

إخلال العامل بالتزاماته الجوهرية

د. حمود غزال، لوسي اسكه نيان

قسم القانون الخاص، كلية الحقوق، جامعة حلب

طالبة دراسات عليا (ماجستير)

الملخص

يُعَدُّ حقَّ صاحب العمل في فصل العامل لإخلاله بأحد التزاماته الجوهرية حقاً غير محدد المعالم. ولكن استناداً إلى تعريف المشرع لعقد العمل، نرى أن هذا الإخلال يتحقق في حال رفض التعديل غير الجوهري لعقد العمل، واستثناء رفض التعديل الجوهري الدائم والمؤقت، الذي يعد في حال توافر شروطه، حقاً لصاحب العمل، كذلك في حال عدم الامتثال لأوامر صاحب العمل، طالما أنها قانونية وتحترم بنود العقد، أيضاً في حال عدم بذل عناية الرجل المعتاد أثناء تنفيذ العمل، مع مراعاة طبيعة عقد العمل، أخيراً في حال عدم تأدية العمل بشكل شخصي، طالما أنه لا يوجد اتفاق على خلافها.

ورد للنشر - 2010/06/23

قبل للنشر - 2010/ 07/30

إذا كان إخلال العامل بأحد التزاماته الفرعية يمنح صاحب العمل الحق في فرض الجزاء التأديبي بحقه، فإن إخلاله بأحد التزاماته الجوهرية يمنح صاحب العمل الحق في فرض أقصى جزاء تأديبي بحقه، وهو الفصل من الخدمة.

وتبنى قانون العمل السوري الجديد هذا الخطأ التأديبي للفصافض، وبدلاً من تقييده، وسع من نطاقه⁽¹⁾ مضيفاً إليها حالة الإخلال بالتزام جوهري مترتب على اللاتحة الداخلية، فنص في المادة (64/1) على أنه: يُحقّق لصاحب العمل أن ينهي عقد العمل سواء كان محدد المدة أو غير محدد المدة أو لإنجاز عمل معين دون إخطار أو مكافأة أو تعويض في الحالات التالية: 5- إذا لم يتم بتأدية التزاماته الجوهرية المترتبة على عقد العمل أو النظام الداخلي للمنشأة.

وفي محاولة منا لتوضيح المقصود بالالتزامات الجوهرية المترتبة على عقد العمل، مستندين إلى تعريف المشرع لعقد العمل⁽²⁾، مستبعدين الالتزامات الجوهرية التي قد ينص عليها النظام الداخلي للمنشأة؛ وذلك لتعلقها بطبيعة العمل في كل منشأة، سننتقل إلى موضوع إخلال العامل بالتزامه بأداء العمل، لأن الالتزام بأداء العمل للتابع المأجور هو الالتزام الأساسي الملحق على عاتق العامل.

ويتفرع عن إخلال العامل بالتزامه بأداء العمل عدة أخطاء تتجسد في رفض التعديل غير الجوهري لعقد العمل (الفرع الأول)، وعدم الامتثال لأوامر صاحب العمل (الفرع الثاني)، وعدم أداء العمل بشكل شخصي (الفرع الثالث)، وعدم بذل العناية المطلوبة في إنجاز العمل (الفرع الرابع).

(1) نصت المادة (6/76) من قانون العمل السوري الملغى على أنه: "لا يجوز لصاحب العمل فسخ العقد دون سبق إعلان العامل ودون مكافأة أو تعويض إلا في الحالات الآتية: 6- إذا لم يتم بتأدية التزاماته الجوهرية المترتبة على عقد العمل".

(2) عرف قانون العمل الجديد عقد العمل بأنه: "العقد الذي يلتزم بسوجبه العامل بالعمل لدى صاحب العمل وتحسب سلطته وإشرافه مقابل أجر". نستنتج من التعريف أن محل العقد بالتسوية للعامل هو: أداء العمل، أساً بالتسوية لصاحب العمل فهو: الوفاء بالأجر. المادة (46) من قانون العمل الجديد.

