

## مدى مواءمة شرط الإخطار القانوني بإنهاء مع السبب الاقتصادي المبرر لتسريح العامل

عارف مولاة المهدي\*

د. لوسي إسكه نيان\*\*

(الإيداع: 22 شباط 2021 ، القبول: 8 حزيران 2021)

الملخص:

قيد المشرع العمالي حق صاحب العمل بإنهاء عقد العمل الغير محدد المدة بضرورة مراعاة شرطين متلازمين، الأول موضوعي ويتمثل بوجود السبب المبرر لتسريح العامل، والثاني إجرائي ويتجسد في إخطار العامل قبل إنهاء عقده بفترة محددة من الزمن.

ولما كان المشرع العمالي قد قيد حق صاحب العمل بإنهاء بمراعاة كل من الشرطين الموضوعي والإجرائي، فإن هذا الأمر سيؤدي إلى تلازم كل من الضابط الموضوعي المتمثل هنا (بالسبب الاقتصادي) المبرر لتسريح العامل، مع الضابط الإجرائي المتمثل (في شرط الإخطار).

ولما كان السبب الاقتصادي سيرتب حال وجود أثراً مادياً يتعلق بالمنشأة من خلال وقف نشاطها أو إعادة هيكلتها، وأثر قانونياً يتعلق بالعقد من خلال إنهاءه، والذي سسيلزم معه صاحب العمل بإخطار العامل بذلك الإنهاء بحسب ما سار عليه الفقه والتشريع والقضاء.

فإن هذا الأمر حقيقة أدى معه إلى وجود خلل قانوني ما بين الضوابط القانونية، الموضوعية والإجرائية معاً. وهذا الخلل بدوره أدى إلى تأسيس العلاقات العمالية بعيداً عن مبدأ العدالة والموازنة بين مصالح أطرافها، العامل وصاحب العمل، باعتبار أن تكريس ذلك المبدأ لن يتحقق، إلا إذا كانت تلك الضوابط القانونية المتلازمة فيما بينها بشقيها الموضوعي والإجرائي متواءمة.

لذلك تمت الدراسة في هذا البحث من خلال الوقوف على مدى مواءمة شرط الإخطار القانوني بإنهاء مع السبب الاقتصادي المبرر لتسريح العامل، وخلصت الدراسة إلى نتائج أهمها وجود تناقض تشريعي واضح ما بين الأحكام القانونية المتعلقة بشرط الإخطار بإنهاء وبين الأحكام القانونية المتعلقة بالسبب الاقتصادي المبرر لإنهاء عقد العامل وتسريحه، إضافة إلى أن ذلك التناقض قد أدى معه إلى إحداث خلل بمعادلة التوازن ما بين صاحب العمل الممثل للجانب الاقتصادي بالمنشأة وبين العامل الممثل للجانب الاجتماعي فيها.

الكلمات المفتاحية: وقف نشاط المنشأة- إعادة هيكلة المنشأة- إنهاء عقد العمل لسبب اقتصادي- إخطار العامل.

## **The extent to which the requirement for legal notice of termination is consistent with the economic reason justifying the dismissal of the worker**

**Aref Molah Al-muhtadi\***

**Dr. Lucy Esgenian\*\***

**(Received: 22 February 2021, Accepted: 8 June 2021)**

### **Abstract:**

The Labour Legislator has restricted the right of the employer to terminate an indefinite employment contract on the basis of the need to observe two concurrent conditions. The first is objective, namely, the existence of the justified reason for the dismissal of the worker, and the second is procedural and is reflected in the notification of the employee within a specified period of time before the termination of his contract. And since the Labour Legislator has restricted the employer's right to terminate by taking into account both substantive and procedural requirements, this order will lead to the association of both the substantive officer here (economic reason) who is justified for layoffs with the procedural officer (notification condition). And since the economic cause would result in the existence of a material impact on the enterprise through the cessation or restructuring of its activity, and a legal effect on the contract through its termination, the employer would be required to notify the employee of such termination as has been done in jurisprudence, legislation and the judiciary. This fact has led to a legal imbalance between legal controls, both substantive and procedural. This imbalance, in turn, has led to the establishment of labour relations away from the principle of fairness and the balancing of the interests of the parties, both workers and employers, since it will not be possible to establish such a principle, unless those legal controls that are compatible with their substantive and procedural aspects are compatible. Therefore, the study examined the compatibility of the termination notice requirement with the economic justification for layoffs. The study concluded with results, the most important of which is the existence of a clear legislative contradiction between the legal provisions related to notification Termination and the legal provisions related to the justified economic reason for terminating the worker's contract and discharging him. In addition, this contradiction resulted in an imbalance between the employer who represents the economic side of the enterprise and the worker representing the social aspect of the enterprise.

**Keywords:** Decommissioning the facility– Restructuring the facility– Termination of the employment contract for an economic reason– notification of employee.

## المقدمة:

ذهبت الاتفاقيات الدولية<sup>(1)</sup> والتشريعات العمالية في العالم إلى الاعتراف بالسبب الاقتصادي كسبب مبرر لإنهاء عقد العمل، وإتخاذه ضابطاً موضوعياً يسمح لصاحب العمل بالإستناد عليه في إنهاء عقد العامل وتسريحه عند وقف نشاط منشأته أو إعادة هيكلتها، لوجود تحولات اقتصادية أو تكنولوجية تؤثر على سير نشاطها.

ولقاء ذلك الإعتراف حقيقة، ذهب المشرع العمالي السوري إلى النص على أحقية صاحب العمل بوقف نشاط منشأته بما يمس حجم العمالة فيها لضرورات اقتصادية، ولكن ضمن الشروط والأوضاع التي نص عليها في قانون العمل، والتي تشكل بدورها قيداً على حرية صاحب العمل الممثل للجانب الاقتصادي في منشأته أولاً، وتضمن مصلحة العامل الممثل للجانب الاجتماعي فيها ثانياً.

ولما كان شرط الإخطار<sup>(2)</sup> من الشروط الواجب مراعاتها عند قيام صاحب العمل بإنهاء عقد العمل "الغير محدد المدة"، وكان هذا الشرط يجسد الضابط الإجرائي الذي يهدف إلى تنبيه العامل وبوقت مسبق إلى الواقعة المستقبلية التي ستكون بإنتظاره، وهي فقدان عمله، الأمر الذي سيؤدي معه إلى إنتفاء عنصر المفاجئة لديه، ويساعد في توقيه لآثاره السلبية في حال ما نجح في إيجاد عمل جديد يقيه مخاطر هذا الإنهاء.

ولما كان السبب الاقتصادي سيرتب أولاً وبمجرد وجوده (أثراً مادياً) يتعلق بالمنشأة من خلال وقف نشاطها أو إعادة هيكلتها، ومن ثم سيرتب ثانياً (أثراً قانونياً) يتعلق بإنهاء عقد العامل وتسريحه.

فإنني في هذه الحالة أرى؛ أنه سنكون أمام خلل قانوني واضح بين النظام القانوني للسبب الاقتصادي المبرر لإنهاء عقد العامل وتسريحه، والأحكام القانونية المتعلقة بشرط الإخطار. وهذا الخلل حقيقة فرضه وجود الأثر المادي للسبب الاقتصادي المتمثل بوقف نشاط المنشأة (إلغاء وظيفة) أو إعادة هيكلتها (تغيير وظيفة)، والمقدم بدوره على الأثر القانوني المتمثل بإنهاء عقد العامل، والذي يتطلب معه حينها تطبيق شرط الإخطار.

وأمام وجود مصلحتين متعارضتين، هي مصلحة العامل الذي يمثل الجانب الاجتماعي للمنشأة، ومصلحة صاحب العمل الذي يمثل الجانب الاقتصادي لها. فإن هذا الأمر سيحتاج معه إلى وجود ضوابط قانونية موضوعية وإجرائية، متواءمة فيما بينها، حتى تساعد في تحقيق معادلة التوازن ما بين تلك المصالح المتعارضة.

وأمام وجود خلل قانوني ما بين آثار السبب الاقتصادي المتمثلة بوقف نشاط المنشأة أو إعادة هيكلتها، وبين شرط الإخطار، وعدم مواءمة كلاً منهما للآخر. فإن هذا الأمر حقيقةً سيحول معه دون تحقيق معادلة التوازن المقصودة.

**مشكلة البحث:** ومن ثم فإن المشكلة الرئيسية للدراسة تتجلى؛ في بيان مدى مواءمة شرط الإخطار كضابط إجرائي ملزم لصاحب العمل، مع السبب الاقتصادي المجسد للضابط الموضوعي والذي سيؤدي بآثاره إلى وقف نشاط المنشأة أو إعادة هيكلتها ومن ثم إلى إنهاء عقد العامل وتسريحه. ويندرج تحت هذه الإشكالية مجموعة من التساؤلات الفرعية التي بالإجابة عليها نكون قد أجبنا على الإشكالية الرئيسية، وهي:

(1) - نصت الاتفاقية الدولية رقم 158/ لعام (1982) الصادرة عن منظمة العمل الدولية، والمتعلقة "بإنهاء الاستخدام بمبادرة من صاحب العمل" على حق صاحب العمل بإنهاء عقود عماله إذا اقتضت مصلحة المنشأة الاقتصادية ذلك، ويتجلى هذا من خلال ما نصت عليه الاتفاقية في المادة 4/ على أن: "لاينهى استخدام عامل ما لم يوجد سبب صحيح لهذا الإنهاء يستند إلى مقتضيات تشغيل المنشأة".

(2) - نصت المادة 11/ من الاتفاقية الدولية المتعلقة "بإنهاء الاستخدام بمبادرة من صاحب العمل" على أنه: "يكون للعامل الذي سينهى استخدامه الحق في فترة إخطار معقولة أو في تعويض بدلاً عنها".

