



الإنهاء غير المشروع لعقد العمل بين انتفاء المبرر الموضوعي ومخالفة الضوابط الإجرائية

جميلة سعد إمام محمد

قسم القانون الخاص - كلية الشريعة والقانون العجيلات، جامعة الزاوية - ليبيا

j.Mohamed@zu.edu.ly

Unlawful Termination of Employment Contracts: Between Lack of Objective Justification and Violation of Procedural Regulations

Jamila Saad Mohammed Mohammed

Department of Private Law – Faculty of Sharia and Law, Ajilat, University of Zawiyah – Libya

تاريخ الاستلام: 2026/02/08 - تاريخ المراجعة: 2026/02/27 - تاريخ القبول: 2026/03/08 - تاريخ النشر: 2026/04/17

الملخص:

يتناول هذا البحث موضوع الإنهاء غير المشروع لعقد العمل بين انتفاء المبرر الموضوعي ومخالفة الضوابط الإجرائية، من خلال التعريف بمفهوم الإنهاء غير المشروع لعقد العمل وبيان مدى ارتباطه بنظرية التعسف في استعمال الحق باعتبارها الأساس النظري الذي يستعان به في تقدير مشروعية الإنهاء، كما يوضح البحث أن الإنهاء غير المشروع قد يتحقق إما بانتفاء السبب المبرر للإنهاء رغم الظاهر من وجود مبرر قانوني، أو بمخالفة الضوابط الإجرائية التي رسمها المشرع، كالإنذار وإخطار مكاتب التشغيل وضمانة التحقيق المسبق، وخلص البحث إلى أن سلطة صاحب العمل في إنهاء عقد العمل ليست مطلقة بل هي مقيدة بوجود سبب مشروع والالتزام بالضوابط الإجرائية، وإلا عد الإنهاء غير مشروع مرتباً للمسؤولية والتعويض.

الكلمات المفتاحية: الإنهاء غير المشروع لعقد العمل، انتفاء المبرر الموضوعي، مخالفة الضوابط الإجرائية، التعسف في استعمال الحق، التعويض.

ABSTRACT:

This study addresses the issue of unlawful termination of employment contracts, focusing on the absence of substantive justification and the violation of procedural requirements. It defines the concept of unlawful termination of employment and examines its relationship with the theory of abuse of rights, which serves as the theoretical foundation for assessing the legality of termination.

The study further explains that unlawful termination may occur either due to the absence of a legitimate reason for termination, despite the apparent existence of a legal justification, or as a result of violating procedural safeguards established by the legislator, such as prior notice, notification of employment offices, and the guarantee of a prior investigation.

The research concludes that the employer's authority to terminate an employment contract is not absolute; rather, it is restricted by the requirement of a legitimate reason and

compliance with procedural rules. Otherwise, the termination is deemed unlawful and entails legal liability and compensation.

Keywords: Unlawful termination of employment contract; absence of substantive justification; violation of procedural requirements; abuse of rights; compensation.

المقدمة:

نظم المشرع الليبي إنهاء عقد العمل محدد المدة وغير محدد المدة⁽¹⁾، فبالنسبة لعقد العمل محدد المدة فإنه ينتهي بانقضاء مدته أو بإنجاز العمل المتفق عليه، وليس لأي من طرفيه أي دخل في إنهائه، أما بالنسبة لعقد العمل غير محدد المدة فإنه - وعلى خلاف القواعد العامة - يجوز لأي من طرفيه إنهائه بالإرادة المنفردة، ذلك أن هذا العقد من العقود المستمرة، فإذا لم يجز المشرع لطرفيه إنهائه، فهذا يعني تأييد العقد، وهو ما يشكل قيداً على حرية كل من العامل وصاحب العمل، وهذا ما حدا بالمشرع الليبي إلى منح الحق لطرفي عقد العمل غير محدد المدة بإنهاء الإرادة المنفردة وبالشروط التي حددها المشرع، وفي مقدمتها توجيه اذار بكتاب مسجل مصحوب بعلم الوصول من الطرف الراغب في إنهاء العقد إلى الطرف الآخر، وذلك قبل ثلاثين يوماً من الإنهاء الفعلي لعقد العمل وفقاً لما جاء في المادة (71) من قانون علاقات العمل رقم (12) لسنة (2010)⁽²⁾ وإذا كان الأصل أن الإنذار ضرورياً لإنهاء عقد العمل بخاصة إذا كان عقد العمل غير محدد المدة، فإن هناك حالات تخرج عن هذا الأصل، بحيث يجوز لصاحب العمل أن ينهي العقد دون أن يكلف بإذار العامل ومن بينها الحالات الواردة بموجب نص المادة (73) من قانون علاقات العمل، وأياً ما كان الأمر فإن هذه الحالات وإن كانت تمنح صاحب العمل مكنة إنهاء العقد، إلا أنها قيدت هذا الإنهاء بلزوم السبب المبرر، ذلك ما ذهبت إليه المحكمة العليا بكل وضوح عندما قضت بأن إنهاء عقد العمل بالإرادة المنفردة "ليس حقاً مطلقاً بل هو مقيد بوجود استعماله لمبررات جدية"⁽³⁾، ومعنى ذلك أنه في حال تخلف هذا القيد وخرقه من قبل صاحب العمل، نكون بصدد ما يعرف بإنهاء غير المشروع (التعسفي)؛ وبالنظر إلى خطورة ما يترتب على هذا الإنهاء من نتائج اخترنا تخصيص هذا البحث لدراسة صور الإنهاء غير المشروع لعقد العمل، من خلال تحليل حالتي انتفاء المبرر الموضوعي ومخالفة الضوابط الإجرائية.

أهمية البحث:

تكمن أهمية هذا البحث في أن إنهاء عقد العمل من جانب صاحب العمل، سواء في حالة انتفاء المبرر الموضوعي أو في حالة مخالفة الضوابط الإجرائية، يعد من أهم صور المساس بالاستقرار الوظيفي لعلاقة العمل؛ لارتباطه بضمانات حماية العامل من التعسف في استعمال سلطة الإنهاء، ذلك أنه وإن كان صاحب العمل مطالب بدوره الاقتصادي الذي يخدم المجتمع ويزيد الإنتاج، فإنه مطالب أيضاً باحترام العمال وحقوقهم، وعدم استعمال سلطته في الإنهاء استعمالاً تعسفياً، بالنظر لما يمثله هذا الإنهاء في الغالب من اجحاف بحقوق العامل، الطرف الضعيف في هذه الرابطة العقدية، فينقطع عنه بموجب هذا الإنهاء دخله ورزقه ويصبح بلا عمل يقات منه هو وأسرته؛ لأن العامل مسؤول في الغالب عن أسرة تعيش على ما يتحصل عليه من مال نظير عمله، بل أن هذا الإنهاء التعسفي قد ينعكس سلباً على الجانب الاجتماعي في المجتمع، من زيادة نسبة البطالة والحاجة عند العامل الذي أصبح بلا عمل وبلا مصدر رزق له ولعائلته.

إشكالية البحث:

يطرح البحث في هذا الموضوع إشكالية جوهرية تتمثل في ما مدى مشروعية إنهاء عقد العمل من جانب صاحب العمل، وما صور الإنهاء غير المشروع له؟ وتنبثق عن هذه الإشكالية الأساسية العديد من التساؤلات الفرعية أهمها:

- 1- ما المقصود بإنهاء غير المشروع (التعسفي) لعقد العمل، وهل يختلف عن الفسخ بلا مبرر أم يتحد معه في المدلول؟
- 2- ما مدى ارتباط الإنهاء غير المشروع بنظرية التعسف في استعمال الحق؟

3- ما هي صور الإنهاء غير المشروع لعقد العمل عند انقضاء المبرر الموضوعي؟

4- ما هي صور الإنهاء غير المشروع لعقد العمل عند مخالفة الضوابط الإجرائية؟

5- ما هي الأحكام المنظمة للإثبات والجزاء في حالة الإنهاء غير المشروع؟

أهداف البحث:

نرمي من وراء هذا البحث إلى محاولة:

- 1- التعريف بالإنهاء غير المشروع لعقد العمل، وتمييزه عن الفسخ بلا مبرر.
- 2- تحديد المعايير التي اعتمدها المشرع في منح الصلاحية القانونية لصاحب العمل في إنهاء عقد العمل بالإرادة المنفردة.
- 3- إبراز صور الإنهاء غير المشروع لعقد العمل سواء لانقضاء المبرر الموضوعي أو لمخالفة الضوابط الإجرائية.
- 4- بيان الأحكام المنظمة للإثبات والجزاء في حالة الإنهاء غير المشروع.

منهجية البحث:

اتباعنا في إعداد هذا البحث المنهج الوصفي التحليلي، وذلك من خلال عرض النصوص القانونية ذات الصلة بموضوع البحث، ومن ثم تحليلها لتسليط الضوء على حدودها، بغية الخروج بنتائج وتوصيات فيها، تجيب على أسئلة البحث وتحقق أهدافه، وكذلك بيان الآراء الفقهية حول المسائل مدار البحث.

خطة البحث:

يقتضي الإلمام بموضوع البحث والإحاطة به أن يتم تقسيمه إلى مطلبين: يتناول المطلب الأول ماهية الإنهاء غير المشروع، ويخصص المطلب الثاني لبيان لأحكام الإنهاء غير المشروع.

المطلب الأول: ماهية الإنهاء غير المشروع

إذا كان الإنهاء غير المشروع لعقد العمل قد يكون من جانب صاحب العمل أو من جانب العامل، فأنا سنقتصر بحثنا هذا على دراسة الإنهاء غير المشروع لعقد العمل بالإرادة المنفردة من جانب صاحب العمل، وذلك على اعتبار أن هذا النوع من الإنهاء هو الأكثر شيوعاً، فالواقع العملي أثبت أن الإنهاء غير المشروع لا يثور إلا إذا كان من جانب صاحب العمل⁽⁴⁾، وتتعدد صور هذا الإنهاء فإلى جانب حالات الإنهاء غير المشروع المنصوص عليها صراحةً في قانون علاقات العمل⁽⁵⁾، وكذلك القانون المدني⁽⁶⁾، توجد حالات للإنهاء يمكننا استخلاصها بمفهوم المخالفة من بعض حالات الإنهاء المشروع، وقبل الوقوف على هذه الحالات يجب علينا تحديد مفهوم الإنهاء غير المشروع، وذلك من خلال التعريف به، وتمييزه عن الفسخ غير المبرر، ثم بيان مدى ارتباط هذا النوع من الإنهاء بنظرية التعسف في استعمال الحق.

الفرع الأول: مفهوم الإنهاء غير المشروع وعلاقته بنظرية التعسف في استعمال الحق

تقضي القاعدة العامة بأنه لإنهاء عقد العمل خاصة العقد غير محدد المدة فإنه لا يكفي الإخطار السابق للإنهاء حتى يكون مشروعاً بل يجب توافر السبب المشروع في الإنهاء بالنسبة لطرفي العقد على حد سواء. واشتراط توافر السبب المشروع لإنهاء العقد حكم أمر يتعلق بالنظام العام، ومن ثم لا يجوز الاتفاق على الإعفاء منه وإنهاء العقد دون توافر هذا السبب إلا إذا كان هذا الاتفاق أصح للعامل⁽⁷⁾.

