٨ (تابع) لسنة ٢٠٢٥، ٣ مايو ٢٠٢٥، قانون رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥ بإصدار قانون العمل.

(٥) قرار محكمة التمييز الاتحادية العراقية، رقم لسنة ٢٠٢٢، بتاريخ ٢٦/١/٢٠٢٢م. موقع المحكمة الاتحادية العليا.

<https://www.iraqfsc.iq> تاريخ زيارة الموقع ٢٣/٢/٢٠٢٦م.

(٦) د. أشرف أحمد عبد الوهاب- د. إبراهيم سيد أحمد، عقد العمل في ضوء آراء الفقهاء والتشريع وأحكام القضاء، الطبعة الأولى، دار العدالة للنشر والتوزيع، ٢٠١٨م، ص ١٤.

(٧) د. سعيد مبارك- د. طه الملا حويش- د. صاحب عبيد الفتلاوي، الموجز في العقود المسماة (البيع- الإيجار - المَقَاوَلَة)، العاتك لصناعة الكتب، بيروت- لبنان، ٢٠١٥م، ص ٤٠٠.

(٨) حكم محكمة النقض المصرية، الطعن رقم ٧٧٧ سنة ٤٦ قضائية، بتاريخ ٢٧/٣/١٩٧٩م.

(٩) د. أشرف أحمد عبد الوهاب- إبراهيم سيد أحمد، عقد العمل في ضوء آراء الفقهاء والتشريع وأحكام القضاء، مصدر سابق، ص ١٤.

(١٠) المادة ٩٠٠ من القانون المدني العراقي، والمادة ١/ تساعاً من قانون العمل العراقي ٢٠١٥.

(١١) حكم محكمة النقض المصرية، جلسة ١٣/٢/١٩٦٣، مجموعة المكتب الفني، السنة ١٤، مدني، ص ٢٣٩.

(١٢) نصت المادة ٨٨ من قانون العمل المصري رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥، على أنه: "يعتبر عقد العمل غير محدد المدة منذ إبرامه في الحالات الآتية:

- ١- إذا كان غير مكتوب.
- ٢- إذا لم ينص العقد على مدته.
- ٣- إذا كان مبرما لمدة محددة واستمر الطرفان في تنفيذه بعد انتهاء هذه المدة دون اتفاق مكتوب بينهما".^(١٣) د. محمد حسين منصور، قانون العمل في مصر ولبنان، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، ١٩٩٥م، ص ١٤٦.
- ^(١٤) د. حسين حمدان، قانون العمل -دراسة مقارنة، الطبعة الثالثة، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، ٢٠٠٧م، ص ١٨٣.
- ^(١٥) د. علي جاسم محمد السعدي، محاضرات في قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥، كلية القانون، جامعة المستقبل، للعام الدراسي ٢٠٢٤-٢٠٢٥م، ص ٣.
- ^(١٦) د. عادل عبد الحميد فجال، الإنهاء غير المشروع لعقد العمل، منشأة المعارف، ٢٠٠٩م، ص ٢٢-٢١.
- ^(١٧) د. ياسر الصيرفي، دور القاضي في تكوين العقد، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٠م، ص ٣٩.
- ^(١٨) د. أشرف أحمد عبد الوهاب- د. إبراهيم سيد أحمد، عقد العمل في ضوء آراء الفقهاء والتشريع وأحكام القضاء، مصدر سابق، ص ١١.
- ^(١٩) حيث قضت محكمة التمييز الاتحادية، بأن: "عمل المدعي تدريسياً لدى المدعى عليه لا ينطبق عليه عقد العمل وفقاً لأحكام المادة (١/تاسعاً) من قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ لتخلف ركن الإدارة والإشراف من المدعى عليه". الحكم رقم ٧٠/الهيئة الموسعة المدنية/ ٢٠٢٥، بتاريخ ٢٠٢٥/٣/٩. <https://www.sjc.iq>
- ^(٢٠) د. عماد حسن سلمان، شرح قانون العمل الجديد رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥، دار السنهوري، بيروت- لبنان، ٢٠١٨م، ص ٢٦.
- ^(٢١) توقيع إطار التعاون بين حكومة العراق والأمم المتحدة ٢٠٢٥-٢٠٢٩. منظمة العمل الدولية تدعم جهود العراق لتعزيز الحقوق والحريات النقابية وفقاً لمعايير العمل الدولية، ٥ سبتمبر ٢٠٢٤م. <https://iraq.un.org/ar> تاريخ الزيارة ٢٠٢٦/٣/٢٠.
- ^(٢٢) الأسباب الموجبة لقانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥.
- ^(٢٣) د. عبد العزيز المرسي حمود، تحديد نطاق سلطة رب العمل في الانفراد بتعديل عقد العمل غير محدد المدة - دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٩٨م، ص ١٢.
- ^(٢٤) د. عدنان عابد - د. يوسف إلياس، قانون العمل، الطبعة الأولى، مكتبة السنهوري، بغداد، ٢٠١١م، ص ١٣٩.
- ^(٢٥) محكمة التمييز الاتحادية في العراق، قرار رقم ٥٦/منقول/ ٢٠٠٧، بتاريخ ٢٠٠٧/٥/٢٤م.
- ^(٢٦) د. محمد رياض دغمان، النظام العام في علاقات العمل (دراسة مقارنة)، الطبعة الأولى، المؤسسة الحديثة للكتاب، لبنان، ٢٠١٥م، ص ١٤٧-١٤٨.
- ^(٢٧) د. عماد حسن سلمان، شرح قانون العمل الجديد رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥، مصدر سابق، ص ٤٩.
- ^(٢٨) د. حاتم ماضي، مفهوم السلطة في قانون العمل، المنشورات الحقوقية، ٢٠٠٨م، ص ٤٠١.
- ⁽²⁹⁾ Jacques Barthelemy, Modulation des horaires et contrat de travail, Dr. Soc, 2011, P151
- ^(٣٠) د. همام محمد محمود زهران، قانون العمل، عقد العمل الفردي، دار المطبوعات الجامعية للنشر والتوزيع، الإسكندرية، ٢٠٠٣م، ص ٢٣٨.
- ^(٣١) حكم محكمة النقض المصرية، الطعن رقم ٦٩٥ لسنة ٤٦ ق جلسة ١٩٨٢/٥/٩.
- ⁽³²⁾ Gérard Couturier, La rémunération, élément du contrat, D.S, 1998, P523.

