

مجلة البحوث القانونية

مجلة علمية محكمة تصدر عن كلية القانون - جامعة مصراتة



تقرأ في هذا العدد

- حقوق والتزامات العامل في ظل قانون علاقات العمل رقم "12" لسنة 2010م ولائحته التنفيذية
- حقوق العامل ما بعد انتهاء العلاقة العقدية
- التجريم والعقاب في تشريعات العمل
- الأوضاع الوظيفية للعامل وأثرها على العلاقة التعاقدية (النقل والندب والإعارة)
- بعض مظاهر تصور قانون علاقات العمل رقم 12 لسنة 2010م المتعلقة بالأجر وظيفتي النقل والترقية (المفهوم - الأنواع - الشروط) وعلاقتها بالوضع الوظيفي للفرد العامل
- التزام العامل بأداء العمل المتفق عليه ومدى حق جهة العمل في تكليفه بعمل آخر
- إشكالات التأديب في قانون علاقات العمل
- أحكام ترقية الموظف العام في القانون الليبي
- النطاق التطبيقي لقانون علاقات العمل من حيث الزمان والأشخاص الشركة الليبية للموائن

عدد خاص

سبتمبر 2017 م

مجلة البحوث القانونية

تصدر عن كلية القانون - جامعة مصراتة
مجلة نصف سنوية محكمة

عدد خاص

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

﴿وقل اعملوا فسيرى الله عملكم والمؤمنون﴾

من الآية 105 من سورة التوبة

مجلة البحوث القانونية

مجلة علمية دورية محكمة تصدر عن كلية القانون / جامعة مصراته

جميع الحقوق محفوظة للمجلة

المراسلات: باسم رئيس التحرير - كلية القانون - جامعة مصراته - ليبيا

الإيداع

كلية القانون مصراة

رقم الإيداع المحلي 2013/134م

دار الكتب الوطنية بنغازي – ليبيا

هاتف:

9097074 – 9096379 – 9090509

بريد مصور:

9097073

البريد الإلكتروني:

Nat-Liba@hotmail.com

مجلة البحوث القانونية

رئيس التحرير
د. علي أحمد علي اشكورفو

مدير التحرير:
أ. عبدالمنعم محمد الفرجاني

هيئة التحرير
أ. محمد عبدالله العاللي
أ. عبدالحكيم امحمد ارويحة
أ. مصعب إبراهيم مخلوف

اللجنة الاستشارية للمجلة
أ. د. محمد محمد مصطفى سليمان
د. عمر إبراهيم

صاف

د. محمد نجيب الكبة

قواعد النشر في المجلة

- تعنى المجلة بنشر البحوث والدراسات القانونية والشرعية والمقارنة ، شريطة ألا تكون منشورة في السابق.
- تقبل المجلة البحوث في مجال تخصصها باللغة العربية والأجنبية.
- تخضع البحوث المقدمة للنشر في المجلة للتقييم العلمي ولهيئة التحرير أن تطلب من المعني التعديلات الواردة في نتائج التقييم قبل الموافقة على النشر.
- تقبل المجلة أعمال المؤتمرات والندوات المقامة في مجال تخصصها ويجوز إصدار أعداد خاصة من المجلة بذلك.

ضوابط ومواصفات قبول البحوث للنشر:

- تقدم البحوث والدراسات مطبوعة على وجه واحد على ورق مقاس A4 بخط حجم 13 وبهامش حجم 11 وهوامش جانبية من كل الجوانب (4.25).
- أن يراعى في البحث الأصول العلمية للبحث العلمي وقواعده.
- تحمل الصفحة الأولى من البحث عنوان البحث، واسم الباحث ثلاثياً ودرجته العلمية، ووظيفته ومكانها.
- لا يزيد عدد صفحات البحث عن 30 صفحة مطبوعة.
- الأبحاث المقدمة للنشر لا ترد سواء نشرت أو لم تنشر.
- الآراء في البحوث والدراسات والمقالات المنشورة في المجلة تمثل وجهة نظر كتابها، وهم وحدهم المسئولون عنها.

فهرس المحتويات

الموضوع	الصفحة
1- حقوق والتزامات العامل في ظل قانون علاقات العمل رقم "12" لسنة 2010م ولائحته التنفيذية	
سماح عبد السلام البيرة & نجية إبراهيم السعداوي	1
2- حقوق العامل ما بعد انتهاء العلاقة العقدية	
أحمد يوسف بن عمران	22
3- التجريم والعقاب في تشريعات العمل	
صلاح الشاعري	53
4- الأوضاع الوظيفية للعامل وأثرها على العلاقة التعاقدية (النقل والندب والإعارة)	
أ. محمد كرواد & أ. محمد شعبان & أ. حنان محمد	71
5- بعض مظاهر قصور قانون علاقات العمل رقم 12 لسنة 2010م المتعلقة بالأجر	
د. علي أحمد شكورفو	93
6- وظيفتي النقل والترقية (المفهوم-الأنواع-الشروط) وعلاقتها بالوضع الوظيفي للفرد العامل	
أ. محمد الهادي خليل & أ. جمال محمد ضانة	121
7- التزام العامل بأداء العمل المتفق عليه ومدى حق جهة العمل في تكليفه بعمل آخر	
أ. محمد عبدالله عبدالعالي	138
8- إشكاليات التأديب في قانون علاقات العمل	
بدر محمد سالم الجمل	280

9- أحكام ترقية الموظف العام في القانون الليبي

د. محفوظ علي تواتي 311

10- النطاق التطبيقي لقانون علاقات العمل من حيث الزمان والأشخاص الشركة الليبية

للموائئ

أ. عبدالله سالم السويب 334

الافتتاحية

بسم الله الرحمن الرحيم

الحمد لله المتفرد بالعلم الكامل، والفضل الشامل، العليم بما في الصدور، والصلاة والسلام على من علمه ربه ما لم يكن يعلم، وآتاه فصل الخطاب، سيدنا محمد وعلى آله وصحبه أفضل الصلاة وأزكى السلام. . . ويعد:

تشرف هيئة التحرير أن تدعو قراءها الأعزاء إلى مائدة الفكر والعلم من خلال العدد الخاص من مجلة البحوث القانونية، الذي يحتوي البحوث والدراسات التي أقيمت ونوقشت في ورشة العمل حول التشريعات المنظمة لعلاقات العمل، التي نظمتها كلية القانون جامعة مصراته في الفترة: 22-23 مارس 2016 برعاية كل من: الشركة الليبية للحديد والصلب، الشركة الليبية للموانئ، المنطقة الحرة مصراته لتبسيط الضوء على الإشكاليات العملية الناتجة عن تطبيق التشريعات المنظمة لعلاقات العمل في بلادنا الحبيبة.

وقد كان منتظراً أن يصدر هذا العدد مطبوعاً ورقياً متزامناً مع انتظام فعاليات هذه الورشة؛ إلا أن ظروفًا حالت دون ذلك، والله وحده المأمول أن يزيل العوائق، ويسر للمجلة ورسالتها سبيلها إلى تحقيق ما تطمح إليه.

وهيئة التحرير إذ تقدم هذا العدد تبسط عذرها للمعنيين من الباحث عن التأخير في إصداره، مع إيمانها الراسخ بأن الأعمال العلمية ما هي شراكة مفتوحة بين ذوي الاختصاص في أنحاء وطننا الغالي، فهم جميعاً مهما تباعدت المسافات بينهم أفراد أسرة واحدة يقدر كل منهم ما يقوم به الآخر، لمواصلة المسيرة في سبيل تحقيق النجاح والتقدم.

وإلى جميع الرعاة والباحث وأعضاء اللجان العلمية، والتضيرية وما انبثق عنها من لجان فرعية والذين كانت ثمرة جهودهم ودعمهم انتظام فعاليات هذه الورشة، تجزي هيئة التحرير هذا الجهد المتواضع آملة أن تشعرهم بمزيد من العزيمة والإخلاص والمثابرة في هذه الميدان الفسيح ميدان البحث العلمي.

وختاماً لا يسع هيئة التحرير إلا شكر الجميع على جهودهم المبذول لإنجاح فعاليات هذه الورشة، مذ كانت فكرة تلوح في الأفق إلى أن أصبحت واقعاً ملموساً محلاً للثناء من كل الحضور والمشاركين،

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم..عمل..مشاركة)

والشكر موصول لإدارة جامعة مصراته على تشجيعها الدائم والمستمر لانتظام مثل هذه المناشط العلمية، ولما تلقاه هذه المجلة من عناية.

وإلى الملتقى في محفل علمي آخر يكون عمله مادة علمية لعدد من أعداد هذه المجلة.

والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته

هيئة التحرير

تنويه...

قراءنا الأعزاء. . .

إن المادة العلمية المنشورة في هذا العدد لا تشكل كل أعمال وفعاليات الورشة، بل اقتصر على البحوث والدراسات المقدمة في شكل ورقات بحثية تم تحكيمها من اللجنة العلمية للورشة، ولم يشمل النشر المحاضرات العامة الملقاة في هذه الورشة، والتي كانت كالتالي:

1- محاضرة الأستاذ الدكتور: عبدالغني عمرو الرويمض، أستاذ القانون الخاص في كلية القانون جامعة طرابلس، عضو لجنة الخبراء في منظمة العمل العربية، والتي كانت حول نشأة وتطور قانون العمل الليبي، والتي أفاض فيها بعلمه الغزير وأسلوبه الشيق استعراض المراحل التاريخية لنشأة قانون العمل الليبي وتطوره عبر مراحل تاريخه الطويل.

2- محاضرة الأستاذ المحامي: د. أحمد حسين الكيسة، بعنوان (المسئولية عن إصابات العمل في قانون العمل الليبي).

3- الجلسة الحوارية حول مشروع قانون العمل الجديد التي تولاها عضوا لجنة إعداد المشروع، وهما: الأستاذ الدكتور: عبدالغني عمرو الرويمض، أستاذ القانون الخاص في كلية القانون جامعة طرابلس (رئيس لجنة إعداد المشروع)، والأستاذ الدكتور محمد مصطفى سليمان، أستاذ القانون الخاص بكلية القانون جامعة مصراته (عضو لجنة إعداد المشروع).

وقد تميزت هذه المحاضرات بما احتوته من أفكار وما تلاها من مناقشات قيمة من الحضور، وتأسف هيئة تحرير المجلة لعدم نشرها لعدم حصولها على محتوى هذه المحاضرات لعدم تسجيلها.