والمقصود بالسبب هنا الباعث الدافع إلى إنهاء العقد، ويكون هذا السبب مشروعاً إذا كان الطرف الراغب في الإنهاء يقصد حماية مصلحته المهنية، دون أن ينحرف عن السلوك المألوف للشخص العادي أو يخالف أحكام القانون أو يخل بالآداب أو النظام العام⁽⁸⁾، وبعبارة أخرى ألا يكون الطرف الراغب في الإنهاء متعسفاً في استعمال هذا الحق، وعليه لبحث هذا الموضوع من كل جوانبه فإننا سوف نتعرض لبيان المقصود بالإنهاء غير المشروع أولاً، ثم نبين علاقة الإنهاء غير المشروع بنظرية التعسف في استعمال الحق.

أولاً: تعريف الإنهاء غير المشروع (التعسفي):

تعددت التعريفات التي قال بها الفقه للإنهاء غير المشروع لعقد العمل: فالبعض عرفه⁽⁹⁾ بأنه: "التصرف القانوني المنفرد الصادر عن رب العمل شفويًا أو خطياً حيث يستلزم القانون ذلك والنافذ بالتسليم"، غير أن هذا التعريف يعاب عليه أنه حصر الإنهاء التعسفي في جانب صاحب العمل، كما أنه لم يشمل حالات الإنهاء الضمني كأن يقوم صاحب العمل بدفع العامل بتصرفاته غير المقبولة إلى ترك العامل لعمله، ولذلك عرفه البعض الآخر⁽¹⁰⁾ بأنه: "كل انقطاع في عقد العمل ناتج عن فعل رب العمل لا بإرادته المعلنة وحسب"، ولعل هذا التعريف أكثر شمولاً من التعريف السابق، ولكن يؤخذ عليه أنه حصر الإنهاء غير المشروع في جانب صاحب العمل، في حين أن الإنهاء غير المشروع يقع من العامل وصاحب العمل معاً، ويمكن أن نستخلص بعض الحقائق المتعلقة بتعريف الإنهاء غير المشروع من التعريفين السابقين:

1- أن الإنهاء غير المشروع يشمل العامل المرتبط بعقد عمل غير محدد المدة دون العقد محدد المدة، إلا أن هذا الرأي تم انتقاده والرد عليه من جانب آخر من الفقه⁽¹¹⁾ الذي يرى أن الإنهاء غير المشروع كما يشمل العامل المرتبط بعقد غير محدد المدة، فهو يشمل العامل المرتبط بعقد محدد المدة.

2- يقع الإنهاء غير المشروع من العامل كما قد يقع من صاحب العمل على حد سواء، وذكرنا أن التعريفين السابقين يقصران عن شمول هذا الأمر، بالرغم من ثبوت ذلك في نصوص القانون المدني وقانون علاقات العمل، من ذلك ما نصت عليه المادة (2/694) من القانون المدني، حيث جاء فيها: "وإذا فسخ العقد بتعسف من أحد المتعاقدين كان للمتعاقد الآخر، إلى جانب التعويض الذي يكون مستحقاً له بسبب عدم مراعاة ميعاد الإخطار الحق في تعويض ما أصابه من ضرر بسبب فسخ العقد فسخاً تعسفياً"، ومن ذلك أيضاً ما نصت عليه المادة (76) من قانون علاقات العمل رقم (12) لسنة 2010، من أنه: "مع عدم الإخلال بأحكام المادتين (71) و(78) إذا فسخ العقد بلا مبرر كان للطرف الذي أصابه ضرر من هذا الفسخ الحق في تعويض تقدره المحكمة مع مراعاة نوع العمل ومقدار الضرر ومدة الخدمة والعرف بعد تحقق ظروف الفسخ"، حيث يفهم من هذا النص أن أيّاً من طرفي العقد سواء أكان صاحب العمل أم العامل قد يتعسف في إنهاء العقد، وإذا ما تحقق ذلك كان الذي أنهى العقد مسؤولاً عن الضرر الذي يلحق الطرف الآخر لكونه استعمل حقه استعمالاً تعسفياً أضر بالطرف الآخر، وهو ما أكدت عليه أيضاً المحكمة العليا حيث أوردت في أحد أحكامها من المقرر "أنه ليس لرب العمل في العقد غير محدد المدة أن يفصل العامل متى شاء بحجة أن المادة (49) من قانون العمل تجيز لكل من الطرفين فسخ العقد، وإلا التزم صاحب العمل بتعويض العامل طبقاً للمادة 71 من قانون العمل وليس هناك ما يحول دون جمع التعويضين، التعويض عن مقابل مهلة الإنذار والتعويض عن الفصل التعسفي في حالة عدم وجود مبرر لا يجوز إنهاء العقد وفسخه وإلا اعتبر ذلك تعسفياً"⁽¹²⁾.

نخلص مما تقدم إلى أنه من الممكن تعريف الإنهاء غير المشروع لعقد العمل بأنه: قيام أحد الطرفين بإنهاء عقد العمل دون مبرر قانوني، وقد استخدم المشرع الليبي عدة مصطلحات للدلالة على هذا المعنى، من بينها الإنهاء التعسفي والفسخ بلا مبرر، وقد ذهبت المحكمة العليا إلى اعتبار أن الإنهاء التعسفي والفسخ بلا مبرر، عبارتان مترادفتان يؤدیان في الواقع مدلولاً واحداً؛ تأسيساً على اعتبار أن غياب المبرر لا يعدو أن يكون صورة من صور إساءة استعمال الحق⁽¹³⁾، وهو ما يتفق مع الاتجاه الراجح في الفقه الذي يرى بدوره أن المصطلحين مترادفان من حيث الدلالة عن الإنهاء غير المشروع، باعتباره تطبيقاً لقاعدة عدم جواز التعسف في استعمال الحق المنصوص عليها في القانون المدني، من حيث المعايير، ومن حيث تحمل مدعي عدم المشروعية عبء إثباته على السواء⁽¹⁴⁾.

ومع ذلك، فإننا نتفق مع الرأي الذي ينادي باستعمال مصطلح الإنهاء بدلاً من الفسخ؛ لكونه أكثر دقة⁽¹⁵⁾؛ لأن الإنهاء لا يعمل به إلا في العقود غير محددة المدة حتى لو لم يكن الطرف الآخر مخلصاً بالتزامه، في حين أن الفسخ هو جزء على عدم تنفيذ أحد المتعاقدين لالتزاماته بخطأ منه، سواء عقد عمل محدد المدة أو غير محدد المدة.

نخلص مما سبق إلى أن الإنهاء غير المشروع يتحقق عندما يستعمل صاحب العمل حقه بطريقة خاطئة وغير سليمة، وأياً كان المسمى الذي وصف به إنهاء تعسفي أم فسخ بلا مبرر، وهذا ما يثير التساؤل حول ما مدى ارتباط الإنهاء غير المشروع بنظرية التعسف في استعمال الحق؟، وماهي معايير هذا التعسف؟

ثانياً: علاقة الإنهاء غير المشروع بنظرية التعسف في استعمال الحق:

يذهب الاتجاه السائد في الفقه⁽¹⁶⁾ إلى أن هناك ارتباطاً وثيقاً بين مفهوم الإنهاء غير المشروع والنظرية العامة للتعسف في استعمال الحق المنصوص عليها في المادة الخامسة من القانون المدني، فقد حددت هذه المادة المعايير الثلاثة التي يستهدي بها القاضي في تقدير مدى توافر التعسف في استعمال الحق، فنصت على أنه: "يكون استعمال الحق غير مشروع في الأحوال الآتية: إذا لم يقصد به سوى الإضرار بالغير، إذا كانت المصالح التي يرمي إلى تحقيقها قليلة الأهمية، بحيث لا تتناسب مع ما يصيب الغير من ضرر بسببها، إذا كانت المصالح التي يرمي إلى تحقيقها غير مشروعة"، وبإمعان النظر في هذه الحالات نجد أنها تتدرج تحت معيارين رئيسيين: أولهما المعيار الذاتي أو الشخصي الذي يركز على قصد الإضرار بالغير، والذي لا بد من توافره وقت مباشرة هذا الإنهاء، فلا بد من أن نبحت عن نية من قام بمباشرة حق الإنهاء، فإن تبين أنه لم يقصد إلا الإضرار بالغير قضي بأنه متعسفاً، وفي مجال العلاقات العمالية يكون إنهاء عقد العمل غير مشروع كلما كان الغرض الوحيد أو الرئيس منه إيقاع الضرر بالعامل، ويمكن الاستدلال على هذا القصد من خلال عدم وجود مبرر جدي للفصل، مثال ذلك: أن يفصل العامل بسبب رفعه لدعوى في مواجهة صاحب العمل يطالبه فيها بحقوقه⁽¹⁷⁾، وثانيهما المعيار الموضوعي: الذي لا يقف عند حد التحري والبحث عن قصد الإضرار بالغير، وإنما يصل به المطاف إلى أنه يبحث عما ينتج عن استعمال الحق أي يعتمد على وقوع الضرر الذي لحق العامل نتيجة استعمال صاحب العمل لحق الإنهاء بإرادته المنفردة، ومقارنة هذا الضرر بالمصلحة التي يهدف لها صاحب الحق وهو صاحب العمل، فهذا المعيار هو معيار مادي يلحق المسؤولية بمن ارتكب الضرر في حق الغير⁽¹⁸⁾.

ومن الجدير بالذكر أن هناك جانباً آخر من الفقه⁽¹⁹⁾ يرى بأن الإنهاء غير المشروع لعقد العمل لا يمكن أن يخضع للنظرية العامة للتعسف لاختلافهما من حيث النطاق ومن حيث طبيعة المسؤولية، فمن حيث النطاق: يعتبر الإنهاء غير المشروع لعقد العمل أوسع نطاقاً من النظرية العامة للتعسف، أما من حيث طبيعة المسؤولية، فالمسؤولية الناشئة عن التعسف في استعمال الحق مسؤولية تقصيرية، ولو كان الحق موضوع التعسف مترتباً على عقد، بينما المسؤولية الناشئة عن التعسف في استعمال حق الإنهاء مسؤولية عقدية؛ لأنها وليدة إخلال بالتزام ناشئ عن العقد ذاته، إلا أن هذا الرأي قد انتقد على أساس أن المعايير الواردة في القانون المدني واسعة بما فيه الكفاية ولا تنحصر في فكرة تعمد الأضرار، فهي لم ترد على سبيل الحصر وإنما هي واردة على سبيل المثال، أما القول بأن التعسف في استعمال حق الإنهاء هو إخلال بالتزام عقدي ومن ثم تترتب عنه مسؤولية عقدية فهذا مخالف لما استقر عليه الرأي الغالب في الفقه والقضاء في غالبية الدول، بأن المسؤولية المترتبة على التعسف في استعمال الحقوق تعتبر مسؤولية تقصيرية في جميع الأحوال، ولو كان التعسف في استعمال حق تعاقدية؛ لأن المسؤولية العقدية تقتض نشوء الضرر عن عدم تنفيذ العقد، وهو ما لا يتوافر في حالة نشوء الضرر عن استعمال حق عقدي؛ ذلك أن مثل هذا الضرر، يكون ناشئاً على العكس من ذلك عن تنفيذ هذا العقد بالاستعمال التعسفي لحق من الحقوق التي يقرها⁽²⁰⁾.