(٣٣) د. سعد حسين ملحم- د. نافع بحر سلطان، شرح قانون العمل العراقي- دراسة تحليلية مقارنة، الطبعة الأولى، دار غيداء للنشر والتوزيع، ٢٠٢٢، ص ٧٨-٨٨.

(34) Cass. Soc, 22/ 12/ 2000, Bull. Civ, V, N°67.

(35) Cass. Soc, 9/ 4/ 2002, Bull. Civ, V, N°123.

(36) Cass. Soc, 7Avr. 2004, Bull. Civ, V, N°107.

(37) Cass. Soc, 3 Nov. 2011, Bull. Civ, V, N°10-30.033.

(38) Cass. Soc, 26 Sep. 2012, Bull. Civ, V, N°11-18.410.

(39) Cass. Soc, 28 Sep. 2010, Dr. Soc, p. 154: "Attendu que L'instauration d'une modulation du temps de travail constitue une modification de travail qui requiert l'accord exprès du salarié".

(40) Jacques Barthelemy, Modulation des horaires et contrat du travail, op. Cit, p.151.

(41) أما في فرنسا، فقد قضت محكمة التمييز الفرنسية أن تعديل مكان العمل لا يحتاج إلى موافقة الأجير ما لم يرد في متن العقد وبشكل واضح ومحدد بأن العامل ينفذ عمله في هذا المكان بالذات.
Cass. Soc, 3/ 6/ 2003, RJS, 8-9/ 2003, N°98.

(42) Cass. Soc, 3 Fev. 2010, Bull. civ, V, N°31.

(٤٣) د. حاتم ماضي، مفهوم السلطة في قانون العمل، مصدر سابق، ص ٤٠٩.

(44) Cass. Soc, 6 Avr. 2011, Dr. Soc, 2011, p. 806

(45) Cass. Soc, 23 Mars 2011, N°10-10.896.

(٤٦) محكمة النقض المصرية، الطعن رقم ٩٥٢٦ لسنة ٦٦ ق، تاريخ الجلسة ١٣ / ٤ / ٢٠١١، مكتب فني ٦٢، القاعدة رقم ٨٥، ص ٥١٤.

(٤٧) د. محمود ربيع خاطر، قانون العمل معلقا عليه بأحدث أحكام محكمة النقض، دار محمود، القاهرة، ٢٠١٨م، ص ٢٥.

(٤٨) د. رجب عبد الظاهر علي، أثر استحالة التنفيذ على عقود العمل- دراسة مقارنة بين القانونين المصري والفرنسي، مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية، العدد الثاني، المجلد السادس، مصر، ٢٠٢٠م، ص ١٣٠-١٣١.