الفرع الأول: رفض التعديل غير الجوهرى لعقد العمل

إن عقد العمل من العقود الزمنية التي يُعد الزمن فيها عنصراً جوهرياً، وأمام التغييرات التي تطرأ على ظروف العمل داخل المنشأة، يضطر صاحب العمل إلى تكليف العامل بعمل آخر غير العمل المتفق عليه، إذا كان غير مختلف عنه اختلافاً جوهرياً. واستثناءً سمح المشرع لصاحب العمل بتكليف العامل بعملٍ آخر وإن كان مختلفاً عن عمله اختلافاً جوهرياً في حالات محددة على سبيل الحصر. وقد نظم قانون العمل السوري الملغى هذه الحالة في المادة (57) التي تنص على أنه: (لا يجوز لصاحب العمل أن يخرج على القيود المشروطة في الاتفاق أو أن يكلف العامل بعمل غير متفق عليه إلا إذا دعت للضرورة إلى ذلك منعاً لوقوع حادث أو لإصلاح ما نشأ عنه أو في حالة القوة القاهرة على أن يكون ذلك بصفة مؤقتة. وله أن يكلف العامل بعمل غير متفق عليه إذا كان لا يختلف عنه اختلافاً جوهرياً). ولأن هذه الحالة التي أقرها قانون العمل الملغى في المادة (57) يُبررها مبدأ حسن النية في تنفيذ العقود، ومبدأ التبعية الذي يُعد من أساسيات عقد العمل، فقد نبذها قانون العمل السوري الجديد، ولمسيرة مقتضيات التطور الاقتصادي والنمو الصناعي أضاف إليها حالة أخرى وهي: حالة التعديل الاضطراري الدائم. فنص في المادة (51) على أنه: أ. يجوز لصاحب العمل تكليف العامل بعمل غير العمل المتفق عليه إذا كان لا يختلف عنه اختلافاً جوهرياً. ب. يجوز لصاحب العمل تكليف العامل بغير العمل المتفق عليه حتى ولو اختلف عنه اختلافاً جوهرياً وذلك في حالي للضرورة والقوة القاهرة ومنعاً لوقوع حادث أو لإصلاح ما نشأ عنه ولمدة لا تزيد على ثلاثة أشهر. ج. يجوز لصاحب العمل تكليف العامل بعملٍ آخر، غير المتفق عليه، إذا استخدم وسائل تقنية حديثة أو إذا لجأ إلى تغيير في هيكلية الأعمال والوظائف بقصد تطوير العمل ضمن منشأته، وكانت هذه الوسائل والتغييرات تتطلب من العامل مهارات نوعية جديدة، ويجب على صاحب العمل في هذه الحالة أن يقوم بتدريب العمال وتأهيلهم على اكتساب المهارات 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.

وبالتالي فإن العامل يُعد معرضاً للمسألة التأديبية في حالتين: حالة رفضه التعديل غير الجوهرى (أولاً) وحالة رفضه التعديل الجوهرى الاضطرارى³ (ثانياً).

أولاً- رفض التعديل غير الجوهرى كمبرر للمساعدة التأديبية:

سمح المشرع لصاحب العمل باعتباره المسؤول عن إدارة مشروعه وتنظيمه، بتكليف العامل بعمل مغاير للعمل محل الاتفاق، إذا كان مشابهاً لعمله السابق أو كما يسميه (غير مختلف عنه اختلافاً جوهرياً). وغاية المشرع من إعطاء صاحب العمل سلطة إجراء التعديل غير الجوهرى، تتجسد في كون التعديل غير الجوهرى وجهاً من أوجه ممارسة صاحب العمل لسلطته التنظيمية، فهو تنفيذٌ للعقد أكثر منه تعديلاً له (الأحمد، 2004). وهذا التصرف من قبل صاحب العمل يُعد مشروعاً،⁽⁴⁾ (طعنة، 1997) طالما أنه مبرأ من قصد الإساءة إلى العامل أو التصرف في استعمال الحق. فإذا امتنع العامل عن تنفيذ عمله الجديد عد مقصراً في أداء التزام جوهرى، وهو التزامه بأداء العمل، ومعرضاً للجزاء التأديبي، إلا إذا أثبت أن صاحب العمل لم يقصد من التغيير مصلحة العمل، إنما قصد الإساءة إليه.

وفي هذا الصدد قضت محكمة النقض السورية أنه: (لصاحب العمل الحق في إدارة مشروعه ونقل عماله من مركز إلى آخر طبقاً لما تقتضيه مصلحة العمل، ولا يحده القانون في ذلك إلا بالحدود المتعلقة بإساءة استعمال الحق وأن يقابل ذلك من

3 قلنا بنسبة التعديل الجوهرى الذي يتخذه صاحب العمل بغية مواكبة التطور بالتعديل الجوهرى الاضطرارى؛ لأن ضرورات الحفاظ على مصلحة المنشأة تبرز فرض هذا التعديل.

(4) من المستقر عليه أن لصاحب العمل حرية مطلقة في تنظيم العمل لديه وفي إعادة تنظيمه متى شاء وعلى الوجه الذي يرى فيه تحقيقاً لمصلحته، وله في سبيل ذلك تغيير طرق الإنتاج وإعادة توزيع العمل ونقل العامل من مهمة إلى أخرى والمستخدم من إدارة إلى أخرى....، وحيث أن قانون عقد العمل الفردي أكد هذا المعنى وإن قيده بشرط توفر أحد الأمرين إما القوة القاهرة أو عدم الاختلاف الجوهرى بين العامين م/57، وحيث أن الاختلاف الجوهرى يتمثل في عقوبة المحكمة في الاختلاف بين أو في المغايرة تكاملية بين العمل المنقذ عليه والعمل الذي انتقل إليه العامل، ومثل ذلك أن ينتقل موظف كتابى لعمل يدوى أو عامل ميكانيكى في ورشة إلى قائد سيارة بوجوب الطرقات، أما اشتغال العامل المدعى بذات العملية بزيادة في طريق العقدة فليس أكثر من تجديد أو تغيير في العمل مما يعتبر حقاً مطلقاً لرب العمل وليس هذا بالاختلاف الجوهرى الذى عناه المشرع والقول بغير ذلك يودي إلى اعتبار العامل عبثاً على الإنتاج وليس عنصرأ من عناصره.