بالإضافة إلى الرأي الفقهي السابق نجد أن بعض التشريعات أيضاً تبتعد عن تطبيق نظرية التعسف في استعمال الحق على عقود العمل، بحيث يقتصر حق العامل على الإنذار الذي إذا ما وجهه صاحب العمل فقد العامل حقه في التعويض، باعتبار أن الأول قد استعمل حقاً من حقوقه طالما أنه أوفى بالتزامه في إنذار العامل ضمن المدة وبالطريقة التي يعينها القانون، ذلك أن مفاجأة العامل بإنهاء العقد غير محدد المدة هي وحدها التي تلحق الضرر به فتجعله مستحقاً للتعويض⁽²¹⁾، ولا يجوز الاعتقاد بأن هذا الاتجاه له مجال في القانون الليبي، على الرغم من أن المادة (71) من قانون

علاقات العمل قد توجي بهذا عندما أعطت الحق لكلا المتعاقدين في إنهاء العقد غير محدد المدة بعد إخطار الطرف الآخر⁽²²⁾، ذلك أن هذا النص يجب أن يقرأ مع نص المادة (76) من نفس القانون وأن يفسر في ضوءه⁽²³⁾. والحقيقة إن اشتراط أن يكون الإنهاء بلا مبرر بحسب نص المادة (76) يشير إلى نظرية التعسف في استعمال الحق الواردة في المادة الخامسة من القانون المدني، وهذا ما كشفت عنه المادة (1/694) من القانون المدني حيث نصت على أنه: "إذا فسخ العقد بتعسف من أحد المتعاقدين كان للمتعاقد الآخر، إلى جانب التعويض الذي يكون مستحقاً له بسبب عدم مراعاة ميعاد الإخطار الحق في تعويض ما أصابه من ضرر بسبب فسخ العقد فسخاً تعسفياً"، وأبانت عنه بوضوح المحكمة العليا في أحد أحكامها، حيث قضت بأن: "الإنهاء التعسفي لعقد العمل ما هو إلا مخالفة لإحكام القانون من جانب صاحب العمل..."⁽²⁴⁾.

نخلص مما تقدم إلى أن الإنهاء غير المشروع لعقد العمل ما هو إلا تطبيق للنظرية العامة للتعسف في استعمال الحق، سواء من حيث معاييرها أو من حيث طبيعة المسؤولية الناشئة عنها، وإن كان تطبيق هذه النظرية يتسع في قانون علاقات العمل بشكل ملحوظ، وهذا ما يقودنا إلى التساؤل حول ما صور الإنهاء غير المشروع لعقد العمل؟ وهل تتخذ هذه الصور دائماً شكلاً صريحاً ومباشراً أم يمكن أن تظهر في صورة إنهاء يبدو مشروعاً في ظاهره، إلا أنه ينطوي عن انحرف عن السبب المشروع؟

الفرع الثاني: صور الإنهاء غير المشروع

أورد المشرع الليبي في القانون المدني وكذلك في قانون علاقات العمل، عدداً من الحالات والتي يعتبر فيها إنهاء العقد من جانب صاحب العمل إنهاءً تعسفياً، هذه الحالات بعضها تم النص عليه صراحة بموجب المادتين (77) و(120) من قانون علاقات العمل، وتتمثل تلك الحالات في فصل العامل أثناء الإجازات، وفصل العامل بسبب انتمائه النقابي، وفصل العامل بسبب تقديمه شكوى أو دعوى، ورفض إعادة العامل الموقوف احتياطياً، وكذلك الحالتان اللتان نصت عليهما المادة (1/696) من القانون المدني وهما: المعاملة الجائرة من قبل صاحب العمل أو مخالفته شروط العقد، إلى جانب هذه الحالات التي تم النص عليها صراحة، هناك عدة صور للإنهاء غير المشروع يمكن استخلاصها بمفهوم المخالفة من نص المادتين (72) و(73) من قانون علاقات العمل، وكذلك المادة (2/696) من القانون المدني، ويمكن تقسيم هذه الصور إلى نوعين:

أولاً: الإنهاء غير المشروع عند انتفاء المبرر الموضوعي

تتمثل هذه الصور في انتفاء السبب الجوهرية الذي يجيز لصاحب العمل إنهاء عقد العمل دون سبق إنذار أو مكافأة أو تعويض، كما في الفروض الآتية:

1- الانقطاع عن العمل كدفع بعدم التنفيذ:

نصت المادة (1/73) من قانون علاقات العمل على صلاحية صاحب العمل في إنهاء عقد العمل في حال عدم قيام العامل بتأدية التزام من التزاماته الجوهرية، ومن أمثلة ذلك: إنهاء عقد العامل نتيجة انقطاعه عن العمل بسبب عدم دفع صاحب العمل للأجر المستحق له؛ فهذا الإنهاء يعد تعسفياً؛ لأن العامل وإن لم ينفذ التزامه الأساسي لكنه لم يكن مخطئاً، إذ أن الانقطاع عن العمل في هذه الحالة يعد بمثابة دفع بعدم التنفيذ⁽²⁵⁾.

2- انتفاء مبرر إنهاء عقد العامل تحت الاختبار:

نص المشرع الليبي في المادة (ج/73) من قانون علاقات العمل على صلاحية صاحب العمل في إنهاء عقد العمل إذا كان العامل تحت الاختبار، ولكن اشترط لمشروعية الإنهاء في هذه الحالة أن يكون الإنهاء نتيجة لتحقيق الشرط الفاسخ الذي علق عليه العقد وهو عدم رضا صاحب العمل عن نتيجة الاختبار، ومعنى ذلك أنه إذا كان الإنهاء راجعاً إلى سبب آخر غير نتيجة الاختبار اعتبر الإنهاء إنهاء غير مشروع، هذا ما أكدته محكمتنا العليا في أحد أحكامها، حيث قضت

بأنه: "إن نص المادة 73 من قانون علاقات العمل وإن أجاز لصاحب العمل فسخ العقد دون سبق إنذار ودون مكافأة أو تعويض إذا كان العامل معيناً تحت الاختبار إلا أن الحق المخول لصاحب العمل في الفسخ ليس مطلقاً وإنما يتقيد في استعماله بالأحكام والقواعد المنصوص عليها في المادتين الرابعة والخامسة من القانون المدني وهي توجب أن يكون لصاحب العمل فسخ العقد إلا إذا كان السبب راجعاً إلى نتيجة الاختبار فإن كان غير متصل بهذه النتيجة وقع الفسخ تعسفياً واستوجب مساءلة صاحب العمل عن الضرر الذي ألحقه بالعامل"⁽²⁶⁾.

3- انتفاء نسبة الضرر المادي الجسيم إلى خطأ العامل:

أجاز المشرع الليبي بموجب المادة (73/د) من قانون علاقات العمل إنهاء عقد العمل إذا ارتكب العامل خطأ نشأت عنه خسارة مادية جسيمة لصاحب العمل، ومعنى ذلك أنه إذا ثبت أن مصدر الضرر الجسيم لم يكن خطأ العامل بل سبب آخر كفعل الغير أو عيب ذاتي في الآلات، أو أن مساهمة العامل في الفعل المؤدي لهذا الضرر لا تكاد تذكر قياساً على فعل الغير أو عيب الآلات كنا بصدد إنهاء تعسفي غير مشروع⁽²⁷⁾.

4- عدم مشروعية إنهاء عقد العمل لغياب مبرر:

أعطى المشرع الليبي بمقتضى المادة (73/و) من قانون علاقات العمل لصاحب العمل مكنة إنهاء عقد العمل إذا تغيب العامل عشرة أيام متتالية أو عشرين يوماً متفرقة خلال السنة الواحدة، واشترط لمشروعية هذا الإنهاء أن يكون غياب العامل لسبب غير مشروع، أما إذا كان الغياب لسبب مشروع، كما في حال غياب العامل لأسباب خارجة عن إرادته مثل القوة القاهرة من امثلتها: الاعتقال، انقطاع المواصلات، المرض ولكن لا بد للعامل أن يقدم شهادة طبية تدل على ذلك، أو مرض أحد أفراد أسرته واضطراره للسفر معه إلى الخارج، ففي جميع هذه الحالات لا يجوز لصاحب العمل استعمال رخصة الإنهاء، وإلا كنا بصدد إنهاء غير مشروع⁽²⁸⁾، ومما يؤكد عدم مشروعية الإنهاء في هذه الفرضية، ما نصت عليه المادة (80) من قانون علاقات العمل، التي جاء فيها: "ينتهي عقد العمل بوفاة العامل أو بعجزه عن تأدية عمله أو بمرضه مرضاً استوجب انقطاعه عن العمل مدة تزيد على مائة وعشرين يوماً متصلة... ويكون إثبات العجز أو المرض بشهادة طبية صادرة عن طبيب مختص معتمد، ولا يجوز لجهة العمل استعمال حقها في فسخ العقد طبقاً لأحكام المادة (73) أثناء مدة العجز أو المرض المشار إليهما في هذه المادة، كما لا يجوز لها فسخ العقد بعد مضي المدد المذكورة إذا عاد العامل إلى مباشرة عمله...". وفي القضاء المقارن ما قضت به محكمة التمييز الأردنية حيث أكدت على أن: "التغيب يعتبر مشروعاً في حالات اعتقال العامل من قبل سلطات الأمن أو إقامته الجبرية أو غيابه خارج البلاد بإذن من صاحب العمل"⁽²⁹⁾.

5- عدم مشروعية الإنهاء لانتهاء صفة المعلومات أو التبليغ عن الجرائم

وفقاً لما تضمنته المادة (73/ز) من قانون علاقات العمل، يجوز لصاحب العمل إنهاء العقد دون سبق إنذار ودون مكافأة أو تعويض إذا أفشى الأسرار الخاصة بعمله، ومعنى ذلك وبمفهوم المخالفة أنه لا يجوز لصاحب العمل إنهاء عقد العامل إذا كانت المعلومات التي اخبر بها قد ذاعت وانتشرت وأصبحت معروفة للغير، إذ في هذه الحالة تكون هذه المعلومات قد فقدت سريتها وبالتالي لم تعد محلاً للإنهاء المشروع، كما يسقط حق صاحب العمل في الإنهاء المشروع إذا كان ما توصل إليه العامل من معلومات يخبر عن ارتكاب صاحب العمل واقعة جنائية، فهنا لا يعتبر إبلاغ السلطات المختصة إفشاء لسر؛ لأن هذا واجب على كل شخص، وإذا ما تحقق الإنهاء استناداً لذلك فإننا نكون بصدد إنهاء غير مشروع.