(٤٩) طعن النقض العمالي رقم ١٠٢٩٣ لسنة ٨٢ قضائية، تاريخ الجلسة ١٣ / ٧ / ٢٠١٩م. [/https://www.cc.gov.eg](https://www.cc.gov.eg) تاريخ زيارة الموقع ٢٥/٢/٢٠٢٦م.

(٥٠) د. محمد علي الطائي، الإنهاء التعسفي لعقد العمل في القانون العراقي- دراسة مقارنة، بحث منشور في مجلة العلوم القانونية، كلية القانون، جامعة بغداد، المجلد الثالث عشر، العدد الأول والثاني، ١٩٩٨، ص ٢٧٠-٢٧١.

(51) M.A. Guericolas, la Force majeure en droit du travail: Études de droit du travail offertes à André Brun, Librairie sociale économique, Paris, 1974, P286.

(٥٢) نصت المادة (٦٩٦/٢) من القانون المدني المصري على أن: "تقل العامل إلى مركز أقل ميزة أو ملائمة من المركز الذي كان يشغله لغير ما ذنب جناه لا يعد عملاً تعسفياً بطريقة غير مباشرة إذا اقتضته مصلحة العمل، لكن لا يعد كذلك إذا كان الغرض منه إساءة العامل".

(٥٣) طعن النقض العمالي، رقم ٩٣٢١ لسنة ٧٨ قضائية، تاريخ الجلسة ٩ / ٥ / ٢٠١٦م. تاريخ زيارة الموقع [/https://www.cc.gov.eg](https://www.cc.gov.eg) ٢٥/٢/٢٠٢٦م.

(٥٤) د. عبد الحميد بلال، قانون العمل ١٢ لسنة ٢٠٠٣م، المكتب الفني للإصدارات القانونية، ٢٠٠٣م، ص ١٢٩.

المصادر

أولاً-المراجع العربية:

أ- الكتب القانونية:

- ١- أشرف أحمد عبد الوهاب- إبراهيم سيد أحمد، عقد العمل في ضوء آراء الفقهاء والتشريع وأحكام القضاء، الطبعة الأولى، دار العدالة للنشر والتوزيع، ٢٠١٨م.
- ٢- أنور سلطان، مبادئ قانون العمل، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، ٢٠٠٣م.
- ٣- حاتم ماضي، مفهوم السُّلطة في قانون العمل، المنشورات الحُقُوقية، ٢٠٠٨م.
- ٤- حسين حمدان، قانون العمل -دراسة مقارنة، الطبعة الثالثة، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، ٢٠٠٧م.
- ٥- رمضان أبو السعود، الوسيط في شرح قانون العمل المصري، دار الجامعية للنشر والتوزيع، الإسكندرية، ١٩٨٣م.
- ٦- سعد حسين ملحم- نافع بحر سلطان، شرح قانون العمل العراقي- دراسة تحليلية مقارنة، الطبعة الأولى، دار غيداء للنشر والتوزيع، ٢٠٢٢.
- ٧- سعيد مبارك- طه الملا حويش- صاحب عبيد الفتلاوي، الموجز في العقود المسماة (البيع- الإيجار - المُقَاوَلَة)، العاتك لصناعة الكتب، بيروت- لبنان، ٢٠١٥م.
- ٨- عادل عبد الحميد فجال، الإنهاء غير المشروع لعقد العمل، منشأة المعارف، ٢٠٠٩م.
- ٩- عبد الحمد بلال، قانون العمل ١٢ لسنة ٢٠٠٣م، المكتب الفني للإصدارات القانونية، ٢٠٠٣م.
- ١٠- عبد العزيز المرسي حمود، تحديد نطاق سلطة رب العمل في الانفراد بتعديل عقد العمل غير محدد المدة- دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٩٨م.
- ١١- عدنان عابد -يوسف إلياس، قانون العمل، الطبعة الأولى، مكتبة السنهوري، بغداد، ٢٠١١م.
- ١٢- علي جاسم محمد السعدي، محاضرات في قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥، كلية القانون، جامعة المستقبل، للعام الدراسي ٢٠٢٤-٢٠٢٥م.
- ١٣- علي عوض حسن، الوجيز في شرح قانون العمل، دار المطبوعات للنشر، الإسكندرية، ١٩٩٦م.
- ١٤- عماد حسن سلمان، شرح قانون العمل الجديد رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥، دار السنهوري، بيروت- لبنان، ٢٠١٨م.
- ١٥- محمد حسين منصور، قانون العمل في مصر ولبنان، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، ١٩٩٥م.
- ١٦- محمد رياض دغمان، النظام العام في علاقات العمل - دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، المؤسسة الحديثة للكتاب، لبنان، ٢٠١٥م.
- ١٧- محمود ربيع خاطر، قانون العمل معلقا عليه بأحدث أحكام محكمة النقض، دار محمود، القاهرة، ٢٠١٨م.

