

الطبيعة القانونية لإنهاء عقد العمل اقتصادياً

د. لوسي إسكه نيان^(١)

عارف مولاه المهدي^(٢)

(تاريخ الإيداع ١٢ / ١٢ / ٢٠٢٠ . قُبل للنشر في ٩ / ٢ / ٢٠٢١)

□ ملخص □

ذهب الفقه والتشريع العمالي إلى إخضاع عقد العمل المنهى لسبب اقتصادي إلى الإرادة المنفردة لصاحب العمل كنظام قانوني يحكم ذلك الإنهاء، وذلك في حال ما قرر صاحب العمل وقف العمل بمنشأته وإغلاقها نتيجة لصعوبات هيكلية تعترض سير نشاطها.

ولكن لما كان السبب الاقتصادي يقوم على عناصر تتجسد بصورة صعوبات هيكلية تعترض سير المنشأة، ولما كانت هذه الصعوبات التي تدخل في تكوين ذلك السبب ستؤدي إلى وقف العمل بالمنشأة ومن ثم إلى إنهاء عقود عمالها، فإن هذه الصعوبات في حال أدت إلى وقف العمل بالمنشأة نتيجة لإستحالة مطلقة بإستمرارها، وكانت هذه الصعوبات غير متوقعة بالنسبة لصاحب العمل ولايمكنه دفعها، فإن إنهاء عقود عمال المنشأة في هذه الحالة لن يخضع إلى نظام الإنهاء بالإرادة المنفردة وإنما إلى نظام الإنهاء بقوة القانون.

لذلك سلطنا الضوء في هذا البحث على طبيعة النظام القانوني الحاكم للإنهاء الاقتصادي لعقد العمل، وخلصنا إلى أن طبيعة السبب الاقتصادي المبرر لإنهاء عقد العمل يحكمه نظام الإنهاء المزدوج، وذلك وفقاً للاستحالة المترتبة على ذلك السبب، وموقف صاحب العمل منها.

الكلمات المفتاحية: طبيعة الإنهاء الاقتصادي لعقد العمل - الإنهاء بالإرادة المنفردة - الإنهاء بقوة القانون.

(١) - دكتوراه، عضو هيئة تدريسية، قسم القانون الخاص، كلية الحقوق، جامعة حلب، حلب، سورية.

(٢) - طالب ماجستير، قسم القانون الخاص، كلية الحقوق، جامعة حلب، حلب، سورية. www.arefalmohadi@gmail.com

The legal nature of economic termination of an employment contract

D. Lucy Esgenian⁽³⁾
Aref Molah Almuhtadi⁽⁴⁾

(Received 12 / 12 / 2020 . Accepted 9 / 2 / 2021)

□ ABSTRACT □

Jurisprudence and labor legislation went to subject the terminated work contract for an economic reason to the sole will of the employer as a legal system governing that termination, in the event that the employer decided to suspend work in his establishment and close it as a result of structural difficulties that obstruct the course of its activity.

But since the economic cause is based on elements embodied in the form of structural difficulties that obstruct the operation of the establishment, and since these difficulties that go into forming that cause will lead to the suspension of work in the facility and then to the termination of its workers' contracts..? Then these difficulties in the event that they lead to stopping work in the facility as a result of the impossibility they are absolute and continuous, and these difficulties were unforeseen for the employer and he could not pay them. Terminating the establishment's workers' contracts in this case will not be subject to the unilateral termination system, but rather to the termination system by the force of law.

Therefore, we shed light in this research on the nature of the legal system governing the economic termination of the work contract, and we concluded that the nature of the economic reason justifying the termination of the employment contract is governed by the system of double termination, according to the impossibility resulting from that reason, and the position of the employer towards it.

Key words: The nature of the economic termination of an employment contract - termination by unilateral will - termination by force of law.

⁽³⁾-Doctor, Faculty member, Department of Private Law, Faculty of Law, University of Aleppo, Aleppo, Syria.

⁽⁴⁾-Master's student, Department of Private Law, Faculty of Law, University of Aleppo, Aleppo, Syria.
www.arefalmohadi@gmail.com.

المقدمة:

تعتبر نظرية السبب الاقتصادي المبرر لإنهاء عقد العمل من النظريات الحديثة في قانون العمل حقيقةً، حيث ظهرت فكرة هذه النظرية لأول مرة في القضاء الإداري الفرنسي^(٥) نتيجة التغيرات الاقتصادية والتكنولوجية التي حدثت في النصف الثاني من القرن الماضي. ثم ما لبس وأن قام التشريع الفرنسي بتبنيها وتنظيم أحكامها كسبب مبرر لإنهاء عقد العمل، ومخضعاً تطبيقها في ذات الوقت للإرادة المنفردة لصاحب العمل كنظام قانوني يحكم آلية ذلك الإنهاء إنطلاقاً مما له من سلطة تنظيمية داخل منشأته، فكانت رخصة حقيقية بيد صاحب العمل يستند عليها في حماية منشأته من المخاطر التي يمكن أن تتعرض لها والكامنة وراء ما يحمله ذلك السبب من تغيرات قد تكون اقتصادية أو فنية أو تقنية.

ولكن لما كانت هذه التغيرات الطارئة على المنشأة ستؤدي إلى صعوبات تعترض سير العمل، وكانت هذه الصعوبات ستؤدي إلى استحالة قد تكون نسبية وقد تكون مطلقة في استمرار ذلك العمل. ولما كانت هذه الصعوبات ستجسد بدورها العناصر المركبة للسبب الاقتصادي المبرر، فإن السبب الاقتصادي المركب من تلك العناصر في هذه الحالة سيشكل لنا سبباً أجنبياً في حال ما توافرت شروطه في تلك العناصر، وهذا ما سيؤثر بدوره على طبيعة النظام القانوني الحاكم لذلك الإنهاء.

مشكلة البحث:

لذا فإن المشكلة التي سيطرحها بحثنا تدور حول طبيعة نظام الإنهاء الذي سيحكم عقد العمل عندما يكون السبب المبرر لذلك الإنهاء سبباً اقتصادياً. وعليه هل هو نظام الإنهاء بالإرادة المنفردة لصاحب العمل أو نظام الإنهاء بقوة القانون، أو أن نظام الإنهاء في هذه الحالة ذات طبيعة قانونية مزدوجة؟ وفي حال كان ذات طبيعة قانونية مزدوجة فما هو المعيار الذي سيرسم لنا الخط الفاصل بين كل من نظامي الإنهاء، خاصة في ظل غموض مفهوم السبب الاقتصادي المبرر لإنهاء عقد العمل.

أهمية البحث:

تتبع أهمية البحث من خلال الكشف عن أن طبيعة السبب الاقتصادي بعناصره المكونة له، تسمح بأن يحكمه نظامين مختلفين من نظم إنهاء عقد العمل، وذلك استناداً إلى الاستحالة المترتبة على ذلك السبب، وموقف صاحب العمل منها. وهذا ما سيؤدي بدوره إلى اختلاف الآثار المترتبة على وجود ذلك السبب، باختلاف نظام الإنهاء الذي سيحكم عقد العمل.

أهداف البحث:

يهدف بحثنا إلى:

- ١- تسليط الضوء على المسلك الراهن للفقهاء والتشريع العمالي في آلية تعامله مع النظام القانوني الحاكم للإنهاء الاقتصادي لعقد العمل، والذي سيؤدي بدوره إلى خرق ما تمليه القواعد العامة علينا والخلط بينها لجهة الحالات التي ينتهي بها عقد العمل سواء بإرادة صاحب العمل المنفردة أو بقوة القانون.

(٥) - بقة، عبد الحفيظ، (٢٠١٣) الحماية القانونية للعامل في ظل الخصخصة والتسريح الإقتصادي، اطروحة لنيل درجة الدكتوراه، جامعة الحاج لخضر "باتنة"، الجزائر، ص ١٥٢.