حقوق والتزامات العامل في ظل قانون علاقات العمل

رقم "12" لسنة 2010م ولائحته التنفيذية

سماح عبد السلام البيرة*

نجية إبراهيم السداوي**

المقدمة:

يحتل العمل مكانة حيوية في حياة الفرد والمجتمع على حد سواء، فالعمل يعد حيوياً بالنسبة للفرد لا لأنه ضرورة اقتصادية لمواجهة تكاليف المعيشة وأعبائها، بل ولأنه في الوقت ذاته وسيلة لتحقيق الذات وإثبات الوجود، كما إنه حيوياً بالنسبة للمجتمع لا لأنه يعد من أهم الأدوات الفاعلة في تحقيق النمو والازدهار في مختلف المجالات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية، بل ولأنه قبل ذلك يعد أحد أبرز وسائل تدعيم أمنه واستقراره. لذلك فقد أولى جل المشرعين اهتماماً خاصاً بالعمل وتنظيم الجوانب المتعلقة به، بغية الارتقاء به وتحقيق الرخاء للفرد والجماعة في آن واحد على اعتبار أن وضع أي منهما ينعكس بالضرورة على الآخر.

ولما كان إلى إن الواقع يشير إلى نطاق التعارض والتضارب بين مصالح طرفي العمل لا يبدو ضيقاً وضئيلاً لما يبدو من تمايز في طبيعة وحجم مركز كل منهما عن الآخر، فإن تدخل المشرع على العلاقات الناشئة عن العمل قد لا يجد مجالاً رحباً غير تلك الوسيلة التي يتم من خلالها إنشاء هذه العلاقات وترتيب موجباتها، أو بالأحرى الاتفاق على العمل وتنفيذه، فإذا كان مركز صاحب العمل المتمسك بالمال أولاً وبالعلم غالباً قد يؤهله لفرض شروط لا تتعد عن إيقاف الحيف والإجحاف بحق الطرف الأضعف

*- كلية القانون، جامعة مصراتة.

** - كلية القانون، جامعة مصراتة.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

بالضرورة، فإن تحقيق الاستقرار في علاقات العمل لا يتم إلا بتوفير قدر من التوازن بين حقوق والتزامات كل من الطرفين، لذلك فإن اهتمام المشرع بالعمل كقيمة جوهرية وأساسية في حياة والمجتمع جعله لا يغفل بالتنظيم كثيراً من جوانبه، لا بل وحتى كثيراً من دقائق تفاصيله، الأمر الذي يظهر جلياً في تدخله عن عقد العمل في الفترة الممتدة من قبل ميلاده وحتى تلك اللاحقة على زواله وانتهائه.

بيد أن الحقيقة التي لا يمكن إنكارها في هذا الصدد لا تتعد عن ارتباط منضمة التدخل التشريعي بالمعطيات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية السائدة في المجتمع أو الخاصة به حيث تتحسر أو تتسع حرية الأفراد في التعاقد على العمل تبعاً لما يترتب على تلك المعطيات من إفرزات ونتائج.

وفي ليبيا لا يجد المتتبع لخطه المشرع كبير العناء في ملاحظة الحماية والرعاية التي أولاها المشرع للعامل ومصلحه بوصفه العنصر الأهم في عملية الإنتاج والتنمية، فقد جاء أحكام قانون العمل رقم "12" لسنة 2010م بتنظيم كافة الجوانب الأساسية المتعلقة بعلاقات العمل وعلى وجه لا يخلو من التفصيل إذا ما تعلق الأمر بحقوق وواجبات كل طرف في مواجهة الآخر، سواء كانت تلك العلاقات قائمة بموجب عقد عمل فردي أم عمل جماعي، إذ كفل المشرع ضمان تطبيق هذه الأحكام بوسائل عدة لا تتعد عن فرض لعقوبات الجنائية إذا ما اقتضى الأمر ذلك.

تمهيد:

كثيراً ما يُخلط بين مصطلح موظف، وبين مصطلح عامل عند الناس، فلا يفرقون بين المصطلحين بالرغم أن هناك فوارق كثيرة بينهما، فنجد أن شخصا يعمل في القطاع الخاص ويطلق عليه موظف.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

ومن ناحية أخرى نجد فقهاء ورجال القانون يميزون بين المصطلحين، وذلك للأهمية القانونية وما يترتب على ذلك، وخاصة عندما تثور منازعة وتتضارب المصالح بين الطرفين، فينبغي معرفة الفرق بين المصطلحين لتحديد القانون الذي سيطبق، وأيضا تحديد جهة القضاء المختص للفصل في المنازعة.

ولكي نعرف الفوارق بين الموظف وبين العامل، يجب أولاً تُعرّف من هو الموظف، ومن هو العامل، ومن ثم نتطرق إلى الفوارق التي بها نميز بينهما ومعرفة القانون الذي ينطبق عليه وكذلك جهة القضاء التي يمكن أن يلجأ إليها الطرف المعني في حالة حدوث منازعة.

فالموظف العام: هو كل شخص يتم تعيينه بوظيفة دائمة بأحد المرافق العامة التي تدار من قبل الدولة مباشرة.

والعامل: هو كل شخص يؤدي عملا مقابل أجر ويكون تابعا لصاحب العمل الذي يعمل لديه وتحت إمرته وإشرافه.

ويلاحظ من خلال التعريفين الفوارق بين الموظف وبين العامل، والتي من خلالها يُطرح السؤال متى يطلق على هذا الشخص موظفا عاما، ومتى يطلق عاملا؟ لكي يطلق على كل شخص يعمل في جهة ما ويتمتع صفة موظف، فلا بد من توافر ثلاثة شروط وهي:

- 1- أن يتم تعيينه بأحد المرافق العامة تدار من قبل الدولة إدارة مباشرة.
- 2- ويكون تعيينه بالأداة القانونية للتعيين في الوظيفة وتصدر ممن يملك إصدارها، وهذه الأداة القانونية هي القرار الإداري.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

3- وأن يتعين بوظيفة دائمة، ولا يهتم هنا نوع الوظيفة في هذه الحالة. ومتى توافرت هذه الشروط الثلاثة يعتبر موظفا عاما، وخلاف ذلك لا يعتبر موظفا. أما بالنسبة للعامل، فلا بد من توافر الشرطين الأساسيين لكي يكون عاملا وهما:

1- أن يؤدي عملا لرب العمل مقابل ذلك حصوله على أجر منه.

2- أن يكون تابعا لرب العمل تحت إمرته وإشرافه، أي عنصر التبعية.

ومتى توافرت هذه الشروط في الشخص يعتبر عاملا، ولا يهتم هنا صفة العامل قد يكون مهندسا أو طبيبا أو مديرا، كلهم يعتبرون عمالا إذا كانوا يعملون في مؤسسة خاصة أو شركة خاصة أو بالأعم القطاع الخاص.

ويترتب على هذا التفريق أمور عدة وهي:

أ- من حيث القانون الواجب التطبيق:

فالموظف العام يطبق عليه قانون الخدمة المدنية بشكل عام، أما العامل فيطبق عليه قانون العمل.

ب- من حيث تحديد جهة القضاء:

فكل منازعة تنثور بين الموظف العام وبين الإدارة التي يعمل بها، فمحكمة القضاء الإداري هي المحكمة المختصة، ويطلق على المنازعات هنا المنازعات الإدارية.

أما بالنسبة للعامل فكل منازعة تنثور بينه وبين الجهة التي يعمل بها فالقضاء العادي هو المختص في الدعوى، ويطلق على المنازعات هنا المنازعات العمالية.

ج- من حيث العلاقة التي تُستمد حقوق كل منهما:

فالعلاقة التي يستمد الموظف العام حقوقه الوظيفية من القانون الذي ينظم علاقته بالإدارة العامة، أي أن علاقة الموظف بإدارته علاقة تنظيمية، أما العامل فيستمد حقوقه من العقد الذي يوقع بين العامل ورب العمل، أي علاقة تعاقدية، ويترتب على هذا أن رب

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

العمل لا يستطيع تعديل أي بند من بنود العقد المبرم مع العامل إلا بموافقة الطرفين، وكذلك الحال يستطيع كل منهما إنهاء العقد متى شاء، وذلك عملاً بالمبدأ أن العقد شريعة المتعاقدين، حيث يتطلب توافق الإيجاب والقبول، بخلاف الإدارة العامة لا تستطيع إنهاء علاقتها بموظفيها إلا بناء على القانون.

المطلب الأول

حقوق العامل

الفرع الأول: الأجر:

ويقصد به المقابل المالي الذي يتقاضاه العامل نظير جهده وفق عقد العمل سواء كانت حصة أو عائداً من الإنتاج أو الخدمة أو مبالغ نقدية مضافاً إليه العلاوات أو البدل والمزايا الأخرى المستحقة بحكم التشريعات النافذة.

لذلك فقد قرر المشرع العديد من الوسائل أو الضمانات التي تكفل وصول الأجر إلى العامل أو قدر محدد منه على الأقل وذلك على النحو الآتي:

1- امتياز الأجور عن باقي الديون المستحقة لصاحب العمل.

2- عدم قابلية الأجر للحجز.

3- عدم التنازل عن الأجر

4- إلزامية تسليم قسيمة أو كشف الأجر.

5- تسليم الأجر للعامل بصفة شخصية ومباشرة.

فالأجر هو أهم الحقوق الأساسية للعامل كما يعتبر أهم التزامات المستخدم الأمر الذي يجعله يحظى بالحماية القانونية المشددة في مختلف التشريعات العمالية، لكن السؤال المطروح في هذا المجال، هل هناك تمييز في عقد العمل محدود المدة وعقد العمل غير محدد المدة؟

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

ولتوضيح ذلك يمكن أن نضرب المثال التالي:

العامل الذي يتعاقد مع المستخدم بموجب عقد محدد المدة لاستخدام عامل مثبت له من الأقدمية مدة طويلة تغيب عن عمله بسبب عطلة مرضية، ففي هذا المثال هل تعويض الأقدمية وحوافز الكفاءة المهنية تلحق العامل الجديد؟ إننا لا نجد في القانون ما يجيب على ذلك، غير أننا نجد أنفسنا بين كفتين الكفة الأولى وهو الأجر الذي يعود على العامل بحكم المنصب الذي يشغله بموجب عقد عمل محدد المدة والذي كان يدفعه المستخدم للعامل المتغيب مشتملاً على تعويض الأقدمية، وبذلك يمكن أن نقول أن العامل الجديد أصبح يشغل ذلك المنصب امتيازاته وكأنه يحل محل العامل المتغيب.