العامل في ألا يُمس أجره أو تتغير طبيعة عمله بما يؤدي إلى الإضرار به أدبياً أو قانونياً و إلا كان صاحب العمل مسؤولاً عن ذلك طبقاً لقاعدة إساءة استعمال الحق الواردة في القانون المدني، وعلى العامل أن يثبت أن رب العمل قد أساء استعمال هذا الحق وأن أمر النقل لم يكن مقصوداً به مصلحة العمل ذاته، إنما قصد به الإساءة إليه. والنقل في مثل هذه الحالة ينقلب إلى عقوبة يجب توافر شروطها وأسبابها، وذلك بأن يكون العامل قد ارتكب خطأ أو أخل بالتزام أو واجب يفرضه عليه مركزه، فإن خلا من ذلك أصبح أمراً غير مشروع واستعمالاً للحق بصورة تصفية وإخلالاً بالتزامات صاحب العمل إن لم يكن فسحاً للعقد من جانبه وموجباً للتعويض⁽⁴⁾.

ولتى الفقه بمجموعة من الأمثلة عن الخطأ التأديبي المتمثل في رفض التعديل غير الجوهرى نذكر منها : امتناع العاملة التي تخطب القمصان عن أداء عملها الجديد المتمثل في خياطة البيجامات (الرويمض، 2004). كذلك امتناع العامل الذي يعمل كاتباً في شؤون الموظفين عن العمل كاتباً في الديوان، نظراً لعدم وجود اختلاف جوهري بين العاملين (أبو شنب، 2009). حيث يُعد العامل في الحالات السابقة ممتنعاً عن تنفيذ التزام جوهري ومخلاً بنظام العمل، الأمر الذي كان يسمح لصاحب العمل في ظل قانون العمل الملغى اعتباره مستقبلاً، بعد تثبيت امتناعه في محضر والحصول على موافقة مفئش العمل. (المادة 18 من القرار الوزاري الملغى رقم 61 لعام 1961).

أما في ظل قانون العمل الجديد، وأمام غياب نص قانوني خاص لتنظيم هذه المسألة، يتعين على صاحب العمل طرح مسألة إخلال العامل بالتزام جوهري كسبب يبرر لفصل العامل، على اللجنة التأديبية المشكلة وفقاً للمادة (103/ب) والتي تنص على أنه: تفرض العقوبات الأخرى المشار إليها في المادة (98) من قبل لجنة تأديبية في المنشأة تضم:

⁽⁴⁾ نقض 803/737 م تاريخ 1970/5/7، منشور في (المحامون)، مجلة تصدرها نقابة المحامين في الجمهورية العربية السورية، لعام 1970، 360.

1. صاحب العمل أو من يفوضه
- رئيساً
2. رئيس القسم الذي يعمل فيه العامل
- عضواً
3. رئيس اللجنة النقابية أو مندوباً عن العمال حسب الحال
- عضواً.

ثانياً - رفض التعديل الجوهري الاضطراري كمبرر للمساومة التأديبية:

إن ضرورات الحفاظ على مصلحة المنشأة تُبرر منح للمشرع لصاحب العمل سلطة فرض التعديل الجوهري الاضطراري، بغية استمرار العمل داخل المنشأة. ولا يخفى على أحد أن هذا الهدف يحقق فائدة مزدوجة، لكل من العامل في الحفاظ على مورد رزقه، ولصاحب العمل في الحفاظ على ملكه. والتعديل الجوهري الاضطراري يأخذ إحدى الصورتين التاليتين:

• الصورة الأولى - التعديل الجوهري المؤقت:

ينصب التعديل الجوهري المؤقت إما على كمية العمل أو على نوعه.

1. التعديل الجوهري لكمية العمل: تترأ ذمة العامل بأداء كم العمل المتفق عليه، ولا يستطع صاحب العمل تكليفه بأداء عمل إضافي إلا بعد الحصول على موافقته، وذلك في حدود القوانين والأنظمة. وبالتالي لا يُعد العامل الممتنع عن تنفيذ كمية عمل أكبر مما هو متفق عليه مرتكباً لخطأ تأديبي.

وسار الاجتهاد القضائي على هذا النهج، حيث قضت محكمة النقض المصرية (زهران، 1987)، بأن: (مخالفة رب العمل لشروط العقد، بتشغيل العامل على خمس ماكينات بدلاً من ثلاث دون أن ينال مقابلاً لهذا المجهود الإضافي، وامتناع العامل عن تشغيل المكنة الخامسة لا يمنح رب العمل الحق في فصله. وإلا عند فصله دون مبرر).

2. التعديل الجوهري لنوع العمل: إن امتناع العامل عن أداء عمل مغاير من حيث النوع للعمل المتفق عليه لا يشكل خطأ تأديبياً، بل هو حق له وليس لصاحب العمل إجباره عليه دون رضاه. وعليه فقد قضت محكمة التمييز الأردنية⁽⁵⁾ بأن "استخدام العامل الذي

⁽⁵⁾ قرار محكمة التمييز، رقم 65/278، مذكور لدى أبو شنب أحمد، 2009 - شرح قانون العمل الجديد، دار الثقافة، عمان، 145.

يعمل فنياً داخل المصنع للعمل على مضخة خارج المعمل بعد تغييراً لنوع العمل المتفق عليه، والذي لا يجوز إجبار العامل على أدائه دون رضاه".