٢- إعادة الوضع القانوني لنظام الإنهاء الاقتصادي إلى ما يجب أن يكون عليه، وتكريس ذلك تشريعياً من أجل تحقيق معادلة التوازن ما بين الجانب الاقتصادي لصاحب العمل والجانب الاجتماعي للعامل.

منهج البحث:

اعتمد الباحث على المنهج التحليلي والمقارن في دراسة المشكلة المطروحة، وذلك من أجل الوصول إلى معالجة قانونية أكثر دقة لنظام الإنهاء الذي سيحكم عقد العمل المنهي اقتصادياً.

خطة البحث:

للإجابة على المشكلة محل دراستنا وصولاً إلى النتائج المرجوة، سنبحث في "الطبيعة القانونية لإنهاء عقد العمل اقتصادياً" في مطلبين متتاليين ووفقاً للخطة الآتية:
المطلب الأول: إنهاء عقد العمل اقتصادياً بالإرادة المنفردة.
المطلب الثاني: إنهاء عقد العمل اقتصادياً بقوة القانون.

المطلب الأول

إنهاء عقد العمل اقتصادياً بالإرادة المنفردة

يتفق الفقه والتشريع على أن الإرادة المنفردة هي مصدر من مصادر الالتزام، ولها من الحرية المقيدة قانوناً ما يمكنها من إنشاء الالتزام أو نقله أو إنهائه دون حاجة إلى إرادة ثانية تتوافق معها. وقد عرف الفقه الإرادة المنفردة لقاء ذلك على أنها: "تصرف قانوني يصدر من شخص ما بهدف إحداث أثر قانوني معين".^(١)
ولما كان العقد شريعة المتعاقدين، ولا يجوز نقضه ولا تعديله إلا باتفاق الطرفين، أو للأسباب التي يقرها القانون.^(٢) فإن إنهاء عقد العمل بالإرادة المنفردة لصاحب العمل سيعتبر في هذه الحالة استثناءً عن القاعدة العامة الأساسية التي تبنى عليها العقود، والتي تفترض بدورها حتى يتم نقض العقد اتفاق طرفي العلاقة العمالية على ذلك. وتكريساً لذلك الاستثناء، واعترافاً بإرادة صاحب العمل وقدرتها على إنهاء العقد، ذهب الاتفاقية الدولية المتعلقة بإنهاء الاستخدام بمبادرة من صاحب العمل" بالنص على أنه: "في مفهوم هذه الاتفاقية يعني تعبيراً (التسريح) و (إنهاء الاستخدام) إنهاء الاستخدام بمبادرة من صاحب العمل".^(٣)
وعلى ذلك الاعتراف حقيقةً سار المشرع العمالي السوري، من خلال النص على أنه: "يجوز لصاحب العمل إنهاء عقد العمل المحدد المدة في أي وقت خلال مدة سريانه".^(٤) كما ونص أيضاً على أنه: "يجوز لصاحب العمل في عقد العمل غير محدد المدة إنهاؤه بشرط وجود السبب المبرر لذلك الإنهاء".^(٥)

(١) - الصالح، فوزان، (٢٠١٢)، الإرادة المنفردة بوصفها مصدرًا للالتزام (دراسة مقارنة)، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد (٢٨)، العدد (الأول)، ص ١٣٦.

(٢) - المادة ١٤٨/ من القانون المدني السوري رقم ٨٤/ لعام ١٩٤٩.

(٣) - Article 3, Termination of Employment, Convention No. 158, Geneva, 1982.

(٤) - المادة ٥٣/ من قانون العمل السوري رقم ١٧/ لعام ٢٠١٠.

(٥) - المادة ٥٦/ من قانون العمل السوري.

ولما كان إنهاء عقد العمل بالإرادة المنفردة لصاحب العمل يعتبر تصرفاً قانونياً، فإن هذا التصرف كان لا بد له حتى يعتبر صحيحاً ومنتجاً لأثاره القانونية، من أن تتوافر فيه أركانه والتي هي الرضا الخالي من العيوب، والمحل، والسبب.

وإذا كان ركن الرضا في هذا التصرف متعلق بإرادة صاحب العمل كطرف في الرابطة العقدية، وكان محل هذا التصرف هو إنهاء تلك الرابطة، فإن سبب هذا التصرف - وهو ما يهمنا هنا - يجب أن يكون محدداً قانوناً كمستند يبرر ذلك التصرف، باعتبار أن إنهاء عقد العمل بالإرادة المنفردة كما رأينا لا يكون إلا للأسباب التي يقرها القانون لصاحب العمل.

ولقاء ذلك حقيقة، ذهبت الاتفاقية الدولية المتعلقة بإنهاء الاستخدام بمبادرة من صاحب العمل، إلى تحديد تلك الأسباب من خلال النص على أن: "لاينهى استخدام عامل ما لم يوجد سبب صحيح لهذا الإنهاء يرتبط بمقدرة العامل أو بسلوكة، أو يستند إلى مقتضيات تشغيل المؤسسة أو المنشأة أو المرفق." (١١)

كما نصت أيضاً أنه: "على صاحب العمل الذي ينوي القيام بعمليات إنهاء الاستخدام لأسباب ذات طابع اقتصادي أو تكنولوجي أن يزود ممثلي العمال المعنيين في الوقت المناسب بالمعلومات المتصلة بذلك." (١٢)

وعليه، تكون هذه الاتفاقية قد أرست لنا الأسباب القانونية التي يمكن لصاحب العمل من الاستناد عليها عند قيامه بإنهاء عقد العمل، والتي لاتخرج بدورها عن أن تكون أسباباً تأديبية (متعلقة بمقدرة العامل وسلوكه) أو أسباباً اقتصادية (متعلقة بمقتضيات تشغيل المنشأة وسير عملها).

وبذلك المسلك ذهب المشرع الفرنسي الذي تبنى السبب الاقتصادي في نصوص مواده كسبب مبرر لإنهاء عقد العمل بإرادة صاحب العمل، وعرفه بأنه: "الإنهاء الذي يقوم به صاحب العمل لسبب أو أكثر ليس له صلة بشخص العامل، والنتائج 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 تغييرات تكنولوجية أو وقف نشاط المنشأة أو إعادة تنظيمها بهدف المحافظة على قدرتها التنافسية." (١٣)

كذلك سار المشرع السوري وتوأمه المصري على ذات المسلك أيضاً من خلال الاعتراف بالسبب الاقتصادي كسبب قانوني مبرر لإنهاء العلاقة العمالية، وقاموا بإخضاع عقد العمل المنهي اقتصادياً لإرادة صاحب العمل المنفردة كنظام قانوني يحكم إنهاء ذلك العقد. مع الإشارة إلى أن كلا المشرعين قد سكتا عن تعريف السبب الاقتصادي، واقتصرا فقط على ذكر لفظ يدل على ذلك السبب من خلال النص على أنه: "يجوز لصاحب العمل وقف العمل بمنشأته أو تقليص حجمها بما يمس حجم العمالة فيها لضرورات اقتصادية." (١٤)

وعليه نرى أن التشريع العمالي بتبنيه للإرادة المنفردة لصاحب العمل كنظام قانوني يحكم إنهاء عقد العمل لسبب اقتصادي، قد انطلق من أن العناصر المكونة لذلك السبب لاتستتبع انفساخ العقد، وبالتالي عدم انتهاءه بحكم القانون. ومن ثم إذا كانت الصعوبات الاقتصادية أو الصعوبات التقنية الناتجة عن التحولات التكنولوجية تعتبر - وفقاً لتعريف المشرع الفرنسي - من العناصر الداخلة في تركيب السبب الاقتصادي، فإن هذه الصعوبات وإن هي هددت صاحب المنشأة بخسارة فادحة واجتمعت فيها شروط القوة القاهرة، إلا أنها لن تؤدي إلى انفساخ عقد العمل بل ستؤدي

(11) -Article 4, Termination of Employment.

(12) -Article 13, Termination of Employment.

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

(١٤) - المادة /٢٢٤/ من قانون العمل السوري. يقابلها نص المادة /١٩٦/ من قانون العمل المصري رقم /١٢/ لعام ٢٠٠٣.