1- إذا كان السبب الاقتصادي سيؤدي أولاً إلى إلغاء وظيفة العامل أو تغييرها، ومن ثم إلى إنهاء عقده نتيجةً لإلغاء وظيفته أو رفضه للتغيير الطارئ عليها. فكيف وفق المشرع العمالي بين مسألة تطبيق الأحكام القانونية المتعلقة بشرط الإخطار بالإنهاء، وبين السبب المبرر لإنهاء عقد العامل وتسريحه في حال ما كان ذلك السبب المبرر سبباً اقتصادياً.

2- ما مدى الحاجة للإلزام صاحب العمل بشرط إخطار العامل المنهى عقده اقتصادياً، وهل هذا الإلزام سيستقيم مع المنطق القانوني السليم هنا.

3- ما هو مدى تأثير إعفاء صاحب العمل من التقيد بشرط الإخطار القانوني بالإنهاء، على حقوق العامل المسرح اقتصادياً.

#### فرضيات البحث:

انطلاقاً من مشكلة الدراسة ومن خلال نتائج الدراسة الاستطلاعية صيغت الفرضيات الآتية:

- 1- لا يوجد موافقة ما بين شرط الإخطار القانوني بالإنهاء وبين السبب الاقتصادي المبرر لإنهاء عقد العامل وتسريحه.
- 2- يوجد فروق ما بين الأحكام القانونية النازمة لشرط الإخطار بالإنهاء وبين النظام القانوني لإنهاء عقد العمل اقتصادياً، تبعاً للطبيعة الخاصة للسبب الاقتصادي المبرر والآثار التي سببها حال وجوده.

#### أهمية البحث:

- 1- تسليط الضوء على مدى مراعاة الفلسفة التشريعية التي تأسس عليها قانون العمل النافذ حالياً، والمتمثلة بعدم إغفال معادلة التوازن ما بين الجانب الاقتصادي والجانب الاجتماعي للعمل.
- 2- بيان مدى صحة مسلك الفقه والتشريع عندما علق مشروعية "إنهاء عقد العمل اقتصادياً" من قبل صاحب العمل على شرط إخطار العامل كتابة قبل ذلك الإنهاء بفترة محددة من الزمن، واعتباره في حال لم يراعي هذا الشرط متعسفاً باستعمال حقه بالإنهاء، ومن ثم إلزامه بدفع تعويض للعامل حتى ولو ثبت أنه لم يتضرر فعلياً من جراء ذلك التعسف.

#### أهداف البحث:

- 1- إعادة تقويم النصوص القانونية المتعلقة بالإنهاء الاقتصادي لجهة شرط إخطار العامل، لتأتي متوائمة مع ما يفرضه المنطق القانوني السليم. وذلك من خلال حل التعارض الحاصل ما بين الضابط الإجرائي المتمثلاً بشرط الإخطار مع الضابط الموضوعي المتمثلاً بالسبب الاقتصادي المبرر لإنهاء عقد العمل.
- 2- إعادة معادلة التوازن ما بين الجانب الاقتصادي لصاحب العمل والجانب الاجتماعي للعامل، وإزالة الخلل الذي يسببه شرط الإخطار لهذه المعادلة.

#### الدراسات السابقة:

حقيقةً إن الدراسات المتعلقة بفكرة "السبب الاقتصادي المبرر لإنهاء عقد العمل" ككل متنوعة جداً، وعليه نرى:

- 1- على صعيد الفقه السوري أن استاذنا القدير "د.شواخ الأحمد" قد تطرق في أطروحته لنظرية السبب الاقتصادي المبرر لإنهاء عقد العامل وتسريحه، إلا أن سيادته لم يتطرق لفكرة إخطار العامل المسرح اقتصادياً.<sup>(1)</sup>
  - 2- على صعيد الفقه العربي والأجنبي معاً، ومن خلال الدراسات التي كان بوسعنا الإطلاع عليها، نرى أن دراسات الباحثين حول فكرة السبب الاقتصادي المبرر لإنهاء عقد العامل وتسريحه، قد استقرت على ضرورة إلزام صاحب العمل باحترام شرط الإخطار، ومن ثم قيامه بإخطار العامل وبشكل مسبق بإنهاء عقده اقتصادياً.
- أما عن فكرة بحثنا "مدى مؤامة شرط الإخطار القانوني بإنهاء مع السبب الاقتصادي المبرر لتسريح العامل"، فلم نسجل أي دراسة عالجت هذا الموضوع حقيقةً، سواء كان ذلك على المستوى الوطني أو العربي أو الدولي.
- ما يميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة:

إن الدراسات السابقة قد تعاملت مع شرط إخطار العامل المسرح اقتصادياً بطريقة كلاسيكية، من خلال الذهاب مباشرة إلى إلزام صاحب العمل بمثل هذا الشرط وضرورة التقيد بأحكامه، ومن دون النظر إلى الطبيعة الاقتصادية لذلك السبب المبرر، وما هي الآثار التي سيرتبها حال وجوده. أما هذه الدراسة فقدت انطلقت من خلال النظر إلى الأثر المادي الذي سيرتبه السبب الاقتصادي والمتعلق بالمنشأة، من خلال وقف نشاطها (إلغاء وظائفها) أو إعادة هيكلتها (تغيير وظائفها). وفي هذه الحالة كيف سيمكن لنا أن نقوم بإخطار العامل بإنهاء عقده اقتصادياً، وما سيرتبه على ذلك من بقاء عقد العمل قائماً طوال مهلة الإخطار، وإلزام طرفاه بتنفيذ جميع الالتزامات الناشئة عنه، وعقد العمل بالأصل قد انتهى بزوال محله، نتيجة لإلغاء وظيفة العامل أو تغييرها؟ حيث أن وظيفة العامل هنا تمثل عنصر العمل في عقد العمل، وهذا العنصر هو محل ذلك العقد، وزواله يعني زوال ركن من أركان العقد وبالتالي انتهائه حكماً. ومن هذا المنطلق حقيقةً رأيت أن شرط الإخطار لن يتواءم مع طبيعة السبب الاقتصادي المبرر لإنهاء عقد العامل وتسريحه.

#### الإطار النظري للبحث:

في إطار التمهيد لهذا البحث لا بد من تقديم بعض المفاهيم والمصطلحات المرتبطة به على النحو الآتي:

مفهوم شرط الإخطار: يجمع الفقه في تعريف لشرط الإخطار بأنه: "هو تصرف قانوني بالإرادة المنفردة يصدر من أحد طرفي عقد العمل غير محدد المدة، موجهاً إلى الطرف الآخر، يصرح فيه عن إرادته بإنهاء عقد العمل."<sup>(2)</sup>

مفهوم السبب الاقتصادي: ذهب المشرع الفرنسي بالمادة 3-1233/L من قانون العمل إلى تعريف السبب الاقتصادي، ونص على أنه: "الإنهاء الذي يقوم به صاحب العمل لسبب أو أكثر ليس له صلة بشخص العامل، والناجم عن إلغاء الوظيفة أو ما يطرأ عليها من تغيير، أو تعديل جوهري في عقد العمل يرفضه العامل، والذي فرضته وبصفة خاصة وجود صعوبات اقتصادية أو تغيرات تكنولوجية أو وقف نشاط المنشأة أو إعادة تنظيمها بهدف المحافظة على قدرتها التنافسية."<sup>(3)</sup>

(1) - بجب التنويه هنا إلى أن المراجع السورية العامة أو المتخصصة المتعلقة بنظرية "السبب الاقتصادي" المبرر لإنهاء عقد العامل وتسريحه، قد اقتصر فقط على أطروحة الدكتور: شواخ الأحمد، (1997)، إنهاء وتعديل عقد العمل غير محدد المدة، جامعة القاهرة. وبعودتي لأطروحة سيادته رأيت أنه لم يتطرق لمسألة الإخطار بإنهاء لسبب اقتصادي. أما بخلاف هذه الأطروحة حقيقةً فلا يوجد من اساتذتنا من سبق له وأن تطرق لنظرية السبب الاقتصادي المبرر لإنهاء عقد العامل وتسريحه، حتى يمكن لنا الرجوع إلى دراسته والوقوف على كيفية معالجته لشرط الإخطار بإنهاء عندما يكون السبب المبرر له اقتصادياً.

(2) - الحضرمي، أسعد، (2017)، إنهاء عقد العمل بالإرادة المنفردة لصاحب العمل، أطروحة مقدمة لنيل درجة الدكتوراه، جامعة عين شمس، مصر، ص 116.

(3) -Article /L1233-3/, Code du travail Francis, Dernière modification le 01 janvier (2019).

مفهوم الصعوبات الاقتصادية: ذهب المشرع الفرنسي في تعريفه للسبب الاقتصادي بالمادة /L1233-3/ من قانون العمل إلى تحديد مضمون مصطلح "الصعوبات الاقتصادية" وعرفها بأنها: "هي التغيرات الكبيرة في مؤشر واحد على الأقل من المؤشرات الاقتصادية للمنشأة، مثل انخفاض الطلبات أو حجم الأعمال أو خسائر التشغيل أو فائض التشغيل أو تدهور التدفق النقدي أو أي عامل آخر من هذا القبيل."<sup>(1)</sup>

مفهوم التغيرات التكنولوجية: ذهبت محكمة النقض الفرنسية بتعريفها لمصطلح التغيرات التكنولوجية إلى أنها: "المتطلبات الفنية الجديدة التي يرغب صاحب العمل بإدخالها على منشأته لمواكبة التطور، والقدرة على البقاء."<sup>(2)</sup>

مفهوم وقف نشاط المنشأة: ذهب الفقه الفرنسي في توضيحه للمقصود بمصطلح وقف نشاط المنشأة، بأنه: "هو عبارة عن توقف كل أنشطة المنشأة، مما يؤدي إلى إغلاقها كلياً أو جزئياً بشكل دائم أو مؤقت."<sup>(3)</sup>

مفهوم إعادة تنظيم المنشأة: ذهبت محكمة النقض الفرنسية في تعريفها لمصطلح إعادة تنظيم المنشأة بأنها: "هي تلك الحالة التي تهدف إلى الحفاظ على القدرة التنافسية للمنشأة، على مستوى النشاط الذي تعمل فيه، وذلك بوضع أسس لإعادة تنظيمها في المستقبل لمواجهة التحديات الاقتصادية المرتبطة بالتطورات الجديدة وآثارها على العمالة."<sup>(4)</sup>

مفهوم إلغاء الوظيفة: أشارت محكمة النقض الفرنسية في أحد أحكامها إلى أن المقصود بإلغاء الوظيفة: "هو ذلك الإجراء الذي يقوم به صاحب العمل ويؤدي إلى فقدان الوظيفة التي كانت قائمة."<sup>(5)</sup>

مفهوم تغيير الوظيفة: ذهب الفقه الفرنسي في تعريفه لتغيير الوظيفة بأنه: "هو إلغاء وظيفة قائمة وإحلال وظيفة أخرى تختلف عن الأولى في طبيعتها، وتتطلب فيمن يشغلها كفاءة أعلى غير متوافرة في العمل الأصلي."<sup>(6)</sup>

#### منهج البحث:

اعتمدت هذه الدراسة على منهجين:

- 1- المنهج التحليلي: باعتبار أن هذا المنهج هو الواسيلي المثلى لتحقيق نتائج البحث وأهدافه؛ وذلك من خلال تحليل نصوص المواد ذات الصلة بشرط الإخطار القانوني للعامل المسرح اقتصادياً، والتي نص عليها قانون العمل السوري رقم 17/ لعام 2010، من أجل الوصول إلى معالجة قانونية أكثر دقة لهذا الشرط.

