



جامعة القاهرة
كلية الحقوق
قسم التشريعات الاجتماعية

سلطة طاحب العمل فى إدارة منشأته

دراسة مقارنة

رسالة لنيل درجة الدكتوراه فى الحقوق
مقدمة من

الطالب : محمد عبد الفتاح على محمد

لجنة الحكم والمناقشة :

رئيساً

الأستاذ الدكتور / أحمد حسن البرعى

أستاذ ورئيس قسم التشريعات الاجتماعية

كلية الحقوق - جامعة القاهرة

عضواً

الأستاذة الدكتورة / نبيلة إسماعيل رسلان

أستاذ القانون المدنى

كلية الحقوق - جامعة طنطا

مشرفاً وعضواً

الأستاذ الدكتور / محمد أحمد إسماعيل

أستاذ ورئيس قسم التشريعات الاجتماعية

كلية الحقوق - جامعة القاهرة (فرع بنى سويف)

إهداء

إلى قسم التشريعات الاجتماعية بكلية الحقوق جامعة القاهرة
أستاذة ...

وباحثين

أهلى ثمرة جهري المتواضع

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

﴿ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا رَبَّنَا وَلَا
تَحْمِلْ عَلَيْنَا إَصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِنْ
قَبْلِنَا رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ وَاعْفُ عَنَّا
وَاعْفِرْ لَنَا وَارْحَمْنَا أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ
الْكَافِرِينَ ﴾

صدق الله العظيم

[سورة البقرة : من الآية ٢٨٦]



الشكر وتقدير

يقول الله عز وجل : ﴿ وَلَا تَسْأُوا الْفَضْلَ يَتَنَكَّمُ إِنَّ اللَّهَ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ ﴾

ويقول الرسول ﷺ : " من لم يشكر الناس لم يشكر الله "

صدق الله العظيم وصدق رسول الله ﷺ

بهذا الفضل أتوجه بأعظم آيات الشكر والتقدير والعرفان إلى أستاذي العالمين

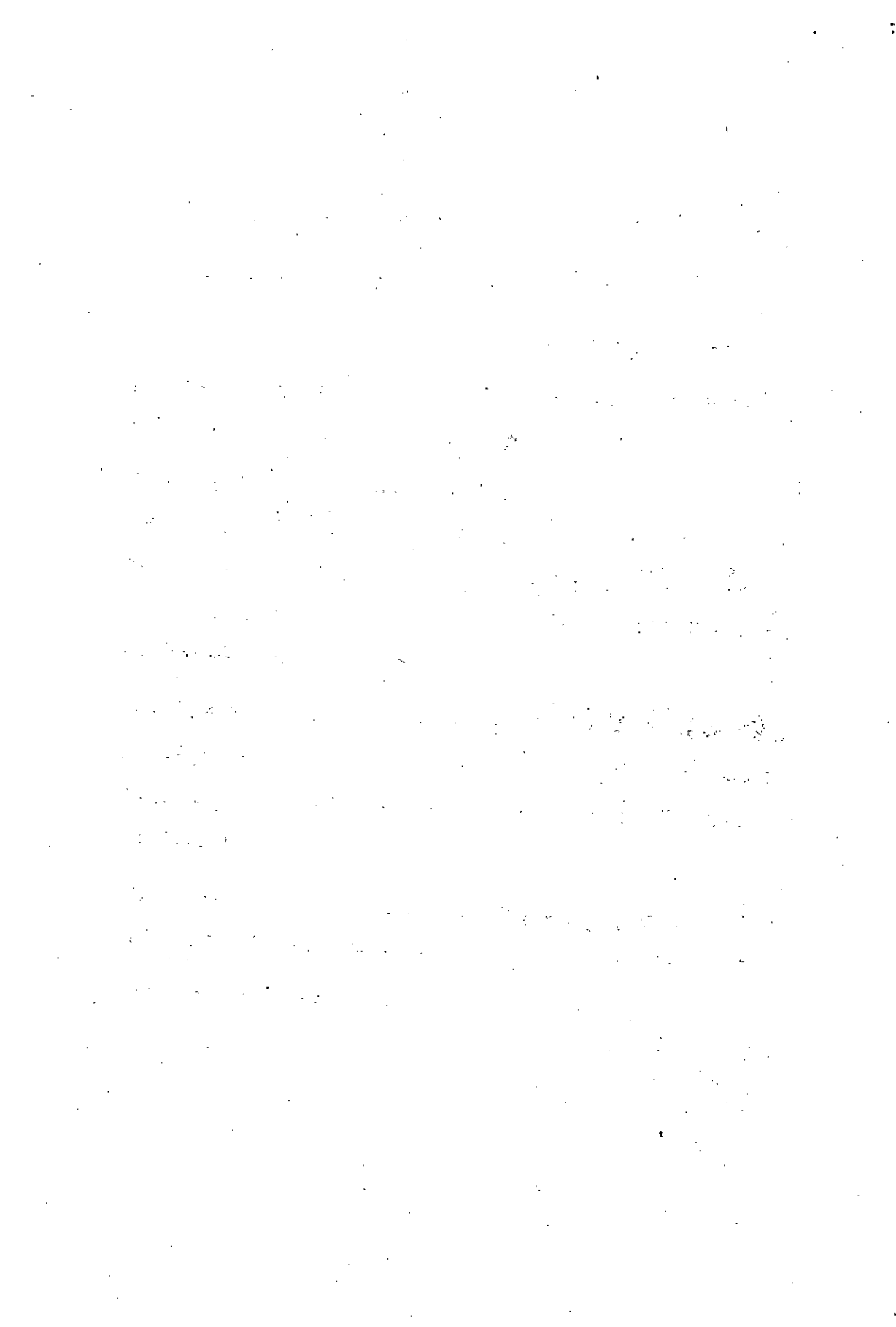
الجليلين الأستاذ الدكتور / أحمد حسن البرعى