6- انتفاء الركن المعنوي في حالة السكر أو التأثير العقلي:

أجاز المشرع الليبي بموجب المادة (73/ح) من قانون علاقات العمل، لجهة العمل إنهاء العقد دون سبق إنذار ودون مكافأة أو تعويض إذا وجد العامل أثناء ساعات العمل في حالة سكر أو تعطي المؤثرات العقلية، لكنه اشترط لمشروعية

هذا الإنهاء بسبب السكر أن يكون السكر بيناً أي واضحاً وشديداً، وأن يكون قد تم برغبة واختيار من العامل وإدراك لطبيعة المادة المسكرة، ومعنى ذلك أننا نكون أمام حالة من حالات الإنهاء غير المشروع إذا كان تناول هذه المواد المسكرة، قد تم بناءً على وصفة طبية أو عن طريق الخطأ غير المقصود، إذ أن هذا وذلك ينتصب عنراً مشروعاً له، كما يدخل في هذا الإطار حالة ما إذا أكره على ذلك؛ لأن ثبوت الإكراه ينفي عن الفعل وصف الاختيار، ولا مساءلة إذا انتفى الاختيار طبقاً للقواعد العامة التي لا تحاسب الإنسان إلا على الإرادة الحرة المختارة⁽³⁰⁾، وفي هذا يمكننا أن نقيس بالسكر كل مادة يتعاطاها العامل تؤثر في أدائه للعمل المطلوب منه بما في ذلك المؤثرات العقلية.

7- غياب صفة الاعتداء المبرر لإنهاء العقد:

نصت المادة (73/ط) من قانون علاقات العمل على جواز إنهاء عقد العامل إذا اعتدى هذا الأخير على أحد رؤسائه أو أحد زملائه أثناء العمل أو بسببه، ومعنى ذلك أن المشرع اشترط لمشروعية الإنهاء في هذه الحالة أن يكون المعتدى عليه أحد رؤساء العمل أي من لهم الإشراف والتوجيه على إدارة من إدارات المشروع، أو على قسم من أقسامه أو على عدد من العمال، وأن يكون الاعتداء أثناء العمل، أما إذا كان خارج أوقات العمل؛ فيشترط أن يكون ذلك بسبب العمل، وضرورة أن يتوافر في الفعل شرط الاعتداء كقيام العامل بضرب صاحب العمل أو سبه أو شتمه، ومعنى ذلك أنه إذا لم يتوافر شرط الاعتداء نكون بصدد إنهاء غير مشروع كما لو كان فعل العامل "رد فعل" لاعتداء صاحب العمل أو من يمثله، أو كان فعل العامل قد وقع في إطار حق من حقوقه المقررة كحق الشكوى، أو كان ما صدر من العامل مجرد توجيه للنقد لصاحب العمل، أو مجرد مشادة كلامية بينهما، طالما أن العامل لم يتلفظ فيها بما ينبو عن السمع⁽³¹⁾.

8- انتفاء صفة الجريمة المخلة بالشرف أو الأمانة كمبرر لإنهاء عقد العمل:

ورد في المادة (73/ي) من قانون علاقات العمل النص على جواز إنهاء عقد العمل إذا صدر بحق العامل حكم نهائي في جنحة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة، كجرائم هتك العرض، وإفساد الأخلاق، وخيانة الأمانة وليس عن أي جنحة، ومعنى ذلك أنه لا يجوز لصاحب العمل إنهاء عقد العامل في غيرها من الجرائم كجرائم المرور والجرح العمدي وجنح التخريب؛ لأنها لا تعتبر ماسة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة⁽³²⁾، وإلا كنا أمام حالة من حالات الإنهاء غير المشروع.

9- انتفاء المبرر القانوني للإنهاء لأسباب اقتصادية أو إدارية:

أجاز نص المادة (72) من قانون علاقات العمل لصاحب العمل فسخ عقد العمل قبل انتهاء مدته في حالتين: الأولى وقف العمل كلياً أو جزئياً بصفة نهائية أو لمدة شهرين متتالين، والثانية إلغاء العمل المتعاقد عليه لأسباب إدارية أو اقتصادية، ومن أمثلة الحالة الأولى الحالة التي يستغني فيها صاحب العمل عن بعض عماله بغلق أحد أو بعض أقسام المشروع نهائياً أو مؤقتاً⁽³³⁾، لتعديل هيكل المنشأة، أو لمواجهة عقبات فنية أو اقتصادية أو مالية تواجه المشروع، واشترط المشرع لمشروعية الفسخ في هذه الحالة التحقق من جدية الأسباب التي يستند إليها الفسخ من قبل مكتب التشغيل، فإذا تبين أن السبب ليس جدياً، كنا بصدد إنهاء غير مشروع، وهو ما أكدته محكمة النقض المصرية عندما ذهبت إلى: "أن إنهاء صاحب العمل لعقد عامله، يكون تعسفياً ومنعدهم المبرر، إذا استهدف منه التحايل أو تحقيق مصلحة غير مشروعة، من ذلك إنهائه قبل نقل ملكية المنشأة لمنع استمرار عقد العامل مع صاحب العمل الجديد"⁽³⁴⁾،

وترى الباحثة أن المشرع لم يكن موقفاً في استعمال "مصطلح الفسخ" في هذه المادة؛ لأن الفسخ وفقاً للقواعد العامة جزء على عدم تنفيذ أحد المتعاقدين لالتزامه، في حين أنه في الحالة التي نحدد بصدها لا يوجد إخلال من جانب العامل بالتزاماته.

أما الحالة الثانية للمادة (2/72) فتقوم على الإنهاء لأسباب اقتصادية وإدارية، ذلك أنه قد تطرأ على ظروف عقد العمل مستجدات تتعلق بالجوانب الإدارية أو الاقتصادية، يصبح معها من مصلحة صاحب العمل تقليص عدد العمال⁽³⁵⁾، إلا أن مشروعية هذا الإنهاء تظل رهينة بمدى جدية السبب الذي يستند إليه.

ويترتب على ذلك أنه متى كان السبب غير حقيقي أو اتخذ ستاراً لتحقيق غرض غير مشروع، عد الإنهاء غير مشروع لانقضاء المبرر القانوني، ومن أمثلة ذلك أن يقوم صاحب العمل بإنهاء عقد أحد العاملين بسبب ما يمر به المشروع من ضائقه مالية، ثم يتعاقد مع عمال آخرين في ذات الوقت الذي أنهى فيه عقد العامل، ففي مثل هذه الحالة يكون للعامل الحق في التعويض عن الإنهاء غير المشروع.

وتجدر الإشارة إلى أن المادة (72) من قانون علاقات العمل لم تنص بوضوح ما إذا كانت تنطبق فقط على العقود محددة المدة، دون العقود غير محددة المدة، ونحن نرى أن مجرد نصها على "... قبل انتهاء مدته" يعني أن المقصود بها هو العقود محددة المدة؛ لأن العقود غير محددة المدة تبرم لمدد غير محددة.

في حين أن اتجاهاً فقهيًا⁽³⁶⁾ يرى أن المقصود العقود غير محددة المدة، لاشتراط المشرع ضرورة إنذار العامل بهذا الإنهاء واحتفاظه بحق بدل الإنذار، وهي شروط تطلبها المشرع وفقاً للمادة (71) من قانون علاقات العمل في إنهاء العقود غير محددة المدة .

10- النقل التعسفي بقصد الإساءة:

بموجب نص المادة (2/696) من القانون المدني الليبي يوجد تطبيق آخر للإنهاء غير المشروع يمكن استخلاصه بمفهوم المخالفة في حال ما إذا قام صاحب العمل بـ "نقل العامل إلى مركز أقل ميزة من المركز الذي كان يشغله بدون مخالفة شروط العقد وبلا ذنب جناه، ولا يعد هذا النقل عملاً تعسفياً إذا ما اقتضته مصلحة العمل، ولكن يعد كذلك إذا كان الغرض منه الإساءة للعامل، والفهم الصحيح لهذا النص أن نقل العامل إلى مركز آخر "وظيفته" غير الذي كان يعمل بها، لا يعد عملاً بدون مبرر أو تعسفياً؛ لأن ذلك من مقتضيات السلطة التنظيمية لصاحب العمل ما لم يكن الهدف من النقل الإساءة للعامل والتقليل من شأنه، فالنقل هنا هدفه الإساءة للعامل لا تحقيق مصلحة العمل أو المشروع، إن حدث ذلك فهو نقل تعسفي، فإذا بادر العامل بسبب ذلك لإنهاء عقد العمل، يبدو ظاهرياً هو الذي أنهى العقد في حين أن صاحب العمل هو الذي دفعه إلى ذلك، بسبب نقله إلى "مركز" أقل ميزة، ففي الواقع مسلكة غير مشروع ولذلك هو الذي أنهى عقد العمل حقيقة⁽³⁷⁾.

ثانياً: الإنهاء غير المشروع عند مخالفة الضوابط الإجرائية

تتعلق هذه الصور في الحالات التي يقفز فيها صاحب العمل فوق الضمانات (المواعيد والشكليات) التي رسمها المشرع لتنفيذ الإنهاء، حتى لو كان السبب الموضوعي موجوداً، ومنها:

1- مخالفة تدرج الجزاءات التأديبية:

من المتصور تحقق الإنهاء غير المشروع من جانب صاحب العمل في حال مخالفته لما نصت عليه لائحة الجزاءات الخاصة بجهة العمل من تدرج في جدول المخالفات والعقوبات، كما لو نصت لائحة الجزاءات الخاصة بشركة ما على أن تكون العقوبة في المرة الأولى خصم مرتب يوم، وفي المرة الثانية يومين، وفي الثالثة ثلاثة أيام مع الإنذار بالإنهاء، وفي المرة الرابعة الإنهاء بدون إنذار، فإذا خالف صاحب العمل هذا التدرج بأن أنهى عقد العامل من أول مرة، فإنه يكون إنهاؤه إنهاء غير مشروع⁽³⁸⁾، وهذا ما اكدت عليه محكمتنا العليا في أحد احكامها حيث قضت: "وضعت قيداً على هذا الحق ورتبت العقوبات على النحو السابق بالخصم، ثم الخصم مع الإنذار بالفصل ثم الفصل، فهي إذن لم تلغ أصل الحق في الفصل، ولكنها جعلته آخر ما تلجأ إليه عندما لم تغد العقوبات السابقة عليه في تقويم العامل، فإذا لجأت الشركة إلى فصل

العامل ابتداءً، بدعوى أن الخطأ الذي ارتكبته جسيم وإن الفصل هو العقاب المناسب له، فإن الشركة تكون قد خالفت ما التزمت به، ولم تعط للعامل فرصة للإصلاح وبالتالي تكون متعسفة حيالة⁽³⁹⁾.

2- الإخلال بضمانة التحقيق المسبق وسماع أقوال العامل:

تتيح المادة (73/ب) من قانون علاقات العمل الليبي، لصاحب العمل صلاحية إنهاء عقد العمل إذا انتحل العامل شخصية غير شخصيته أو قدم شهادات أو توصيات مزورة، إلا أن المشرع اشترط لصلاحية الإنهاء استناداً إلى هذه الحالة أن يجري صاحب العمل التحقيق اللازم قبل اتخاذ قرار الإنهاء وإن نتاح للعامل فرصة سماع أقواله قبل إنهاء عقده، ومعنى ذلك بمفهوم المخالفة إذا أقدم صاحب العمل على فصل العامل دون إجراء هذا التحقيق المسبق، عُدمت عن إنهاء العقد، ولم يذم أن يدفع تعويض الإنهاء التعسفي للعامل.