(1) - ومن الصعوبات الاقتصادية التي يمكن لصاحب العمل أن يواجهها في منشأته؛ حالة انخفاض الطلب على السلع والخدمات كآثر للمنافسة الشديدة أو لارتفاع معدلات التضخم، أو كحالة صعوبات مالية لارتفاع تكلفة المواد الأولية أو لارتفاع قيمة الضرائب والرسوم المكلف بها. للمزيد انظر في ذلك: قدوس، حسن عبد الرحمن، (1991)، إنهاء علاقات العمل لأسباب اقتصادية، مكتبة الجلاء، مصر، ص 93.

(2) - حكم قضائي صادر عن محكمة التمييز الفرنسية عام 2002 مشار إليه في: عبد اللطيف، رجب، (2013)، انتهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية "دراسة مقارنة"، اطروحة مقدمة لنيل درجة الدكتوراه، جامعة بني سويف، مصر، ص 64.

(3) -Tissandier, H.E, (2008), «Maternité et motif du licenciement», Revue de droit de travail, p.383.

(4) - حكم قضائي صادر عن محكمة التمييز الفرنسية عام 2009 مشار إليه في: عبد اللطيف، رجب، نفس المرجع السابق، ص 113.

(5) - حكم قضائي صادر عن محكمة التمييز الفرنسية عام 1997 مشار إليه في: عبد اللطيف، رجب، مرجع سابق، ص 118.

(6) - بقة، عبد الحفيظ، (2013)، الحماية القانونية للعامل في ظل الخصوصية والتسريح الاقتصادي، اطروحة لنيل درجة الدكتوراه، جامعة الحاج لخضر، الجزائر، ص 170.

2- المنهج المقارن: بإعتبار أن توظيف هذا المنهج سيمكننا من الوقوف على ما سار عليه العمل التشريعي والقضائي<sup>(1)</sup> معاً في قوانين البلدان المختلفة؛ وذلك من خلال الوقوف على مسلكهم في مدى إلزام صاحب العمل بإخطار العامل بإنهاء عقده، في حال ما كان السبب المبرر لذلك الإنهاء سبباً اقتصادياً. وعليه ستكون المقارنة التي سنخصصها بالدراسة من القوانين العمالية في الدول العربية "مصر" بإعتبارها التوأم الروحي للمشرع السوري، ومن القوانين العمالية في الدول الأجنبية "فرنسا" بإعتبارها الأصل التاريخي للتشريع السوري.

#### خطة البحث:

وبالتالي وللإجابة على المشكلة المطروحة وصولاً إلى النتائج المرجوة، وانطلاقاً من الأثر المادي الذي سيرتبه السبب الاقتصادي حال وجوده. سنبحث في مدى مواءمة شرط الإخطار القانوني بالإنهاء مع السبب الاقتصادي المبرر لتسريح العامل في مطلبين متتاليين ووفقاً للخطة الآتية:

المطلب الأول: مدى مواءمة شرط الإخطار مع الإنهاء الاقتصادي الناتج عن وقف نشاط المنشأة

المطلب الثاني: مدى مواءمة شرط الإخطار مع الإنهاء الاقتصادي الناتج عن إعادة هيكلة المنشأة

المطلب الأول: مدى مواءمة شرط الإخطار مع الإنهاء الاقتصادي الناتج عن وقف نشاط المنشأة

ذهب المشرع العمالي السوري بالمادة /224/ من قانون العمل إلى النص على أنه: "لا يجوز لصاحب العمل وقف العمل كلياً أو جزئياً في منشأته أو تقليص حجمها أو نشاطها بما يمس حجم العمالة فيها إلا لضرورات اقتصادية، وذلك ضمن الشروط والأوضاع المنصوص عليها في هذا القانون.

وقد سائر المشرع العمالي السوري بذلك توأمة المصري إلى حد التطابق، والذي نص هذا الأخير بدوره في المادة /196/ من قانون العمل على أنه: "يكون لصاحب العمل، لضرورات اقتصادية، حق الإغلاق الكلي أو الجزئي للمنشأة بما يمس حجم العمالة فيها، وذلك ضمن الشروط والأوضاع المنصوص عليها في هذا القانون."<sup>(2)</sup>

وبالمقابل ذهب المشرع الفرنسي بالمادة /L1233-3/ من قانون العمل إلى تعريف السبب الاقتصادي، ونص على أنه: "ذلك الإنهاء الذي يقوم به صاحب العمل لسبب أو أكثر ليس له صلة بشخص العامل، والناتج عن إلغاء الوظيفة أو ما يطرأ عليها من تغيير، أو تعديل جوهري في عقد العمل يرفضه العامل، والذي فرضته وبصفة خاصة وجود صعوبات اقتصادية أو تغيرات تكنولوجية أو وقف نشاط المنشأة أو إعادة تنظيمها بهدف المحافظة على قدرتها التنافسية."

والملاحظ هنا بدايةً أن كلا المشرعين السوري والمصري لم يحددوا مضمون تلك الضرورات أو الأسباب الاقتصادية، أما المشرع الفرنسي فقد أورد لنا سببين اقتصاديين مبررين لإنهاء عقد العامل وتسريحه، وهما الصعوبات الاقتصادية والتغيرات التكنولوجية، وقد أورد ذكرهما في تعريفه على سبيل المثال لا الحصر.

وإذا ما قمنا بتتبع النصوص التشريعية لكل من المشرعين السوري والمصري، لرأينا أن المشرع السوري قد أخرج "التغيرات التكنولوجية" من مفهوم الضرورات الاقتصادية بموجب نص المادة (51) من قانون العمل<sup>(3)</sup>، كذلك توأمة المصري قد

(1) - يجب التنويه هنا إلى أن قانون العمل السوري رقم /17/ لعام (2010) النافذ حالياً؛ قد تبني نظرية السبب الاقتصادي المبرر لإنهاء عقد العامل وتسريحه. وبعد مرور عقد من الزمن على صدور هذا القانون، لم نجد أي اجتهاد قضائي سوري يتعلق بنظرية السبب الاقتصادي المبرر لإنهاء عقد العمل، لذا كان لا بد لنا من الاستعانة بالقضاء المقارن وبالتحديد ما استقرت عليه أحكام محكمة التمييز الفرنسية.

(2) - المادة /196/ من قانون العمل المصري الموحد رقم /12/ لعام (2003).

(3) - نصت المادة /51/ من قانون العمل على أنه: "يجوز لصاحب العمل تكليف العامل بعمل آخر، غير المتفق عليه، إذا استخدم وسائل تقنية حديثة أو إذا لجأ إلى تغيير في هيكلة الأعمال والوظائف بقصد تطوير العمل ضمن منشأته، ويجب على صاحب العمل في هذه الحالة أن يقوم

أخرج أيضاً تلك "التغيرات التكنولوجية" من مفهوم السبب الاقتصادي المبرر بموجب نص المادة (76) من قانون العمل<sup>(1)</sup>. وبناءً عليه يكون كلا المشرعين السوري والمصري قد اقتصر بمفهوم الضرورات أو الأسباب الاقتصادية على مصطلح "الصعوبات الاقتصادية" فقط كما رأينا تعريفها ضمن الإطار النظري لهذا البحث.

وبالتالي إذا ما صادف صاحب العمل صعوبات اقتصادية (كخسائر مالية نتيجةً لتهور قيمة النقد مثلاً)، دفعت به إلى وقف نشاط منشأته كلياً أو جزئياً بعد التشاور مع لجنة ممثلي العمال، فإن هذا الأمر سيؤدي معه إلى إلغاء مباشر لوظائف المنشأة نتيجةً للوقف الحاصل، وهذا سيؤدي بدوره إلى إنهاء عقود عمالها.

ولما كان وقف نشاط المنشأة هنا نتيجةً لوجود تلك الصعوبات الاقتصادية، قد أدى معه إلى إنهاء عقود عمالها نتيجةً لإلغاء وظائفهم. فإننا وانطلاقاً من "الصعوبات الاقتصادية" كسبب اقتصادي مشترك ما بين التشريع العمالي السوري والمصري والفرنسي، سنبحث في مدى مواءمة أحكام شرط الإخطار مع الإنهاء الاقتصادي الناتج عن وقف نشاط المنشأة في (الفرع الأول)، ومن ثم في مدى مواءمة آثار الإخطار مع الإنهاء الاقتصادي الناتج عن وقف نشاط المنشأة في (الفرع الثاني).