والأستاذ الدكتور / محمد أحمد إسماعيل

الذين لم يبخلا على بوقتهما وعلمهما وقدا لي المراجع التي لم أستطيع الحصول عليها أثناء بحثي ، وقدا لي الملاحظات والإرشادات التي كان لها أبلغ الأثر في تقويم البحث وتقديمه على هذا الوجه ، حفظهما الله عز وجل وجزاها غنى وعن طلبة العلم كل خير .

كما أتوجه بخالص شكرى وامتنانى إلى الأستاذة الدكتورة / نبيلة رسلان وكلية كلية الحقوق جامعة طنطا وذلك بقبولها الاشتراك فى لجنة المناقشة الحكم على هذه الرسالة برغم انشغالاتها وكثرة أعبائها العلمية ، حفظها الله ونفعنا بعلمها .

وأخيراً أتقدم بخالص شكرى وعظيم تقديرى لكل من قدم لى يد العون بالنصح والإرشاد أثناء إعداد هذا البحث ، الذى لا أدعى له الكمال رغم ما بذلته فيه من مشقة وجهد .



مقدمة

الحمد لله الذى علم الإنسان بعد جهل ، وهداه بعد ضلال ، وفقّهه بعد غفلة . وأصلّى وأسلم على خير خلقه وخاتم أنبيائه إمام الأنبياء وسيد العلماء سيدنا محمد بن عبد الله ﷺ ، قنوة كل عالم وأسوة كل متعلم ، وعلى آله وصحبه وكل من سار على نهجه وترسّم خطاه إلى يوم الدين .

وبعد ...

فبمجرد أن اتضحت مظاهر النظام العالمى الجديد ، حتى سارعت الكثير من الدول النامية ، ومنها مصر ، فى التحول من النظام الاقتصادى المركزى (النظام الاشتراكى) إلى نظام اقتصادى جديد ، أطلق عليه (التوجه ناحية اقتصاديات السوق)، الأمر الذى تطلب تحولاً فكرياً فى علاقات العمل، وضرورة مشاركة الأطراف الثلاثة " الحكومة ، والعمال ، وأصحاب الأعمال ، فى استيعاب طبيعة هذا التحول ، والقدرة على تبادل الراى بين الأطراف الثلاثة ، دون افتئات من طرف على الآخر (١) .

فبالنسبة لأصحاب الأعمال : يتمثل دورهم الاقتصادى فى ضرورة استخدام أموالهم فى مجالات استثمارية ، تساعد على إيجاد أكبر فرص عمل، وبالتالي القضاء على ظاهرة البطالة . أما عن دورهم الاجتماعى فيتمثل فى إثراء مبدأ الديمقراطية فى التعامل مع العمال ، دون الانتقاص من سلطة صاحب العمل فى إدارة منشأته .