وفي هذا الصدد نجد حكم في القضاء المقارن لمحكمة التمييز الأردنية قضت فيه بأن: "المادة 28 من قانون العمل رقم 16 لسنة 96 حددت الحالات التي تجيز لصاحب العمل إنهاء خدمات العمل بدون إشعار ويعتبر فصله مبرراً ولا يحق له المطالبة ببديل الفصل التعسفي وبديل الإشعار وهي محددة حصراً، فإذا لم يقدم المميز ضده (المدعي) عند تعيينه موظفاً لدى المدعى عليها ولم يدع أنه مهندس ولم يعين بهذه الصفة العلمية وأن ورود كلمة مهندس في بعض الكتب الصادرة عن المدعي عليها هو من صنعها مما يبني عليه أن المدعي لم ينتحل صفة مهندس ولم تكن هذه الصفة محل اعتبار بكتاب التعيين ... مما يجعل إنهاء خدمات المدعى عليها الطاعنة للمدعي مخالفاً لأحكام المادة (28) من قانون العمل ويعتبر إنهاء العمل غير مبرراً ويستحق بدل الفصل التعسفي المحدد في المادة (25) من القانون المذكور..."⁽⁴⁰⁾.

3- الإخلال بإخطار مكتب التشغيل كضابط لمشروعية الإنهاء:

اشترط المشرع الليبي لمشروعية الإنهاء للخطأ المادي الجسيم في المادة (73/د) من قانون علاقات العمل ضرورة إبلاغ مكتب التشغيل بالواقعة خلال ثلاثة أيام من وقت العلم بوقوعها، والغرض هو إمكان إجراء تحقيق في الاتهام المنسوب إلى العامل، فإذا لم يتحقق هذا الشرط نكون بصدد إنهاء غير مشروع، كما أورد المشرع في المادة (73/ك) من ذات القانون شرطاً عاماً لصحة ومشروعية إنهاء العلاقة العقدية بالإرادة المنفردة لصاحب العمل في الحالات الواردة في المادة (73) بدون سبق إنذار وتعويض ومكافأة يتمثل في ضرورة أن يخطر صاحب العمل مكتب التشغيل المختص بإجراءات إنهاء العقد مع صورة من الإنذار، وإلا اعتبر الإنهاء إنهاء غير مشروع.

4- مخالفة ضوابط الإنذار في مجال تعليمات السلامة:

خولت المادة (73/و) من قانون علاقات العمل صاحب العمل الحق في إنهاء عقد العمل عند عدم مراعاة العامل للتعليمات الخاصة بسلامة العمال ومكان العمل، إلا أن المشرع اشترط لمشروعية هذا الإنهاء شرطان: الأول أن تكون التعليمات الخاصة بسلامة العمال أو المحل مكتوبة ومعلقة في مكان ظاهر، الثاني أن تكون عدم المراعاة هذه للمرة الثانية، وبعد أن وجه صاحب العمل إلى العامل إنذاراً بذلك⁽⁴¹⁾، وهذا معناه أنه في حال عدم توافر هاذين الشرطين أو أحدهما نكون بصدد إنهاء غير مشروع، كما لو تم إنهاء عقد العمل بسبب ارتكاب العامل لخطأ في تعليمات السلامة من المرة الأولى دون إنذار مسبق.

5- الخطأ في احتساب المدد القانونية للغياب:

اشترط المشرع لمشروعية الإنهاء لغياب العامل في المادة (73/و) من قانون علاقات العمل الليبي، أن يكون تغيب العامل لمدة أكثر من عشرة أيام متتالية أو عشرين يوماً متفرقة، ومعنى ذلك أنه إذا تغيب العامل لمدة أحد عشر يوماً متصلة يتخللها يوم راحة أسبوعي يعتبر غيابه غياباً لمدة عشرة أيام فقط، وبالتالي لا يجوز لصاحب العمل إنهاء عقد العامل وإلا كان إنهاءؤه إنهاء غير مشروع⁽⁴²⁾.

6- الإخلال بواجب الإنذار الكتابي وإخطار مكتب التشغيل في حالة تغيب العامل عن العمل:

أوجبت المادة (73/و) من قانون علاقات العمل الليبي ضوابط زمنية دقيقة في حالة تغيب العامل عن العمل، تتمثل في ضرورة أن يوجه صاحب العمل الإنذار المكتوب للعامل بعد غياب خمسة أيام في الغياب المتتالي وبعد عشرة أيام في الغياب المتقطع، أما إذا أرسل صاحب العمل الإنذار الكتابي إلى العامل أثناء صدور قرار الإنهاء أو بعده فإن هذا الإنهاء يعد إنهاءً تعسيفياً، وقد اشارت الى ذلك محكمتنا العليا في قضاء لها جاء فيها: "إذا تبين لمحكمة الموضوع أن إنذار الفصل أرسل للمطعون ضده (العامل) بعد صدور قرار الفصل مع وجوب أن يكون سابقاً على قرار الفصل، وخلص الحكم المطعون فيه إلى أن الفصل كان تعسيفياً فإن ما قرره الحكم يحمل الرد الكافي على نفي الطاعن وعلى ما دفع به من أن تغيب المطعون ضده بعد انتهاء فترة إجازته المرضية كان بدون إذن هو تحليل سائغ ومقبول ولا مخالفة فيه للقانون"⁽⁴³⁾، وفي ذات السياق قضت المحكمة العليا أيضاً بأنه: "... كانت الطاعنة (صاحب العمل) لم تقدم الدليل على أنها أعطت المطعون ضده الفرصة التي منحها إياه المشرع بأنه (العامل) تغيب عن العمل مدة خمسة أيام أخرى متتالية بعد الإنذار السالف الذكر فإن فسخ العقد من طرفها يعتبر فصلاً تعسيفياً يحق معه للعامل طلب إعادته للعمل والتعويض عن مدة الفصل..."⁽⁴⁴⁾، وحتى تكون كل الإجراءات التي ذكرتها المادة (73/و) من قانون علاقات العمل سليمة لا بد لصاحب العمل أن يبلغ مكتب التشغيل بصورة من الإنذار المرسل إلى العامل، والحكمة من ذلك هي التأكيد على جدية المخالفة ومنع الإجراءات الكيدية من جانب صاحب العمل.

7- الجمع بين جزأين عن فعل واحد:

تطبيقاً للمادة (117) من قانون علاقات العمل الليبي، التي جاء فيها: "... لا يجوز لجهة العمل أن توقع على العامل أكثر من جزاء واحد عن المخالفة الواحدة...". وهذا معناه أنه لا يجوز لصاحب العمل أن يوقع عقوبة الغرامة على العامل المتغيب (ثلاثة أيام مثلاً، ثم بشكل متقطع يوم آخر، وهكذا....) ثم عند اكتمال مدة الغياب التي اقرها المشرع لتوقيع العقوبة أن يفصله، وإلا اعتبر فصله فصلاً تعسيفياً.

8- مخالفة شرط صيرورة الحكم نهائياً:

اشتطت المادة (73/ي) من قانون علاقات العمل لمشروعية إنهاء عقد العمل صدور حكم نهائي بحق العامل أي حكم غير قابل الطعن فيه بالطرق العادية في جنائية، مهما كان نوعها، ومعنى ذلك أنه لا يجوز لصاحب العمل إنهاء عقد العامل لمجرد توجيه اتهام إليه أو حتى رفع دعوى جنائية عليه، طالما أنه لم يصدر بحقه حكماً نهائياً، وإلا كنا أمام حالة من حالات الإنهاء غير المشروع⁽⁴⁵⁾.

9- مخالفة مواعيد الإنذار والإخطار في الفسخ لأسباب اقتصادية أو إدارية:

أوجبت المادة (72) على صاحب العمل لمشروعية فسخ عقد العمل لأسباب اقتصادية أو إدارية الالتزام بجملة من الإجراءات، تتمثل في إنذار العامل، مع مراعاة المدة المحددة للإنذار، وأخطار مكتب التشغيل المختص بقرار الفسخ قبل استعماله بشهرين على الأقل⁽⁴⁶⁾، للتحقق من جدية الأسباب التي يستند إليها صاحب العمل، وعلى ذلك فإذا أحل صاحب العمل بهذه الضوابط، عد إنهاء عقد العمل غير مشروع، ولو كان يستند في ظاهره إلى سبب اقتصادي، فمن ذلك أن يقوم صاحب العمل بإنهاء عقد العامل فور اتخاذ قرار الإيقاف أو الإغلاق دون مراعاة مدة الإنذار أو دون إخطار مكتب التشغيل في الميعاد المحدد قانوناً، إذ يعد هذا الإنهاء مخالفاً للإجراءات التي تطلبها المشرع، مما يجعله إنهاء غير مشروع يستوجب التعويض.

كما يعد إنهاء عقد العمل غير مشروع إذا تم خلال فترة الإيقاف المؤقت للمنشأة قبل انقضاء مدة الشهرين، إذ لا يثبت لصاحب العمل الحق في الفسخ إلا بعد اكتمال هذه المدة، ومن ثم فإن الإنهاء قبل ذلك يعد مخالفاً للضوابط القانونية المقررة، وقد رتب المشرع على مخالفة هذه الشروط بموجب نص المادة (121) من قانون علاقات العمل توقيع جزاء على

صاحب العمل يتمثل في الغرامة التي لا تقل عن مائتي دينار ولا تزيد على خمسمائة دينار، وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت بشأنهم المخالفة، فضلاً عن أحقية العامل في التعويض المنصوص عليه في المادة 76 إن كان له محل أي متى توفر موجبه.

نخلص مما سبق إلى أن صور الإنهاء غير المشروع لعقد العمل لا يمكن حصرها ولا تقتصر على الحالات التي ورد فيها نص تشريعي صريح أو بمفهوم المخالفة، فالإنهاء يعد تعسفياً وغير مشروع إذا انطبقت عليه أحد المعايير الثلاثة التي نصت عليه المادة الخامسة من القانون المدني، وتقدير مبرر الإنهاء هو من الأمور الموضوعية التي يستقل بها قاضي الموضوع، ومتى ما توافرت إحدى تلك الحالات السابقة ثار التساؤل حول كيفية إثباتها؟ وعلى من يقع عبء ذلك الإثبات؟ وما هو الجزاء المترتب على تحققها؟

المطلب الثاني: أحكام الإنهاء غير المشروع

الإثبات وإن لم يكن ركناً من أركان الحق ولا شرطاً من شروط نشوئه إلا إنه من الناحية العملية هو الذي يؤكد ويدعم وجوده، وتكمن أهمية الإثبات في أنه يتعين على من يدعي حقاً إن يلجأ إلى القضاء لتمكينه من هذا الحق والاعتراف له به، فإن ذلك يقتضي من صاحب الحق أن يقنع القاضي بوجود الحق الذي ينازعه فيه غيره، وذلك بإقامة الدليل على هذا الحق (47).

وبناءً عليه، فإن العامل يقع على عاتقه إثبات التعسف طبقاً للقواعد العامة في الإثبات، فإذا ما اثبت العامل إن إنهاء عقد عمله كان تعسفياً، فإن ذلك يترتب جزء بحق صاحب العمل، وللوقوف على كيفية إثبات التعسف، والجزاء المترتب عليه، لأبد لنا من تقسيم هذا المطلب إلي فرعين، نخصص أولهما لكيفية إثبات الإنهاء غير المشروع، ونبين في ثانيهما جزء الإنهاء غير المشروع.