#### الفرع الأول: مدى مواءمة أحكام شرط الإخطار مع الإنهاء الاقتصادي الناتج عن وقف نشاط المنشأة

ذهب المشرع العمالي السوري بموجب المادة 56/ من قانون العمل إلى النص على أنه: "يجوز لصاحب العمل في عقد العمل غير محدد المدة إنهائه، بشرط أن يخطر العامل كتابةً قبل الإنهاء بشهرين". كذلك الحال بالنسبة للمشرع العمالي المصري الذي ذهب أيضاً بموجب المادة 111/ من قانون العمل إلى النص على أنه: "يجب أن يتم الإخطار قبل الإنهاء بشهرين إذا لم تتجاوز مدة خدمة العامل لدى صاحب العمل العشر سنوات، وقبل الإنهاء بثلاثة أشهر إذا زادت هذه المدة على عشر سنوات".

وبالمقابل ذهب المشرع الفرنسي بموجب المادة 1233-39/L من قانون العمل إلى أن: "يخطر صاحب العمل العامل في حالة الإنهاء الاقتصادي بخطاب مسجل مصحوب بعلم الوصول". وأكمل بالمادة 1234-1/L من ذات القانون بأنه: "إذا كان إنهاء العقد لا يرجع إلى سوء سلوك العامل، فإن مدة الإخطار تكون حسب مدة الخدمة، فإذا كانت مدة خدمة العامل من ستة شهور وأقل من سنتين فيكون مدة الإخطار شهر، وإذا كانت مدة خدمة العامل على الأقل سنتين فأكثر، فيكون مدة الإخطار شهرين".

وهنا نرى أن المشرعين العماليين قد اشترطوا على صاحب العمل بأن يقوم بإخطار العامل بإنهاء عقده لوجود صعوبات اقتصادية، قبل القيام بذلك الإنهاء بمهل تتراوح ما بين الشهر أو الشهرين أو الثلاثة أشهر بحسب تشريعاتهم. وبناءً عليه، إذا كان يفترض بصاحب العمل القائم على إدارة منشأته، بأن يتوقع وجود مثل تلك الصعوبات الاقتصادية المحيطة بمنشأته، فإنه في ذات الوقت لا يفترض فيه القدرة على تحديد لحظة وقوع تلك الصعوبات بالضبط حتى يوجه إخطاره للعمال بإنهاء عقده. ومن ثم كيف يمكن لصاحب العمل بأن يقوم بإخطار العامل بإنهاء عقده قبل وقوع تلك الصعوبات الاقتصادية التي ستدفع به إلى وقف نشاط منشأته؟! وفي حال ما فعل ذلك وقام بتوجيه إخطاره للعامل قبل وقوع تلك

بتدريب العمال وتأهيلهم للقيام بالأعمال الجديدة، وإذا رفض العامل التدريب والتأهيل للعمل الجديد، تطبق في هذه الحالة على إنهاء عمله، أحكام التسريح المبرر المنصوص عليه في المادة 64/ من هذا القانون".

(1) - نصت المادة 76/ من قانون العمل على أنه: "يجوز لصاحب العمل تدريب العامل وتأهيله للقيام بعمل مختلف يتماشى مع التطور التقني في المنشأة".



الصعوبات، فهنا سنكون أمام إخطار بالإنهاء معلق على شرط واقف<sup>(1)</sup>، يوقف إنهاء عقد العمل حتى تتحقق تلك الصعوبات الاقتصادية، وإذا انقضت مهلة الإخطار ولن يتحقق ذلك الشرط، فإن العقد في هذه الحالة يكون قد انتهى حكماً بإنقضاء تلك المهلة، ومن ثم سيعتبر السبب الذي أدى إلى إنهاء ذلك العقد سبباً غير مبرر.

وبالتالي فإن الإخطار السابق على وجود "الصعوبات الاقتصادية" لا يمكن إعماله، لأنه سيؤدي إلى تعليق الإخطار على شرط واقف، ونرى أن كل من المشرع العمالي السوري والمصري والفرنسي قد منعوا ذلك من خلال: ما نص عليه المشرع العمالي السوري في البند الثاني من الفقرة (أ) من المادة 56/ على أنه: "لا يجوز تعليق الإخطار بالإنهاء على شرط واقف أو فاسخ". وأيضاً ما نص عليه المشرع العمالي المصري في المادة 112/ على أنه: "لا يجوز تعليق الإخطار بالإنهاء على شرط واقف أو فاسخ".

ويستدل على ذلك بالنسبة للمشرع الفرنسي أيضاً من خلال ماورد بالمادة 16-1233/L التي نصت على أنه: "يجب أن يتضمن الإخطار بالإنهاء بيان الأسباب الاقتصادية التي يحتج بها صاحب العمل"، وهذا يعني أن السبب الاقتصادي المبرر الذي سيستند عليه صاحب العمل في إنهاء عقد العمل، يجب أن يكون محققاً لا معلقاً، وذلك من أجل تمكين القضاء من الوقوف على حقيقة وجدية الأسباب الاقتصادية المذكورة في الإخطار الصادر منه، والتي سيستند عليها في تقريره لتسريح عماله.

وإذا كانت "الصعوبات الاقتصادية" كسبب اقتصادي مبرر قد وقعت فعلاً؛ ودفعت بصاحب العمل إلى وقف نشاط منشأته كلياً أو جزئياً (أي إلغاء وظائف المنشأة كلياً أو جزئياً)، فإن هذا الوقف أو الإلغاء سيؤدي بدوره إلى إنهاء عقود كل أو بعض عماله.

وهنا نلاحظ أن المشرع العمالي السوري قد ذهب بالفقرة 57/ من المادة 57/ إلى النص على أن: "لا يجوز توجيه الإخطار إلى المرأة العاملة خلال إجازة الأمومة، وكذلك إلى العامل خلال إجازته".

وبالتالي إذا ما واجه صاحب العمل صعوبات اقتصادية دفعت به إلى وقف نشاط منشأته وإغلاقها، في الوقت الذي يكون فيه بعض من عماله قد سبق لهم وأن حصلوا على إجازة. فإنني أرى هنا؛ أنه لما كان قيام صاحب العمل بوقف نشاط منشأته بسبب تلك الصعوبات الاقتصادية، سيؤدي معه إلى إلغاء وظائف عماله. ولما كان إلغاء وظائف المنشأة بسبب وقفها سيؤدي معه إلى إنهاء عقود عماله. فإن عقد العمل في هذه الحالة يكون قد انتهى مباشرة دون الحاجة إلى إخطار العامل، بسبب زوال عنصر العمل محل التزامه<sup>(2)</sup> (زوال المحل كركن في عقد العمل)<sup>(3)</sup>، وبالتالي لا يمكن لنا الحديث هنا أصلاً عن شرط الإخطار، باعتبار أن العقد قد انتهى مباشرة بانتفاء عمل المنشأة وزوال وظائفها من خلال وقف نشاطها، وقبل قيام صاحب العمل بإخطار العامل بإنهاء عقده حتى.

(1) - نصت المادة 256/ من القانون المدني السوري رقم 84/ لعام (1949) على أنه: "يكون الالتزام معلقاً على شرط إذا كان وجوده أو زواله مترتباً على أمر مستقبل غير محقق الوقوع".

(2) - قضت محكمة النقض السورية بموجب القرار رقم 1866/ الصادر عام 1967 بأن: "العقد العمل ثلاثة عناصر رئيسية يجب توافرها، وهي العمل الذي هو محل التزام العامل، والأجر الذي هو محل التزام صاحب العمل المقابل لعنصر العمل، والتبعية". انظر في: الاجتهادات القضائية السورية في مجال العمل، منشورات منظمة العمل العربية، عام (1992)، ص 34.

(3) - باعتبار أن محل الالتزام إذا كان بصورة قيام بعمل" فيجب أن يكون محل هذا الالتزام ممكناً، وبإلغاء وظيفة العامل بإرادة صاحب العمل، سيصبح إلتزام العامل غير ممكناً. وبالتالي ولما كان محل التزام العامل غير ممكناً بفعل صاحب العمل، فإن هذا سيعني أن محل العقد بدوره قد أصبح غير ممكناً مما سيؤدي معه إلى إنتهاءه مباشرة، لزوال ركن من أركان العقد ألا وهو "ركن المحل" كمقوم لقيام العقد. انظر حول الشروط المتعلقة بمحل الالتزام: عبد الدائم، أحمد، (2005)، النظرية العامة للالتزام، الجزء الأول، مصادر الالتزام، جامعة حلب، ص 111.

### الفرع الثاني: مدى مواءمة آثار شرط الإخطار مع الإنهاء الاقتصادي الناتج عن وقف نشاط المنشأة

إذا كان مفهوم وقف نشاط المنشأة يشير إلى قيام صاحب العمل (بالغاء الوظيفة)، نتيجةً لوجود أسباب اقتصادية تتمثل "بصعوبات اقتصادية" تعصف بمنشأته.

وإذا كان مضمون إلغاء الوظيفة يشير إلى (إنهاء عقد العمل)، نتيجةً لوجود أسباب اقتصادية تتمثل "بصعوبات اقتصادية" تحيط بالمنشأة.

ففي هذه الحالة، وبحسب ما سار عليه التشريع العمالي السوري والمصري والفرنسي؛ فإنه يتعين على صاحب العمل القيام بإخطار عماله بإنهاء عقودهم، بعد انقضاء مهلة الإخطار المحددة كما رأينا سابقاً، إضافةً لإلزامه بأحكام نصوص المواد الآتية:

حيث ذهب المشرع العمالي السوري بموجب المادة /58/ من قانون العمل بالنص على أن: "يظل عقد العمل قائماً طوال مهلة الإخطار، ويلتزم طرفاه بتنفيذ جميع الالتزامات الناشئة عنه، وينتهي العقد بإنقضاء هذه المهلة". ونلاحظ أن المشرع السوري قد سائر بذلك توأمة المصري الذي ذهب إلى النص بموجب المادة (114) من قانون العمل على أن: "يظل عقد العمل قائماً طوال مهلة الإخطار، ويلتزم طرفاه بتنفيذ جميع الالتزامات الناشئة عنه، وينتهي العقد بإنقضاء هذه المهلة".