فصاحب العمل هو المسئول الوحيد عن منشأته ، فإذا ما نجح فى إدارتها على نحو يجعلها تحقق أرباحاً ، عاد عليه — وعلى العاملين معه — بالخير ، أما إذا أدت إدارته إلى تحقيق خسارة ، كان فى ذلك خسارة له وللعاملين معه فى آن واحد ، ومن هنا ، يجب أن نطلق سلطة صاحب العمل فى إدارة منشأته ، بما يعود عليه وعلى العاملين معه ، بالنفع والخير .

لذلك ، لا بد أن تتاح لصاحب العمل ، الفرصة كاملة لاختيار عمّاله ،

(١) أحمد حسن البرعى : الوسيط فى القانون الاجتماعى ، ج ٢ ، شرح عقد العمل الفردى ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، سنة ٢٠٠٣ ، ص ٢٠ : ص ٣٠ .

الفهرس

الموضوع	الصفحة
مقدمة	١
١ - أهمية موضوع الدراسة	٢
٢ - نطاق الدراسة	٥
٣ - منهج البحث	٦
٤ - القضايا والإشكاليات والأسئلة الرئيسية التى يثيرها	
موضوع الدراسة	٦
٥ - خطة البحث	٧
فصل تمهيدى : مفهوم سلطة صاحب العمل فى إدارة منشأته	٩
تمهيد وتقسيم	٩
المبحث الأول : مفهوم صاحب العمل	١١
تمهيد وتقسيم	١١
المطلب الأول : تحديد صاحب العمل	١٢
المطلب الثانى : الصعوبات التى تثار بصدد تحديد	
صاحب العمل	١٦
تمهيد وتقسيم	١٦
الفرع الأول : تحديد صاحب العمل فى ظل	
مجموعة الشركات	١٦
الفرع الثانى : تحديد صاحب العمل فى حالة إعاره	
اليد العاملة	٢٢
البند الأول : أشكال إعاره اليد العاملة	٢٣
البند الثانى : المشاكل التى يثيرها إعاره اليد العاملة	٣١
الفرع الثالث : تفكك وظيفة صاحب العمل	٣٣
البند الأول : تغيير صاحب العمل خلال عقد العمل	٣٣
البند الثانى : عقد العمل الذى له أكثر من صاحب عمل .	٤١

٤٢	البند الثالث : انتداب اليد العاملة
	المطلب الثالث : التمييز بين صاحب العمل
٤٦	والأشخاص المشابهين له
٤٦	تمهيد وتقسيم
٤٧	الفرع الأول : رئيس المنشأة
٤٩	الفرع الثاني : رئيس الوحدة
٥١	الفرع الثالث : الوكيل المفوض
	الفرع الرابع : رئيس مجلس الإدارة والعضو المنتدب
٥٣	والمدير العام
٥٨	المبحث الثاني : ماهية المنشأة
٥٨	تمهيد وتقسيم
٥٩	المطلب الأول : فكرة المنشأة
٦٠	— التمييز بين فكرة المشروع وفكرة المنشأة
٦٣	المطلب الثاني : تشكيل المنشأة
٦٣	تمهيد
٦٣	أولاً : الأشخاص أو العمال
٦٥	ثانياً : جهاز الإدارة
٦٥	ثالثاً : النشاط المشترك
٦٨	المطلب الثالث : الطبيعة القانونية للمنشأة
٦٨	أولاً : النظرية التقليدية
٦٩	ثانياً : النظرية الحديثة (نظرية المنظمة)
٧٣	المبحث الثالث : سلطة الإدارة
٧٣	المقصود بالسلطة
٧٦	المقصود بالإدارة
٨٥	الباب الأول
	سلطة صاحب العمل في اختيار عماله
٨٥	تمهيد وتقسيم

٨٦	الفصل الأول : الحرية التعاقدية والقيود الواردة عليها
٨٦	تمهيد وتقسيم
٨٨	المبحث الأول : الحرية التعاقدية
٨٨	تمهيد وتقسيم
٨٩	المطلب الأول : حرية العمل
٨٩	أولاً : تعريف حرية العمل
٩٣	ثانياً : نطاق تطبيق حرية العمل
٩٥	المطلب الثاني : الحق في العمل
٩٥	أولاً : الحق في العمل في ظل المواثيق الدولية والعربية
٩٩	ثانياً : أهمية الحق في العمل
١٠١	ثالثاً : نطاق الحق في العمل
١٠٢	المطلب الثالث : منع العمل الجبرى
١٠٣	أولاً : المفهوم التقليدى للعمل الجبرى وسياقه المتغير
١٠٦	ثانياً : أنماط العمل الجبرى
١١٦	المبحث الثانى : القيود الواردة على الحرية التعاقدية
١١٦	تمهيد وتقسيم
١١٧	المطلب الأول : القيود الإدارية
	أولاً : الالتزام بعدم تعيين عامل غير حاصل على
١١٧	شهادة القيد
١١٩	ثانياً : الالتزام بالإبلاغ عن الوظائف الشاغرة لديه
١٢١	ثالثاً : الالتزام بإعادة شهادة القيد
	رابعاً : الالتزام بتسجيل رقم شهادة القيد فى السجل المعد
١٢١	بالمنشأة لقيد العاملين
	خامساً : التزام صاحب العمل بإرسال بيان مستوى لمكتب
١٢٢	القوى العاملة المختص يتضمن بعض المعلومات ...
١٢٤	المطلب الثانى : القيود التى ترد على أولويات التشغيل
١٢٤	— أولويات التشغيل