كذلك فإن امتناع المعلم الذي تم تكليفه في مدرسة أهلية بإعداد رحلات طلابية، و امتناع الطبيب الذي تم تكليفه بأعمال التضصيد - التي تعد من اختصاص المرضيين - عن القيام بهذه الأعمال لا تعد أخطاء تأديبية (كرم، 1999)، كذلك امتناع الممثل الذي تم التعاقد معه لأداء دور البطولة في مسلسل مرئي عن القيام بدور ثانوي أسند إليه من قبل الإدارة لا يشكل خطأ تأديبياً (الرويمض، 2004). ولا يمنح هذا الامتناع صاحب العمل الحق في فرض أي جزاء تأديبي، فامتناع العامل في هذه الحالة لا يُعد إخلالاً بالتزام جوهرى، بل تمسكاً بشروط العقد ونصوص قانون العمل.

وهذا هو الأصل والمبدأ، ولكن المشرع مراعاةً منه لضرورات حسن سير العمل، أعطى لصاحب العمل الحق في تكليف العامل بعمل غير العمل المتفق عليه، وإن كان مختلفاً عنه اختلافاً جوهرياً ولكن ضمن قيود وشروط، يمكن حصرها في نقطتين.

القيد الأول: ضرورة توافر حالة الضرورة أو القوة القاهرة، فتكليف العامل بأداء عملٍ مختلفٍ عن عمله الأصلي اختلافاً جوهرياً، لا يستند إلى رغبة صاحب العمل، بل إلى توافر حالة استثنائية، تتجسد في حالة الضرورة أو القوة القاهرة. وتكليف العامل بأداء عملٍ مختلفٍ عن عمله اختلافاً جوهرياً، يأتي لتفادي الإضرار بالمنشأة التي يُعد العامل أحد عناصر الإنتاج الأساسية فيها، وأحد أهم أركانها، التي لا يستمر العمل فيها إلا بوجودهم وتعاونهم.

القيد الثاني: وهو القيد الزمني الذي يجب أن يرافق هذا الوضع الاستثنائي، فالتزام العامل بأداء العمل المغاير لعمله، ففي حال وجود اختلاف جوهري بين العاملين مع توافر حالة الضرورة أو القوة القاهرة، يقوم منذ قيام حالة الضرورة وحتى انتهاء الوضع الاستثنائي.

وفي هذه الفترة يُعد القيام بالعمل الجديد الموكول إلى العامل التزاماً يجب الوفاء به تحت طائلة التعرض للجزاء التأديبي (نازل، 2004)، كتكليف رئيس العمال بالوقوف

على الآلة لمرض العامل المختص، وذلك حتى يرجع العامل أو يستطيع صاحب العمل تدبير عامل آخر، أيهما أقرب (الرويمض، 2004).

وحسناً فعل قانون العمل السوري الجديد أنه وضع حداً أقصى لهذه المرحلة، محدداً إياها بثلاثة أشهر، وذلك حتى لا يتخذا صاحب العمل ذريعة للتحايل على حقوق العامل.

أما بعد انتهاء حالة الضرورة فإن امتناع العامل عن الاستمرار بالعمل الجديد يغدو حقاً له، ولا يمنح هذا الامتناع صاحب العمل الحق في فرض أي جزاء تأديبي، بل على العكس يُعد إصرار صاحب العمل على العمل الجديد إخلالاً منه بالتزام جوهرى، يسمح للعامل بترك العمل دون إخطار مع المحافظة على مكافأة نهاية الخدمة، استناداً إلى المادة 66/1)) من قانون العمل الجديد التي تنص على أنه: 'يجوز للعامل أن يترك العمل قبل نهاية العقد وبدون إخبار صاحب العمل في الحالات التالية:

2. إذا لم يف صاحب العمل بإزاء العامل بالتزاماته الجوهرية طبقاً لأحكام هذا القانون.'

ذلك أن أداء الأجر هو الالتزام الجوهرى للملقى على عاتق صاحب العمل كما أن أداء العمل هو الالتزام الجوهرى للملقى على عاتق العامل. وبالتالي فإن صاحب العمل بعدم تقديمه العمل على الوجه المتفق عليه، يغدو سبباً في عدم أداء العامل لعمله، وبالنتيجة حرمانه من الأجر.

• الصورة الثانية- التعديل الجوهرى الدائم:

أعطى قانون العمل الجديد لصاحب العمل الحق في فرض التعديل الجوهرى الدائم، وإرادته المنفردة، بغية تحقيق مصالح المنشأة في حالتين وهما: حالة استخدام وسائل تقنية حديثة، كإدخال برامج الحاسوب على أنظمة الإنتاج. وحالة تغيير هيكلية العمل بغية تطوير العمل، كتغيير الآلات وخطوط الإنتاج التي كانت تعتمد على تقنيات بسيطة بالآلات تتطلب مهارات عالية. وفي حال توافر إحدى هاتين الحالتين نكون أمام أحد الاحتمالين: إما أن يعمد صاحب العمل إلى تدريب العمال على نفقته الخاصة بشكل مباشر، عن طريق دورات ينظمها للعمال، أو بشكل غير مباشر، عن طريق صرف أجور الدورات. وفي هذه الحالة يعد رفض العامل التدريب والتأهيل خطأ يبرر تسريح

العامل، دون مراعاة مهلة الإنذار ودون مكافأة أو تعويض (المادة 51/ج). أو أن يطلب من العمال أداء العمل الجديد، دون أن يتولى مسألة تدريبهم. وفي هذه الحالة لا تقسم مسؤولية العامل التأديبية، وله أن يترك العمل استناداً إلى إخلال صاحب العمل بالتزام جوهرى نص عليه القانون (المادة 66/أ-2).