والكفة الأخرى هي غياب شرط الأقدمية في المنصب للعامل الجديد الذي تعاقد بموجب عقد عمل محدد المدة فيصبح من غير المعقول أن تلحق العامل الجديد تعويض الأقدمية نظراً لعدم توفرها فيه.

غير أنه بين الكفتين السابقتين يتضح أنه ليس للعامل الجديد الذي تم تشغيله بموجب عقد محدد المدة لاستخدام عامل دائم متغيب سوى الأجر المستحق لهذا الأخير دون العلاوات الأخرى والمتعلقة بأقدميته خاصة.

الفرع الثاني: الإجازات:

فقد راعى المشرع ضرورة حصول العامل على إجازات مختلفة خلال السنة وبما يتلائم مع طبيعة العمل والظروف التي قد يمر بها العامل من جهة أو المناسبات التي يتكرر حدوثها من عام إلى آخر من جهة أخرى، فبالإضافة إلى الإجازة السنوية للعامل فرض المشرع للعامل الحق في الحصول على الإجازات المرضية وإجازة الحج وإجازة الوضع للمرأة العاملة، فضلاً على العطلات الرسمية حيث تعتبر جميع هذه الإجازات متعلقة بالنظام العام، إذ لا يجوز أن تعطى في غير الأوقات المحددة لها كما لا يجوز

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

استبدالها بأي بدل نقدي أو عيني، وإلا لذهبت العلة من تشريعها ولأصبحت مجرد عوض يدفع إلى العامل، ومعلوم ما في ذلك من مصادرة على مقتضيات النظام العام، ولما كانت هذه الإجازات متعددة بحسب الظروف والمناسبات فسنولى عرض الأحكام الخاصة بكل منها على حدى، وذلك على الوجه الآتي:

أولاً: العطلات الرسمية:

إن إتاحة المجال أمام العامل للمشاركة في الأعياد والمناسبات الدينية أو الاجتماعية أو الوطنية تقضي بالضرورة انقطاع العامل عن عمله دون أن يؤدي ذلك الانقطاع إلى إنقاص أجره.

ثانياً: الإجازات السنوية:

إن الغرض من منح العامل الحق في إجازة سنوية يكمن في توفير فسحة من الوقت له خلال السنة لاستعادة قواه المادية والمعنوية وتجديد نشاطه لذلك فإن تحقيق مثل هذا الغرض قد لا يتسنى إلا إذا كانت الإجازة طويلة ومأجورة، وبالتالي فقد تدخل المشرع ليفرض جملة من الأحكام الخاصة بالإجازة السنوية بالعامل.

وقد نضمها قانون علاقات العمل ولائحته التنفيذية ضمن الفصل الرابع من القانون والثالث في اللائحة والذي كان نص المادة (30) من القانون ((ولا يجوز أن يتنازل العامل أو الموظف عن إجازته، كما لا يجوز منعه منها أو تأجيلها أو قطعها إلا لضرورة تقتضيها مصلحة العمل أو إذا رغب في ذلك)).

- بينما نجد في نص المادة (14) من اللائحة ((تعد جدولاً زمنياً للإجازات السنوية للعاملين بها يراعى فيه انتظام واستمرار العمل. وفي بعض الأحوال التي ترى فيها جهة العمل الحاجة إلى العامل أو الموظف لها أن تحفظ له بمدة الإجازة، ويستحق العامل أو

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

الموظف عند انتهاء خدمته مقابلًا نقدياً يحسب على أساس مرتبه عن إجازته السنوية التي لم يتمتع بها لمصلحة العمل)).

الفرع الثالث: التأمينات الاجتماعية:

لقد بسط المشرع حماية خاصة على العامل بهدف رعايته للأداء بصورة فعالة، إذ أن الحق في الحماية أصبح من أهم خصائص تشريعات العمل في الوقت الحاضر. وقد نظمها قانون علاقات العمل في الفصل الخاص تحت بند ((الرعاية الصحية والاجتماعية)) وتشمل الكشف الطبي على من ترمع التعاقد معه قبل التحاقه بالعمل، وكذلك التأمين اللازم على العاملين ضد أمراض وأخطار المهنة، والرعاية الصحية والحماية الاجتماعية اللازمة لهم ولأفراد أسرهم، وكذلك تلتزم جهة العمل بتدريب العامل على الأسس السليمة لأداء عمله وإحاطته قبل مزاولته للعمل بمخاطرها، المواد (39/83/37) من القانون ومن اللائحة (31/30/29/28).

فيعد من أخطار المهنة إصابة العمل التي تلحق بالعامل أو الموظف وتكون ناشئة عن العمل أو تحدث أثناء العمل أو بسببه بما في ذلك الإصابات التي تحصل له أثناء ذهابه إلى مقر عمله أو عودته منه، بشرط أن يكون الذهاب والإياب دون انحراف عن المسار الطبيعي.

كما يعد من أخطار المهنة إصابة العامل أو الموظف بإصابة ناتجة عن الإجهاد أو الإرهاق غير العادي بسبب العمل أو الخدمة إذا توافرت الشروط التالية:

1- أن يكون الإجهاد أو الإرهاق ناتجة عن بذل مجهود إضافي يفوق المجهود العادي للعامل أو الموظف سواء بذل هذا المجهود في وقت العمل الأصلي أو في غيره.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

- 2- أن يكون المجهود الإضافي ناتجاً عن تكليف العامل أو الموظف بإنجاز عمل معين في وقت محدد يقل عن الوقت اللازم عادة لإنجاز هذا العمل أو تكليفه بإنجاز عمل معين في وقت محدد بالإضافة إلى عمله الأصلي.
- 3- أن يكون هناك ارتباط مباشر بين حالة الإجهاد أو الإرهاق والحالة المرضية.
- 4- أن تكون الفترة الزمنية للإرهاق أو الإجهاد كافية لوقوع الحالة المرضية.
- 5- أن تكون الحالة الناتجة عن الإرهاق أو الإجهاد ذات مظاهر مرضية حالة.
- 6- ألا تكون الحالة المرضية ناتجة عن مضاعفات أو تطور لحالة مرضية سابقة.

المطلب الثاني

التزامات العامل

الفرع الأول: التزام العامل بأداء العامل:

إن قيام العامل بتنفيذ الالتزام الذي يقع على عاتقه بأداء العمل لا يتم بتحديد نطاقه على وجه الدقة إلا وفق الضوابط والقيود والاستثناءات التي وردت في القانون المدني وقانون العمل إذ فالالتزام العامل بأداء العمل يجب ألا يكون إلا وفقاً للضوابط الثلاثة الآتية:

- 1- إذا كان عقد العمل من العقود الشخصية فإن ذلك يعني بأن لشخص العامل دوراً أساسياً في إبرام العقد لأن صاحب العمل لا يتعاقد مع العامل إلا لثقتة في مهارته أو أمانته وما يتوفر لديه من صفات أخرى تجعله كفوفاً للقيام بالعمل المطلوب ومن ثم لا يجوز للعامل تكليف غيره بالقيام بالعمل الموكل إليه.

كما يبنى على الاعتبار الشخصي في عقد العمل بأن هذا العقد ينتهي بوفاء العامل فلا يحق لورثته القيام بذلك العمل.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

وإذا كان على العامل أداء العمل بصفة شخصية كأصل عام فإن استثناء ما قد يرد على هذا الأصل حيث يتمثل ذلك في الحالة التي يتفق فيها الطرفان على فسح المجال للعامل في الاستعانة بغيره بالعمل المناط به.

2- القيام بالعمل المتفق عليه: إذ يجب على العامل القيام بالعمل الذي يتم تحديده بموجب الاتفاق الذي أبرمه مع صاحب العمل فلا يجوز له القيام بغيره، كما لا يجوز لصاحب العمل تكليف العامل بأداء عمل آخر إلا برضاه، أي حتى وإن كان تكليفاً بعمل آخر يصب في مصلحته إذ يعد مثل هذا الالتزام تطبيقاً للقواعد العامة التي تقضي بعدم جواز تعديل العقد بالإرادة المنفردة وإن كان هذا الأصل فإن المشرع أجاز الخروج على هذا الأصل في حالتين حددهما قانون العمل إذ يجوز استثناء تكليف العامل بغير العمل المتفق عليه في حالتين:

□ حالة الضرورة أو القوة القاهرة:

حيث تقضي المادة "29" من قانون العمل بجواز خروج صاحب العمل على شروط العقد وتكليف العامل بعمل آخر غير المتفق عليه إذا دعت لذلك ضرورة ما منعاً لوقوع حادث أو لإصلاح ما نشأ عنه، أو في حالة القوة القاهرة.

□ حالة تكليف العامل بعمل لا يختلف عن عمله الأصلي اختلافاً جوهرياً:

حيث أجازت المادة "29" من قانون العمل لصاحب العمل تكليف العامل بعمل الغير متفق عليه بشرط ألا يكون هذا العمل مختلفاً من الناحية الجوهرية عن العمل الأصلي، فقد منح المشرع لصاحب العمل الحق في تكليف العامل بعمل آخر ونقله إليه مادام أن الغرض من ذلك لا يتجاوز تحقيق مصلحة العمل أو إعادة تنظيمه، فإذا تبين خلاف ذلك بأن كان الغرض من إجراء التغيير مجرد الإساءة إلى العامل وامتثانه أو بقصد تحقيق مصلحة غير مشروعة، فإن العامل لا يكون ملزماً بالانصياع لأوامر صاحب العمل.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

والاختلاف جوهرياً حال ما كان العمل الجديد أدنى مرتبة أو ميزة من الناحية المادية أو الأدبية من العمل السابق، حيث يبقى أمر تقرير ما إذا كان التغيير جوهرياً من عدمه مسألة خاضعة لتقدير قاضي الموضوع الذي يقرر ذلك مستهدياً بظروف الحال وملايساته.

3- أن يبذل العامل عناية الشخص المعتاد:

لقد أوجب المشرع على العامل بمناسبة قيامه بالعمل بذل قدر من العناية تتمثل بعناية الشخص المعتاد وهي العناية التي يبذلها العامل العادي الذي يكون من ذات درجة العامل ومهارته، أما الاستثناء على هذا الالتزام هو مطالبة العامل ببذل عناية أقل أو أشد من تلك المنصوص عليها قانوناً إذ يجوز الاتفاق بين الطرفين على أن يبذل العامل عناية أكبر من عناية الشخص المعتاد، كما يجوز التراضي على ما هو دون ذلك.