أولاً : رب الأسرة المتعددة	١٢٤
ثانياً : الشباب العائد من الخدمة العسكرية	١٢٦
ثالثاً : العمال المفصولون بسبب اقتصادى ، أو الانضمام إلى اتفاقية تحويل ، أو استبدال	١٢٩
المطلب الثالث : القيود التى تفرض لاعتبارات إنسانية	١٣٠
تمهيد وتقسيم	١٣٠
الفرع الأول : القيود المفروضة على عمل الأحداث	١٣١
الفرع الثانى : منع تشغيل النساء فى بعض الأعمال	١٣٥
أولاً : تحريم العمل الليلى	١٣٥
ثانياً : تحريم تشغيل النساء فى بعض الأعمال	١٣٦
الفرع الثالث : مراعاة النسبة المئوية لتشغيل المعوقين	١٣٧
أولاً : تعريف المعوق	١٣٧
ثانياً : نطاق تطبيق هذا القيد	١٣٧
المطلب الرابع : القيود الواردة على عمل الأجانب	١٣٩
أولاً : شروط تشغيل الأجانب	١٣٩
ثانياً : جزاء مخالفة أحكام تشغيل الأجانب	١٤٢
المطلب الخامس : القيود الاتفاقية	
" الشرط الاتفاقى بعدم المنافسة "	١٤٣
أولاً : تعريفه	١٤٣
ثانياً : الالتزام الاتفاقى قيد على الحرية التعاقدية للعامل	١٤٣
ثالثاً : شروط صحة الشرط الاتفاقى بعدم المنافسة	١٤٤
رابعاً : أثر الاتفاق على عدم المنافسة	١٤٧
الفصل الثانى : حرية صاحب العمل فى اختيار عماله	١٤٩
تمهيد وتقسيم	١٤٩
المبحث الأول : مدى حرية صاحب العمل فى اختيار عماله	١٥٠
المبحث الثانى : وسائل صاحب العمل فى اختيار عماله	١٥٧
تمهيد وتقسيم	١٥٧

١٥٨	المطلب الأول : الاختيار المباشر
	المطلب الثاني : الاختيار عن طريق الترشيح من
١٥٩	الجهة الإدارية المختصة
	المطلب الثالث : الاختيار عن طريق الإعلان عن الوظائف
١٦٠	الشاغرة بمختلف وسائل الإعلان
١٦٤	المبحث الثالث : تقييد حرية صاحب العمل في اختيار عماله
	الفصل الثالث : سلطة صاحب العمل في تحديد
١٦٨	عناصر عقد العمل
١٦٨	تمهيد وتقسيم
١٦٩	المبحث الأول : العناصر التعاقدية بالطبيعة
١٧٠	أولاً : التبعية
١٧٠	ثانياً : الأجر
١٧٢	ثالثاً : أداء عمل يرتبط العامل بتقديمه
١٧٣	رابعاً : مكان العمل
١٧٤	خامساً : مدة العمل
١٧٦	المبحث الثاني : العناصر غير الجوهرية لعقد العمل
١٧٩	المبحث الثالث : قرار التعيين
١٨٣	الباب الثاني
	السلطة التنظيمية لصاحب العمل داخل منشأته
١٨٣	تمهيد وتقسيم
	الفصل الأول : ماهية السلطة التنظيمية لصاحب العمل
١٨٤	داخل منشأته
١٨٤	تمهيد وتقسيم
١٨٥	المبحث الأول : مضمون السلطة التنظيمية لصاحب العمل
١٨٥	تمهيد وتقسيم
١٨٦	المطلب الأول : نشأة ونطاق السلطة التنظيمية لصاحب العمل
١٨٦	أولاً : نشأة السلطة التنظيمية لصاحب العمل