الفرع الثاني: عدم الامتثال لأوامر صاحب العمل

إن التزام العامل بأداء العمل لا يغدو تاماً إلا إذا تم في ضوء توجيهات صاحب العمل، فالامتثال لأوامر صاحب العمل التزام قانوني لا غنى عنه في ظل علاقة التبعية التي تحكم عقد العمل. وقد أشار القانون المدني السوري إلى هذا الالتزام في المادة (651/ب) التي تنص على أنه: "يجب على العامل أن ياتمر بأوامر صاحب العمل الخاصة بتنفيذ العمل المتفق عليه، والذي يدخل في وظيفة العامل إذا لم يكن في هذه الأوامر ما يخالف العقد أو القانون أو الآداب، ولم يكن في إطاعتها ما يعرض العامل للخطر". ولأهمية الالتزام بإطاعة أوامر صاحب العمل، فقد بنى قانون العمل السوري الجديد في الفصل الثالث الذي يحمل عنوان "حقوق العامل وواجباته" من الباب السادس تحت تسمية "النظام الداخلي للعمل"، فنص في المادة (95/ب) على أنه: "مع مراعاة أحكام المادة (652) من القانون المدني يجب على العامل ما يلي:

2. أن ينفذ أوامر وتعليمات صاحب العمل الخاصة بتنفيذ الواجبات التي تنحل في نطاق العمل المنوط به، إذا لم يكن في هذه الأوامر والتعليمات ما يخالف العقد أو القانون أو نظام العمل أو الآداب العامة ولم يكن في تنفيذها ما يعرضه للخطر".

ونعتقد أن المشرع وقع في خطأ مادي بإسارته للمادة (652) والتي تقر مشروعية الاتفاق على عدم المنافسة، وكان المقصود بهذه الإشارة المادة (651) والتي تحدد التزامات العامل، وتعد هذه المادة نصاً عاماً بالنسبة لالتزامات العامل، أما المادة (95/ب) من قانون العمل الجديد فإنها تعد نصاً خاصاً بالنسبة لهذه الالتزامات.

ولو امر صاحب العمل مهما كان شكلها سواء أكانت شفهية أم كتابية، منصوصاً عليها في اللائحة الداخلية للمنشأة أو خاصة بعامل معين تُعد ملزمة، ويتربط على

مخالفتها قيام مسؤولية العامل التأديبية، طالما أنها صادرة في إطار الشرعية القانونية ومتعلقة بالعمل. وبالتالي يُشترط في أوامر صاحب العمل التي تُبرر مخالفتها للمساعدة التأديبية احترامها للنظام العام والأداب العامة (أولاً) وتوافقها مع بنود العقد ونظام العمل (ثانياً) وعدم تعريضها العامل للخطر (ثالثاً).

أولاً - ألا تخالف النظام العام والأداب العامة:

تُعد أوامر وتوجيهات صاحب العمل مخالفة للنظام العام في حال خروجها على أحكام القانون بكافة فروعها، فخرج صاحب العمل في أوامره على القوانين والقرارات يهدر قيمتها، ويُزعزع استقرار العلاقة بين العامل وصاحب العمل (كريم، 1999). وبالتالي يُعد باطلاً كل أمر أو توجيه يخالف أحكام القانون أو يتعارض مع الأداب العامة (كريم، 1999)، فأوامر صاحب العمل لا تنتم بالمشروعية إلا إذا احترمت جانب القانون (كبيرة، 1983). كأن يطلب صاحب العمل من العامل مخالفة للشروط والمواصفات القياسية لتصنيع السلعة (رمضان، 2010)، أو أن يطلب من العاملة ارتداء ملابس بعيدة عن الحشمة يفرض جذب العمالة. وفي هذا الصدد قضت محكمة النقض المصرية⁽⁶⁾ أن: طاعة الرئيس لا تمتد بأي حال إلى ارتكاب الجرائم وأنه ليس على المرعوس أن يطيع الأمر الصادر إليه من رئيسته بارتكاب فعل يعلم هو أن القانون يعاقب عليه. وفي هذه الحالات لا يُعد العامل ملزماً باتباع أوامر صاحب العمل، ذلك أن واجبه بالالتزام بنصوص القانون ومبادئ الأخلاق، مقدم على التزامه بالخضوع لأوامر صاحب العمل. بالتالي لا يُعد العامل مخالفاً بالتزامه، ولا يملك صاحب العمل توقيع الجزاء التأديبي بحقه.

ثانياً - ألا تخالف بنود العقد ونظام العمل:

وهذا الشرط ليس إلا تذكير بالقواعد العامة في القانون المدني التي تنص على أن: (العقد شريعة المتعاقدين، فلا يجوز نقضه أو تعديله إلا باتفاق الطرفين أو للأسباب التي يقرها القانون). العلة من تكرارها التأكيد على عدم تقديم مصلحة العمل على

⁽⁶⁾ نفس، رقم 24012 لسنة 74ق، جلسة 2004/12/4. متكرر لدى أبو يزيد سيد، 2010 - الشرح والتعليق على

قانون العمل الجديد، الناشر أحمد حيدر، 247.