وبالمقابل قضت محكمة النقض الفرنسية بأنه: "يجب أن يكون صاحب العمل حسن النية في تنفيذ العقد<sup>(1)</sup>، وضرورة تنفيذ الاتفاقيات بحسن نية"<sup>(2)</sup>

وهنا أرى أن وقف نشاط المنشأة لوجود "صعوبات اقتصادية"، سيحول معه دون القدرة على إعمال الآثار القانونية التي يرتبها شرط الإخطار، من خلال عدم قدرة أطراف العقد على تنفيذ الالتزامات الناشئة عن عقد العمل، لماذا؟ لأن السبب الاقتصادي المبرر لإنهاء عقد العامل وتسريحه حتى يضافى عليه طابع المشروعية، لا بد من أن يحدث إلغاءً بالوظيفة، في حال ما تم وقف نشاط المنشأة، حتى يبرر إنهاء عقد من كان يشغلها. وفي ذلك قضت محكمة النقض الفرنسية بأحد أحكامها بأنه: "يتعين أن يكون إلغاء الوظيفة مواكباً لفصل العامل"<sup>(3)</sup> ومن ثم إذا قام صاحب العمل مثلاً بإنهاء عقد العامل بتذره بوجود "صعوبات اقتصادية" من دون إلغاء وظيفته، فإن هذا الأمر سيجعل من إنهاءه قائماً على سبب غير مبرر لعدم القدرة على الوقوف على حقيقة وجود تلك الصعوبات الاقتصادية، لأن حقيقة وجود تلك الصعوبات وجديتها يحتاج معه لإجراء مادي صادر من صاحب العمل ومرتبطة بوظيفة العامل، وبالتالي ومن دون ذلك الإجراء المادي المتمثل "بالغاء الوظيفة" فإن إنهاء عقد العامل سيتسم بأنه إنهاء غير مشروع. ولما كان العمل محل التزام العامل هنا، سيزول بزوال وظيفته مما سيؤدي إلى انتفاء محل العقد، فإن هذا الأمر سيحول معه دون قدرة كل من صاحب العمل أو العامل على القيام بتنفيذ التزاماتهم، لأن العقد قد زال بزوال محله.

(1) - نصت المادة /L1211/ من القانون المدني الفرنسي على أنه: "إذا أبرم العقد لمدة غير محددة، يجوز لكل طرف أن ينهي في أي وقت، على أن تراعي (مدة الإخطار) المتفق عليها بموجب العقد، أو المدة المعقولة في حال غياب مثل هذه المدة". وقد نصت المادة /L1104/ من ذات القانون أيضاً على أنه: "يجب التفاوض على العقود وإبرامها (وتنفيذها) بحسن نية".

Code civil français, Dernière modification le 14 février (2020).

(2) - حكم قضائي صادر عن محكمة التمييز الفرنسية عام 1999 مشار إليه في: حسن أبو قطة، عزت، (2015)، ضمانات إنهاء عقد العمل الفردي "دراسة مقارنة"، اطروحة مقدمة لنيل درجة الدكتوراه، جامعة طنطا، مصر، ص 239.

(3) - حكم قضائي صادر عن محكمة التمييز الفرنسية عام 2002 مشار إليه في: محمد نصار، نبيل، (2009)، إنهاء علاقة العمل لأسباب اقتصادية "دراسة مقارنة"، اطروحة مقدمة لنيل درجة الدكتوراه، جامعة القاهرة، مصر، ص 161.

وإذا كان المشرع السوري قد ذهب بموجب المادة /226/ إلى النص على أن: "تخطر المديرية المختصة كتاباً العمال، بالقرار الصادر عن الوزير بالإغلاق الكلي أو الجزئي للمنشأة أو بتقليص حجمها أو نشاطها. ويكون تنفيذ ذلك القرار اعتباراً من التاريخ المحدد لنفاذه.

وإذا كان المشرع السوري قد سار على مسلك المشرع المصري الذي نص بدوره بموجب المادة /198/ من قانون العمل على أن: "يخطر صاحب العمل؛ العمال والمنظمة النقابية المعنية بالطلب المقدم منه، وبالقرار الصادر بالإغلاق الكلي أو الجزئي للمنشأة أو بتقليص حجمها أو نشاطها. ويكون تنفيذ ذلك القرار اعتباراً من التاريخ الذي تحدده اللجنة التي نظرت الطلب".

فإنني أرى هنا أن كلا المشرعين السوري والمصري قد علقا وقف صاحب العمل لنشاط منشأته وإغلاقها اقتصادياً، على صدور قرار من الجهة المختصة بالموافقة على ذلك الإغلاق. ولما كان إغلاق المنشأة يعني وقف نشاطها، ولما كان وقف نشاطها يعني إلغاء وظائفها، ومن ثم إنهاء عقود عمالها. فإن عقود عمال المنشأة في هذه الحالة تكون قد انتهت مباشرة وقبل القيام حتى بإخطارهم بإنهاء عقودهم، وذلك بسبب زوال عنصر العمل محل التزامهم. وفي ذات الوقت نرى أنه لا يمكن لصاحب العمل من أن يقوم بإخطارهم قبل صدور قرار الموافقة على الإغلاق، لأن من شروط مشروعية السبب الاقتصادي كما رأينا أن يؤدي أولاً إلى إلغاء الوظيفة (كأثر مادي) ومن ثم إلى إنهاء العقد (كأثر قانوني) حتى نقف على حقيقة وجدية ذلك السبب.

وبالتالي كيف يمكن لنا هنا -في حال ما قام صاحب العمل بإنهاء عقود عماله بعد إلغاء وظائفهم لحصوله على الموافقة بوقف نشاط منشأته وإغلاقها- من أن نقوم بتطبيق نص المادة /58/ من قانون العمل السوري، ونص المادة /114/ من قانون العمل المصري اللتين نصتا كما رأينا على أن: "يظل عقد العمل قائماً طوال مهلة الإخطار<sup>(1)</sup>، ويلتزم طرفاه بتنفيذ جميع الالتزامات الناشئة عنه، وينتهي العقد بإنقضاء هذه المهلة". (وهنا نحن أمام تناقض تشريعي واضح بين نص المادة /58/ ونص المادة /226/ من قانون العمل السوري).

وبذلك نرى أن الأسباب الاقتصادية، والتي يمكن أن تتمثل بشكل صعوبات اقتصادية والتي أخذها بها المشرع السوري والمصري والفرنسي، أو بشكل تغيرات تكنولوجية والتي أخذ بها المشرع الفرنسي<sup>(2)</sup>، أنها سترتب أثراً مادياً حال وجودها، وهذا الأثر المادي المتمثل هنا بوقف نشاط المنشأة، سيؤدي في مضمونه إلى إلغاء وظيفة العامل، مما يترتب عليه إنهاء عقده وتسريحه اقتصادياً. ومن ثم، فإن شرط الإخطار بأحكامه وآثاره لن تتواءم مع السبب الاقتصادي المفضي إلى وقف نشاط المنشأة، لأنه بالأصل لا يمكن إعمال ذلك الشرط من الناحية القانونية، نتيجة لزوال عقد العامل بزوال وظيفته.

(1) - نصت المادة /59/ من قانون العمل السوري، والمادة /116/ من قانون العمل المصري على أنه: يحق للعامل أن يتغيب يوماً كاملاً في الأسبوع أو ثماني ساعات أثناء الأسبوع خلال مهلة الإخطار، وذلك للبحث عن عمل آخر مع استحقاقه لأجره عن يوم أو ساعات الغياب". وكذلك ذهبت المادة /L1234-17/ من قانون العمل الفرنسي والتي نصت بدورها على أنه: "خلال فترة الإخطار، يمنح صاحب العمل العامل بناءً على طلبه، فترة زمنية معقولة للحصول على عمل جديد". ويقابل ذلك أيضاً ما ذهبت إليه المادة /16/ من التوصية الدولية رقم /166/ لعام (1988) المتعلقة "بإنهاء الاستخدام بمبادرة من صاحب العمل" والتي نصت على أنه: "ينبغي أن يكون للعامل خلال فترة الإخطار الحق في فترات معقولة من الانقطاع عن العمل دون انقطاع من أجره، حتى يستطيع البحث عن عمل آخر، وذلك في أوقات تناسب الطرفين". وهذه المواد حقيقةً لن تجد مكاناً لتطبيقها عندما يكون سبب إنهاء عقد العمل اقتصادياً كما أشرنا أعلاه.

(2) - كحالة تقرير صاحب العمل إيقاف نشاط منشأته لوجود سبب اقتصادي متمثل بوجود "تغيرات تكنولوجية" وحاجة المنشأة لها، مع عدم قدرة صاحب العمل على إدخالها لتكلفتها العالية، مما يؤدي معه إلى إنهاء نشاط منشأته ووقفها، ومن ثم إنهاء عقود عمالها نتيجة لإلغاء وظائفهم.

ولما كان الأثر المادي للسبب الاقتصادي قد يؤدي إلى "إعادة هيكلة المنشأة" بإرادة صاحب العمل إضافة لوقف نشاطها، فهذا ما سيتطلب منا الآن البحث في الإنهاء الاقتصادي الناتج عن إعادة هيكلة المنشأة لرؤية مدى مواءمة شرط الإخطار لهذا الأثر أيضاً.

#### المطلب الثاني: مدى مواءمة شرط الإخطار مع الإنهاء الاقتصادي الناتج عن إعادة هيكلة المنشأة

بدايةً يجب التنويه إلى أن كلا المشرعين السوري والمصري؛ قد اقتصرا بالآثر المادي التي يفترض بالسبب الاقتصادي أن يرتبه حال وجوده على "وقف نشاط المنشأة سواء كان ذلك الوقف كلياً أو جزئياً" فقط، وهذا ما رأيناه بنص المادة /224/ من قانون العمل السوري، ونص المادة /196/ من قانون العمل المصري. وبذلك نلاحظ أن كلا المشرعين لم يعترفا لصاحب العمل بالقيام "بإعادة هيكلة منشأته" لوجود ضرورات اقتصادية، والتي تنحصر وفقاً لمسلكتهم "بالصعوبات الاقتصادية" فقط.