١٨٨	ثانياً : نطاق السلطة التنظيمية
١٩٣	المطلب الثاني : علاقة التبعية
١٩٣	أولاً : المقصود بالتبعية
١٩٤	ثانياً : سمو أو انتصار علاقة التبعية
١٩٥	ثالثاً : فكرة التبعية القانونية
١٩٧	رابعاً : معيار التبعية القانونية
٢٠٠	المطلب الثالث : موقف القضاء
٢٠٠	أولاً : علاقة الطبيب بإحدى الشركات أو الهيئات
٢٠٤	ثانياً : علاقة المحامي بزميل له أو شركة
٢٠٦	المبحث الثاني : سلطة صاحب العمل في الإدارة
٢٠٦	تمهيد وتقسيم
٢٠٧	المطلب الأول : سلطة الإدارة
٢٠٧	تمهيد وتقسيم
٢٠٨	الفرع الأول : مضمون سلطة الإدارة
٢١٠	الفرع الثاني : الأساس القانوني لسلطة الإدارة
٢١٠	أولاً : نظرية المنظمة
٢١٠	ثانياً : الفقه التقليدي
٢١١	الفرع الثالث : موقف القضاء
٢١٥	الفرع الرابع : القيود التي ترد على سلطة الإدارة
٢١٦	المطلب الثاني : الحقوق والحريات الأساسية للعامل
٢١٦	تمهيد وتقسيم
٢١٨	الفرع الأول : العقد كوسيلة للحد أو لتقييد حريات العمال
٢١٩	أولاً : الشروط التي تتعلق بتنفيذ العقد
٢٢١	ثانياً : الشروط التي تسمح بتغيير شروط العقد
	الفرع الثاني : أوامر وتعليمات صاحب العمل
٢٢٦	وحريات العمال
٢٢٧	أولاً : اللائحة الداخلية

٢٢٨	ثانياً : الأوامر المحددة أثناء تنفيذ عقد العمل
٢٣١	الفصل الثاني : صور ممارسة صاحب العمل لسلطته التنظيمية
٢٣١	تمهيد وتقسيم
	المبحث الأول : لائحة تنظيم العمل والجزاءات
٢٣٢	" اللائحة الداخلية "
٢٣٢	تمهيد وتقسيم
	المطلب الأول : المقصود بلائحة تنظيم العمل والجزاءات
٢٣٣	" اللائحة الداخلية "
٢٣٧	المطلب الثاني : إعداد اللائحة
٢٣٧	أولاً : الالتزام بإعداد اللائحة
٢٣٩	ثانياً : إجراءات إعداد اللائحة الداخلية
٢٤٤	ثالثاً : تعديل اللائحة
٢٤٥	رابعاً : نفاذ اللائحة
٢٤٧	المطلب الثالث : رقابة مشروع اللائحة
٢٤٧	تمهيد وتقسيم
٢٤٩	الفرع الأول : الرقابة الإدارية على اللائحة الداخلية
٢٥٠	أولاً : أحكام الرقابة الإدارية
٢٥٥	ثانياً : السلطات الممنوحة للسلطة الإدارية
٢٦٦	الفرع الثاني : الرقابة القضائية على اللائحة الداخلية
٢٦٦	أولاً : مشاركة الرقابة القضائية والرقابة الإدارية
٢٧٢	ثانياً : التنازع والخلول
٢٧٣	ثالثاً : مدى الرقابة القضائية
٢٧٥	رابعاً : المشاركة بين القاضي الإداري والقاضي العادي
٢٨١	المبحث الثاني : المنشورات والقرارات العامة والعادات
٢٨١	تمهيد وتقسيم
٢٨٢	المطلب الأول : موضوع تعليمات المرفق أو المنشورات