فقط إلى إنهائه وفقاً لإرادة صاحبها في حال ما قرر ذلك حمايةً لها من الصعوبات التي تعترضها، وعند ذلك يكون قد تم إنهاء عقد العمل اقتصادياً، وتسريح العامل لسبب اقتصادي. والواضح أن المشرع الفرنسي قد ذهب بهذا التحليل عندما بدأ تعريفه للسبب الاقتصادي بعبارة أنه: "الإنهاء الذي يقوم به صاحب العمل". وسأيره كل من المشرع السوري والمصري بذلك.

ولما كانت العناصر المكونة للسبب الاقتصادي ستؤدي إلى صعوبات تجعل من تنفيذ العمل بالمنشأة يتسم بطابع الاستحالة، وكان هذا السبب سيؤدي بآثاره إلى وقف العمل بالمنشأة أو إعادة هيكلتها نتيجةً لتلك الصعوبات، ومن ثم التأثير سلباً على مصير عقود عمالها من خلال تعديلها أو وقفها أو إنهاءها، فإن ما يمكن ملاحظته على السبب الاقتصادي المبرر لإنهاء عقد العمل في هذه الحالة، أنه قد استغرق ضمناً مفهوم نظرية "الظروف الطارئة" الواردة في القانون المدني والتي تحكم العقود المتسم بتنفيذها بالاستحالة الاقتصادية نسبياً^(١٥)، مع اختلاف يتجلى في النقاط التالية:

- ١- إن نظرية الظروف الطارئة لا يمكن تطبيقها إلا إذا كانت طبيعة الصعوبات الاستثنائية غير متوقعة بالنسبة للطرف الضعيف اقتصادياً، أما السبب الاقتصادي فيمكن تطبيقه حتى ولو كانت الصعوبات -التي اعترضت سير المنشأة وأدت إلى الإرهاق في تنفيذ عملها- متوقعة بالنسبة لصاحب العمل.
 - ٢- إذا كانت نظرية الظروف الطارئة لا يمكن تطبيقها إلا إذا كانت الظروف الاستثنائية -التي أدت إلى إرهاب الطرف الضعيف اقتصادياً- ذات صفة عامة، فإن السبب الاقتصادي يطبق حتى ولو كانت الصعوبات التي اعترضت سير المنشأة ذات صفة خاصة. ومثال ذلك الصعوبات التقنية التي تعترض سير المنشأة بسبب التغيرات التكنولوجية المستمرة، وهذه صعوبات متعلقة بآلية العمل داخل المنشأة وخاصة بها، وتؤدي إلى الإضعاف من قدرتها التنافسية وصعوبة في سير عملها في حال عدم مواكبتها.
 - ٣- إذا كانت نظرية الظروف الطارئة تسمح للطرف الضعيف اقتصادياً بتعديل العقد فقط، فإن السبب الاقتصادي يسمح للطرف الضعيف اقتصادياً (صاحب العمل) من القيام بإنهاء عقد العمل، إضافةً إلى القيام بتعديله في سبيل مواجهة تلك الصعوبات.
 - ٤- إن نظرية الظروف الطارئة وإن كانت تسمح للطرف الضعيف اقتصادياً من القيام بتعديل العقد، إلا أن هذا التعديل حقيقةً يتم من قبل القاضي المختص الناظر في موضوع الدعوى، أما السبب الاقتصادي في قانون العمل فنلاحظ أنه قد مكن صاحب العمل من تجاوز ما يعترضه من إرهاب من خلال تخويله سلطة القيام بتعديل العقد أو إنهائه بإرادته ودون أي تدخل من جانب القضاء العمالي في ذلك.
- ولما كان النظام العام المتبع في قانون العمل يهدف إلى حماية العامل الطرف الضعيف في العلاقة العمالية، فإن هذه الحماية لن تتحقق إلا بوجود ضوابط قانونية قادرة على تكريس ذلك الهدف، ولما كان قانون العمل قد اعترف لصاحب العمل بحق إنهاء عقد العمل وتسريح العامل عند توافر السبب الاقتصادي المبرر لذلك الإنهاء، ولما كانت إرادة صاحب العمل ستتقيد بضرورة مراعاة تلك الضوابط بشقيها الإجرائي والموضوعي عند تسريحه للعامل ضمناً لمصلحته، فإن صاحب العمل في هذه الحالة سيكون ملزماً بإحترام تلك الضوابط والتي تجسد الآثار المترتبة على هذا

(١٥) - الفقرة الثانية من المادة /١٤٨/ من القانون المدني السوري.

التصرف، وبالتالي يجب عليه في حال ما قرر وقف العمل بمنشأته وإغلاقها، أن يقوم بإخطار لجنة ممثلي العمل^(١٦)، وإخطار المديرية المختصة بذلك بالإغلاق^(١٧)، كما سيلتزم أيضاً بدفع تعويض الإنهاء الاقتصادي للعامل المسرح في هذه الحالة.^(١٨)

وبذلك نرى ذهاب التشريعات العمالية والدولية والمحلية إلى الاتفاق على أن الإنهاء الاقتصادي لعقد العمل، ينطوي على إنهاء بالإرادة المنفردة لصاحب العمل كتصرف قانوني أحادي الجانب له أركانه. ومن خلاله يتحمل صاحب العمل الآثار المترتبة على تبعة تصرفه بإتخاذ المبادرة في إنهاء ذلك العقد. وبدورنا وإن كنا نتفق مع ما ذهبنا إليه التشريعات في مسلكها، إلا أن هذا الاتفاق حقيقةً لن يجري على إطلاقه، لأن إنهاء عقد العمل لسبب اقتصادي كما يمكن أن يخضع لإرادة صاحب العمل المنفردة، يمكن له أيضاً أن يخضع لقوة القانون كنظام قانوني يحكم ذلك الإنهاء، وهذا ما سوف نراه في مطلبنا الثاني.

المطلب الثاني

إنهاء عقد العمل اقتصادياً بقوة القانون

ذهب الفقه^(١٩) والقضاء^(٢٠) الفرنسيين في دراستهم لنظرية السبب الاقتصادي المبرر لإنهاء عقد العمل، إلى إقامة التمييز بينه وبين السبب الأجنبي المبرر لإنهاء عقد العمل بقوة القانون، وذلك من باب أن السبب الاقتصادي كما

(١٦) - ذهب المشرع الفرنسي في المادة /L1233-8/ إلى أنه: "يجب على صاحب العمل في حالة الإنهاء الاقتصادي، أن يقوم بإخطار لجنة ممثلي العمل في المنشأة للإجتامع والتشاور معها حول عملية الإنهاء". أما المشرع السوري فلم ينص على مثل هذا الإجراء، وبالتالي لصاحب العمل إنهاء عقد العمل اقتصادياً دون الحاجة لإخطار ممثلي العمال بذلك.

(١٧) - ذهب المشرع الفرنسي في المادة /L1233-46/ إلى أنه: "يجب على صاحب العمل بأن يقوم بإخطار السلطة المختصة عند قيامه بإنهاء الاقتصادي لعقد العمل". ويقابل ذلك نص المادة /٢٢٥/ من قانون العمل السوري التي ألزمت بدورها صاحب العمل بأن يقوم بإخطار الجهة المختصة في حال ما قرر إغلاق منشأته أو تقليص حجمها.

(١٨) - ذهب المادة /R1234-2/ من قانون العمل الفرنسي إلى تحديد قيمة التعويض المستحق للعامل المنهي عقده اقتصادياً، وربطت تقدير قيمة هذا التعويض بمعدل أجر العامل الشهري وبمدة خدمته لدى صاحب العمل، وبالتالي إذا كانت مدة خدمة العامل لدى صاحب العمل تقل عن عشر سنوات، ففي هذه الحالة يستحق العامل تعويض 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 تعويض مقداره ثلث أجره عن كل سنة عمل. أما المشرع السوري فذهب بنص المادة /٢٢٨/ إلى تحديد مقدار التعويض بأجر شهر عن كل سنة خدمة وبما لا يزيد عن أجر ستة أشهر.