أما بالنسبة للمشرع الفرنسي؛ فقد ذهب حقيقةً بتعريفه للسبب الاقتصادي بنص المادة /L1233-3/ إلى الاعتراف لصاحب العمل بحق "إعادة هيكلة منشأته"، إضافةً لحقه بالقيام بوقف نشاطها، لوجود أسباب اقتصادية قد تكون صعوبات اقتصادية أو تغييرات تكنولوجية كما رأينا.

ولما كان المشرع العمالي السوري قد أخرج "التغيرات التكنولوجية" من مفهوم السبب الاقتصادي المبرر، من خلال الفقرة /ج- من المادة /51/ من قانون العمل والتي نصت بدورها على أنه: "يجوز لصاحب العمل تكليف العامل بعمل آخر، غير المتفق عليه، إذا استخدم وسائل تقنية حديثة أو إذا لجأ إلى تغيير في هيكلية الأعمال والوظائف بقصد تطوير العمل ضمن منشأته، ويجب على صاحب العمل في هذه الحالة أن يقوم بتدريب العمال وتأهيلهم للقيام بالأعمال الجديدة، وإذا رفض العامل التدريب والتأهيل للعمل الجديد، تطبق في هذه الحالة على إنهاء عمله، أحكام التسريح المبرر المنصوص عليه في المادة (64) من هذا القانون."<sup>(1)</sup>

ولما كان المشرع المصري أيضاً قد أخرج "التغيرات التكنولوجية" من مفهوم السبب الاقتصادي المبرر، من خلال المادة /76/ من قانون العمل والتي نصت بدورها على أنه: "يجوز لصاحب العمل تدريب العامل وتأهيله للقيام بعمل مختلف يتماشى مع التطور التقني في المنشأة".

فإننا إذا ما افترضنا هنا؛ أن المشرعين السوري والمصري قد سايروا المشرع الفرنسي في مسلكه من باب الاعتراف لصاحب العمل بحقه (بإعادة هيكلة منشأته لوجود سبب اقتصادي يتمثل بتغيرات تكنولوجية)، ومن ثم قمنا بإسقاط افتراضنا هذا على (شرط الإخطار) لرؤية مدى مواءمته مع الإنهاء الاقتصادي الناتج عن قيام صاحب العمل بإعادة هيكلة منشأته تقنياً، فإننا سنقف أولاً من خلال ذلك الإسقاط على مدى مواءمة أحكام شرط الإخطار مع الإنهاء الاقتصادي الناتج عن إعادة هيكلة المنشأة في (الفرع الأول)، ومن ثم على مدى مواءمة آثار شرط الإخطار مع الإنهاء الاقتصادي الناتج عن إعادة هيكلة المنشأة في (الفرع الثاني).

(1) - لاحظ أن المشرع العمالي قد أحال بتسريح العامل هنا، بسبب رفض تكليفه بعمل آخر يختلف عن عمله المتفق عليه اختلافاً جوهرياً، إلى أحكام التسريح "لسبب تأديبي" المنصوص عليها في المادة /64/ من قانون العمل. وكان حرياً بالمشرع العمالي السوري أن يعتبر ذلك التسريح؛ بأنه تسريحاً لسبب اقتصادي (استخدم وسائل تقنية حديثة بقصد تطوير العمل)، ومن ثم إحالة ذلك التسريح إلى أحكام المادة /228/ من هذا القانون، مع ضمان حصول العامل على حقه بتعويض الإنهاء الاقتصادي المنصوص عليه.

### الفرع الأول: مدى مواءمة أحكام شرط الإخطار مع الإنهاء الاقتصادي الناتج عن إعادة هيكلة المنشأة

يتفق الفقه والتشريع والقضاء على أن لصاحب العمل الحق في إدخال التقنيات الحديثة على منشأته من أجل تطويرها والحفاظ على قدرتها التنافسية، وأن يقوم بتدريب العامل وتأهيله من أجل اكتساب المهارات اللازمة لاستخدام تلك التقنيات الحديثة المدخلة.

وقد ذهب المشرع السوري في الفقرة /جـ/ من المادة /51/ من قانون العمل؛ إلى الاعتراف لصاحب العمل بهذا الحق مع إلزامه بالقيام بتدريب العامل وتأهيله كما رأينا.

كذلك ذهب المشرع المصري في المادة /76/ من قانون العمل؛ إلى الاعتراف لصاحب العمل بهذا الحق مع إعطائه سلطة جوازية لتدريب العامل وتأهيله كما رأينا أيضاً.

وبالمقابل ذهبت محكمة التمييز الفرنسية في أحد أحكامها إلى أنه: "يتعين على صاحب العمل القيام بتدريب عماله وإعدادهم للتكيف مع التطور التقني الحاصل في وظائفهم، ويكون الإنهاء مشروعاً متى كان العامل غير قادر على التكيف مع المتطلبات التقنية الجديدة للعمل".<sup>(1)</sup>

وعليه، فإن صاحب العمل في القانون السوري والفرنسي ملزم بتدريب العامل وتأهيله في حال ما قام بإدخال التقنيات الحديثة على منشأته، وغير ملزم بذلك التدريب حتى ولو قام بإدخال تلك التقنيات وفقاً لمسلك المشرع المصري كما رأينا.

ومن ثم إذا قام صاحب العمل بإعادة هيكلة منشأته تقنياً (تغيير وظيفة) من خلال إدخال التكنولوجيا عليها، فإننا في هذه الحالة سنكون أمام (تعديل جوهري) في عقد العامل<sup>(2)</sup>، أي أمام إنهاء العقد القديم وإنشاء عقد عمل جديد، وهذا العقد الجديد حقيقة قد عبّر عنه بالإيجاب الصادر من صاحب العمل (من خلال التعديل الجوهري) والذي سيحتاج معه إلى موافقة العامل وقبوله نتيجةً للتغيير الطارئ على محل عقده وهو (عنصر العمل). وبالتالي فإننا سنكون أمام إخطار بالإنهاء معلق على شرط واقف، يوقف إنهاء العقد حتى يعرب العامل عن إرادته.

وإذا ما رفض العامل ذلك التعديل معرباً عن إرادته بعدم قبوله، فإن عقده في هذه الحالة يكون قد انتهى مباشرةً. وهذا سيتعارض مع ما اشترطه القانون السوري والمصري والفرنسي من خلال عدم جواز تعليق الإخطار بالإنهاء على شرط واقف كما رأينا سابقاً.

أما إذا وافق العامل على ذلك التعديل معرباً عن إرادته بقبوله، فإن عقده في هذه الحالة يكون قد عُذِل، ومن ثم سيكون صاحب العمل ملزماً بتدريب العامل وتأهيله وفقاً للتشريع السوري والفرنسي، أو مختاراً وفقاً للتشريع المصري. ولما كان صاحب العمل سيقوم بتدريب العامل، فإننا في هذه الحالة سنكون أمام إخطار بالإنهاء معلق على شرط فاسخ، يفسخ العقد في حال عدم قدرة العامل على التكيف مع المتطلبات التقنية المدخلة. وهذا أيضاً سيتعارض مع ما اشترطه القانون السوري والمصري والفرنسي من خلال عدم جواز تعليق الإخطار بالإنهاء على شرط فاسخ كما رأينا سابقاً.

<sup>(1)</sup> - حكم قضائي صادر عن محكمة التمييز الفرنسية عام 1992 مشار إليه في: فتحي، وردية، (2013)، ضوابط إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية في القانون الجزائري، اطروحة مقدمة لنيل درجة الدكتوراه، جامعة مولود معمري- تيزي وزو، الجزائر، ص 83.

<sup>(2)</sup> - يجمع الفقه الفرنسي على أنه يشترط في هذه التحولات التقنية أن تحدث أثراً جوهرياً في وظيفة العامل، وذلك حتى ينشئ لنا سبباً حقيقياً وجدياً لإنهاء الاقتصادي لعقد العامل وتسريحه، انطلاقاً من أن التغيير الجوهري الطارئ على وظيفة العامل سيمس حتماً بالشروط الجوهرية لعقد عمله. انظر في ذلك: بقة، عبد الحفيظ، مرجع سابق، ص 164.

وإذا كان المشرع العمالي السوري قد منع صاحب العمل بموجب المادة /57/ قانون العمل، من توجيه الإخطار بالإلغاء للعاملة إذا كانت في إجازة أمومة، أو للعامل إذا كان في إجازة مرضية. فإننا في هذه الحالة أيضاً التي يقوم فيها صاحب العمل بإعادة هيكلة منشأته لسبب اقتصادي يتمثل بتغيرات تكنولوجية؛ سنرى أن الإخطار بالإلغاء قد تم بشكل أوتوماتيكي، بمجرد قيام صاحب العمل بإعادة هيكلة منشأته. انطلاقاً من أن إعادة هيكلة المنشأة ستعني إحداث تغيير في وظيفة العامل المجاز صحياً، وهذا التغيير الطارئ على الوظيفة سيعني في مضمونه إحداث تعديل جوهري في عقد العمل (أي إخطار بالإلغاء معلق على شرط واقف). ومن ثم في حال ما انقضت إجازة العامل، فإنه يتعين عليه فور عودته إما الموافقة على ذلك التعديل أو الرفض، ولتطبق بالتالي الأحكام التي رأينا أعلاه.

#### الفرع الثاني: مدى مواءمة آثار شرط الإخطار مع الإلغاء الاقتصادي الناتج عن إعادة هيكلة المنشأة

إذا كان مفهوم إعادة هيكلة المنشأة يشير إلى القيام بإحداث (تغيير في الوظيفة)، نتيجة لوجود أسباب اقتصادية قد تتمثل "بتغيرات تكنولوجية" تفرض ذاتها على صاحب العمل من أجل تطوير منشأته وتحديثها. وإذا كان مضمون تغيير الوظيفة يشير إلى إحداث (تعديل جوهري في عقد العمل)، نتيجة لوجود أسباب اقتصادية قد تتمثل "بتغيرات تكنولوجية" تفرض ذاتها على صاحب العمل من أجل تطوير منشأته وتحديثها.