المطلب الثاني : سلطة صاحب العمل فى وضع قواعد	
خارج مجال اللائحة الداخلية	٢٨٤
المطلب الثالث : الطبيعة القانونية للمنشورات والقرارات	
العامّة والعادات	٢٨٩
الفصل الثالث : الصلاحيات التى تثبت لصاحب العمل بمقتضى	
سلطته التنظيمية	٢٩٣
تمهيد وتقسيم	٢٩٣
المبحث الأول : مدى سلطة صاحب العمل فى تنظيم وقت العمل	٢٩٤
أولاً : الحد الأقصى لساعات العمل	٢٩٤
ثانياً : مدى سلطة صاحب العمل فى اللجوء إلى	
الساعات الإضافية	٢٩٧
ثالثاً : سلطة صاحب العمل فى تحديد موعد الأجازة السنوية	٢٩٩
المبحث الثانى : سلطة صاحب العمل فى التمييز فى الأجور	
بين عماله	٣٠١
المبحث الثالث : سلطة صاحب العمل فى فسخ عقد العمل	
تحت الاختبار	٣٠٥
المبحث الرابع : مدى سلطة صاحب العمل فى تحديد	
سن التقاعد لعماله	٣١١
المبحث الخامس : سلطة صاحب العمل فى الانفراد بتعديل عقد	
العمل غير محدد المدة	٣١٥
أولاً : سلطة صاحب العمل فى تعديل أوقات العمل	٣١٧
ثانياً : سلطة صاحب العمل فى تغيير شروط العمل	٣١٩
ثالثاً : سلطة صاحب العمل فى إجراء التغييرات الجوهرية	
لعدم كفاية العامل	٣٢١
رابعاً : سلطة صاحب العمل فى التعديل غير الجوهري	
لعقد العمل	٣٢٤

المبحث السادس : سلطة صاحب العمل فى إنهاء عقد العمل	
غير محدد المدة	٣٢٨
مقدمة	٣٢٨
أولاً : وجوب الإخطار أو الإشعار	٣٣١
ثانياً : وجوب استناد الإنهاء إلى مبرر مشروع	٣٣٦
ثالثاً : تطبيقات على إنهاء صاحب العمل لعقد العمل	
غير محدد المدة	٣٣٨

الباب الثالث

٣٤٧

السلطة التأديبية لصاحب العمل

تمهيد وتقسيم	٣٤٧
الفصل الأول : ماهية السلطة التأديبية لصاحب العمل	٣٤٩
تمهيد وتقسيم	٣٤٩
المبحث الأول : تأسيس السلطة التأديبية لصاحب العمل	٣٥٠
تمهيد وتقسيم	٣٥٠
المطلب الأول : الأساس القانونى للسلطة التأديبية	٣٥٠
المطلب الثانى : السلطة التأديبية واللائحة الداخلية	٣٥٧
المطلب الثالث : تعاقدية السلطة التأديبية	٣٥٨
المبحث الثانى : أركان السلطة التأديبية	٣٦٥
تمهيد وتقسيم	٣٦٥
المطلب الأول : الخطأ التأديبى	٣٦٦
تمهيد وتقسيم	٣٦٦
الفرع الأول : تعريف الخطأ التأديبى وتمييزه	
عما يتشابه معه	٣٦٧
أولاً : تعريف الخطأ التأديبى	٣٦٧
ثانياً : التمييز بين الخطأ التأديبى وما يتشابه معه	٣٦٨
الفرع الثانى : ضوابط تحديد الخطأ التأديبى	٣٧١
المطلب الثانى : الجزاءات التأديبية	٣٧٦

٣٩١	المبحث الثالث : تقييد السلطة التأديبية لصاحب العمل
٣٩١	تمهيد وتقسيم
	المطلب الأول : منع صاحب العمل من تأديب عمال
٣٩١	بعض المنشآت
	المطلب الثاني : مبدأ حظر فصل العاملة أثناء
٣٩٥	إجازة الحمل والوضع
٣٩٥	تمهيد وتقسيم
٣٩٦	الفرع الأول : النهج الموسع المتوازن للحماية
٣٩٨	الفرع الثاني : موقف القانون الفرنسي
٤٠١	الفرع الثالث : موقف القانون المصري
٤٠٤	الفصل الثاني : جزاء الفصل
٤٠٤	تمهيد وتقسيم
	المبحث الأول : التمييز بين الفصل التأديبي
٤٠٥	والفصل لسبب شخصي
٤٠٥	تمهيد وتقسيم
٤٠٦	المطلب الأول : الفصل التأديبي
٤٠٦	تمهيد وتقسيم
٤٠٧	الفرع الأول : تعريف الفصل التأديبي
٤٠٨	الفرع الثاني : النظام القانوني للفصل التأديبي
٤١٠	الفرع الثالث : حالات الفصل التأديبي
٤١١	المطلب الثاني : الفصل لسبب شخصي
٤١١	تمهيد وتقسيم
٤١١	الفرع الأول : تعريف الفصل لسبب شخصي
٤١٦	الفرع الثاني : حالات الفصل لسبب شخصي
	المبحث الثاني : موقف الفقه وأحكام القضاء الفرنسي
٤١٨	من جزاء الفصل
٤١٨	أولاً بالنسبة للفصل التأديبي