(١٩) - يجمع الفقه على أن الصعوبات الاقتصادية -كسبب اقتصادي عرضي- هي أشبه بحالة القوة القاهرة، ولكنها لاتعد قوة القاهرة، حيث أنها لاتؤدي إلى توقف النشاط كلياً، وإنما تعوق استمراره. ويؤكد ذلك الأستاذ "Jean Savatier" الذي يرى أن الصعوبات الاقتصادية هي "حوادث خارجة عن المنشأة لها طابع استثنائي، وغير متوقعة تلزم المستخدم على تعديل الطريقة العادية للاستثمار، إلا أنه لايجعل الصعوبات الاقتصادية حالة من حالات القوة القاهرة، إذ أنها تلزم صاحب العمل على تعديل الطريقة العادية للاستثمار دون أن تجعل تنفيذ التزاماته مستحيلاً بصفة مطلقة". للمزيد انظر في ذلك: فتحي، وردية، (٢٠١٣)، ضوابط إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية في القانون الجزائري، اطروحة لنيل درجة الدكتوراه في القانون، جامعة مولود معمري-تيزي وزو، الجزائر، ص ٧٨.

(٢٠) - ذهب القضاء الفرنسي فيما صدر عنه من قرارات إلى أن "الصعوبات الاقتصادية" الخارجة عن إرادة صاحب العمل وإن هي أدت إلى اضطراب في نشاط المنشأة، إلا أنه لايمكن اعتبارها حالة من حالات القوة القاهرة لأنها دائماً متوقعة، إذ يتعين على صاحب العمل أن يحتاط لكل الظروف التي يمكن أن تواجه منشأته. وبالمقابل وحينما تجتمع في الظرف الخارجي (الصعوبات الاقتصادية) شروط القوة القاهرة، فإن عقد العمل في هذه الحالة لا يخضع في إنتهائه للأحكام الخاصة بإنهاء الاقتصادي، لأن تحقق شروط القوة القاهرة في تلك الظروف الخارجية يستتبع إنفاسخ العقد بقوة القانون وليس كأثر اتجهت إليه إرادة صاحب العمل، فما دام السبب الاقتصادي ذات الطبيعة العرضية لا يستتبع

رأينا يخضع لنظام الإنهاء بالإرادة المنفردة نتيجةً للصعوبات التي تعترض سير المنشأة، ودون أن تؤدي تلك الصعوبات إلى انقضاء العقد بقوة القانون كأثر مترتب على وجود القوة القاهرة.^(٢١) وعلى هذا المسلك سار التشريع العمالي من خلال تكريس ذلك التمييز كما مر معنا.

والواضح أن كل من الفقه، والقضاء، والتشريع العمالي حقيقةً قد اختلطت عليهم بعض الأمور أثناء تكييفهم لطبيعة ذلك السبب، وعملوا على رسم الخط الفاصل بين سببين يجب أن يكون مصدرهما بالنسبة لقانون العمل واحد، وهذا المصدر هو الذي سيحدد لنا بدوره ماهية النظام القانوني الذي سيحكم إنهاء عقد العمل. لذلك نرى أن مسلك كل من الفقه والقضاء والتشريع في تكييفهم لطبيعة ذلك السبب وتميزه عن غيره خاطئة.

بدايةً نلاحظ أن المشرع العمالي لم يتصدى لتعريف القوة القاهرة كسبب أجنبي مبرر لإنهاء عقد العامل، وترك المسألة لرجال الفقه الذين ذهبوا إلى أنها: "حادث خارج عن إرادة الفرد وغير متوقع حدوثه ولا يمكن دفعه ويؤدي إلى استحالة مطلقة في تنفيذ الالتزام".^(٢٢)

ومن هذا التعريف حقيقةً يمكن لنا استخراج شروط هذا السبب الأجنبي المبرر لإنهاء عقد العمل، وهي: ١- أن يكون خارج عن إرادة صاحب العمل -٢- أن يكون غير متوقع بالنسبة له -٣- أن لا يستطيع دفعه أو تفاديه -٤- أن يؤدي إلى استحالة في تنفيذ العمل استحالة مطلقة.

ومن ثم إذا كان السبب الاقتصادي سيزترتب عليه أثر مزدوج، بالنسبة للعمل أولاً من خلال وقفه (إلغاء الوظيفة) أو إلى إعادة هيكلته (تغيير وظيفة)، ومن ثم بالنسبة لعقد العمل ثانياً من خلال تعديله أو إنهائه.

فإننا نلاحظ هنا أنه إذا كانت العناصر المكونة للسبب الاقتصادي تتمحور حول فكرة الصعوبات سواء كانت صعوبات اقتصادية أو تقنية أو فنية أو إدارية^(٢٣)، فإن هذه الصعوبات (الاستحالة) المكونة للسبب الاقتصادي لها

استحالة استمرار العلاقة العقدية، فإن انقضاءها يقتضي عملاً إرادياً ينسب إلى رب العمل، وفي هذا العمل الإرادي تتجسد قانونياً حقيقة الإنهاء لباعث اقتصادي. وبدورنا لانزى صحة فيما صدر عن القضاء الفرنسي من أحكام، وسيتم أيضاً موقنا الرفض لذلك المسلك واجتهاداته تبعاً. وللمزيد انظر: عبد الرحمن قدوس، حسن، (١٩٩٠)، *إنهاء علاقات العمل لأسباب اقتصادية*، مكتبة الجلاء، مصر، ص ٨٠.

(٢١) - ومن ذهب من الباحثين بتأييد ذلك المسلك، انظر: الاهواني، حسام الدين، (٢٠٠٩)، *أسباب انقضاء عقد العمل في ظل القانون رقم ١٢ لعام ٢٠٠٣*، دار النهضة العربية، مصر، ص ١٧٦.

(٢٢) - عبد الظاهر علي عبد اللطيف، رجب، (٢٠١٢) *إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية*، اطروحة مقدمة لنيل درجة الدكتوراه بالقانون، جامعة بني سويف، مصر، ص ٧٣.

(٢٣) - نلاحظ أن المشرع الفرنسي من خلال تعريفه للسبب الاقتصادي أنه قد تبني الصعوبات الاقتصادية والتقنية كعناصر داخلية في تركيب السبب الاقتصادي، بينما ذهب المشرع العمالي السوري إلى تبني عنصر واحد فقط هو عنصر الصعوبات الاقتصادية، في وقت نرى فيه أن السبب الاقتصادي يمتد ليشمل إضافة لعنصر الصعوبات الاقتصادية والتقنية كل من عنصري "الصعوبات الفنية" و "الصعوبات الإدارية"، وعليه نرى أن:

١- الصعوبات الاقتصادية: هي الظروف والتقلبات الاقتصادية التي يمر بها السوق خلال فترة معينة، وتؤدي إلى انخفاض حاد في أنشطة المنشأة، مما يجعلها تمنى مباشرة بخسائر مالية تهدد وجودها.

ب- الصعوبات التقنية: هي المتطلبات التقنية الجديدة التي يرغب صاحب العمل بإدخالها لمواكبة التطور نتيجةً للتحويلات التكنولوجية المحيطة بمنشأته.

ت- الصعوبات الفنية: هي التغيرات الفنية المتعلقة بجوهر النشاط الذي يزاوله صاحب العمل، وعلى الأخص نوعه وحجمه ومكانه وتنظيمه، والتي يرغب صاحب العمل بالقيام بها حفاظاً على قدرة منشأته التنافسية.

ث- الصعوبات الإدارية: وهي التغيرات المرتبطة بشخص صاحب العمل والتي تؤثر بسير العمل بالمنشأة، سواء كانت شخصيته طبيعية أو اعتبارية. كحالة إفلاسه أو القيام بإنهاء النشاط لدوافع خاصة به كمرضه أو سفره أو أي دافع آخر يدفع به إلى إنهاء نشاطه.