الفرع الأول: إثبات الإنهاء غير المشروع

وفقاً للقواعد العامة في الإثبات على المدعي إثبات ادعائه (48)، وبحسب نص المادة (376) من القانون المدني على "الدائن إثبات الالتزام وعلى المدين التخلص منه"، ولذلك على من يدعي تعسفاً في إنهاء عقد عمله عبء إثبات ذلك، هذا ما يؤكد القضاء المقارن، فقد ذهبت محكمة النقض المصرية إلى: "إن من يدعي التعسف في إنهاء عقد العمل يقع عليه إثباته" (49) ولقد حكمت محكمة التعقيب التونسية (النقض)، بأن عبء إثبات الإنهاء التعسفي محمول على الأجير (العامل) وإذا عجز عن ذلك أصبحت دعواه مجردة مما يؤيدها، كما حكمت بأن ادعاء العامل تعرضه للطرد التعسفي ومطالبته بالتعويض لقطع عقد الشغل (العمل) يجعلانه هو المتحمل لعبء إثبات دعواه (50)، وهذا ما يقودنا إلى التساؤل لماذا يقع الإثبات على العامل؟ يقع عبء الإثبات على العامل لأنه في الغالب هو المدعي بالتعسف، كما أنه هو الذي رفع دعواه مدعياً إن إنهاء عقد عمله بلا مبرر أو بتعسف، فعليه إثبات ما يدعيه، وإذا فشل فعلى القاضي رفض دعواه هذا من جهة، ومن جهة ثانية فإن حسن النية مفترض في كل التصرفات، وبالتالي الأصل أن كل تصرف خال من التعسف وله ما يبرره ومن يدعي عكس الأصل إثبات ما يدعيه، سواء كان العامل وهو الغالب أو صاحب العمل بشكل أقل (51).

وقد حددت أحكام محكمة النقض المصرية قواعد إثبات أسباب الفصل ومبرراته فحكمت بأن: "على الطرف الذي ينهي العقد أن يفصح عن الأسباب التي أدت إلى هذا الإنهاء فإذا لم يذكرها قامت قرينة كافية لصالح الطرف الآخر على أن إنهاء العقد وقع بلا مبرر، ومن ثم إذا ذكر صاحب العمل سبب فصل العامل فليس عليه إثبات صحة هذا السبب، وإنما يكون على العامل عبء إثبات عدم صحته وأن الفصل لم يكن له ما يبرره، فإذا أثبت العامل عدم صحة المبرر الذي يستند إليه صاحب العمل في فصله كان هذا دليلاً كافياً على التعسف لأنه يرجح ما يدعيه العامل من فصله لم يكن مبرراً" (52)، ويستفاد من هذا القضاء أن على من ينهي العقد بإرادته المنفردة أن يفصح عن الأسباب التي أدت إلى هذا الإنهاء فإذا لم يذكرها كان ذلك دليلاً على أن الإنهاء وقع بلا مبرر.

ولما كان انتفاء المبرر واقعة سلبية، فإنه يجوز إثباتها عن طريق وقائع إيجابية، فإذا ادعى العامل أن صاحب العمل أنهى عقد عمله بتعسف أو بدون مبرر، كأن يدعي صاحب العمل أنه أنهى عقد العامل لعدم كفاءته، فيحق للعامل إثبات عكس ذلك من خلال ما منحه له صاحب العمل من شهادات شكر وتقدير على دقته في العمل أو ما منحه من ترقيات تشجيعيه لانضباطه في العمل وكفاءته وتميزه، وإذا ادعى صاحب العمل أنه أنهى عقد العامل بسبب ما يمر به المشروع من ضايقه مالية، فيمكن للعامل أن يقدم ما يفيد تعاقد مع عمال آخرين في ذات الوقت الذي أنهى فيه عقد العامل، ذلك ما هو مقبول أمام القضاء، حيث يكفي عنده إثبات المدعي وقائع إيجابية لنفي ما يدعيه من وقائع سلبية بررت إنهاء عقد العمل⁽⁵³⁾، ويجوز إثبات التعسف كواقعة مادية بكل طرق الإثبات، بما في ذلك البيئة والقرائن، وتقييم الإنهاء بأنه تعسفي أو بدون مبرر، يرتبط بالظروف والملابسات التي رافقته لا بما يحدث بعده⁽⁵⁴⁾.

ومن الجدير بالذكر أن بعض قوانين العمل المقارنة كما هو الحال بالنسبة لقانون العمل الإيطالي وقانون العمل الألماني وكذلك قانون العمل الإنجليزي، وعربياً قانون العمل البحريني، قررت بأن حماية العامل والعدالة، يفرضان أن يكون عبء إثبات نفي التعسف يقع على عاتق صاحب العمل⁽⁵⁵⁾، فجميع التشريعات السابقة، تلزم صاحب العمل، أن يقدم المبرر أو السبب الذي دفعه للإنهاء أو يقوم بإثبات الوقائع التي أسس عليها قراره بالإنهاء، وذلك يطرح أمام القاضي سواء نفي صاحب العمل أو إثبات العامل، فهل يملك القاضي سلطة تقديرية تجاه التعسف أو عدم وجود المبرر الدافع للإنهاء؟ من المتفق عليه فقهاً⁽⁵⁶⁾ والمستقر قضاءً⁽⁵⁷⁾ أن قاضي الموضوع له سلطة تقديرية تجاه تقدير التعسف أو عدم وجود المبرر الدافع لإنهاء عقد العمل غير محدد المدة، وذلك مسألة موضوعية يقدرها قاضي الموضوع، متى أقام قضاءه على استخلاص سائغ، والأسباب التي ذكرها تؤدي إلى النتيجة التي انتهى إليها في حكمة.

في ضوء ما سبق أخلص إلى أن القانون اشترط موضوعياً ألا يكون انتهاء عقد العمل كان بسبب التعسف أو بدون مبرر، وإذا وجد التعسف أو انعدم المبرر، فإن انتهاء عقد العمل يكون انتهاءً غير مشروع، ولكن التساؤل الذي يتبادر إلى الذهن هنا: أنه في حال نجاح العامل في إثبات الإنهاء غير المشروع من قبل صاحب العمل؛ فما هو الجزاء الممكن إيقاعه على صاحب العمل وهل يحق للعامل اجبار صاحب العمل على العودة إلى سابق عمله؟

الفرع الثاني: جزاء الإنهاء غير المشروع

رتب المشرع بعض الآثار التي تتعلق بالإنهاء غير المشروع، تم النص عليها وفقاً للمادتين (76) من قانون علاقات العمل، والمادة (1/694) من القانون المدني، حيث نصت المادة الأولى على أنه: "مع عدم الإخلال بأحكام المادتين (71) و(78) إذا فسخ العقد بلا مبرر كان للطرف الذي أصابه ضرر من هذا الفسخ الحق في تعويض تقدره المحكمة مع مراعاة نوع العمل ومقدار الضرر ومدة الخدمة والعرف الجاري بعد تحقق ظروف الفسخ". كما جاء في المادة (1/694) من القانون المدني أنه: "إذا فسخ العقد بتعسف من أحد المتعاقدين كأن للمتعاقد الآخر إلى جانب التعويض الذي يكون مستحقاً له بسبب عدم مراعاة ميعاد الإخطار الحق في تعويض ما أصابه من ضرر بسبب فسخ العقد فسخاً تعسفياً"، وهذا ما اكدت عليه أيضاً المحكمة العليا حيث أوردت في أحد أحكامها من المقرر: "أنه ليس لرب العمل في العقد غير محدد المدة أن يفصل العامل متى شاء بحجة أن المادة (49) من قانون العمل تجيز لكل من الطرفين فسخ العقد، وإلا التزم صاحب العمل بتعويض العامل طبقاً للمادة 71 من قانون العمل وليس هناك ما يحول دون جمع التعويضين، التعويض عن مقابل مهلة الإنذار والتعويض عن الفصل التعسفي في حالة عدم وجود مبرر لا يجوز إنهاء العقد وفسخه وإلا اعتبر ذلك تعسفياً"⁽⁵⁸⁾.

يتضح مما سبق، أنه إذا وقع إنهاء عقد العمل بغير مبرر فإن هذا الإنهاء ينتج أثره في الحال وتتقضي الرابطة العقدية، ويترتب على إنهاء العقد تعسفياً حق العامل في مقابل مهلة الإنذار والتعويض عن الضرر⁽⁵⁹⁾.

أولاً: مقابل مهلة الإنذار

أوضحنا سلفاً بأن المشرع أجاز لكل من طرفي عقد العمل الغير محدد المدة إنهاء العقد بإرادته المنفردة بشرط أن ينذر الطرف الآخر بذلك، وأن قانون علاقات العمل الليبي أوجب على صاحب العمل إذا رغب في إنهاء العقد في الحالات التي يجوز له فيه ذلك، أن ينذر العامل بذلك الإنهاء، والعلة في ذلك هو قيام العامل بتدبير أموره قبل نهاية المدة المقررة للإنهاء محاولاً خلالها البحث عن فرصة عمل لدى صاحب عمل آخر، حتى لا يتعطل ويفقد دخله ويتضرر اقتصادياً هو أو أسرته⁽⁶⁰⁾، ولذا إذا أراد صاحب العمل أن يعصم نفسه من المسؤولية، عليه أن يراعي مهلة الإنذار، فإذا ما قام صاحب العمل بإنهاء العقد من دون مراعاة لميعاد الإنذار أو قبل انقضاء هذا الميعاد، فإنه يلزم بتعويض العامل عن مدة هذا الميعاد أو عن المدة الباقية منه، ويشمل التعويض الأجر الشامل أي الأجر الأساس وملحقاته التي تكون ثابتة ومعيّنة⁽⁶¹⁾.

ثانياً: التعويض عن الضرر

إذا أنهى صاحب العمل بإرادته المنفردة عقد بعض عماله أو كلهم، بدون سبب مشروع، فهل من الممكن لهم أن يطالبوا بإلزام صاحب العمل بتنفيذ عقد العمل تنفيذاً عينياً، أو بمعنى آخر هل بإمكانهم إجبار صاحب العمل على إعادتهم إلى سابق عملهم؟

يرى البعض⁽⁶²⁾ أنه من الممكن إجبار صاحب العمل على تنفيذ التزاماته الناشئة عن عقد العمل بما في ذلك الاستمرار في تنفيذه، وأن هذا الالتزام ليس فيه مساس بشخص صاحب العمل، والملاحظ أن المشرع من خلال الرجوع إلى عجز نص المادة (107) من قانون علاقات العمل سار في ذات الاتجاه، حيث نصت على أنه: "يجوز للمحكمة أن تقضي بإعادة العامل المفصول إلى عمله بناءً على طلبه في الحالة التي ينص فيها القانون على ذلك"⁽⁶³⁾، وقد قضت المحكمة العليا الليبية في هذا الصدد: "القانون في مثل حالة الطاعن يعطي محكمة الموضوع الحق في أن تعوض العامل المفصول تعسفاً إما تعويضاً عينياً بإعادته إلى عمله المفصول منه وإما تعويضاً نقدياً"⁽⁶⁴⁾.

ومن الجدير بالذكر أن الفقه الحديث⁽⁶⁵⁾ والقضاء⁽⁶⁶⁾ يذهبان إلى أن العامل لا يمكنه إجبار صاحب العمل على تشغيله وإعادته إلى سابق عمله، ما لم يكن إنهاء صاحب العمل للعقد راجعاً إلى النشاط النقابي للعامل، ففي هذه الحالة يجب الحكم بإعادة العامل لعمله؛ لأن إجبار العامل الذي أنهى عقده على الاستمرار في خدمة صاحب العمل أمر غير سائغ، لما في ذلك من اعتداء على الحرية الشخصية للعامل، علاوة على أنه يتنافى مع ما تتطلبه علاقة العمل من تعاون وحسن معاملة بين طرفي عقد العمل فمن غير اللائق الإجبار على استمرار تلك العلاقة قسراً.