الفرع الثاني: التزام العامل بإطاعة أوامر صاحب العمل:

□ سلطة الأمر: يترتب على علاقة التبعية التي ينشئها عقد العمل أن يكون العامل خاضعاً لرقابة وإشراف صاحب العمل، ويقضي صاحب العمل في الرقابة والإشراف أن يلتزم العامل بإطاعة ما يصدره له من أوامر، وطبيعي أن التزم العامل بإطاعة هذه الأوامر يفترض أنها لا تتعارض مع شروط عقد العمل والقوانين الأمرة والقواعد المتعلقة بالنظام العام، وبشرط ألا يكون إطاعتها لا يعرض العامل للخطر.

□ الشروط الواجب توافرها في أوامر صاحب العمل: إن انصياع العامل لأوامر صاحب العمل لا يكون مطاقاً أو واجبا إلا حيث تكون تلك الأوامر تبغي تحقيق مصلحة العمل، وتتخلص الشروط الواجب توافرها في أوامر صاحب العمل:

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

1- أن لا يكون تلك الأوامر مخالفة للقانون أو النظام العام أو الآداب: فلا يجب على العامل أن يصدع لأوامر صاحب العمل إذا كانت تلك الأوامر تهدف إلى تحقيق مصلحة غير مشروعة لصاحب العمل أو غيره.

2- ألا تكون تلك الأوامر خارج نطاق العقد أو مخالفة لشروطه: فلا يجب على العامل إطاعة صاحب العمل إذا ما كلفه بعمل خارج عن إطار الاتفاق المبرم بينهما إلا حيث يجيز القانون ذلك، إلا في حالة الضرورة فعلى العامل تقديم العون والمساعدة في حالات الكوارث والأخطار التي تهدد مكان العمل.

3- ألا يترتب على هذه الأوامر تعريض سلامة العامل أو غيره للخطر: فلا يجب إطاعة الأمر إذا كان يحمل في طياته احتمال تعريض حياة أي شخص أو سلامته للخطر، وإلا فإن الأمر يعد متعارضاً مع ما يقتضيه تنفيذ العقد من حسن نية.

4- أن يكون صادراً في حدود تنفيذ العمل ومتعلقة به: إذ أن نطاق التزام العامل بإطاعة أوامر صاحب العمل أو ممثله يجب ألا تخرج عن حدود العمل ومكانه وزمانه فلا يجوز لصاحب العمل التدخل بحياة العامل الشخصية وسلوكياته خارج العمل.

الفرع الثالث: التزام العامل بالمحافظة على أسرار العمل:

إن من أهم ما يترتب على مبدأ حسن النية هو إلتزام العامل بالمحافظة على أسرار العمل وقد ورد هذا الإلتزام في نص المادة "684" فقرة "4" من القانون المدني ((بأنه يجب على العامل أن يحتفظ بأسرار العمل الصناعية والتجارية حتى بعد انقضاء العقد)).

وهذا النص يقتصر على الأسرار الصناعية والتجارية، وحسب ما قد يثار من شك حول مدى شموليته لأسرار العمل الأخرى لا يبدو قائماً في الوقت الحاضر حيث تدارك المشرع هذا الغموض أو النقص ونص مباشرة على إلتزام العامل بالحفاظ على جميع أسرار العمل أي حتى تلك التي لاتعد من قبيل الأسرار الصناعية أو التجارية.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

ومن هنا قد أحسن المشرع صنعاً عندما نص في المادة "26" من قانون العمل على أنه ((يجب على العامل أن يحافظ على أسرار العمل حتى بعد انقضاء العقد))، وبناءً على هذا النص فإنه لا يجوز للعامل بأي حال إفشاء أي من أسرار العمل سواء كان ذلك الإفشاء بمقابل أو بدونه.

كما لا يعد إلتزام العامل بالحفاظ على أسرار العمل قائماً طوال مدة تنفيذ العقد فقط بل إن هذا الإلتزام يبقى ملقى على عاتق العامل حتى بعد انتهائه.

وأخيراً فإن العامل وإن كان ملزماً بالمحافظة على أسرار العمل وعدم إفشاءها للغير فإن ذلك لا يعني بالضرورة منعه من الاستفادة مما وصل إلى علمه من معلومات بمناسبة العمل ويجوز له القيام باستخدام تلك الأسرار والاستفادة منها لحسابه الخاص بشرط ألا يكون ملزماً بعدم منافسة صاحب العمل وبشرط ألا تكون هذه الأسرار اختراعاً أو اكتشافاً مسجلاً باسم صاحب العمل أو له حق استغلاله.

الفرع الرابع: التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل:

إذ انتهى عقد العمل استرد العامل كامل حريته في ان يرتبط بالعمل اما لحسابه او لحساب صاحب عمل آخر وليس هناك ما يمنع قانوناً أن يقوم العامل بأداء نفس النشاط الذي كان يمارسه صاحب العمل أو أم يعمل لدى صاحب عمل آخر يمارس نشاطه في نفس المجال تلك هي حرية العمل الذي كفلها القانون للعامل غير أن العامل بحكم عمله قد يقف على أسرار صاحب العمل، ويتصور أن يلجأ العامل بعد إنتهاء عمله إما لاستغلال هذه الأسرار لصالحه الشخصي منافساً رب العمل في مجال نشاطه الذي يباشره.

ولذلك أجاز المشرع لصاحب العمل أن يضمن العقد شرطاً بموجبه يلتزم العامل بأن يتمتع عن منافسته، ولما كان ورود هذا الشرط في عقد العمل يتضمن قيداً على حرية العامل، فقد عنى المشرع بتنظيمه بطريقة لا تهدر حرية العامل ونحفظ لصاحب العمل ما

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

له من مصلحة في اشتراطه، علماً بأن قانون العمل لم يتناول مطلقاً هذا الشرط بل انفرد القانون المدني بتنظيمه في المادتين (685-686) ويتضح من نص المادتين أن المشرع قد أباح لصاحب العمل أن يضمن عقد العمل شرطاً بمقتضاه يمنع على العامل منافسته بعد انتهاء عقد العمل وذلك وفقاً لعدة شروط:

1- أن تكون لصاحب العمل مصلحة في اشتراط عدم المنافسة:

وتكون هذه المصلحة متوافرة ولم يترك القانون هذا الأمر للاجتهاد المطلق بل رأى أن تلك المصلحة تقوم إذا كان العمل الموكول إلى العامل يسمح له بمعرفة عملاء صاحب العمل أو بالاطلاع على أسرار عماله ففي هاتين الحالتين يخشى صاحب العمل من أن يتمكن العامل من الإضرار به عن طريق منافسته له بعد انتهاء العقد عن طريق الاتصال بالعملاء أو الإفادة من الأسرار لحسابه الخاص، لذلك تكون لصاحب العمل مصلحة في أن يتضمن العقد شرط عدم المنافسة، أما إذا كان العمل الموكول للعامل لا يسمح له بالاطلاع على أسرار العمل فلا يكون لصاحب العمل مصلحة في اشتراط عدم المنافسة، وإذا تضمن العقد في هذه الحالة شرط عدم المنافسة فإن الشرط يكون باطلاً.

2- أن يكون العامل كامل الأهلية وقت إبرام العقد:

ولأن النص على عدم المنافسة يتضمن قيداً خطيراً على حرية العامل من ثم وجب أن يكون العامل كامل الأهلية حيث يكون على بينة من الآثار التي تترتب على قبوله هذا الشرط.

3- أن يكون المنع من المنافسة نسبياً:

ويقصد بهذا أن يكون شرط عدم المنافسة مقصوراً من حيث الزمان والمكان ونوع العمل على القدر الضروري لحماية مصالح صاحب العمل المشروعة فإذا كان النص مطلقاً كان ذلك تهديداً لمستقبل العامل لذلك حدد المشرع

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

المدة بخمس سنوات لمن تقلد منصب المدير وثلاث سنوات في الأحوال الأخرى، ويجب أيضاً أن يكون المنع قاصراً على الأعمال التي يمارسها صاحب العمل أو الأعمال المرتبطة بها.

4- ألا يقترن الاتفاق بشرط جزائي مبالغ فيه:

قد يتضمن الاتفاق على عدم المنافسة شرطاً جزائياً أي اتفاقاً يحدد مقدماً قيمة التعويض الذي يلتزم العامل بدفعه إلى صاحب العمل في حالة إخلاله بالالتزام بعدم المنافسة، وهذا الشرط جائز وصحيح وفقاً للقواعد العامة ولكن المشرع خشى أن يستعمل هذا الشرط كوسيلة لإكراه العامل على البقاء في خدمة صاحب العمل، ولهذا تدخل المشرع لحماية العامل وخرج عن القواعد العامة في القانون المدني، والتي بموجبها يجوز للقاضي تخفيض الشرط الجزائي المبالغ فيه ورتب على وجوده بطلان الشرط بعدم المنافسة.

5- أن يكون الشرط مكتوباً:

وهذا يكشف عن اتجاه نحو تشديد في الأخذ بهذا الشرط، والكتابة هنا شرط من شروط صحة الاتفاق، وإذا تخلف فإن الاتفاق يكون باطلاً.

□ آثار الاتفاق على عدم المنافسة:

عند توفر الشروط السالفة الذكر يكون شرط عدم المنافسة صحيحاً، فإذا أخل العامل كان مسؤولاً في مواجهة صاحب العمل مسؤولية عقدية، ولكن صاحب العمل لا يمكنه التمسك بشرط عدم المنافسة رغم توفر شروطه السابقة في حالتين:

1- إذا كان العقد غير محدد المدة وفسخه صاحب العمل.

2- إذا كان محدد المدة ورفض صاحب العمل تجديده بعد انتهاء مدته.

الفرع الخامس: حق صاحب العمل على اختراعات العامل:

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

إذا كان الحق الأدبي يثبت دائماً للمخترع فينسب إليه ويستطيع تسجيله باسمه في براءة الاختراع، إلا أن حق الاستغلال المالي يختلف من ناحية طبيعة الاختراع الذي وفق إليه العامل، فليست كل الاختراعات ذات طبيعة واحدة مما يعني بالضرورة عدم انسحاب قاعدة أو حكم واحد على جميع الاختراعات التي يتوصل إليها العمال، فقد جعل المشرع حقوق والتزامات العامل المتعلقة بمخترعاته تختلف باختلاف ثلاث أنواع من الاختراعات:

1- الاختراعات الحرة: ويقصد بها الاختراعات التي يتوصل إليها العامل بمعزل عن علاقة العمل التي تربطه بصاحب العمل فهنا العامل يتوصل إلى اختراعه بصورة مستقلة عن عقد العمل كأن يوفق إليه خارج مكان العمل وفي غير أوقاته الرسمية ودون الاستعانة بأي من أدوات المواد مملوكة لصاحب العمل، وبالتالي فإن هذا النوع من الاختراعات لا يتصور مشاركة صاحب العمل للعامل لا في الحق الأدبي ولا في حق الاستغلال المالي.