مصدرها المنشئ لها، أي أن هذه الصعوبات لم تأت من فراغ بل هنالك مصدر أدى إلى وجودها، ومن ثم أدى إلى وجود السبب الاقتصادي الذي سبب عليه وقف العمل أو إعادة هيكلته.

أما عن ما هو هذا المصدر؟ فإنني أرى بأن مصدر تلك الصعوبات لا يخرج حقيقة عن زمر ثلاث، إما وأن يرجع مصدرها لصاحب العمل، أو الغير، أو الطبيعة.

والسؤال الذي يطرح نفسه الآن، هل هذه الصعوبات المكونة للسبب الاقتصادي ستؤدي فقط إلى استحالة نسبية في تنفيذ العمل، أم أنه يمكن لها أن تؤدي إلى استحالة مطلقة أيضاً؟

حقيقة المنطق القانوني السليم يقتضي منا بالإجابة بكلمة نعم، ولتوضيح ذلك سنسقط كل من فرضيتي الاستحالة المطلقة والنسبية، على العناصر الداخلة في تركيب السبب الاقتصادي وفقاً لمصدرها، على النحو الآتي:

• مصدر الصعوبات المكونة للسبب الاقتصادي هو فعل صاحب العمل:

الصعوبات التي يكون مصدرها صاحب العمل هي "الصعوبات الإدارية" التي تتعلق بإدارة ملكية المنشأة وتنظيمها، وبالتالي أي خلل في تلك الإدارة يؤدي إلى "إغلاقها"، سيشكل لنا سبباً اقتصادياً مبرراً لإنهاء عقد العمل، وبصرف النظر عن ما إذا كان الخلل المتعلق بصاحب العمل راجعاً لخطئه أم لا.

ومثالاً على ذلك، إذا أدى سوء إدارة المنشأة إلى إشهار إفلاسها وبالتالي تصفيتها وإغلاقها، ففي هذه الحالة ستصفي عقود عمالها ويتم تسريحهم حتماً لسبب اقتصادي مبرر، وهنا وإن أدى السبب الاقتصادي إلى استحالة مطلقة في تنفيذ العمل إلا أن صاحب العمل سيكون مسؤول عن الآثار المترتبة عليه، باعتبار أن ذلك الإغلاق قد حصل بخطأه، وبالتالي سيحكم إنهاء عقد العمل في هذه الحالة نظام الإرادة المنفردة، وهذه نتيجة منطقية حقيقة باعتبار أن الصعوبات الحاصلة بفعل صاحب العمل ستؤدي إلى عدم تحقق شروط الإنهاء بقوة القانون، والتي تتطلب بدورها أن تكون الصعوبات الحاصلة خارجة عن إرادة صاحب العمل وليس له دخل بوقوعها.

• مصدر الصعوبات المكونة للسبب الاقتصادي هو فعل الغير:

قد يكون مصدر الصعوبات التي ستؤدي إلى وقف العمل وإغلاق المنشأة راجعاً لفعل الغير، وهذا الغير قد يكون شخص حكومي أو شخص عادي، وبالتالي إذا كان هذه الصعوبات على سبيل المثال "صعوبات اقتصادية أو تقنية"، فسلاحظ أن:

١- الصعوبات الاقتصادية:

وهي الظروف الاقتصادية التي تمر بها المنشأة مما يجعلها تمنى مباشرة بخسائر مالية تهدد وجودها، وبالتالي:

أ- قد يكون مصدر الصعوبات الاقتصادية التي أدت إلى وقف العمل وإغلاق المنشأة هو فعل الشخص الحكومي، كحالة فرض حظر يمنع استيراد المواد الأولية اللازمة والتي تدخل في صلب عمل المنشأة، وفي هذه الحالة سنكون أمام استحالة مطلقة غير متوقعة في تنفيذ العمل، تشكل لنا سبباً اقتصادياً

وهذه التغيرات حقيقة ستشكل صعوبات مؤثرة بالذمة المالية، سواء كان تأثيرها محقق الوقوع كحالة الإفلاس أو مؤكد الوقوع كحالة المرض الذي سيؤثر بذمة صاحب العمل في حال ما استمر بالعمل وهو على هذه الحالة، مما يدفع به إلى إنهاء النشاط ووقف العمل. وهذه الصعوبات الإدارية ستعتبر عنصراً مكوناً للسبب الاقتصادي المبرر لتسريح العامل، ومن ثم ليعتبر التسريح الذي سيصيب العمال جراء ذلك تسريحاً اقتصادياً.

وبناءً على ذلك، فإن دراستنا لموضوع "الطبيعة القانونية لإنهاء عقد العمل اقتصادياً" ستشمل من ناحية العناصر المكونة للسبب الاقتصادي، العناصر الأربعة المكونة لذلك السبب وهي: الصعوبات الاقتصادية، والصعوبات التقنية، والصعوبات الفنية، والصعوبات الإدارية. لذا وجب التنويه إلى ذلك هنا من أجل الوصول لتحقيق النتائج المرجوة.

مبرر لإنهاء عقد العمل بقوة القانون في حال ما قرر صاحب العمل إغلاق منشأته. أو كحالة إصدار قرار بتحديد كمية المواد الأولية التي يمكن لصاحب العمل أن يحصل عليها لتشغيل منشأته، مما يؤدي إلى استحالة نسبية في تنفيذ العمل، تشكل لنا سبب اقتصادي مبرر لإنهاء عقد العمل بإرادة صاحب العمل المنفردة في حال ما قرر إغلاق منشأته.

ب- قد يكون مصدر الصعوبات الاقتصادية التي أدت إلى وقف العمل وإغلاق المنشأة أيضاً هو فعل الشخص العادي، كحالة المنافسة في سوق العمل واحتكار السوق من خلال قانون العرض والطلب مما سينعكس سلباً بآثاره على صاحب العمل، وسيشكل لنا استحالة نسبية نتيجة عدم وجود مردود مادي جيد قادر على تغطية النفقات الجارية، وبالتالي سنكون أمام سبب اقتصادي مبرر لإنهاء عقد العمل في حال ما قرر إغلاق منشأته، وسيخضع هذا الإنهاء بدوره لإرادة صاحب العمل المنفردة. وقد نكون بالمقابل أمام حالة ما صادرة عن فعل الشخص العادي تؤدي بحسب معطيات السوق إلى صعوبات اقتصادية تشكل استحالة مطلقة غير متوقعة لصاحب العمل، وهذا سيؤدي بدوره في حال ما قرر صاحب العمل إغلاق منشأته إلى إخضاع إنهاء عقد العمل لحكم القانون.

٢- الصعوبات التقنية: (٢٤)

وهي الصعوبات المتعلقة بآلية العمل التقني داخل المنشأة، وبالتالي:

أ- قد يكون مصدر الصعوبات التقنية التي أدت إلى وقف العمل وإغلاق المنشأة هو فعل الشخص الحكومي، كحالة فرض حظر ما يمنع استيراد آلات معينة لازمة لتشغيل المنشأة، وفي هذه الحالة سنكون أمام استحالة مطلقة غير متوقعة في تنفيذ العمل، تشكل لنا سبب اقتصادي مبرر لإنهاء عقد العمل بقوة القانون في حال ما قرر صاحب العمل إغلاق منشأته.