وإذا كان إجبار صاحب العمل على التنفيذ العيني لعقد العمل فيه الكثير ما يقال، فإن ذلك لا يعني بأي حال من الأحوال أن العامل ليس من حقه المطالبة بالتنفيذ بمقابل، أي تعويضه عما لحقه من ضرر، وتقدير هذا التعويض من الأمور الموضوعية التي تدخل في سلطة قاضي الموضوع دون رقابة من المحكمة العليا⁽⁶⁷⁾، ومن خلال نص المادة (76) من قانون علاقات العمل وضع المشرع الليبي العناصر التي يجب أن تؤخذ بعين الاعتبار عند تقدير التعويض بعد تحقيق ظروف الفسخ وهي نوع العمل، ومقدار الضرر، ومدة الخدمة، والعرف الجاري، إلا أن المحكمة ليست ملزمة بمراعاة جميع هذه المعايير في الدعوى الواحدة⁽⁶⁸⁾، أما المعايير المذكورة فهي إرشادية يستعين بها القاضي عند تقدير التعويض، ولكنها تعد من المسائل القانونية التي تخضع لرقابة محكمة النقض، وهذا يدل على أن العبرة تكون بالضرر الفعلي الذي لحق العامل ولا يصح أن يكون التعويض وسيلة للإثراء، وإنما هو وسيلة لجبر الضرر الذي أصاب العامل نتيجة لفصله⁽⁶⁹⁾، ويتم التعويض عن الإنهاء غير المشروع، بالنظر إلى ما لحق العامل من أضرار بسبب إنهاء عقد العمل، ويدخل فيه إجمالاً ما لحقه من خسارة وما فاتته من كسب، ويدخل في هذا الاعتبار وجود أو عدم وجود فرص للعمل والمدة التي استمر خلالها بدونها، كما يؤخذ في الاعتبار سن العامل والأضرار المادية والمعنوية كافة⁽⁷⁰⁾، ولا يعيب الحكم القضائي عند تقديره التعويض عن الضررين المادي والمعنوي بسبب الإنهاء غير المشروع إدماجهما معاً بدون تخصيص لمقدار كل منهما⁽⁷¹⁾.

الخاتمة:

تعرضنا من خلال هذا البحث لدراسة موضوع الإنهاء غير المشروع لعقد العمل بين تخلف المبرر القانوني ومخالفة الضوابط القانونية، وبعد هذا العرض فأنا نستطيع أن نستخلص أهم النتائج التي توصلنا إليها من خلال هذا البحث، وإيراد أهم التوصيات التي نسعى إلى بيانها وإمكانية الأخذ بها، وذلك على النحو الآتي:

أولاً: النتائج:

1. إن علاقة العمل لا يمكن القول باستمراريتها مدى الحياة أو ما يسمى (بتأبيد علاقة العمل)، وإنما في نهاية الأمر لا محال من فكرة زوال هذه العلاقة، إلا أن انتهائها وفقاً لأسباب مشروعة لا نجد فيه إشكالاً، وإنما موضع الإشكال متى كان هذا الإنهاء غير مشروع، فهنا لا بد من وجود معايير يستند عليها هذا الإنهاء.
2. إن الإنهاء غير المشروع لعقد العمل والفسخ بلا مبرر يلتقيان في الدلالة على عدم المشروعية، وإن كان التمييز بينهما قائماً من حيث الطبيعة القانونية، حيث يعد الفسخ جزءاً على الإخلال بالالتزامات في العقود محددة المدة أو غير محددة المدة، بينما يرد الإنهاء على العقود غير محددة المدة ولو دون إخلال.
3. إن الإنهاء غير المشروع لعقد العمل يرتبط بشكل وثيق بنظرية التعسف في استعمال الحق، ويعد أحد أهم تطبيقاتها في مجال علاقات العمل، وإن كان هناك اختلاف فقهي حول طبيعة هذا الارتباط، إلا أن الرأي الراجح قضاء وفقاً يذهب إلى إخضاع الإنهاء لمعايير التعسف، سواء من حيث المعيار الشخصي أو الموضوعي.
4. تتعدد صور الإنهاء غير المشروع لعقد العمل فإلى جانب الحالات المنصوص عليها صراحة، توجد حالات يمكن استخلاصها بمفهوم المخالفة من نصوص الإنهاء المشروع، وهي تتدرج في مجموعتين رئيسيتين: الأولى تتجسد في الإنهاء غير المشروع لانقضاء مبرره الموضوعي والثانية تتحقق عند مخالفة الضوابط الإجرائية التي رسمها القانون.
5. يخضع إثبات التعسف في إنهاء عقد العمل للقواعد العامة في الإثبات، فعلى من يدعي التعسف أن يثبته.
6. يمثل التعويض عن الإنهاء التعسفي والتعويض عن مهلة الإنذار ضمانات من ضمانات حماية العامل.

ثانياً: التوصيات:

- 1- نأمل من المشرع الليبي أن يعيد النظر في صياغة المادة (72) من قانون علاقات العمل، بشكل يزيل كل لبس أو خلط بين ما إذا كانت تنطبق على العقود محددة المدة أم غير محددة المدة، كما نأمل منه استبدال مصطلح "الفسخ" الوارد بذات النص بالإنهاء، وذلك على اعتبار أن الفسخ جزءاً على عدم تنفيذ العامل لالتزاماته هو أمر غير متحقق في الأحوال الواردة في هذه المادة.
- 2- نوصي بتعزيز دقة ووضوح النصوص القانونية المنظمة لإجراءات وضوابط إنهاء عقد العمل، وخاصة ما يتعلق بالإنذار والإخطار، بما يكفل توحيد التطبيق العملي وتقادي اختلاف التفسير.
- 3- نتمنى من المشرع الليبي أن يحذو حذو التشريعات المقارنة التي ألفت عبء الإثبات في حالة الإنهاء غير المشروع لعقد العمل على عاتق صاحب العمل، الذي عليه أن يثبت أن فصله للعامل كان له ما يبرره، لأن في هذا تحقيق لمصلحة العامل الذي يعتبر الطرف الضعيف في علاقة العمل.
- 4- نقترح تعزيز الرقابة القضائية على حالات إنهاء عقد العمل، سواء كانت مستندة إلى مبرر موضوعي أو إلى ضوابط إجرائية، بما يسهم في تحقيق حماية أكثر فعالية للعامل، وخاصة مع كثرة الإنهاء غير المشروع الذي يهدد استقرار علاقات العمل، وإذا لم يواجه بطريقة جديّة وبما يضمن حماية فعالة للطبقة العاملة، والحفاظ على الاستقرار الاجتماعي، فإنه بلا شك يؤثر بالسلب على المصلحة العامة واستقرار المجتمع.

5-تناشد القضاء بضرورة تطبيق أحكام التعويض العيني، الذي يتجسد في الحكم بإعادة العامل إلى عمله، إذا أنهى صاحب العمل العقد، دون أتباع الإجراءات القانونية المحددة، خاصة وأن إعادة العامل إلى عمله ليست مستحيلة من الناحية القانونية والواقعية، حيث أنه قانوناً سمح بالحكم بإعادة العامل النقابي، إذا كان الفصل بسبب النشاط النقابي.

- (1) المادة (1/677) من القانون المدني الليبي.
- (2) القانون رقم (12) لسنة 2010 بإصدار قانون علاقات العمل، مدونة التشريعات لسنة 2010م العدد 7 السنة العاشرة.
- (3) طعن مدني، 26 ق جلسة 1982/6/14، مجلة المحكمة العليا، س 19، ع3، ابريل 1983، ص108.
- كما أكد على ذلك أيضاً القضاء المقارن: حيث جاء في حكم للمحكمة الاتحادية العليا، في دولة الامارات العربية المتحدة أن: "إنهاء خدمة العامل لدى رب العمل، في العقود غير محددة المدة ليست رخصة مطلقة له دون قيد، بل يلزم أن يكون إنهاء العقد مبنياً على سبب مشروع، لا يشوبه تعسف". طعن مدني رقم 18 لسنة 6 ق، جلسة 1984/11/7.
- (4) عبد الغني عمرو الرويمض، القانون الاجتماعي: الجزء الأول، علاقات العمل الفردية وفقاً لأحكام قانون علاقات العمل لسنة 2010، دار الكتب الوطنية، بنغازي، 2018، ص 152.
- (5) وتتمثل هذه الحالات فيما نصت عليه المادة (77) من قانون علاقات العمل من أنه: "لا يجوز إنهاء عقد العامل لسبب يرجع إلى انتمائه النقابي أو المشاركة في نشاط النقابة خارج ساعات العمل،.... كما لا يجوز إنهاء العقد أثناء الإجازات بمختلف أنواعها أو بسبب تقديمه شكوى أو إقامة دعوى ضد جهة العمل....." وكذلك م (119) ق. ع. التي نصت على أنه: "لجهة العمل أن توقف العامل عن عمله احتياطياً، إذا اقتضت مصلحة التحقيق ذلك".
- (6) وتتمثل هذه الحالات فيما نصت عليه المادة (696) من القانون المدني، وهي: معاملة صاحب العمل الجائرة للعامل، مخالفة صاحب العمل شروط العقد3- نقل العامل إلى مركز أقل ميزة بدون مخالفة شروط العقد وبلا دنوب جناه. للمزيد من التفاصيل ينظر: عمر إبراهيم حسين، القانون الاجتماعي الليبي، الجزء الأول: قانون العمل، دار مكتبة الشعب، ط1، 2021، ص405.
- (7) محمد سالم العمرو، الفصل التعسفي في قانون العمل الأردني، رسالة ماجستير، عمادة الدراسات العليا، جامعة مؤتة، 2014، ص 14.
- (8) ويشترط في هذا السبب مجموعة شروط: 1- أن يكون السبب جدياً : ويعتبر كذلك إذا كان الإنهاء مقبولاً 2- أن يكون حقيقياً: ويعتبر كذلك إذا كان صاحب العامل دافعه من الإنهاء تنظيم مشروعه. 3- أن يكون صحيحاً ومشروعاً: ويكون كذلك إذا كان الإنهاء إعمالاً لنص قانوني أو تنفيذاً لتعليمات الجهة المختصة. للمزيد: ينظر: عمر إبراهيم حسين، مرجع سابق، ص 394-395.
- (9) عبد الفتاح عبد الباقي، أحكام قانون العمل الكويتي، بدون طبعة، بدون دار نشر، 1982، ص44، 45.
- (10) مصطفى محمد عبد الرحمن عامر، الإنهاء غير المشروع، بحث منشور بالمجلة القانونية، دون عدد، دون سنة، ص5165.
- (11) شريف رأفت محمد أحمد حمادة، حقيقة الإنهاء التعسفي، مجلة البحوث الفقهية والقانونية، بدون عدد، بدون سنة، نشر، ص688.
- (12) طعن مدني رقم 35/12، مجلة المحكمة العليا، س27، ع1، 2، 1988/4/18، ص 90.
- (13) عمر إبراهيم حسين، مرجع سابق، ص395.
- (14) محمد سالم العمرو، مرجع سابق، ص29.