فإن هذا الأمر حقيقةً سيتعارض مع ما نص عليه المشرع السوري بالمادة (58) والمشرع المصري بالمادة (114) واللذان نصتا على أن: "يظل عقد العمل قائماً طوال مهلة الإخطار، ويلتزم طرفاه بتنفيذ جميع الالتزامات الناشئة عنه، وينتهي العقد بإنقضاء هذه المهلة".

وسيتعارض أيضاً مع ما قضت به محكمة النقض الفرنسية عندما أشارت كما رأينا إلى أنه: "يجب أن يكون صاحب العمل حسن النية في تنفيذ العقد، وضرورة تنفيذ الاتفاقيات خلال مهلة الإخطار بحسن نية" لأنه لما كان التغيير الطارئ على وظيفة العامل سيؤدي إلى إحداث تعديل جوهري في عقده عمله، ولما كان هذا التعديل الحاصل (تعديل بعنصر العمل محل العقد) بسبب ذلك التغيير الطارئ، سيحتاج معه إلى موافقة العامل، فإن عدم موافقة العامل سيؤدي معه إلى إنهاء عقده مباشرةً كما رأينا.

وإذا وافق العامل على تعديل عقده، ومن ثم خضع إلى فترة تدريب وتأهيل على استخدام التقنيات الحديثة المدخلة على المنشأة، فإن عدم تجاوز العامل لذلك الاختبار سيؤدي مباشرةً إلى إنهاء عقده، لأن فترة هذا الاختبار ستعني أننا أمام إخطار بالإلغاء معلق على شرط فاسخ، يفسخ العقد مباشرةً في حل عدم تجاوز التدريب كما رأينا سابقاً.

وإذا ما خرجنا عن ما يمليه القانون علينا، لجهة انتهاء العقد مباشرةً لرفض العامل للتعديل الجوهري الطارئ على عقده نتيجة لإحداث تغيير في وظيفته، وافترضنا أن هنالك مجال للقيام بالإخطار، وربطنا انتهاء العقد هنا بإنقضاء مهلة الإخطار، مساييرين المشرع ببقاء العقد قائماً طوال مهلة الإخطار وعدم انتهاءه إلا بإنقضاء هذه المهلة. فإننا بذلك الخروج وبهذا الفرض وبتلك المساييرة سنكون أيضاً أمام مشكلة حقيقية تتجلى؛ بكيفية إلزام صاحب العمل والعامل بتنفيذ جميع الالتزامات الناشئة عن عقد العمل، وهذا العقد بالأصل قد تم تعديله جوهرياً نتيجة لتغيير وظيفة العامل بسبب قيام صاحب العمل بإعادة هيكلة منشأته تقنياً لوجود سبب اقتصادي يتمثل بتغيرات تكنولوجية.

وبذلك نرى أن الأسباب الاقتصادي، والتي يمكن أن تتمثل بشكل صعوبات اقتصادية أو تغيرات تكنولوجية والتي أخذ بها المشرع الفرنسي، أنها سترتب أثراً مادياً حال وجودها، وهذا الأثر المادي المتمثل هنا بإعادة هيكلة المنشأة، سيؤدي في مضمونه إلى إحداث تغيير في وظيفة العامل، مما قد يترتب عليه إنهاء عقده وتسريحه اقتصادياً. وعليه، فإن شرط الإخطار (بأحكامه وآثاره) لن تتواءم مع السبب الاقتصادي المفضي إلى إعادة هيكلة المنشأة، لأنه بالأصل لا يمكن إعمال

ذلك الشرط من الناحية القانونية، لزوال عقد العامل بزواله محله، نتيجةً لتعديل ذلك المحل تعديلاً جوهرياً بسبب التغيير الطارئ على وظيفة العامل لوجود صعوبات اقتصادية أو تغييرات تكنولوجية.

كذلك الأمر فيما لو افترضنا مسايرة المشرع السوري والمصري لمسلك المشرع الفرنسي، في الاعتراف لصاحب العمل بحق "إعادة هيكلة منشأته لوجود صعوبات اقتصادية أو تغييرات تكنولوجية"، فإننا سنرى في هذا الافتراض أيضاً عدم موافقة شرط الإخطار (بأحكامه وآثاره) مع طبيعة السبب الاقتصادي المبرر لإنهاء عقد العامل وتسريحه.

وإذا كان السبب الاقتصادي المبرر وفقاً للتشريع الفرنسي قد يتمثل (بصعوبات اقتصادية أو تغييرات تكنولوجية) وكان هذا السبب سيؤدي بآثاره إلى وقف نشاط المنشأة أو إعادة هيكلتها، ومن ثم إلى إنهاء عقد العامل وتسريحه. فإن العامل المسرح لسبب اقتصادي في هذه الحالة سيستحق تعويضاً عن إنهاء عقده اقتصادياً، وهذا التعويض بدوره سيحقق له الحماية الاجتماعية لحين حصوله على فرصة عمل جديدة<sup>(1)</sup>. وبناءً عليه ذهب المشرع العمالي الفرنسي بموجب المادة /R1234-2/ من قانون العمل إلى أنه: "إذا كانت خدمة العامل لدى صاحب العمل تقل عن عشر سنوات، ففي هذه الحالة يستحق العامل تعويضاً مقداره ربع أجره عن كل سنة عمل، أما إذا كانت مدة خدمة العامل لدى صاحب العمل تزيد عن عشر سنوات، ففي هذه الحالة يستحق العامل تعويضاً مقداره ثلث أجره عن كل سنة عمل".

وإذا كان السبب الاقتصادي المبرر وفقاً للتشريع السوري والمصري يتمثل (بصعوبات اقتصادية)، وكان هذا السبب سيؤدي بآثاره إلى وقف نشاط المنشأة، ومن ثم إلى إنهاء عقد العامل وتسريحه. فإن العامل المسرح لسبب اقتصادي في هذه الحالة سيستحق تعويضاً عن إنهاء عقده اقتصادياً، وهذا التعويض بدوره سيحقق له الحماية الاجتماعية لحين حصوله على فرصة عمل جديدة أيضاً. وبناءً عليه، نص المشرع العمالي السوري في المادة /228/ من قانون العمل على أن: "يحق للعامل المهني عقده تعويضاً مقداره أجر شهر عن كل سنة خدمة وبما لا يزيد على أجر ستة أشهر". كذلك نص المشرع العمالي المصري في المادة /201/ من قانون العمل على أن: "يلتزم صاحب العمل عند إنهاء عقد العامل لأسباب اقتصادية، بأن يؤدي له مكافأة تعادل الأجر الشامل لشهر عن كل سنة من الخمس سنوات الأولى من سنوات الخدمة، وشهر ونصف عن كل سنة تتجاوز ذلك.

#### الخاتمة:

إن هذه الدراسة حقيقةً قد ذهبت لبيان مدى موافقة شرط الإخطار القانوني بالإنهاء (كضابط إجرائي) مع السبب الاقتصادي المبرر لتسريح العامل (كضابط موضوعي). ورأينا مدى انعدام درجة الموافقة ما بين كلا الضابطتين معاً انطلاقاً من أن السبب الاقتصادي، والذي قد يتجسد بصورة صعوبات اقتصادية أو تغييرات تكنولوجية أو غيرها من الأسباب باعتبار أن ذكر تلك كان على سبيل المثال لا الحصر، سيؤدي إلى إحداث أثر مزدوجاً مادياً وقانونياً معاً. ولاحظنا أن الأثر المادي سيتعلق بالمنشأة من خلال وقف نشاطها (إلغاء وظائفها) أو إعادة هيكلتها (تغيير بوظائفها). وأما الأثر القانوني فسيعلق بعقد العمل من خلال إنهائه نتيجةً لإلغاء وظيفة العامل أو تغييرها.

ولما كان الإلغاء أو التغيير الطارئ على وظيفة العامل، سيؤدي إلى زوال عنصر العمل محل العقد المتفق عليه ما بين العامل وصاحب العمل، مما سيترتب عليه إنتهاء العقد مباشرةً.

<sup>(1)</sup> - نصت المادة /12/ من الاتفاقية الدولية المتعلقة بإنهاء الاستخدام بمبادرة من صاحب العمل" على أنه: "يكون لأي عامل مسرح تعويض عن انتهاء الاستخدام، يحدد مقدارها على أساس طول مدة الخدمة ومستوى الأجر، ويدفعها مباشرةً لصاحب العمل".

ولما كان إلغاء وظيفة العامل أو إحداث تغيير جوهري فيها (كأثر مادي للسبب الاقتصادي)، مقدم على إنهاء عقد العامل (كأثر قانوني للسبب الاقتصادي)، حتى يعتبر إنهاء صاحب العمل لذلك العقد مبرراً ومشروعاً ويثبت جدية ذلك السبب وحقيقة وجوده.

فإن هذا الأمر بدوره سيحول دون إمكانية تطبيق شرط الإخطار بأحكامه وآثاره مع السبب الاقتصادي المبرر لإنهاء عقد العامل وتسريحه، نتيجةً لإنهاء عقد العامل مباشرةً بزوال محله (عنصر العمل)، وقبل قيام صاحب العمل حتى بإخطار العامل بإنهاء عقده كما رأينا.