ب- وقد يكون مصدر الصعوبات التقنية التي أدت إلى وقف العمل وإغلاق المنشأة هو فعل الشخص العادي، كحالة قيام الدائن بقلب الحجز الاحتياطي الواقع على آلات المنشأة إلى حجز تنفيذي وبيعها بالمزاد العلني تحصيلاً لحقه من صاحب العمل، وفي هذه الحالة نلاحظ أنه سيتشكل لنا استحالة

(٢٤) - نلاحظ أن المشرع العمالي السوري قد أخرج عنصر الصعوبات التقنية الناتج عن التحولات التكنولوجية من العناصر المكونة للسبب الاقتصادي المبرر لإنهاء عقد العمل، واقتصر فقط على عنصر الصعوبات الاقتصادية. وما يؤكد ذلك أنه ذهب بالفقرة ج/ من المادة ٥١/ من قانون العمل بالنص على أنه: "يجوز لصاحب تكليف العامل بعمل آخر، غير المنفق عليه، إذا استخدم وسائل تقنية حديثة...، وإذا رفض العامل التدريب والتأهيل للعمل الجديد، تطبق في هذه الحالة على إنهاء عمله، أحكام التسريح المبرر المنصوص عليها في المادة (٦٤) من هذا القانون." ويتبع الإحالة إلى المادة ٦٤/ نلاحظ أن المشرع اعتبر أن سبب التسريح في هذه الحالة هو سبب شخصي (تأديبي) متعلق برفض العامل للتدريب على الوسائل التقنية الحديثة. ونحن بدورنا نرى أن هذه الإحالة خاطئة، لأنه لولا وجود صعوبات تقنية تعترض سير المنشأة لما قام صاحب العمل بإدخال التكنولوجيا الحديثة عليها وتغيير وظيفة العامل، ولولا قيام صاحب العمل أصلاً بإدخال تلك التقنية لما تم تسريح العامل وإنهاء عقده، ومن ثم نكون أمام سبب اقتصادي مبرر لتعديل ذلك العقد أو إنهائه. ولما كان تغيير وظيفة العامل يعني تعديلاً جوهرياً لعقد العمل يحمل في ثناياه إيجاباً يحتاج إلى قبول العامل، فإن رفض العامل لذلك التعديل هو حق مشروع له، ولما كان حقاً مشروعاً؟ له فإننا نرى في إحالة المشرع لنص المادة ٦٤/ أنه قد حرم العامل من حقه هذا وعاقبه على رفضه. لذا كان حرياً بالمشرع السوري أن يحيل تسريح العامل في هذه الحالة إلى نص المادة (٢٢٨) من قانون العمل ليحكم إنهاء عقده السبب الاقتصادي، بدلاً من الإحالة إلى نص المادة ٦٤/ والتي ستحكم إنهاء عقده لسبب تأديبي.

مطلقة متوقعة في تنفيذ العمل، وبالتالي سنكون أمام سبب اقتصادي مبرر لإنهاء عقد العمل في حال ما قرر صاحب العمل إغلاق منشأته، وسيخضع هذا الإنهاء بدوره لإرادة صاحب العمل المنفردة.

• مصدر الصعوبات المكونة للسبب الاقتصادي هو فعل الطبيعة:

١- الصعوبات الاقتصادية:

وهي كما رأينا الظروف الاقتصادية التي تمر بها المنشأة مما يجعلها تمنى مباشرة بخسائر مالية تهدد وجودها. كحالة مرور السوق بفترة ركود تؤدي إلى زيادة في العرض وقلة بالطلب مما ينعكس سلباً على إيرادات المنشأة نتيجة الكساد الحاصل، وفي هذه الحالة نلاحظ أنه سيتشكل لنا استحالة نسبية في تنفيذ العمل، وبالتالي سنكون أمام سبب اقتصادي مبرر لإنهاء عقد العمل في حال ما قرر صاحب العمل إغلاق منشأته إغلاقاً جزئياً، وسيخضع هذا الإنهاء بدوره لإرادة صاحب العمل المنفردة. أو كحالة وجود صعوبات اقتصادية بسبب انتشار وباء عالمي كحالة وباء (Covid-19) الذي قد يؤدي إلى إفلاس المنشآت وإغلاقها نتيجة لتوقف المبادلات التجارية بالعالم، وفي هذه الحالة نلاحظ أنه سيتشكل لنا استحالة مطلقة غير متوقعة في تنفيذ العمل، وبالتالي سنكون أمام سبب اقتصادي مبرر لإنهاء عقد العمل في حال إغلاق المنشأة، وهذا الإنهاء سيخضع بدوره لحكم القانون.

٢- الصعوبات الفنية:

وهي الصعوبات التي تواجه النشاط الذي يزاوله صاحب العمل بنوعه ومكانه وتنظيمه، كحالة احتراق المنشأة، ففي هذه الحالة نلاحظ أنه سيتشكل لنا استحالة مطلقة غير متوقعة في تنفيذ العمل، وبالتالي سنكون أمام سبب اقتصادي مبرر لإنهاء عقد العمل في حال ما قرر صاحب العمل إغلاق منشأته، وسيخضع هذا الإنهاء بدوره لحكم القانون. أو كحالة بعد مكان المنشأة عن سوق العمل، وقيام صاحب العمل بتغيير مكان منشأته من خلال نقلها لمكان آخر يقلل من النفقات والتكاليف المفروضة عليه، وفي هذه الحالة نلاحظ أنه سيتشكل لنا استحالة نسبية في تنفيذ العمل نتيجة لذلك البعد، وبالتالي سنكون أمام سبب اقتصادي مبرر لإنهاء عقد العمل في حال ما قرر صاحب العمل إغلاق منشأته، وسيخضع هذا الإنهاء بدوره لإرادة صاحب العمل المنفردة.^(٢٥)

٣- الصعوبات التقنية:

وهي الصعوبات المتعلقة بألية العمل داخل المنشأة كما رأينا، كحالة قدم آلات المنشأة أو إصابتها بعطلٍ ما بشكلٍ تلقائي، وعدم قدرة صاحب العمل المالية على القيام بتحديثها أو إصلاحها، ففي هذه الحالة نلاحظ أنه سيتشكل

(٢٥) - نلاحظ أن المشرع العمالي السوري قد أخرج عنصر الصعوبات الفنية من العناصر المكونة للسبب الاقتصادي المبرر لإنهاء عقد العمل، واقتصر فقط على عنصر الصعوبات الاقتصادية. وما يؤكد ذلك أنه ذهب بالفقرة (أ) من المادة /٥٢/ من قانون العمل إلى أنه: "إذا تم نقل مكان العمل أو المنشأة إلى مكان آخر لا يزيد عن 50/ كم عن مركز العمل الأصلي.. ورفض العامل الانتقال إلى مكان العمل الجديد، فيعد بحكم المستقيل". وذهب أيضاً بالفقرة (ب) من المادة /٥٢/ من قانون العمل إلى أنه: "إذا تم نقل مكان العمل أو المنشأة إلى مكان آخر يزيد عن 50/ كم عن مركز العمل الأصلي لأسباب خارجة عن إرادة صاحب العمل.. ورفض العامل الانتقال إلى مكان العمل الجديد، يعد عقد العمل في هذه الحالة منتهياً بالنسبة إليه، وتصفى حقوقه وفقاً لأحكام هذا القانون بإستثناء التعويض المنصوص عليه في المادة (٦٥) من هذا القانون". وبدورنا نرى أن هذا النص خاطئ، لأن صاحب العمل لم يقل بنقل منشأته إلا لوجود صعوبات فنية معينة خارجة عن إرادته، وهذه الصعوبات هي التي دفعته إلى ذلك، ولولا هذه الصعوبات لما قام بنقل مكان منشأته وتسريح العامل، وبالتالي ولما كانت الصعوبات الفنية تعتبر من العناصر المكونة للسبب الاقتصادي، فإن سبب إنهاء العقد في هذه الحالة يجب أن يكون لسبب اقتصادي. لذا كان حرياً بالمشرع السوري أن يخضع رفض العامل للانتقال للعمل بالمكان الجديد إلى أحكام السبب الاقتصادي، بدلاً من اعتبار العامل بحكم المستقيل.

لنا استحالة مطلقة متوقعة في تنفيذ العمل، وبالتالي سنكون أمام سبب اقتصادي مبرر لإنهاء عقد العمل في حال ما قرر صاحب العمل إغلاق منشأته، وسيخضع هذا الإنهاء بدوره لإرادة صاحب العمل المنفردة. وبالمقابل قد نكون أمام صعوبات تواجه آلات المنشأة وتشكل استحالة مطلقة غير متوقعة لصاحب العمل، وهذا ما سيؤدي بدوره في حال ما قرر صاحب العمل إغلاق منشأته إلى إخضاع إنهاء العقد لحكم القانون.