مصلحة العامل، وذلك بمخالفة صاحب العمل لبود العقد تحت عطاء سلطته لتنظيمية. وإن كان الأصل أن العقد يُعبر عن إرادة المتعاقدين بما يحقق للتوازن بين مصالح طرفيه، إلا أن هذه المعاملة غير محققة في عقد العمل، حتى قيل بأنه عقد من عقود الإذعان. بالتالي إذا سمحنا لصاحب العمل بمخالفة شروط العقد دون ضوابط، فهذا سيؤدي ليس إلى اختلال التوازن بين طرفي العقد فحسب، بل إلى إرهاب العامل. أما إذا كانت الأوامر متفقة مع بنود العقد فإن مصلحة العمل ستحقق دون الإضرار بمصلحة العامل، الذي رضي مسبقاً بالعمل تحت رقابة وإشراف صاحب العمل، بشرط سلامته النفسية والجسدية.

ثالثاً - ألا تُعرض العامل للخطر:

وهذا الشرط هو تأكيد لمبدأ دستوري في ضرورة احترام الحياة الإنسانية وعدم تعريضها للخطر. وفي حال تعارض المصلحتين ترجح مصلحة العامل على مصلحة المنشأة، ولا تقوم كحجة ارتباط الأمر الصادر عن صاحب العمل بالعمل الذي يؤديه العامل. وفي هذا الصدد قضت محكمة التمييز الأردنية⁽⁷⁾ بأن: (رفض الأوامر بالسفر في ظروف الحرب لا يعتبر سبباً لفصل العامل).

وكان المشرع الجزائري أكثر دقة عند صياغته لهذا الالتزام، فنص القانون رقم (29/91) لعام 1991 في المادة /73/ بأنه يعتبر خطأ جسيماً: (رفض العامل بدون عذر مقبول تنفيذ التعليمات المرتبطة بالتزاماته المهنية أو التي قد تلحق أضرار بالمؤسسة والصادرة من السلطة السلمية التي يعينها المستخدم أثناء الممارسة العادية لسلطاته). فالمشرع الجزائري منح العامل الحق في رفض توجيهات صاحب العمل، ليس فقط في حال مخالفته للعقد أو القانون أو تعريضه للخطر - كما فعل المشرع السوري - بل في كل مرة يتوفر لديه العذر المقبول، إذا قد تدفعه أسباب شخصية أو

⁽⁷⁾ محكمة التمييز، تمييز حقوق، رقم 94/105، مذكور لدى مرم عبد الواحد، 1999 - قانون العمل. دار الثقافة، عمان، 119-120.

معقولة إلى الامتناع عن تنفيذ أوامر صاحب العمل. كما لو طلب منه صاحب العمل إنجاز عمل معين مع عدو له أو مع زوج سابق.

بالمقابل نجد أن المشرع السوري ضيق من نطاق هذا الالتزام إذ حصره بالأعمال المتعلقة بوظيفة العامل، بينما أضاف المشرع للجزائري إليها حالة أخرى، وهي الأعمال التي يؤدي امتناع العامل عن تنفيذها إلى إلحاق الضرر بالمنشأة، وهذه الحالة تبررها مقتضيات حسن النية في تنفيذ العقود.

في حين أن القانون الأميركي أوجب على العامل إطاعة أوامر صاحب العمل، طالما أنها قانونية ومعقولة، مرجحاً بذلك كفة أصحاب العمل، كذلك منح صاحب العمل الحق في إنهاء العقد في حال مخالفة العامل لهذه الأوامر رغم إنذاره (Ruff, 1995). وبالتالي فإن مخالفة الأوامر للمرة الأولى لا تمنح صاحب العمل الحق في إنهاء العقد، فالإنذار – أي تكرار المخالفة – شرط لتطبيق جزاء الفصل.

نستنتج مما سبق أنه من حق العامل الامتناع عن تنفيذ أوامر صاحب العمل التي تخالف شروط العقد أو النظام الداخلي، سواء كانت المخالفة تبند أساساً أم ثانوي، أو إذا كانت تخالف النظام العام أو الآداب العامة، أو تعرضه للخطر، دون أن يعتبر مخالفاً بالتزام جوهرى (رمضان، 201). وأكثر من ذلك، للعامل الحق في ترك العمل مع المحافظة على حقوقه العمالية، استناداً للمادة (66) الفقرة (2_3_5) من قانون العمل الجديد، إلا أن هذا القانون ألزم العامل إذا اختار الحفاظ على حقوقه وكرامته وحقه في السلامة الجسدية وفرر ترك العمل، أن يتقدم بدعوى تسريح غير مبرر إلى القضاء، مع إلقاء عبء الإثبات على عاتقه، والنتيجة حرمانه من حقوقه العمالية في حال فشل الإثبات. بالمقابل نجد أن القانون نفسه أوجد تناقضاً لا يسعنا إلا القول أنه يدعو للاستغراب، عندما منح صاحب العمل الحق في فصل العامل من خلال لجنة ثلاثية يرأسها وتكون الغالبية له، كونه رئيس اللجنة مع عضو آخر هو رئيس العامل في العمل، والذي يعد تابعاً لصاحب العمل، مع عضو متم محايد يمثل النقابة التي ينتمي إليها العامل، وذلك وفقاً للمادة (103/ب) منه.