2- الاختراعات العرضية: ويقصد بها الاختراعات التي يتوصل إليها العامل بمناسبة القيام بالعمل وأثناءه دون أن يكون مكلفاً بالبحث والابتكار فاخترعات العامل التي تندرج تحت هذا النوع لا تكون منقطعة الصلة عن علاقة العمل التي تربطه بصاحب العمل فإن اختراعه هذا ما كان ليتحقق لولا قيام تلك العلاقة فالعامل يوفق إلى اختراعه أثناء قيامه بالعمل المنوط به، فهذا الاختراع والابتكار غير داخل أساساً في صميم عمله ولا يتقاضى عنه أجراً، ولما كانت هذه الاختراعات غير مقصودة أصلاً عند إبرام العقد فإن الأصل أن يكون الحق الأدبي والاستغلال المالي فيها حقاً خالصاً للعامل دون رب العمل إلا إذا وجد اتفاق بشأنهما في العقد حيث يجوز لصاحب العمل تضمين عقد العمل شرطاً يمنحه الحق المالي على اختراعات العامل العرضية شريطة أن يكون هذا الشرط صريحاً ومع إعطاء العامل في الاختراعات ذات الأهمية الاقتصادية الحق في المطالبة بمقابل خاص

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم..عمل..مشاركة)

يقدر وفقاً لمقتضيات العدالة على أن يراعى في تقدير ذلك المقابل أيضاً مقدار المعونة التي قدمها صاحب العمل.

3- اختراعات الخدمة: فالعامل في هذا النوع من الاختراعات يكون مكلفاً بالقيام بالبحث والإبداع والتي تقع على عاتق صاحب العمل، حيث يقوم صاحب العمل بتهيئة كافة الأدوات والمواد اللازمة لقيام العامل بمهمته وبالتالي فإنه من الطبيعي أن يكون حق الاستغلال المالي بهذه الاختراعات من حق صاحب العمل لا للعامل ، بالرغم من أن القانون أعطى للعامل الحق في المطالبة بمقابل خاص يقدر وفقاً لمقتضيات العدالة، إذا كان للاختراع أهمية اقتصادية جديدة.

الخاتمة

ومن خلال بحثنا في نصوص قانون العمل الليبي فيما يخص حقوق والتزامات العامل، وقد لا حظنا بعض الإشكاليات والغموض في بعض النصوص، والتي كان أبرزها في الحق الأساسي للعامل وهو الأجر

فلم نجد في قانون علاقات العمل رقم "12" لسنة 2010م ما يحدد الحد الأدنى والأقصى للأجر والذي جعل الباب مفتوحاً أمام جهات العمل بتحديدته، وفقاً لمقتضيات مصالحها دون الأخذ في عين الاعتبار المجهود الذي يقوم به العامل، بل كان يجب أن يكون مشروطاً بالدرجة الوظيفية للعامل أو مربوط الدرجة الوظيفية.

فبينما أشار في ديباجة القانون رقم (15) لسنة 1981م بشأن نظام المرتبات للعاملين الوطنيين في ليبيا وتعديلاته، نجد أن المادة الرابعة من قانون علاقات العمل قد ألغت العمل به، ولم يحدد في نصوصه ضوابط منح الأجر، ومع ذلك استمر في عقود العمل منح الأجر مقابل الدرجة الوظيفية للعامل وفقاً للقرار رقم (103) لسنة 2006م بشأن تعديل حكم بالقرار رقم (1341) لسنة 1981م بقواعد التعيين العاملين الخاضعين لأحكام القانون رقم (15) لسنة 1981م.

وهي من الإشكاليات التي يجب الوقوف عليها وإشباعها بالقرارات والقوانين الصارمة في ذلك الأمر، لما له من أهمية بالغة في ضمان الحق الأساسي للعامل مقابل ما يقدمه من عمل لصاحب العمل.

ولا حظنا أيضاً تضارباً واضحاً في نظام الإجازات بين القانون واللائحة التنفيذية له، فبينما نص القانون على ((لا يجوز منع العامل من الإجازة أو تأجيلها أو قطعها إلا لضرورة تقتضيها مصلحة العمل أو إذا رغب في ذلك))، نجد أن اللائحة نصت على ((لا

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

يستحق العامل أو الموظف التعويض عن إجازته التي لم يتمتع بها إذا كان التأجيل بناء على رغبته إلا في حدود ستة أشهر)).

وبما أن الإجازة المستحقة للعامل جاءت من النظام العام الذي يقع باطلاً التنازل أو الحرمان منها كان من حق العامل حفظ إجازته السنوية التي لم يتمتع بها طيلة فترة عمله وفقاً للقانون، وكان من ضمن حقوقه النص عليها في العقد المبرم معه دون الحاجة لتقديم طلب الحفظ منه، وذلك وفقاً للنظام العام.

نظراً لتعلق قواعد قانون العمل بالنظام العام فهذا معناه أن التزام صاحب العمل بمنح العامل إجازة سنوية هو أمر ضروري لا يجوز الاتفاق على إلغائها ولا إنقاصها أو الحرمان من الأجر خلالها أو التقليل منه ولكن يجوز الاتفاق على إعطاء العامل مدة إجازة أطول من المدة التي قررها المشرع أو حتى أجر أكبر من الأجر المستحق خلالها، وتعلق الإجازة بالنظام العام يترتب عليه وجوب حصول العامل على الإجازة في الموعد المحدد لها كما أن حصوله عليها لا يكون متوقفاً على طلب من قبله وسكوته عن المطالبة بالإجازة لا يعني إسقاط حقه فيها أو في مقابل عنها، وأخيراً فإن الحكمة من الإجازة هي راحة العامل خلال فترة زمنية محددة لتجديد نشاطه، وهذا لا يتحقق إذا لم يتحصل العامل عليها في موعدها أي خلال السنة ذاتها أو أن يدفع مقابل عنها لذلك نرى أن على المشرع ألا يعطي أي فرصة لا للعامل ولا لصاحب العمل للإخلال بهذا الحق سواء كان ذلك بالتنازل من قبل العامل أو بإغرائه بالمال على حساب الصحة والنفس.

هذا ما يخص الإجازة السنوية المستحقة للعامل، أما من ناحية الإجازة الخاصة التي تمنح للعامل بناءً على رغبته بدون مرتب هو تنظيم اللائحة لشروطها في نص المادة "19" الفقرة الأخيرة والتي جاء فيها ((لأسباب الأخرى التي يبيدها العامل أو الموظف

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

وتقدرها جهة العمل ويجب ألا تقل الإجازة في هذه الحالة عن شهرين ولا تزيد على سنة إلا إذا كانت ممنوحة لغرض الدراسة أو العمل فهي قابلة للتجديد)).

فبينما كان من ضمن المواد المبرمة في عقود العمل ومن ضمن المحظورات التي يحظر على العامل القيام بها العمل لدى الغير دون موافقة كتابته من الطرف الأول سواء بمقابل أو بدونه خلال ساعات العمل المتعاقد عليه.

وهذا تضارب واضح بين مصلحة العمل والعامل من حيث الالتزامات التي تقع على عاتق العامل من حيث عدم المنافسة لصاحب العمل وكذلك المحافظة على أسرار العمل، ومن ناحية أخرى فتكون الإشكالية في العقود المحددة المدة الزمنية" التي قد يستمر العمل بها لأكثر من سنتين فكيف يكون حق العامل في أخذ الإجازة في هذه العقود رغم وجود عمل آخر مرتبط به العامل وكيف يكون حل الإشكالية في حال تضارب المصالح بين العمل في مواجهة صاحب العمل الأول والذي يفترض أنه قد وافق كتابياً على منح العامل لديه الإذن بالعمل بمكان آخر.

المراجع

- 1- د. سامي جمال الدين - أصول القانون الإداري - الطبعة سنة 2004م.
- 2- د. محمد مصطفى الهوني - الوجيز في شرح قانون العمل الليبي - الطبعة الأولى سنة 2009م.
- 3- د. مازن ليلو راضي - القانون الإداري الليبي - الطبعة سنة 2005م.
- 4- د. هيثم حامد المصاروة - شرح قانون العمل الليبي - الطبعة سنة 2006م.
- 5- د. عبد الغني عمرو الرويمض - علاقات العمل الفردية في القانون الليبي - الطبعة رقم 2000م.
- 6- قانون علاقات العمل الليبي رقم "12" لسنة 2010م واللائحة التنفيذية له.

حقوق العامل ما بعد انتهاء العلاقة العقدية

أحمد يوسف علي بن عمران*

مقدمة:

تثير علاقات العمل إشكالات عديدة، سواء أكان ذلك أثناء سريانها أو تنفيذها أو انتهائها لسبب أو لآخر، ويترتب على انتهاء عقد العمل-أيًا كان سببه- عدد من الآثار تتمثل في حقوق والتزامات لطرفي العقد ناشئة عن انتهاء الرابطة العقدية بينهما، وهذه الحقوق والتزامات لطرفي العقد الناشئة عن انتهاء عقد العمل لا تجد مصدرها في قانون علاقات العمل رقم 12 لسنة 2010 فحسب، كأساس لفرض لزومها، وإنما تجد تلك الحقوق والتزامات مصدرها أيضًا من القواعد العامة، وخاصة قاعدة حسن النية في تنفيذ الالتزامات المنصوص عليها في القانونين المدني الليبي، حيث إن هذه الحقوق والتزامات المترتبة على انتهاء عقد العمل تختلف عن الحقوق والتزامات المترتبة على قيام العلاقة التعاقدية أساسًا.

وبما أن العامل دائمًا يعد في المركز الضعيف في هذه العلاقة التعاقدية؛ لكونه لا يملك إلا فكره وقوته وخبرته لكسب معيشته، بينما يوجد صاحب العمل دائمًا في المركز الأقوى؛ نظرًا لما يملكه من مال ووسائل الإنتاج، فإننا سنقتصر على دراسة الحقوق والتزامات التي تقع على عاتق صاحب العمل القيام بها تجاه العامل بعد انتهاء العلاقة التعاقدية.