٤- الصعوبات الإدارية:

وهي الصعوبات المتعلقة بإدارة ملكية المنشأة وتنظيمها كما رأينا، والصعوبات الإدارية التي يمكن أن تتعرض لها المنشأة بفعل الطبيعة، يمكن أن تتجسد بحالة وفاة صاحب المنشأة. وهنا سيضعنا القانون أمام فرضيتين:

أ- إما وأن الوفاة ستؤدي إلى إغلاق المنشأة، كما لو كانت المنشأة تتخذ شكل شركة تضامنية.^(٢٦) وفي هذه الحالة سنكون أمام صعوبات إدارية مكونة للسبب الاقتصادي المبرر لإنهاء عقود عمالها، والذي سيحكمه نظام الإنهاء بقوة القانون.

ب- أو أن الوفاة لن تؤدي إلى إغلاق المنشأة، وفي هذه الحالة ستنتقل إدارة ملكيتها من السلف المتوفى إلى الخلف الوارث، وبالتالي نلاحظ أن انتقالها بالإرث لن يترتب عليه إنهاء عقود عمالها^(٢٧). وفي حال ما ذهب الورثة بقرارهم إلى "إنهاء النشاط" وتصفية المنشأة وإغلاقها، ففي هذه الحالة سنكون أمام "صعوبات إدارية" بفعل صاحب العمل (الورثة) مكونة لسبب اقتصادي مبرر لإنهاء عقود عمالها، والذي سيخضع بدوره لنظام الإنهاء بالإرادة المنفردة.

ولما كانت القوة القاهرة كسبب أجنبي مبرر ستؤدي إلى استحالة مطلقة في تنفيذ العقد ومن ثم إلى إنتهاءه بقوة القانون بالنسبة للقانون المدني، ولما كان السبب الاقتصادي المبرر بالنسبة لقانون العمل سيؤدي أيضاً إلى ذات النتيجة التي سيؤدي لها السبب الأجنبي عندما تجتمع به شروط القوة القاهرة، فإن السبب الاقتصادي في هذه الحالة يكون قد استغرق ضمناً نظرية القوة القاهرة بشروطها وآثارها، ومن ثم فإن السبب الاقتصادي المبرر لإنهاء العقد بالنسبة لقانون العمل، سيعتبر سبباً أجنبياً بمجرد توافر تلك الشروط في عناصره.

وبذلك نرى أن العناصر المكونة للسبب الاقتصادي قد تؤدي إلى استحالة مطلقة أو نسبية في تنفيذ العمل، ومن ثم تكون هذه الاستحالة بنوعها قد ولدت من رحم السبب الاقتصادي المبرر لإنهاء العقد كمصدر مشترك لها. وبالتالي سيتحدد لنا نظام الإنهاء الذي سيحكم عقد العمل وفقاً لأمرين اثنين، أولاً وفقاً لطبيعة الاستحالة التي أدت إليها تلك الصعوبات والتي تشكل العناصر المكونة للسبب الاقتصادي المبرر، وثانياً وفقاً لموقف صاحب العمل من هذه الاستحالة. وعليه إما وأن يكون النظام الذي سيحكم إنهاء عقد العمل نظام الإنهاء بالإرادة المنفردة، أو أن يكون نظام الإنهاء بقوة القانون.

ولما كان السبب الاقتصادي سيستغرق ضمناً حكم القوة القاهرة عند تحقق شروطها في عناصره، ولما كانت تلك العناصر المكونة للسبب الاقتصادي ستؤثر أولاً على سير العمل من خلال وقفه أو إعاءة هيكلته،^(٢٨) ومن ثم ستؤثر

(٢٦) - نصت المادة /٤٠/ من قانون الشركات رقم (٢٩) لعام ٢٠١١ على أنه: "إذا لم يرد في عقد الشركة نص مخالف، فإن شركة التضامن في حالة وفاة أحد الشركاء تستمر بين باقي الشركاء الأحياء." وبالتالي إذا ورد نص مخالف في عقد تأسيس الشركة، فإن هذه الشركة ستحل وتصفى بسبب وفاة أحد شركاءها.

(٢٧) - نصت المادة /١٢/ من قانون العمل السوري على أنه: "لا يترتب على انتقال المنشأة بالإرث إنهاء عقود استخدام عمال المنشأة."

(٢٨) - لاحظ أنه في الحالة التي تواجه صاحب العمل صعوبات اقتصادية مثلاً، وتكون هذه الصعوبات الاقتصادية غير متوقعة بالنسبة له وتؤدي إلى استحالة مطلقة في سير نشاط منشأته، ومن ثم قيامه بإعادة هيكلتها، ففي هذه الحالة هنا ستعتبر "إعادة الهيكلة" تلك عن أن

على عقد العمل من خلال تعديله أو إنهائه وفقاً لأحد نظامي الإنهاء بحسب الحال، فإن إقامة التمييز في هذه الحالة بين السبب الاقتصادي المبرر لإنهاء عقد العمل وبين السبب الأجنبي المتجسد بصورة القوة القاهرة يكون خاطئاً، انطلاقاً من أنه لا يمكن رسم الخط الفاصل بين سببين أحدهما مستغرقاً للآخر.

وإذا كان عقد العمل المنهى لسبب اقتصادي محكوماً من قبل نظام الإنهاء بالإرادة المنفردة لصاحب العمل، سيؤدي إلى تقيد هذا الأخير بأحكام الإنهاء الاقتصادي بشقيها الإجرائي والموضوعي، وتحمل جميع الآثار المترتب على ذلك الإنهاء بما فيها تعويض الإنهاء الاقتصادي كما رأينا. فإننا سنلاحظ عكس ذلك تماماً في حال ما كان عقد العمل المنهى لسبب اقتصادي محكوماً من قبل نظام الإنهاء بقوة القانون، حيث أن صاحب العمل لن يتقيد في هذه الحالة بمراعاة أحكام الإنهاء الاقتصادي المتعلقة بعقد العمل كالتشاور مع لجنة ممثلي العمال، ولن يلتزم بدفع تعويض الإنهاء الاقتصادي المقرر للعامل، بسبب أن استحالة تنفيذ الإلتزام وانفاسخ العقد بقوة القانون ستحول دون ذلك.^(٢٩)

ولما كان عقد العمل الخاضع لنظام الإنهاء الاقتصادي بقوة القانون سيؤدي إلى إعفاء صاحب العمل من الآثار التي يربتها السبب الاقتصادي فيما لو كان خاضعاً لنظام الإنهاء بالإرادة المنفردة، فإن تكييف هذا السبب سيخضع لرقابة القضاء العمالي من أجل الوقوف على حقيقة نظام الإنهاء الواجب التطبيق، وضماناً لمصلحة العامل من عدم تحايل صاحب العمل عليها. وهذا ما يتطلب بالتالي من هذا الأخير بذل عناية الرجل المعتاد في تعامله مع الوقائع المحيطة بمنشأته، والتي شكلت السبب الاقتصادي الدافع لقيامه بإنهاء عقود عماله. وفي حال عدم بذله تلك العناية فإن السبب الاقتصادي وإن كان سيعتبر مشروعاً، إلا أن صاحب العمل سيلزم بدفع غرامة محددة قانوناً نتيجة لعدم مراعاته لأحكام الإنهاء الاقتصادي، فضلاً عن إلزامه بدفع تعويض الإنهاء الاقتصادي للعامل، إستناداً للتكييف الصحيح لطبيعة نظام الإنهاء.