الفرع الثالث: عدم أداء العمل بشكل شخصي

يتجسد عنصر المحل بعقد العمل في القيام بعمل معين، وهذا الالتزام لا يجوز الوفاء به إلا من قبل العدين نفسه، ذلك أن شخصية العامل وصفاته وقدراته تكون محل اعتبار في هذا النوع من العقود (أبو يزيد، 2010). وهذا ما نص عليه القانون المسدني السوري في المادة /651/ فقرة //: (يجب على العامل أن يؤدي العمل بنفسه وأن يبذل من العناية ما يبذله الشخص المعتاد). ولأهمية هذا الالتزام بنهات قانون العمل السوري الجديد في المادة (95/ب-1) فنص على أنه يجب على العامل: أن يؤدي بنفسه الأعمال المكلف بها بنفقة وأمانه، وذلك وفقاً لما هو محدد بالقانون ونظام العمل وعقود العمل الفردية والجماعية، وأن ينجزها في الوقت المحدد، وأن يبذل فيها عناية الشخص المعتاد. وأكد القضاء على أهمية هذا الالتزام واعتبر عدم الوفاء به إخلالاً بالالتزام جوهرى يبرر الفصل، حيث قضت محكمة النقض المصرية (الهوري، 2004) بجواز فصل العامل في حال مخالفته لهذا الالتزام الشخصي: لمثالاً لا يعتبر فصلاً تعسفياً فصل سائق السيارة، لتسليمه السيارة إلى آخر لا يربطه بصاحب العمل أي صلة. وفي حكم آخر قضت لها محكمة النقض المصرية (للمساوي، 2009) بأن "جسوب أداء العامل للعمل المنوط به بشكل شخصي وبكل نفة وأمانه وعدم خروجه على مقتضيات العمل يعد التزاماً جوهرياً، ومما لا شك فيه أن إخلال العامل بإحدى الالتزامات الجوهرية المترتبة على عقد العمل يسمح لصاحب العمل بفصل العامل".

ومن البديهي أن مخالفة العامل لهذا الالتزام يُعد خطأ تأديبياً يجيز لصاحب العمل فرض الجزاء التأديبي الذي يراه مناسباً، طالما أن الاجتهاد القضائي حكم بصحة الجزاء الأثمد وهو جزاء الفصل.

ولكننا نرى أن إخلال العامل بالتزامه بأداء العمل بشكل شخصي، لا يعد إخلالاً بالتزام جوهرى في حال وجد اتفاق على الإعفاء منه، فهذه القاعدة ليست من النظام العام ولطرفي العقد الاتفاق على خلاتها صراحة أو ضمناً، طالما أن الاتفاق لا ينقص من حقوق العامل. فإذا وجد اتفاق على الإعفاء منه، ليس لصاحب العمل في حال عدم التزام العامل بأداء العمل بشكل شخصي محاسبته تأديبياً، لأن ذلك لا يُعد إخلالاً بالتزام

جوهرى فضلاً عن أن وصف صاحب العمل لتصرف العامل بأنه خطأ تأديبي يُعد تعديلاً لعقد العمل بإرادته المنفردة، الأمر الذي يتعارض مع القواعد العامة للعقد ونصوص قانون العمل. ويبقى لقاضي الموضوع في هذه الحالة الحق في تكييف الاتفاق بغية التعرف على قصد المتعاقدين. إلا أن تبرأ ذمة العامل لا تبرأ من التزامه بإداء العمل المطلوب منه بنفسه، بل لا بد أن يبذل في أدائه درجة من العناية حددها المشرع، سنتطرق إليها في الفقرة التالية.

الفرع الرابع: عدم بذل العناية المطلوبة

حدد قانون العمل الجديد درجة العناية المطلوبة من العامل بعناية الرجل المعتاد، فنصت المادة (95/ب/1) على أنه: يجب على العامل أن يبذل في تأدية العمل عناية الشخص المعتاد. وحسباً فعل قانون العمل الجديد بتبنيه موقفاً وسطاً، فلم يُطالب العامل بعناية الرجل الحريص بغية عدم إرهاقه، كذلك لم يُعفه من المسؤولية إذا نزل عن عناية الرجل المعتاد، وذلك لعدم الإضرار بمصالح المنشأة ولضمان حسن سيرها واستمرارها. وبالتالي فإن أي خطأ يرتكبه العامل ينزل به عن عناية الرجل المعتاد ولو كان إهمالاً يسيراً بشكل خرقاً لالتزامه ويعرضه للمسؤولية.

وفي هذا الصدد قضت محكمة النقض المصرية⁽⁸⁾ أن: فصل العامل لإخلاله بأحد الالتزامات الجوهرية المترتبة على العقد يكون مبرراً مادام أن هذا الإخلال سببه خطأ العامل في عدم بذله عناية المطلوبة منه، سواء ارتكب عن عمد أم إهمال. وفي حكم آخر لها قضت محكمة النقض المصرية [19] بأنه: يعد التزاماً جوهرياً مترتباً على العقد واجب العامل بأن يؤدي العمل بنفسه، وأن يبذل فيه من العناية ما يبذله الشخص المعتاد، وتمسك العامل في دفاعه أن لا يجهل العمل محل العقد، أو التوبه بكفائه، لا يعني أنه لم يخالف التزاماً جوهرياً مترتباً على عقد العمل، ويستوي في ذلك هذا الإخلال قد ارتكب عن عمد أم إهمال.