أهمية الدراسة:

تسعى الدراسة جاهدة على هدي من النصوص التشريعية، والقواعد القانونية، وعلى وجه الخصوص لبيان ما للعامل من حقوق والتزامات تترتب على عاتق صاحب العمل عند

*- كلية القانون، جامعة مصراتة.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

انتهاء العلاقة التعاقدية والتي أكد عليها قانون علاقات العمل التعاقدية رقم 12 لسنة 2010، حيث يمثل انتهاء عقد العمل بالنسبة للعامل خطورة كبيرة ليس له فحسب، بل بالنسبة لذويه ومن يعولهم. وذلك لتوفير الحماية القانونية اللازمة له، كطرف ضعيف في عقد العمل.

إشكاليات الدراسة:

يصاحب انتهاء عقد العمل مضارّ جمة، تصيب على وجه الخصوص الطرف الضعيف، في تلك العلاقة (العامل)، المستهدف تشريعياً بالحماية القانونية من جزاء تلك العلاقة القانونية الخاصة؛ فإن ما يثيره انتهاء عقد العمل، على مستوى الواقع العملي والقانوني، يرشدنا إلى الإجابة على التساؤلات التالية:

- ما هي حقوق العامل الناشئة عن انتهاء عقد العمل؟
- هل نص قانون علاقات العمل على كل هذه الحقوق أم أنه اقتصر على ذكر بعضها دون البعض الآخر؟

- ما هي الالتزامات الواقعة على عاتق صاحب العمل القيام بها تجاه العامل؟

منهج الدراسة:

محاولة مناً لتغطية كافة جوانب الموضوع سنقوم في هذه الدراسة بإتباع كل من المنهج التحليلي المعتمد في الدراسات القانونية بشكل عام، وكذلك المنهج المقارن في بعض الأحيان، لتوضيح بعض الفروق في التشريعات المقارنة، وذلك على ضوء من المؤلفات الفقهية والأحكام القضائية، أخذين بعين الجد والاعتبار ما نصّ عليه المشرع العمالي في بلدنا الحبيب ليبيا.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

خطة الدراسة:

لمعالجة الإشكالية المطروحة أعلاه، فإننا سنتناول موضوع البحث من خلال

الآتي:

المطلب الأول: مكافأة نهاية الخدمة

المطلب الثاني: وقف تنفيذ قرارات الفصل.

المطلب الثالث: شهادة نهاية الخدمة أو شهادة الخبرة.

حقوق العامل ما بعد انتهاء العلاقة العقدية

تمهيد وتقسيم:

لقد ارتفعت أصوات الفلاسفة والمصلحين في كل من الشرق والغرب، بالمناداة بحقوق العمال وإنصافهم قديماً وحديثاً، حتى استطاع العمال أن يحصلوا على كثير من حقوقهم من أصحاب العمل، في إطار العديد من الضمانات التشريعية المختلفة.

ولما كانت قواعد قانون العمل تتصف في معظمها، بأنها قواعد آمرة ومتعلقة بالنظام العام، فهذا الخصوص لا يجوز الاتفاق على ما يخالفها، ولكن يجوز الاتفاق في عقد العمل على زيادة حقوق العامل، ويكون صحيحاً كل شرط يحقق فائدة أو مزايا أكثر للعامل ويكون باطلاً كل شرط في العقد يؤدي إلى المساس بأي حق تقرّر في القانون⁽¹⁾.

ولا شك في أن العلاقة بين طرفي العقد دقيقة، إذ إن أحدهما وهو صاحب العمل أقوى من الطرف الثاني وهو العامل، بحكم كونه هو الذي يدفع الأجر، ويملك سلطة التأديب

1- زين محمود الزين: مدى تطبيق الشرط الجزائي على الإنهاء غير المشروع لعقد العمل الفردي (بالتشريع الأردني)، كليات الشرق العربي للدراسات العليا، الرياض، المملكة العربية السعودية، المجلد 4، ملحق 1، 2013، ص 209.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

التي قد تجنح نحو التّحكم في العامل، الأمر الذي يتطلّب إقامة توازن بين مصلحتي طرفي العقد، دون إفراط بأحدهما أو تقريط في الآخر.

ونتيجة تلك العواقب الوخيمة لانتهاء عقد العمل، فإن المشرّع في ليبيا قد تدخّل وأوجب العديد من الحقوق والالتزامات المترتبة على انقضاء عقد العمل على عاتق كلّ من طرفي عقد العمل (العامل وصاحب العمل)⁽¹⁾. إلا أن هذه الحقوق والالتزامات لا تجد مصدرها في تشريع العمل فقط، بل إنّها توجد أيضًا في القواعد العامّة والمنصوص عليها في القانون المدني، وعلى وجه الخصوص ضرورة تنفيذ العقود بحسن نية⁽²⁾.

ومن الحقوق والالتزامات الناشئة عن النوع الأول وهو القانون ذاته، مكافأة نهاية الخدمة، أو مكافأة مدة الخدمة، وذلك بالنّص عليها في قانون علاقات العمل رقم 12 لسنة 2010م، في المادة (78) منه، وكذلك وقف تنفيذ قرارات فصل العامل، التي نصت عليها المادة (107).

ومن الحقوق والالتزامات الناشئة عن النوع الثّاني وهي القواعد العامّة، حق العامل في الحصول على شهادات نهاية الخدمة أو الخبرة، وهذا ما أكدته المادة (45) من قانون علاقات العمل الليبي، وكذلك حقه في الحصول على ما تركه من ودائع لدى صاحب العمل⁽³⁾، لكن المشرّع الليبي في قانون علاقات العمل التعاقدية رقم 12 لسنة 2010، على

1- محمود سلامة، شرح قانون العمل والمحاكم العمالية في ضوء الفقه والقضاء والتشريع والمحاماة، دار مصر، 2012، ص149.

2 - أسامة أحمد بدر، الدور التكميلي لقواعد المسؤولية المدنية عند الرجوع على صاحب العمل، دار الجامعة الجديدة، 2011، ص25.

3- تتمثل هذه الودائع في الأوراق والشهادات والأدوات التي أودعها العامل لدى صاحب العمل، مثل: أوراق الخدمة، والشهادات الدراسية، وشهادات الخبرة، وشهادة الخدمة العسكرية، وشهادة الميلاد، وكل ما

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

الرغم من إلزامه ربّ العمل بإعطاء العامل شهادات الخبرة ونهاية الخدمة، فإنه لم يُلزم رب العمل بردّ الأوراق والمستندات للعامل، رغم نص قانون العمل السّابق في المادة (2\58) على هذا الإلزام، ويبدو أن المشرع اعتبر ذلك من البديهيّات اللّازمة على صاحب العمل القيام بها تجاه العامل⁽¹⁾.

ومن ثم فإننا سنتناول هذه الدراسة في الآتي:

المطلب الأول: مكافأة نهاية الخدمة.

المطلب الثّاني: وقف تنفيذ قرارات الفصل.

المطلب الثالث: شهادة نهاية الخدمة أو شهادة الخبرة.

المطلب الأول

مكافأة نهاية الخدمة

إن مبادئ العدالة وأسس الإنصاف تستوجب على صاحب العمل، أن يدفع للعامل مكافأة عند نهاية عقده تقديرًا للمدّة التي قضاها في خدمته، فالعامل الذي أسهم بخدمته الطويلة في استمرار المنشأة وتوسّعها، يكون جديرًا بمكافأة تزيد قيمتها كلّما طالّت مدّة خدمته، وخاصة أن انتهاء عقده، ولو بدون تعسف، قد يضعف فرصته في الحصول على عملٍ آخر بعد أن أمضى مدّة طويلة في خدمة صاحب العمل، التي فيها أفنى شبابه وضعفت صحّته.

ونظرًا للأهمية العملية والقانونية لمكافأة مدّة الخدمة، فإننا سنتناولها كالتالي:

يكون قد قدّمه العامل من مسوّغات عند تعيينه. وأدوات وملابس العمل التي يقوم العامل بإحضارها حسب الاتفاق أو العرف.

1- عبدالغني الرّويمض، القانون الاجتماعي، الجزء الأوّل، علاقات العمل الفرديّة، بدون دار نشر، طرابلس، ليبيا، 2012، ص226.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

أولاً: المقصود بمكافأة نهاية الخدمة والحكمة منها.

ثانياً: التنظيم التشريعي لمكافأة نهاية الخدمة.

ثالثاً: الطبيعة القانونية لمكافأة نهاية الخدمة.

رابعاً: قواعد حساب مكافأة نهاية الخدمة.

خامساً: المدة التي تحسب على أساسها المكافأة.

أولاً: المقصود بمكافأة نهاية الخدمة والحكمة منها:

اختلف شرّاح القانون في وضع تعريف فقهي لمكافأة نهاية الخدمة، إلا أن غالبية

الفقه استقر على تعريفها بأنها: "التزام قانوني يلتزم بموجبه صاحب العمل للعامل، عند

انتهاء عقد عمله، بأن يدفع إليه مبلغاً من النقود، يتناسب مع مدة خدمته، وذلك عند انتهاء

عقد العمل، سواء أكان محدّد المدّة، أم غير محدّد المدّة"⁽¹⁾.

والحكمة من مكافأة مدة الخدمة مزدوجة، حيث أنها تعد أداة تشجيع وضمنان في

نفس الوقت أيضاً، فمن شأنها تشجيع العامل على الاستمرار في العمل أطول مدة ممكنة،

كما أن تزود العامل بمبلغ من النقود عند انتهاء عقد عمله يمكّنه من مواجهة مطالب

الحياة حتى يحصل على عمل آخر أو يستغله فيما يعود عليه بدخل ثابت⁽²⁾. كما أن

1- أحمد شوقي عبد الرحمن، قواعد استحقاق مكافأة مدة الخدمة، دراسة مقارنة في قانون العمل المصري

والفرنسي، مجموعة البحوث القانونية والاقتصادية، كلية الحقوق، جامعة المنصورة، 1978، ص26؛ السيد

عيد نايل، الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، مطبعة

جامعة الملك سعود، 1999، ص226، صلاح الدين النحاس، مبادئ أساسية في شرح قانون العمل،

المكتب الإسلامي، دمشق، 1979، ص403، نزار عبد الرحمن كيالي، الوسيط في شرح نظام العمل

السعودي، الدار السعودية للنشر، الرياض، ط1، 1973، ص358.