- (15) عمر إبراهيم حسين، مرجع سابق، ص 394، 395.
- (16) ينظر في عرض هذا الاتجاه الفقهي: محمد سالم عمرو، مرجع سابق، ص 15
- (17) بكر سرحان، فراس الكساسبة، مفهوم الإنهاء غير المشروع لعقد العمل غير محدد المدة في ظل قانون العمل الأردني: غموض في النص وانحراف في التطبيق، بحث منشور بسلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة اليرموك، الأردن، 2009، ص5.
- (18) مصطفى محمد عبد الرحمن عامر، مرجع سابق، 5166.
- (19) ينظر " في عرض هذا الاتجاه الفقهي: محمد سالم عمرو، مرجع سابق، ص16.
- (20) عبد الرزاق السنهوري، الوسيط في شرح المدني، ج1، دار النهضة العربية، القاهرة، بدون سنة نشر، ص483-482.
- (21) بكر سرحان، فراس الكساسبة، مرجع سابق، ص4.
- (22) حيث تنص تلك المادة على أنه: "ينتهي العقد المحدد المدة بانتهاء مدته دون حاجة إلى تنبيه أو إنذار فإذا كان العقد غير محدد المدة جاز لكل من الطرفين فسخه بعد إنذار الطرف الآخر....."
- (23) حيث تنص تلك المادة على أنه: "مع عدم الإخلال بأحكام المادتين (71) و(78) إذا فسخ العقد بلا مبرر كان للطرف الذي أصابه ضرر من هذا الفسخ الحق في تعويض تقدره المحكمة مع مراعاة نوع العمل ومقدار الضرر ومدة الخدمة والعرف الجاري بعد تحقيق ظروف الفسخ".
- (24) طعن مدني رقم 1212، س55 ق، يوم 2012/4/8.
- (25) عبد الغني الرويمض، مرجع سابق، ص317 .
- (26) طعن مدني لبيبي رقم 100-24 ق، بتاريخ 1979/11/11، مجلة المحكمة العليا، السنة 16، العدد 3، ص 96.
- (27) أحمد عبد الكريم أبو شنب، شرح قانون العمل وفقاً لأحدث التعديلات، دار الثقافة، 2009، ص 279.
- (28) عزت عبد المحسن سلامة، حماية العامل بين الفصل التأديبي والإنهاء الباطل التعسفي، بحث منشور، بدون أسم مجلة، العدد الثاني، الجزء الأول، السنة الثامنة والخمسون، يوليو، 2016، ص 227
- (29) أحمد عبد الكريم أبو شنب، مرجع سابق، ص281.
- (30) أحمد عبد الكريم أبو شنب، المرجع السابق، ص282-283.
- (31) عبد الغني الرويمض، مرجع سابق، ص336.
- (32) عبد الغني الرويمض، المرجع السابق، ص 337.
- (33) عبد الغني الرويمض، المرجع السابق، ص 309.
- (34) محكمة النقض المصرية، طعن رقم 40/329، جلسة 1976/1/17، الهواري، ج 2، ص 95.
- (35) من الأمثلة على الأسباب الاقتصادية: الخسارة التي تلحق بصاحب العمل، فلا يعود معها قادراً على الاستمرار في عقود العمل مع كل العاملين لديه، فيلجأ إلى تقليص عددهم. ينظر: أحمد عبد الوهاب أبو زينة، حالات إنهاء عقد العمل غير محدد المدة من قبل صاحب العمل وفقاً لقانون العمل الفلسطيني، مجلة جامعة العين للأعمال والقانون، كلية الحقوق، الجامعة العربية الأمريكية، فلسطين، الإصدار الأول، السنة السادسة، 2022، ص120.
- (36) أحمد عبد الوهاب أبو زينة، مرجع سابق، ص120.
- (37) عمر إبراهيم حسين، مرجع سابق، ص 406.
- (38) عبد الغني الرويمض، المرجع السابق، ص 318.
- (39) طعن مدني لبيبي رقم 36-24 ق بتاريخ 1979/11/11، مجلة المحكمة العليا، س 16، ع 3، ص 52.

- (40) تمييز حقوق رقم 2007/485، بتاريخ 2007/6/25، منشورات عدالة، نقلاً عن : عبد الله فواز حمادنه، سلطة المحكمة في تقدير التعسف عند إنهاء عقد العمل (دراسة مقارنة)، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط، 2011، ص 26.
- (41) وفي هذا الشرط يختلف قانون علاقات العمل الليبي عن بعض التشريعات المقارنة مثل التشريع الأردني الذي اشترط بموجب نص المادة (28/د) من قانون العمل الأردني انذار العامل مرتين قبل إنهاء العقد مراعاة لمصلحة العامل فينذر صاحب العمل العامل أول مرة وينذره مرة ثانية وفي المرة الثالثة يمارس حقه في الإنهاء. أحمد عبد الكريم أبو شنب، المرجع السابق، ص 95.
- (42) عبد الغني الرويمض، مرجع سابق، ص 328.
- (43) طعن مدني ليبي رقم 40-17 ق، بتاريخ 1971/5/11م مجلة المحكمة العليا، س 8، ع 1، ص 136.
- (44) طعن مدني ليبي رقم 2/30 ق بتاريخ 1986/4/14م ، مجلة المحكمة العليا، س 25، ع 1، 2، ص 70.
- (45) نواف نافع الحربي، خيار رب العمل في إنهاء عقد العمل الفردي، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط، 2013/2014، ص 73.
- (46) إذا انتهى صاحب العمل عقود العمال أو بعضهم وذلك بسبب الظروف الاقتصادية لكن لم يخطر مكتب التشغيل بذلك سواء قبل الإنهاء او بعده ، فيكون إنهاء عقود العمل إنهاء تعسفياً ويترتب عليه دفع بدل الإنذار، وبديل الإنهاء التعسفي، وذلك لعدم مراعاة الإجراءات الشكلية. ينظر: نواف نافع الحربي، المرجع السابق، ص 80.
- (47) محمد سالم العمرو، مرجع سابق، ص 70.
- (48) محمد علي البدوي، أحكام الالتزام، ط1، بدون دار نشر، 2005، ص 304.
- (49) حكمها في 1970/4/15، مجموعة أحكام النقض، ي 21، ص 603- و ط رقم 12/333 ق جلسة 1965/5/12، مجموعة أحكام النقض، س 18، ص 564.
- (50) قرار تعقيبي مدني ع 3241 في 1973/3/15، نشرته محكمة التعقيب ج 2، ص 15.
- (51) قرار تعقيبي مدني ع 67528/98، في 1988/12/9، منشور في النوري مزيد القاضي وقانون التشغيل، رقم 12، ص 129.
- (52) محكمة النقض المصرية ، الطعن رقم 1701، سنة 53 ق جلسة 1984/5/7 ، مكتب فني 35، ج1، ق 230، ص 1197
- (53) محكمة النقض المصرية ، نقض مدني في 1988/1/25، مجموعة أحكام النقض، س 39، رقم 39، ص 331.
- (54) عمر إبراهيم حسين، مرجع سابق، ص 403.
- (55) عمر إبراهيم حسين، المرجع السابق، ص 403.
- (56) عصام أنور سليم، قانون العمل، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2002، ص 703.
- (57) من ذلك ما قضت به محكمتنا العليا الموقرة من أن: " تقدير فصل العامل مما يستقل به قاضي الموضوع متى أقام قضاءه على استخلاص سائغ". طعن مدني رقم 51/435 ق جلسة 2007/1/15، مجموعة أحكام المحكمة العليا ، القضاء المدني، ج1، 2007، ص 195. وفي القضاء المقارن: ما استقرت عليه محكمة النقض المصرية في أحكام عديدة ، أنظر على سبيل المثال ، طعن رقم 25/16 ق جلسة 1959/4/23، وط رقم 24/535 ق، جلسة 1961/10/21، مشار إليه : عمر إبراهيم حسين، مرجع سابق، ص 404.
- (58) طعن مدني رقم 35/12، مجلة المحكمة العليا، س 27، ع 1، 2، 1988/4/18، ص 90.

(59) يختلف التعويض عن مكافأة نهاية الخدمة، المقصود بالتعويض: التعويض الذي يستحقه العامل عن الأضرار التي أصابته من فصله بغير مبرر مستقل عن مكافأة نهاية الخدمة ، التعويض هو مقابل الضرر الذي يصيب العامل ويدور معه وجودا وعدما ومناطه سوء استعمال الحق، أما مكافأة نهاية الخدمة فهي نوع من الأجر الإضافي أوجب القانون على صاحب العمل دفعه عند نهاية الخدمة دون أن يحدث منه خطأ أو تقصير .

(60) فراس عبد الرزاق حمزة، مسؤولية صاحب العمل عن الإنهاء غير المشروع لعقد العمل، بحث منشور بمجلة الدراسات والبحوث القانونية، العدد السابع، بدون سنة، ص 23.

(61) المادة (71) من ق.ع.ع الليبي.

(62) علي عبد السلام عربي، الإنهاء التعسفي لعقد العمل في القانون الليبي، سالة ماجستير، كلية القانون، جامعة طرابلس، غير منشورة، 2012 ، ص 112.

(63) إلا أن المشرع في قانون علاقات العمل الحالي أغفل أو تراجع عن الضمانات التي كان قد منحها للعامل في القانون السابق عندما نص في المادة (50) من القانون رقم 58 لسنة 1970 على أنه "يجوز للمحكمة أن تقضي بإعادة العامل المفصول إلى عمله بناء على طلبه أو في الحالة التي ينص فيها القانون على ذلك، وبناء على طلب العامل. وقد قضت المحكمة العليا الليبية في هذا الصدد: "مقتضى نص المادة (50) من القانون العمل أنه يجوز الجمع بين إعادة العامل المفصول تعسفياً إلى عمله والقضاء له بالتعويض عما يكون قد لحقه من ضرر بسبب الفصل التعسفي" ، طعن مدني ليبي رقم 75 / 36 ق جلسة 1992/3/23م - م.م.ع - 28 ع 4 ، 3 - ص 143

(64) طعن مدني ليبي رقم 56 / 42 ق جلسة 2000/ 4/80م - غير منشور .

(65) محمد حلمي مراد، مرجع سابق، ص 466.

(66) المحكمة العليا طعن مدني 44/23 ق جلسة 1998/2/23 (غير منشور) وفي حكم أحدث ذهبت المحكمة العليا إلى أن: "الأصل هو التعويض النقدي عن الإنهاء التعسفي ولا تلجأ المحكمة إلى تعويض العامل عيناً بإعادته إلى سابق عمله إلا إذا كانت ظروف الدعوى والعلاقة بين رب العمل والعامل تسمح بذلك " طعن مدني 47/57 ق جلسة 2004/7/25

(67) عمر إبراهيم حسين، مرجع سابق، ص 399.

(68) عبد الغني الرويمض، مرجع سابق، ص 357.

(69) عبد الغني الرويمض، المرجع السابق، ص 358.

(70) عمر إبراهيم حسين، مرجع سابق، ص 399.

(71) عمر إبراهيم حسين، المرجع السابق، ص 399.