٤٢٢	ثانياً : بالنسبة للفصل لسبب شخصى
٤٢٩	المبحث الثالث : حالات الخطأ الجسيم التى يجيز فصل العامل
٤٥٢	الفصل الثالث : قواعد وإجراءات التأديب
٤٥٢	تمهيد وتقسيم
٤٥٣	المبحث الأول : الضمانات السابقة على تقرير الجزاء التأديبى
٤٥٣	تمهيد وتقسيم
٤٥٣	المطلب الأول : الضمانات الموضوعية
	أولاً : التزام صاحب العمل بوضع لائحة
٤٥٣	" الجزاءات التأديبية "
٤٥٤	ثانياً : وجوب تعلق المخالفة بالعمل
	ثالثاً : سقوط الاتهام أو الحق فى توقيع العقوبة بعد مدة معينة
٤٥٥	" تقادم الأخطاء التأديبية "
	رابعاً : عدم جواز تعدد العقوبة عن المخالفة الواحدة
٤٥٧	(تحريم الجمع بين الجزاءات)
٤٥٩	خامساً : تحريم الجزاءات المالية فى القانون الفرنسى
٤٦٠	سادساً : تحريم الجزاءات التى تتسم بالتمييز (فى فرنسا) ...
٤٦١	سابعاً : تقييد أحكام العود
٤٦٢	ثامناً : العفو عن الجزاءات التأديبية
٤٦٣	المطلب الثانى : الضمانات الإجرائية
٤٦٤	أولاً : إبلاغ العامل بالمخالفة والتحقيق معه
٤٦٨	ثانياً : العرض على اللجنة الخماسية
٤٧٣	ثالثاً : الاختصاص بتوقيع الجزاء التأديبى
٤٧٤	رابعاً : إبلاغ العامل بالجزاء التأديبى
٤٧٧	المبحث الثانى : الضمانات اللاحقة على تقرير الجزاء التأديبى
٤٧٧	تمهيد وتقسيم
٤٧٨	المطلب الأول : رقابة القضاء على مشروعية الجزاء التأديبى ..
٤٧٨	أولاً : محل الرقابة القضائية