2- السيد عيد نايل، الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية،

المرجع السابق، ص256 وما بعدها.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

مكافأة نهاية الخدمة تهدف وبصفة أساسية إلى التخفيف ممّا قد يحيق بالعامل من ضرر نتيجة إنهاء عقده، خاصة إذا كان طعن بالسن، وبلغ من الكبر عتياً، وهذا ما دعا القوانين في الوقت الحاضر إلى الاهتمام بها⁽¹⁾.

ثانياً: التنظيم التشريعي لمكافأة نهاية الخدمة:

أصدر المشرع الليبي لقانون العمل في بادئ الأمر القانون رقم 7 لسنة 1983، الخاص بإلغاء مكافأة نهاية الخدمة المقررة بقانون العمل رقم 58 لسنة 1970، حيث قصر هذا القانون تطبيق أحكام مكافأة نهاية الخدمة على العمّال المقيمين من غير الوطنيين⁽²⁾. وهذا ما سار عليه قانون علاقات العمل رقم 12 لسنة 2010، عندما نص على ذلك في المادّة (78) من القانون ذاته⁽³⁾.

- 1 - توفيق حسن فرج، قانون العمل الجديد، تنقيح: وائل أنور بندق، مؤسسة إبراهيم الناحل القانونية، الإسكندرية، الطبعة الثالثة، 2007، ص 293.
 - 2- هيثم حامد المصاروه، شرح قانون العمل الليبي (عقد العمل الفردي)، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2006، ص 265؛ محمد عبد الله الفلاح: الأحكام العامّة لعقد العمل الفردي والجماعي، دار الفضيل للنشر والتوزيع، 2006، ص 161.
 - 3- تنص المادة (78) على أنه "بمراعاة أحكام الاتفاقيات الدولية التي تكون ليبيا طرفاً فيها، يستحق العامل غير الوطني مكافأة عن خدمته عند انتهاء خدمته، تحسب على أساس مقابل نصف شهر عن كل سنة حتى نهاية السنة الخامسة ومقابل شهر عن كل سنة تزيد عن ذلك، بشرط ألا يكون العامل من ضمن المنتفعين بأنظمة الضمان الاجتماعي المقررة بموجب التشريعات النافذة.
- ويعتبر المقابل الأخير للعامل أساساً لتقدير المكافأة ولا يستحق المكافأة إذا فسخ العقد من قبل العامل دون مراعاة مدة الإنذار المنصوص عليها في هذا القانون". إلا أنه لم ينص قانون العمل المصري الجديد على إلزام صاحب العمل بمكافأة مدّة الخدمة للعامل بصفة عامة، وذلك على أساس حلول تعويض ومعاش الشيخوخة والعجز والوفاء محل مكافأة مدّة الخدمة، وفقاً لأحكام قانون التأمين الاجتماعي، حيث قرّر في المادة (126) منه، استحقاق هذه المكافأة للعامل الذي يعمل بعد سن الستين.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

ثالثاً: الطّبيعة القانونية لمكافأة نهاية الخدمة:

من المسلّم به أن هذه المكافأة ليست تعويضاً عن ضرر يصيب العامل، لذلك فهي تقرّر للعامل، حتّى ولو لم يصدر أي خطأ من جانب صاحب العمل في إنهاء العقد، وكذلك على الرّغم من عدم إصابة العامل بأي ضرر. وقد تعددت الآراء حول تفسير الطّبيعة القانونية لمكافأة مدّة الخدمة:

- الرّأي الأول: مكافأة نهاية الخدمة جزء من أجر العامل:

ذهب أنصار هذا الرّأي إلى أنّ مكافأة مدّة الخدمة تعدّ بمثابة جزء من أجر العامل مؤجل الدّفْع، حيث يقتطع ويجمّد له حتى يتقاضاه بعد انتهاء خدمته، وذلك بدلاً من أن يحصل دورياً على أجر مرتفع⁽¹⁾.

- الرّأي الثّاني: مكافأة نهاية الخدمة تعدّ تعويضاً عن الضّرر الذي يلحق العامل لانتهاء عقده:

ذهب أصحاب هذا الرّأي إلى أنّ مكافأة مدّة الخدمة تعدّ تعويضاً عن الضّرر المادي والأدبي الذي يلحق العامل نتيجة انتهاء خدمته لدى صاحب العمل⁽²⁾، وقد واجه هذا الرّأي، بدوره، النّقْد. ⁽³⁾ حيث أنه لو كانت المكافأة تعويضاً لوجب ثبوت أن ضرراً

1- أحمد شوقي عبدالرحمن، قواعد استحقاق مكافأة مدة الخدمة، دراسة مقارنة في قانون العمل المصري والفرنسي، المرجع السابق، 1978م، ص8؛ عبد الباسط عبد المحسن، أحكام مكافأة نهاية الخدمة في قانون العمل، دراسة في القانون المصري والأردني، دار النهضة العربية، 1998، ص7.

2- محمد عبد الخالق عمر، قانون العمل الليبي، المكتب المصري الحديث، الإسكندرية، 1970، ص338؛ حكم محكمة القاهرة الابتدائية في 27/ 2/ 1960م، موسوعة الفكهاني، م 8، ص56.
Jean Pelissier -، Antoine Jammaud، Alain Supiot، 'rdition، 20e، droit du travail، 2000. p. 532.

مشار إليه عند: السيد نايل، قانون العمل الجديد، دار النهضة العربية، القاهرة، 2008، ص446.

3- حسن كيره، أصول قانون العمل، الطبعة الثالثة، منشأة المعارف، الإسكندرية، 1979، ص847.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

أصاب العامل، ويقاس هذا التعويض بمقدار الضرر، ولكن القاعدة المطبقة لا تشترط ذلك⁽¹⁾.

- الرأى الثالث: مكافأة نهاية الخدمة تأمين للعامل ضد خطر انتهاء العقد:

يؤكد أصحاب هذا الاتجاه مسلهم، بأن نظام مكافأة مدة الخدمة لا يطبق في حالة وجود نظام للتأمين والمعاش للعمال⁽²⁾، ويرد على هذا الاتجاه أن مكافأة مدة الخدمة في حد ذاتها، لا تعد تأميناً؛ لأن قسط التأمين يعد ركناً جوهرياً، ولكن العامل يستحق مكافأة مدة الخدمة دون أن يلزم بشيء مقابل ذلك⁽³⁾، وعلى العكس فإن قانون التأمين الاجتماعي يدخل مكافأة مدة الخدمة ضمن أقساط التأمين التي تدفع للهيئة العامة للتأمين والمعاشات خلال مدة خدمة العامل، وتدخل ضمن حساب مدة اشتراك العامل في التأمين، ويمثل ذلك بالنسبة للعامل تأميناً ضد مخاطر الشيخوخة أو العجز أو الوفاة⁽⁴⁾. ويترتب على أن مكافأة نهاية الخدمة تأمين لا أجر، عدم إخضاعها لنظام الأجر وأحكامه إلا إذا نص القانون على ذلك صراحة، وهذا ما أخذ به الفقه الليبي⁽⁵⁾.

- الرأى الرابع: مكافأة نهاية الخدمة حق من نوع خاص:

- 1- أحمد شوقي عبد الرحمن، قواعد استحقاق المكافأة، المرجع السابق، ص 22 وما بعدها.
- 2- حسن كيره، أصول قانون العمل، المرجع السابق، ص 848؛ أكثم الخولي، دروس في قانون العمل، مطبعة نهضة مصر، 1957، ص 430.
- 3- حسن كيره، أصول قانون العمل، المرجع السابق، ص 848 وما بعدها؛ يس محمد يحيى، قانون العمل المصري والسوداني، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، القاهرة، الطبعة الثالثة، 1985، ص 278 وما بعدها؛ عبد الغني الرويمض، القانون الاجتماعي، الجزء الأول، علاقات العمل الفردية، بدون دار نشر، طرابلس، ليبيا، 2012، ص 364.
- 4- حسن كيره، أصول قانون العمل، المرجع السابق، ص 848؛ أحمد شوقي عبد الرحمن، انقضاء عقد العمل الفردي، منشأة المعارف، الإسكندرية، ص 287 وما بعدها.
- 5- عبد الغني الرويمض، القانون الاجتماعي، المرجع السابق، ص 362.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

يرى أصحاب هذا الرأي أن مكافأة مدّة الخدمة، هي حق من نوع خاص مصدره القانون، الذي يقرّر هذا الحق، ويلزم به صاحب العمل، وتقرير هذا الحق يقوم على اعتبارات العدالة والمصلحة العامّة⁽¹⁾.

ولذلك فالنص الذي يقرّر الحق في المكافأة نصّ أمرٌ يتعلّق بالنظام العام، ومن ثم لا يجوز الاتفاق على حرمان العامل من المكافأة، وإلا وقع هذا الاتفاق باطلاً، ولكن يمكن الاتفاق على زيادة مقدار المكافأة؛ لأنه في هذه الحالة يكون هذا الاتفاق أصحح للعامل⁽²⁾. وأخيراً فقد استقر القضاء المصري على أن مكافأة نهاية الخدمة ليست أجراً ولا نوعاً من الأجور⁽³⁾. وبذلك فإن الفقه الليبي والمصري وإن اختلفا في طبيعة مكافأة نهاية الخدمة، إلا أنّهما اتفقا على عدم خضوعها للنظام الخاص بالأجور إلا إذا نصّ القانون صراحة على ذلك⁽⁴⁾.

1- فمن حيث العدالة، فإن العامل بعد انتهاء عقد العمل، يحتاج إلى عون ماليّ يواجه به المستقبل، ومن حيث المصلحة العامّة، فإن تقرير المكافأة يضمن للعامل حياة كريمة عند عجزه أو شيخوخته؛ حتى لا يصبح عالة على المجتمع الذي يعيش فيه.

2- السيد نايل، قانون العمل الجديد، المرجع السابق، ص 447، وقد قضت بالمعنى ذاته محكمة النقض المصرية بقولها: "يدل نص المادتين (17، 162) من القانون رقم 79 لسنة 1975 بإصدار قانون التأمين الاجتماعي، على أن صاحب العمل يلتزم بأداء مكافأة نهاية الخدمة القانونية إلى الهيئة العامّة للتأمينات الاجتماعية، ولا يحق للعامل مطالبته بها"⁽²⁾.

3- القاهرة الابتدائية في 24 / 11 / 1961، موسوعة الهواري، ج 2، ص 962؛ واستئناف القاهرة في 1/7 / 1962، موسوعة الهواري، ج 2، ص 691؛ والقاهرة الابتدائية في 13 / 12 / 1962، ص 691.