وقد توصلت هذه الدراسة حقيقةً إلى مجموعة من النتائج والتوصيات التي من شأنها أن تغني البحث وتساعد على تحقيق الأهداف المرجوة منه:

أولاً- النتائج:

1. إن إنهاء عقد العمل من قبل صاحب العمل حتى يكون مشروعاً، فإن هذا الأمر سيحتاج معه أولاً إلى وجود ضابط

موضوعي متمثل بالسبب المبرر والذي سيتتد عليه صاحب العمل في تبريره لإنهاء عقود عماله وتسريحهم، ومن ثم سيحتاج ثانياً لوجود ضابط إجرائي متمثل بالإجراءات التي يلزم فيها القانون صاحب العمل بوجوب مراعاتها حمايةً للعامل أثناء تسريحه. وهذا ما يفترض معه بالتالي أن تكون تلك الضوابط القانونية الموضوعية والإجرائية متوافقة فيما بينها ومتواءمة حتى يمكن لنا إعمالها بالنتيجة.

2. إن المشرعين العماليين السوري والمصري والفرنسي؛ قد ذهبوا إلى إلزام صاحب العمل بالقيام بإخطار العامل بإنهاء عقده اقتصادياً قبل فترة زمنية معينة تتراوح ما بين الشهر أو الشهرين وأحياناً الثلاثة أشهر، واعتبروا أن عقد العمل سيبقى قائماً طوال مهلة الإخطار، حتى تنقضي تلك المهلة لينتهي العقد بانقضاءها حكماً، وألزموا صاحب العمل بتنفيذ عقد العمل بحسن نية أثناء مهلة الإخطار من خلال تقديم العمل للعامل والأجر مع منحه فترة معينة للبحث عن عمل آخر خلال تلك المهلة، والزموا العامل بالاستمرار بالعمل لدى صاحب العمل خلال تلك المهلة أيضاً ووفقاً للعقد المبرم بينهما. وفي وقت أرى فيه أن عقد العمل قد انتهى مباشرةً بمجرد ترتيب السبب الاقتصادي لآثره المادي المتعلق بوقف نشاط المنشأة (إلغاء وظيفة) أو إعادة هيكلتها (تغيير وظيفة)، وذلك بسبب زوال عنصر العمل محل التزام العامل، وبالتالي زوال ركن من أركان عقد العمل. ومن ثم فإن هذا الأمر سيؤدي معه إلى عدم مواءمة (الضابط الموضوعي) المتمثل بالسبب الاقتصادي المبرر مع (الضابط الإجرائي) المتمثل بشرط الإخطار القانوني بإنهاء، وعدم إمكانية إعمال هذا الشرط عندما نكون أمام إنهاء اقتصادي لعقد العمل.

3. إن المشرع العمالي لم يوفق ما بين الأحكام القانونية المتعلقة بشرط الإخطار بإنهاء وبين الأحكام القانونية النازمة لإنهاء عقد العمل اقتصادياً. ومن ثم فإن هذه الأحكام القانونية الغير متوافقة والتي سار عليها كل من المشرع العمالي السوري والمصري والفرنسي لن تجد مكاناً لتطبيقها نتيجةً لعدم مواءمتها مع بعضها البعض، وستضعنا بدورها أمام تناقض تشريعي واضح فيما بينها. إضافةً إلى أن تلك الأحكام المتعلقة بشرط الإخطار بإنهاء الاقتصادي والتي أتى بها المشرع الفرنسي ستتناقض مع مسلك القضاء العمالي الفرنسي وما صدر عنه من أحكام حول السبب الاقتصادي المبرر لإنهاء عقد العامل وتسريحه.

4. إن العامل المنهى عقده لسبب اقتصادي سيستحق تعويضاً من قبل صاحب العمل، وبالتالي فإن إنهاء عقد العامل وتسريحه اقتصادياً مع ضمان حصوله على ذلك التعويض، سيساعد في تحقيق الحماية الاجتماعية له ريثما يتدبر



أمره بوظيفة جديدة. ومن ثم أرى لا حاجة لإلزام صاحب العمل بشرط إخطار العامل، والذي يفترض فيه أن يكون معفى منه بحكم القانون، لأنه إذا كانت الغاية من شرط الإخطار تحقيق الحماية الاجتماعية للعامل، فإن هذه الحماية تكون قد تحققت فعلاً من خلال تعويض الإنهاء الاقتصادي الذي سيحصل عليه. وبالتالي فإن إعفاء صاحب العمل من شرط الإخطار، وهذا ما يفرضه القانون السليم، لن يؤثر على حقوق العامل المسرح اقتصادياً ولن يمس بحمايته الاجتماعية.

5. إن الأحكام القانونية التي سار عليها كل من المشرع العمالي السوري والمصري والفرنسي فيما يتعلق بالإخطار بالإنهاء لسبب اقتصادي، ستؤدي لإحداث خلل في معادلة التوازن ما بين صاحب العمل الممثل للجانب الاقتصادي بالمنشأة وبين العامل الممثل للجانب الاجتماعي فيها، وذلك من خلال إلزام صاحب العمل بما يفترض فيه أن يكون معفى منه قانوناً.

6. إن المشرع السوري والمصري قد اقتصر بالضرورات أو الأسباب الاقتصادية على "الصعوبات الاقتصادية" فقط، كسبب اقتصادي مبرر لصاحب العمل يستند عليه في إنهاء عقود عماله وتسريحهم.

7. إن المشرع السوري والمصري قد اقتصر بالآثار المادي المتعلق بالمنشأة، والذي يفترض بالسبب الاقتصادي أن يرتبه حال وجوده، على وقف نشاط المنشأة فقط دون النص على إعادة هيكلتها.

ثانياً- التوصيات والمقترحات:

1. نوصي المشرع العمالي السوري؛ بضرورة إعادة النظر بالأحكام القانونية المعلقة بشرط إخطار العامل بإنهاء عقده عندما يكون السبب المبرر لذلك الإنهاء اقتصادياً، وذلك من أجل الوقوف على مدى مواءمتها فيما بينها، ومدى استقامتها مع ما يفرضه المنطق القانوني السليم.

2. نوصي المشرع العمالي السوري؛ انطلاقاً من تحقيق معادلة التوازن ما بين صاحب العمل الممثل للجانب الاقتصادي بالمنشأة وبين العامل الممثل للجانب الاجتماعي فيها، بأن يشرع نصاً قانونياً يعفي فيه صاحب العمل بشكل واضح وصريح من شرط الإخطار بالإنهاء، عندما يكون سبب إنهاء عقد العمل اقتصادياً.

3. نوصي المشرع العمالي السوري؛ بالتوسع بالضرورات أو الأسباب الاقتصادية، من خلال تضمينها حالة التغيرات التكنولوجية، إضافة للصعوبات الاقتصادية، تحقيقاً للحماية القانونية للعامل المسرح لأسباب تقنية من ناحية ضمان حصوله على تعويض الإنهاء الاقتصادي عند تسريحه.

4. نوصي المشرع العمالي السوري؛ بالتوسع بالآثار المادي الذي يفترض بالسبب الاقتصادي أن يرتبه، وذلك من خلال الأخذ بأثر إعادة هيكلة المنشأة لسبب اقتصادي، وعدم الاقتصر فقط على أثر وقف نشاطها، تحقيقاً للحماية القانونية للعامل المسرح اقتصادياً من ناحية ضمان حصوله على تعويض الإنهاء الاقتصادي عند تسريحه.

5. نقترح على المشرع العمالي المصري والفرنسي ومنظمة العمل الدولية بإتباع مسلك المشرع السوري، فيما لو قام هذا الأخير فعلاً بإعفاء صاحب العمل من شرط الإخطار بالإنهاء عندما يكون السبب المبرر له اقتصادياً.

## المراجع

## أولاً- المراجع باللغة العربية:

## • القوانين:

1- قانون العمل السوري رقم 17/ لعام (2010).

2- قانون العمل المصري الموحد رقم 12/ لعام (2003).

3- القانون المدني السوري رقم 84/ لعام (1949).

## • الكتب:

1- الاجتهادات القضائية السورية في مجال العمل، منشورات منظمة العمل العربية، (1992).

2- عبد الدائم، أحمد، (2005)، النظرية العامة للالتزام، الجزء الأول، مصادر الالتزام، جامعة حلب.

3- حسن قدوس، عبد الرحمن، (1991)، إنهاء علاقات العمل لأسباب اقتصادية، مكتبة الجلاء، مصر.

## • الرسائل الجامعية:

1- الحضرمي، أسعد، (2017)، إنهاء عقد العمل بالإرادة المنفردة لصاحب العمل، أطروحة مقدمة لنيل درجة الدكتوراه، جامعة عين شمس، مصر.

2- بقة، عبد الحفيظ، (2013)، الحماية القانونية للعامل في ظل الخصوصية والتسريح الاقتصادي، أطروحة لنيل درجة الدكتوراه، جامعة الحاج لخضر، الجزائر.

3- حسن أبو قطة، عزت، (2015)، ضمانات إنهاء عقد العمل الفردي "دراسة مقارنة"، أطروحة مقدمة لنيل درجة الدكتوراه، جامعة طنطا، مصر.

4- عبد اللطيف، رجب، (2012)، انتهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية "دراسة مقارنة"، أطروحة مقدمة لنيل درجة الدكتوراه، جامعة بني سويف، مصر.

5- فتحي، وردية، (2013)، ضوابط إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية في القانون الجزائري، أطروحة مقدمة لنيل درجة الدكتوراه، جامعة مولود معمري- تيزي وزو، الجزائر.

6- محمد نصار، نبيل، (2009)، إنهاء علاقة العمل لأسباب اقتصادية "دراسة مقارنة"، أطروحة مقدمة لنيل درجة الدكتوراه، جامعة القاهرة، مصر.

## • الاتفاقيات الدولية:

1- الاتفاقية الدولية رقم 158/ لعام (1982)، المتعلقة بإنهاء الاستخدام بمبادرة من صاحب العمل.

2- التوصية الدولية رقم 166/ لعام (1988)، المتعلقة بإنهاء الاستخدام بمبادرة من صاحب العمل.

## ثانياً- المراجع باللغة الأجنبية:

1- Code du travail Francis, Dernière modification le 01 janvier (2019).

2- Code civil français, Dernière modification le 14 février (2020).

3- Tissandier, H.E, (2008), «Maternité et motif du licenciement», Revue de droit de travail.