١٨- همام محمد محمود زهران، قانون العمل، عقد العمل الفردي، دار المطبوعات الجامعية للنشر والتوزيع، الإسكندرية، ٢٠٠٣م.

١٩- ياسر الصيرفي، دور القاضي في تكوين العقد، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٠م.

ب - الدراسات القانونية:

١- رجب عبد الظاهر علي، أثر استحالة التنفيذ على عقود العمل - دراسة مقارنة بين القانونين المصري والفرنسي، مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية، العدد الثاني، المجلد السادس، مصر، ٢٠٢٠م.

٢- محمد علي الطائي، الإنهاء التعسفي لعقد العمل في القانون العراقي - دراسة مقارنة، بحث منشور في مجلة العلوم القانونية، كلية القانون، جامعة بغداد، المجلد الثالث عشر، العدد الأول والثاني، ١٩٩٨.

ج - القوانين:

١. القانون المدني المصري ١٣١ لسنة ١٩٤٨ وتعديلاته.

٢. القانون المدني العراقي ٤٠ لسنة ١٩٥١ وتعديلاته.

٣. قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣.

٤. قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥.

٥. قانون العمل المصري رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥.

د - الأحكام القضائية:

١- قرار محكمة التمييز الاتحادية العراقية، رقم لسنة ٢٠٢٢، بتاريخ ٢٦/١/٢٠٢٢م. موقع المحكمة الاتحادية العليا.

[/https://www.iraqfsc.iq](https://www.iraqfsc.iq)

٢- محكمة التمييز الاتحادية، الحكم رقم ٧٠ / الهيئة الموسعة المدنية / ٢٠٢٥، بتاريخ ٩/٣/٢٠٢٥.

[/https://www.sjc.iq](https://www.sjc.iq)

٣- حكم محكمة النقض المصرية، الطعن رقم ٧٧٧ سنة ٤٦ قضائية، بتاريخ ٢٧ / ٣ / ١٩٧٩م.

٤- حكم محكمة النقض المصرية، جلسة ١٣ / ٢ / ١٩٦٣، مجموعة المكتب الفني، السنة ١٤، مدني، ص ٢٣٩.

٥- حكم محكمة القاهرة الابتدائية، القضية رقم ١٨٢٥ لسنة ١٩٦١، تاريخ الجلسة ١٠ / ١٢ / ١٩٩٢ الدائرة ٣١.

٦- حكم محكمة النقض المصرية، الطعن رقم ٦٩٥ لسنة ٤٦ ق جلسة ٩ / ٥ / ١٩٨٢.

٧- طعن النقض العمالي رقم ١٠٢٩٣ لسنة ٨٢ قضائية، تاريخ الجلسة ١٣ / ٧ / ٢٠١٩م.

[/https://www.cc.gov.eg](https://www.cc.gov.eg)

٨- طعن النقض العمالي، رقم ٩٣٢١ لسنة ٧٨ قضائية، تاريخ الجلسة ٩ / ٥ / ٢٠١٦م.

[/https://www.cc.gov.eg](https://www.cc.gov.eg)

ثانياً - المراجع الأجنبية:

1-M.A. Guericolas, la Force majeure en droit du travail: Études de droit du travail offertes à André Brun, Librairie sociale économique, Paris, 1974.

2- Gérard Couturier, La rémunération, élément du contrat, D.S, 1998.

3-Jacques Barthelemy, Modulation des horaires et contrat de travail, Dr. Soc, 2011.

les jurisdictions:

- 1- Cass. Soc, 22/ 12/ 2000, Bull. Civ, V, N°67.
- 2- Cass. Soc, 9/ 4/ 2002, Bull. Civ, V, N°123.
- 3- Cass. Soc, 7Avr. 2004, Bull. Civ, V, N°107.
- 4- Cass. Soc, 3 Nov. 2011, Bull. Civ, V, N°10-30.033.
- 5- Cass. Soc, 26 Sep. 2012, Bull. Civ, V, N°11-18.410.
- 6- Cass. Soc, 28 Sep. 2010, Dr. Soc, p. 154.
- 7- Cass. Soc, 3/ 6/ 2003, RJS, 8-9/ 2003, N°98.
- 8- Cass. Soc, 3 Fev. 2010, Bull. civ, V, N°31.
- 9- Cass. Soc, 6 Avr. 2011, Dr. Soc, 2011.
- 10-Cass. Soc, 23 Mars 2011, N°10-10.896.