المطلب الثانى : رقابة القضاء على ملائمة الجزاء التأديبى ٤٨٢

الباب الرابع

٤٨٧

سلطة صاحب العمل فى

إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية

تمهيد وتقسيم ٤٨٧

الفصل الأول : ماهية السبب الاقتصادى ٤٨٩

تمهيد وتقسيم ٤٨٩

المبحث الأول : التطور التشريعى لفكرة السبب الاقتصادى ٤٩٠

تمهيد وتقسيم ٤٩٠

المطلب الأول : التطور التشريعى لفكرة السبب الاقتصادى

..... فى فرنسا ٤٩١

تمهيد وتقسيم ٤٩١

الفرع الأول : فكرة السبب الاقتصادى قبل عام ١٩٨٩ ٤٩٢

الفرع الثانى : السبب الاقتصادى فى

قانون ٢ أغسطس ١٩٨٩ ٤٩٣

الفرع الثالث : السبب الاقتصادى فى قانون

التجديد الاجتماعى ٤٩٥

المطلب الثانى : التطور التشريعى لفكرة السبب الاقتصادى

..... فى مصر ٥٠١

تمهيد وتقسيم ٥٠١

الفرع الأول : السبب الاقتصادى فى قانون العمل

الملغى رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ ٥٠٢

الفرع الثانى : السبب الاقتصادى فى قانون العمل

الملغى رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ ٥٠٥

الفرع الثالث : السبب الاقتصادى فى قانون العمل الحالى

رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ ٥٠٦

المبحث الثانى : مضمون السبب الاقتصادى ٥١١

٥٢١	المبحث الثالث : الرقابة القضائية على السبب الاقتصادى
٥٢٩	الفصل الثانى : الأحكام الموضوعية والإجرائية لإنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية
٥٢٩	تمهيد وتقسيم
٥٣٠	المبحث الأول : الأحكام الموضوعية لإنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية
٥٣٠	تمهيد وتقسيم
٥٣١	المطلب الأول : سلطة صاحب العمل فى تحديد معايير الإنهاء لسبب اقتصادى
٥٣٧	المطلب الثانى : منازعات تحديد معايير الإنهاء لسبب اقتصادى
٥٤٦	المبحث الثانى : الأحكام الإجرائية لإنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية
٥٤٦	تمهيد وتقسيم
٥٤٧	المطلب الأول : المقابلة أو المحادثة مع العامل
٥٤٩	المطلب الثانى : استشارة ممثلى العمال
٥٥٤	المطلب الثالث : تدخل السلطة الإدارية
٥٦٥	الفصل الثالث : التدابير الاجتماعية المقترنة بإنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية
٥٦٥	تمهيد وتقسيم
٥٦٦	المبحث الأول : خطة الحفاظ على العمل
٥٦٦	تمهيد وتقسيم
٥٦٧	المطلب الأول : وضع خطة الحفاظ على العمل
٥٦٧	تمهيد وتقسيم
٥٦٨	الفرع الأول : مضمون خطة الحفاظ على العمل
٥٧٩	الفرع الثانى : الرقابة الإدارية والقضائية على خطة الحفاظ على العمل

٥٨٤	المطلب الثاني : تنفيذ خطة الحفاظ على العمل
٥٨٤	تمهيد وتقسيم
	الفرع الأول : القواعد الأساسية لتنفيذ خطة
٥٨٥	الحفاظ على العمل
	الفرع الثاني : الرقابة القضائية لتنفيذ خطة
٥٨٨	الحفاظ على العمل
	المطلب الثالث : المشاكل التي تثيرها خطة
٥٨٩	الحفاظ على العمل
٥٩٥	المبحث الثاني : اتفاقيات البذل
٥٩٥	تمهيد وتقسيم
٥٩٥	المطلب الأول : إبرام اتفاقية البذل
٥٩٧	المطلب الثاني : آثار الانضمام إلى اتفاقية البذل
٦٠١	المبحث الثالث : أولوية إعادة التشغيل
٦٠١	تمهيد وتقسيم
٦٠٢	المطلب الأول : المستفيدون من أولوية إعادة التشغيل
	المطلب الثاني : مدى سلطة صاحب العمل في
٦٠٤	الالتزام بأولوية إعادة التشغيل
٦٠٦	المطلب الثالث : الوظيفة الشاغرة
٦١٢	المبحث الرابع : موقف القانون المصري
٦١٩	الخاتمة
٦١٩	أولاً : النتائج
٦٢٥	المقترحات
٦٣١	قائمة المراجع العربية والأجنبية
٦٣١	أولاً : المراجع العربية
٦٤١	ثانياً : المراجع باللغة الفرنسية
٦٤٧	الفهرس

المجلد

مستخلص رسالة دكتوراه بعنوان
سلطة صاحب العمل في إدارة منشآته
"دراسة مقارنة"

إن صاحب العمل هو المسئول الوحيد عن منشآته ، فإذا ما نجح في إدارتها على نحو يجعلها تحقق أرباحاً ، عاد عليه — وعلى العاملين معه — بالخير ، أما إذا أدت إدارته إلى تحقيق خسارة ، كان في ذلك خسارة له وللعاملين معه في آن واحد ، ومن هنا ، يجب أن نطلق سلطة صاحب العمل في إدارة منشآته ، بما يعود عليه وعلى العاملين معه ، بالنفع والخير .

لذلك ، لا بد أن نتاح لصاحب العمل ، الفرصة الكاملة لاختيار عمّاله ، وتنظيم العمل بمنشآته ، واتخاذ ما يراه من الوسائل لإعادة تنظيمها على الوجه الذى يراه كفيلاً بتحقيق مصالحه ، وهو ما يطلق عليه السلطة التنظيمية لصاحب العمل ، أما عن السلطة التأديبية لصاحب العمل ، فما هى إلا امتداد لسلطته التنظيمية ، وحقه فى الإدارة والإشراف ، ويقصد بها حق صاحب العمل ، فى مجازاة عماله عن أخطائهم التى يرتكبونها بالمخالفة لأوامره .

وفى نفس السياق يأتى حق صاحب العمل فى إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية ، فهذا الإنهاء يعد النقطة الأكثر إظهاراً لقانون العمل ، الأمر الذى يجعل من سلطة صاحب العمل إنهاء عقد العمل إذا واجهت منشآته من الظروف ما يؤدى إلى إغلاقها أو تقليص نشاطها ، وهو سبب ، وإن لم يكن قد جرى النص عليه صراحة فى القوانين المصرية ، إلا أن الفقه والقضاء ، سلّما به باعتباره من الأمور الطبيعية .