الخاتمة:

ومن خلال ما تم تقديمه في هذا البحث؛ نرى أن المشرع العمالي السوري قد سار على مسلك المشرع الفرنسي، وذلك عندما اقتصر في تحديد طبيعة النظام القانوني الحاكم للإنهاء الاقتصادي على "الإرادة المنفردة لصاحب العمل" فقط. وفي هذا الاقتصر حقيقةً يكون المشرع قد أدخل بمعادلة التوازن الاقتصادية التي يفترض وجودها في العلاقة العمالية، وذلك عندما ذهب إلى محاباة الجانب الاجتماعي للعامل على مصلحة الجانب الاقتصادي للمنشأة بطريقة تأبأها العدالة، وكان حرياً بالمشرع العمالي السوري صراحةً أن يؤسس تلك العلاقة التعاقدية ما بين العامل وصاحب العمل بشكل يراعي فيه البعد القانوني والاقتصادي لهذه العلاقة، ومن دون إغفال البعد الإنساني والاجتماعي في ذات الوقت.

وعليه؛ وفي ضوء ذلك أمكن لنا الآن بيان النتائج والمقترحات التي تم التوصل إليها وفقاً للآتي:

صاحب العمل قادر على دفع هذه الصعوبات الاقتصادية التي تواجه منشأته وتغديها، وبالتالي إذا كانت إعادة الهيكلة ستؤدي إلى تغيير وظيفة العامل، أي تعديل في عقد العمل، ورفض العامل ذلك التعديل؟ فإن عقد عمله سيخضع لنظام الإنهاء الاقتصادي بالإرادة المنفردة لا إلى نظام الإنهاء بقوة القانون، على اعتبار أن هذا النظام قد فقد شرط من شروط تطبيقه. وبالعكس من ذلك تماماً لو أن صاحب العمل قد ذهب إلى وقف العمل بمنشأته وإغلاقها مباشرةً بسبب تلك الصعوبات، فإن إنهاء عقد العمل في هذه الحالة سيخضع لنظام الإنهاء الاقتصادي بقوة القانون لتحقق جميع شروطه.

(٢٩) - نصت المادة /٣٧١/ من القانون المدني السوري على أنه: "ينقضي الإلتزام إذا أثبت المدين أن الوفاء به أصبح متسحياً عليه لسبب أجنبي لا يد له فيه".

أولاً- نتائج البحث:

- ١- إذا كان السبب الاقتصادي المبرر لإنهاء عقد العمل سيخضع لنظام الإنهاء بالإرادة المنفردة لصاحب العمل بحسب ما سار عليه الفقه والقضاء والشرع، فإنه وفي نفس الوقت يمكن أن يخضع لنظام الإنهاء بقوة القانون، وذلك عندما تتوافر شروط القوة القاهرة "كسبب اجنبي" في عناصره.
- ٢- إن المعيار الفاصل بين نظام الإنهاء بالإرادة المنفردة، ونظام الإنهاء بقوة القانون، سيتحدد بالنظر إلى طبيعة الاستحالة التي تؤدي إليها الصعوبات المكونة للسبب الاقتصادي، مع الرقابة على موقف صاحب العمل منها. ولما كان هذا المعيار يقوم على عناصر تعتبر من مسائل الواقع، فإن الكلمة الفصل في تحديد طبيعة نظام الإنهاء المطبق في هذه الحالة، ستكون من اختصاص القاضي العمالي، والذي له سلطة الرقابة الموضوعية على عناصر ذلك السبب وتقديرها حمايةً لمصالح طرفي العلاقة العمالية.
- ٣- إذا كان القانون المدني قد أتى بنظرية الظروف الطارئة والتي تؤدي إلى تعديل العقد نتيجةً للاستحالة النسبية التي تعترض تنفيذه، ونظرية القوة القاهرة التي تؤدي إلى إنهاء العقد نتيجةً للاستحالة المطلقة التي تعترض تنفيذه. فإن قانون العمل قد أتى بنظرية السبب الاقتصادي التي تؤدي إلى الاستحالة المطلقة والنسبية معاً، وليستغرق في مضمونه مفهوم كل من النظريتين السابقتين بطريقة تتواءم مع آلية العمل ومتطلباته، وتحقق في ذات الوقت التوازن بين البعد الاقتصادي الذي يمثل مصلحة صاحب العمل، والبعد الاجتماعي الذي يمثل مصلحة العامل.
- ٤- إذا سايرنا مسلك المشرع الفرنسي والسوري وأخضعنا الإنهاء الاقتصادي لنظام الإنهاء بالإرادة المنفردة لصاحب العمل فقط؟ فإن هذا الأمر حقيقةً سيؤدي إلى مخالفة ما تمليه القواعد العامة علينا بطريقة تأبها العدالة، وذلك من خلال تكليف صاحب العمل بالتزامات هو معفى منها بقوة القانون. كما في الحالة التي تكون فيها الصعوبات الاقتصادية -والتي هي عنصر مكون للسبب الاقتصادي المبرر لإنهاء عقد العمل- غير متوقعة بالنسبة لصاحب العمل ولا يمكن تجنبها، وتؤدي إلى استحالة مطلقة في سير العمل داخل منشأته مما يدفعه إلى إغلاقها.

ثانياً - التوصيات والمقترحات:

- ١- نوصي المشرع العمالي السوري بإضافة نص جديد على نظامه القانوني المتعلق بمسألة الإنهاء الاقتصادي لعقد العمل، يشير إلى طبيعة النظام الحاكم للإنهاء الاقتصادي لذلك العقد بشكلٍ أوضح. لذا نقترح النص الآتي:
"إذا ترتب على السبب الاقتصادي استحالة مطلقة أدت إلى وقف العمل، وكان ذلك السبب غير متوقع بالنسبة لصاحب العمل ولا يمكن تجنبه، فإن عقد العمل يعتبر منتهياً حكماً في هذه الحالة."
- ٢- نقترح على منظمة العمل الدولية، وعلى المشرعين العماليين في العالم، وعلى جميع الباحثين، إعادة النظر بالطبيعة القانونية لإنهاء عقد العمل اقتصادياً، وتكريس النظام القانوني المزدوج الذي يحكم الإنهاء الاقتصادي لذلك العقد حمايةً لمصالح أطرافه أولاً، وتحقيقاً لمعادلة التوازن ما بين الجانب الاقتصادي لصاحب العمل، والجانب الاجتماعي للعامل ثانياً.

المراجع

أولاً- المراجع باللغة العربية:

• القوانين:

- ١- القانون المدني السوري رقم /٨٤/ الصادر عام ١٩٤٩.
- ٢- قانون العمل السوري رقم /١٧/ الصادر عام ٢٠١٠.
- ٣- قانون العمل المصري رقم /١٢/ الصادر عام ٢٠٠٣.
- ٤- قانون الشركات السوري رقم /٢٩/ الصادر عام ٢٠١١.

• الكتب والأبحاث:

- ١- بقة، عبد الحفيظ، (٢٠١٣)، الحماية القانونية للعامل في ظل الخصخصة والتسريح الإقتصادي، اطروحة مقدمة لنيل درجة الدكتوراه، الجزائر، جامعة الحاج لخضر "باتنة".
- ٢- الصالح، فواز، (٢٠١٢)، الإرادة المنفردة بوصفها مصدراً للالتزام (دراسة مقارنة)، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد (٢٨)، العدد (الأول).
- ٣- فتحي، وردية، (٢٠١٣)، ضوابط إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية في القانون الجزائري، اطروحة لنيل درجة الدكتوراه في القانون، الجزائر، جامعة مولود معمري-تيزي وزو.
- ٤- عبد الرحمن قدوس، حسن، (١٩٩٠)، إنهاء علاقات العمل لأسباب اقتصادية، مصر، مكتبة الجلاء.
- ٥- الاهواني، حسام الدين، (٢٠٠٩)، أسباب انقضاء عقد العمل في ظل القانون رقم ١٢ لعام ٢٠٠٣، دار النهضة العربية، مصر.
- ٦- عبد الظاهر علي عبد اللطيف، رجب، (٢٠١٢)، إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية، اطروحة مقدمة لنيل درجة الدكتوراه بالقانون، مصر، جامعة بني سويف.

ثانياً- المراجع باللغة الأجنبية:

- 1- *Termination of Employment, Convention No. 158, Geneva, 1982.*
- 2- *Code du travail Francis, Dernière modification le 01 janvier 2019.*