⁽⁸⁾ ملعن رقم 347 لعام 67 جلسة 1998/2/26. مذكور لدى نافع محمد عبد الكريم، 2004 - سلطات صاحب العمل في فصل العامل أو إنهاء عقد العمل. دون مكان نشر، 6.

بينما ذهب محكمة النقض الفرنسية [6] في الاتجاه المعاكس فقضت بأن: مسؤولية العامل لا تقوم إلا إذا ارتكب في تنفيذ التزاماته - مهما كان نوعها أو مصدرها - خطأ جسيماً معادلاً للغش سبب ضرراً لصاحب العمل، أو إذا ارتكب خطأ عمدياً من باب أولى. ويؤثر القضاء الفرنسي هذا الاتجاه، بأن صاحب العمل يستفيد من مجهود العامل، فيجب عليه مقابل ذلك أن يتحمل بعض المخاطر. وعدم قيام العامل بعمله على الوجه المطلوب وفقاً لمعيار الرجل المعتاد يُعد من المخاطر التي يجب أن يتحملها صاحب العمل.

ويرى جانب من لفق (العنوي، 1995) أن هذا الحكم منقذ على أساس أن التزام العامل هو التزام ببذل عناية، بالتالي يتحمل المسؤولية عن الإخلال بهذا الالتزام وفقاً لمعيار الرجل المعتاد. بينما يرى الجانب الآخر، (بو شنب، 2009) بأنه يتوجب النظر إلى المسألة من زاوية اجتماعية واقتصادية لا من زاوية قانونية بحتة.

ونحن نؤيد وجهة النظر الأخيرة، فهي أكثر انسجاماً مع روح قانون العمل بوصفه قانوناً اجتماعياً يهدف بالدرجة الأولى إلى حماية العامل، والقول بعكس ذلك وتحمل العامل المسؤولية عن خطئه اليسير يؤدي إلى تحويل العامل إلى آلة هتفه الوحيد الابتعاد عن الخطأ، الأمر الذي يقضي على روح الإبداع لديه ويؤثر سلباً على قدرته على العمل والإنتاج.

المراجع

1. أبو شنب أحمد، 2009- شرح قانون العمل الجديد. دار الثقافة، عمان، 145. 147. 148.
2. أبو يزيد سيد، 2010- الشرح والتعليق على قانون العمل الجديد. الناشر أحمد حيدر، 246.
3. الأحمد شواخ، 2004- التشريعات الاجتماعية قانون العمل، ج1. مديرية الكتب والمطبوعات الجامعية، 314.
4. الرزاز فاطمة، 2004- استقرار علاقات العمل في ظل قانون العمل الجديد. دار النهضة العربية، 111.
5. الرويمض عبد الغني، 2004- علاقات العمل الفردية في القانون الليبي. دار الكتب الوطنية، 166. 166. 164.
6. العدوي جلال، 1995- قانون العمل. منشأة المعارف، الإسكندرية، 358.
7. اللمساي فايز و أشرف، 2009- في شرح قانون العمل الجديد. دار عماد للنشر والتوزيع، 404. 407- 408.
8. الهواري عصمت، الموسوعة القضائية في منازعات العمل. ص 335.
9. رمضان سيد، 2010- الوسيط في شرح قانون العمل. دار الثقافة، عمان، 253. 254.
10. زهران همام، 1987- قانون العمل عقد العمل الفردي. دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 499.
11. طعمة شفيق، 1997- التقنين المدني السوري، ملحق الجزء السادس. المكتبة القانونية، 122- 123.
12. كرم عبد الواحد، 1999- قانون العمل. دار الثقافة، عمان، 96. 97- 98.
13. كبيرة حسن، 1983- أصول قانون العمل. منشأة المعارف، الإسكندرية، 309.
14. نايل السيد عيد، 2004- قانون العمل الجديد. دار النهضة العربية، 166.
15. RUFF A., Principles of Law for Managers, Rutledge London and New York, 1995, p69. مذكور لدى أبو شنب أحمد، 2009- شرح قانون العمل الجديد. دار الثقافة، عمان، 279.

Les manquements d'ouvrier dans Ses Obligations Fondamentaux

Dr. Hammoud Ghazal
Assistant: Louci ESCANIAN
Departement de la loi privé
Faculté du Droit
Université d'ALEP.

Résumé

Le droit de l'employeur au licenciement du salarié à cause de négligence ce dernier à l'une de ses obligations substantielles est un droit indéterminé, cependant, conformément à la définition du législateur du contrat du travail, nous voyons que cette manque se réalise en cas du refus du salarié de modifier de façon non essentielle du contrat du travail, et par exception, le refus du salarié de modification essentielle constitue, si les conditions sont réalisées, une cause de licenciement du salarié négligeant, ainsi, le cas du non soumission du salarié aux ordres de l'employeur en tant qu'ils respectent les clauses du contrat, le cas de ne pas faire tous ses efforts au cours du travail, et enfin, le cas d'inexécution du salarié le travail personnellement tant qu'il n'y a pas un accord contraire.

Received 23/ 6 / 2010

Accepted 30 / 7 / 2010