4- أحمد شوقي عبدالرحمن، انقضاء عقد العمل الفردي، المرجع السابق، ص 287 وما بعدها؛ عبدالغني الرؤيمض، القانون الاجتماعي، المرجع السابق، ص 362.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

رابعاً: قواعد حساب مكافأة نهاية الخدمة:

تفرق المادة (78) من قانون علاقات العمل الليبي، وكذلك المادة (126) من قانون العمل المصري⁽¹⁾، في حساب المكافأة، بين الخمس سنوات الأولى من خدمة العامل والسنوات التي تليها، فتحسب المكافأة عن السنوات الخمس الأولى بواقع أجر نصف شهر عن كل سنة منها، بينما تحسب بواقع أجر شهر كامل عن كل سنة تتلو ذلك⁽²⁾.

ويستحق العامل المكافأة عن كسور السنة بنسبة ما قضاها منها في العمل، ومن ثمّ فإذا كان العامل لم يقض في الخدمة سوى عدة شهور فإنه يستحق مكافأة عن هذه الشهور، وإذا انتهى عقد العمل أثناء السنة؛ أي قبل انتهاء سنة الخدمة الأخيرة، فإنه يستحق مكافأة عن الشهور التي قضاها في هذه السنة⁽³⁾.

وعلى الرغم من نص المشرع الليبي على مكافأة نهاية الخدمة، فإن الأمر ليس بتلك الصّخامة، فهي لا تمنح إلا لغير الوطنيين الذين لا ينتفعون بأنظمة التأمين الاجتماعي المقررة في ليبيا⁽⁴⁾.

خامساً: المدّة التي تحسب على أساسها المكافأة:

تبدأ المدّة من تاريخ تسلم العامل لعمله بمقتضى عقد العمل، وتنتهي بانتهاء عقده⁽⁵⁾، وتؤخذ في الاعتبار مدّة الخدمة الفعلية وليس مدّة العقد المتفق عليها؛ حيث أنه قد

1- "يستحق العامل عن مدّة عمله بعد سن السنتين مكافأة بواقع أجر نصف شهر عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى، وأجر شهر عن كل سنة من السنوات الخمس التالية لها، وذلك إذا لم تكن له حقوق عن هذه المدّة وفقاً لأحكام تأمين الشبخوخة والعجز والوفاة المنصوص عليها في قانون التأمين الاجتماعي....".

2 - عبد العزيز المرسي، شرح أحكام قانون العمل المصري، مطبعة حمادة الحديثة، 2001، ص610.

3 - السيد نايل، قانون العمل الجديد، المرجع السابق، ص444.

4- عبدالغني الرويمض، القانون الاجتماعي، المرجع السابق، ص364.

5- إسماعيل غانم، قانون العمل، مكتبة عبد الله وهبه، 1961، المرجع السابق، ص561؛ القاهرة الابتدائية في 1960/6/27، موسوعة الهواري، ج4، ص354.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

يكون عقد العمل محدّد المدّة ولكنه انتهى قبل انقضاء مدّته⁽¹⁾، ويؤخذ في الاعتبار الأجر وقت انتهاء العقد فحسب⁽²⁾.

وبالتالي إذا سبق مباشرة العامل لعمله عقد تمرين فإن مدّة التمرين إذا لم يوجد اتفاق مخالف لا تؤخذ في الحسبان عند تحديد مدّة خدمة العامل⁽³⁾؛ لأن الغرض الأساسي من فترة التمرين هو تعلم الحرفة أو المهنة⁽⁴⁾، وأيضاً لأن اشتغال العامل خلال فترة التمرين لم يكن بناءً على عقد عمل⁽⁵⁾، ولكن على خلاف فترة التمرين تدخل ضمن المدّة التي يستحق عنها العامل المكافأة فترة العمل تحت الاختبار⁽⁶⁾.

والجدير بالذكر أنه قد يعترض خلال تنفيذ عقد العمل أسباب تؤدي إلى وقف عقد العمل، فالأصل ألا تدخل مدّة وقف عقد العمل ضمن مدّة خدمة العامل التي يتقاضى عنها المكافأة⁽⁷⁾. وعلى أية حال، فإن أي وقف للعمل بسبب يرجع إلى صاحب العمل يجعل هذه

-
- 1- إسماعيل غانم، قانون العمل، المرجع السابق، ص 560 وما بعدها؛ حسن كبيره، أصول قانون العمل، المرجع السابق، ص 856.
 - 2- عبدالله مبروك النجار، مبادئ تشريع العمل وفقاً لأحكام القانون 12 لسنة 2003، والقانون 180 لسنة 2008، والقرارات الوزارية الجديدة، دار النهضة العربية، 2009، ص 423.
 - 3- أحمد حسن البرعي، الوجيز في القانون الاجتماعي قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، دار النهضة العربية، القاهرة، 2009، ص 537.
 - 4- أحمد شوقي عبدالرحمن، قواعد استحقاق المكافأة، المرجع السابق، ص 85.
 - 5- محمد لبيب شنب، شرح قانون العمل، تنقيح: وائل أنور، مكتبة الوفاء القانونية، الإسكندرية، 2010، ص 613.
 - 6- إسماعيل غانم، قانون العمل، المرجع السابق، ص 561 وما بعدها؛ حسن كبيره، أصول قانون العمل، المرجع السابق، ص 858.
 - 7- محمد أحمد عجيز، الاستقالة في ضوء قانون العمل الجديد، دار النهضة العربية، 2008، ص 127 وما بعدها.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

المدة تدخل في حساب خدمة العامل، على اعتبار أن العامل كان مستعداً لأداء عمله، وبالتالي يعتبر كما لو أدى العمل⁽¹⁾.

ومكافأة نهاية الخدمة لا تستحق إلا عند انتهاء عقد العمل، لذلك فإن استمرار العامل في الخدمة بعد انتقال ملكية المشروع لصاحب عمل جديد، فإن مكافأة نهاية الخدمة تحسب على أساس مجموع الخدمة التي أمضاها العامل في المشروع بصرف النظر عن مالك المشروع.

المطلب الثاني

وقف تنفيذ قرارات الفصل

(التعويض المؤقت)

إن التنظيم الجديد لقانون علاقات العمل الليبي، قد بين ووضّح مختلف الإجراءات التي يجب إتباعها في كل خلاف في علاقة العمل، وذلك بضرورة المرور ببعض الإجراءات الهادفة إلى تسوية النزاع بطريقة ودية أو سلمية قبل إخضاعها لقضاء العمل، هذه الإجراءات التي تعتبر شرطاً جوهرياً قبل الفصل في أية منازعة قصد تسهيل حلها والمحافظة على العلاقة الودية بين العامل أو العمّال والهيئات المستخدمة، وهو ما يعمل على تحقيقه وتكريسه قوانين العمل الجديدة.

وسنتناول وقف تنفيذ قرارات الفصل كالتالي:

أولاً: الهدف من وقف تنفيذ قرارات الفصل.

ثانياً: إجراءات طلب وقف التنفيذ.

ثالثاً: الحكم في طلب وقف التنفيذ.

1- أحمد حسن البرعي، الوجيز في القانون الاجتماعي قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، دار النهضة العربية، 2008، ص 537.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

أولاً: الهدف من وقف تنفيذ قرارات الفصل:

قد يتعرض العامل لخطر الفصل من عمله بصورة غير مشروعة، مما ينتج عنه فقده لأجره الذي يعتمد عليه كمورد لرزقه، وقد يخفق في العثور على عمل مناسب في وقت قريب، فيصير متعطلاً بلا عمل، ولن يجد العامل في القضاء الحلاً العاجل لمشكلته إذا اقتضت ظروف الدّعى التأخير في الحكم بالتعويض⁽¹⁾.

ويسري هذا النظام بالنسبة لعقود العمل محدّدة المدّة وغير محدّدة المدّة؛ لأنّ الحكمة التي استهدفها المشرع من نظام التعويض المؤقت أو وقف تنفيذ الفصل متوافرة في العقود محدّدة المدّة والعقود غير محدّدة المدّة⁽²⁾.

ثانياً: إجراءات طلب وقف التنفيذ:

نظم قانون علاقات العمل الليبي وقف تنفيذ قرارات الفصل في المواد (107، 108) حيث حدّد المشرّع الإجراءات الواجب اتّباعها بشأن طلب وقف تنفيذ قرار الإنهاء غير المشروع لعقد العمل.

وقد راعى المشرع في تنظيمه لهذه الإجراءات مدى ما يصيب العامل من ضرر من جرّاء حرمانه من أجره، فانصبّ اهتمام المشرّع على تدبير الوسائل الكفيلة باستمرار حصول العامل على أجره إلى حين الفصل في الدّعى الموضوعية في مواعيد قصيرة⁽³⁾.

1- محمد عبد الله الفلاح، الأحكام العامة لعقد العمل الفردي والجماعي، المرجع السابق، ص 155.

2- إسماعيل غانم، قانون العمل، المرجع السابق، ص 219؛ محمد علي عمران، الوسيط في شرح قانون العمل الجديد، دار نصر للطباعة والنشر، 2005، ص 407.

3- حيث حدّد المشرّع الليبي بدء إجراءات طلب وقف تنفيذ قرار الفصل بطلب يتقدّم به العامل إلى مكتب التشغيل (مصلحة العمل) بوصفه الجهة الإدارية المختصة وذلك خلال مدّة لا تتجاوز أسبوعين من تاريخ جهة العمل له بالفصل بكتاب مسّجل.

والطلب المشار إليه لا يشترط فيه شكل معين، وإنما هو تظلم من قرار فصله يعتبر فيه العامل عن رغبته في وقف القرار الصادر ويطلب فيه عرض الأمر على المحكمة المختصة.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

وقد أجاز المشرع الليبي للعامل بدلاً من التقدم بوقف التنفيذ إلى مكتب التشغيل أن يلتجئ مباشرة إلى القضاء طبقاً للقواعد العامة المنصوص عليها في قانون المرافعات المدنية والتجارية⁽¹⁾.

إلا أن المشرع المصري في القانون رقم 12 لسنة 2003، قد أعطى الاختصاص بنظر طلب وقف التنفيذ إلى اللجنة الخماسية المنصوص عليها في المادة (71) عمل بالنظر في طلب العمل بالتعويض المؤقت، وفقاً للأحكام الواردة في هذه المادة⁽²⁾؛ إلا أنه عدل من هذا الاختصاص؛ وذلك بالقانون رقم 180 لسنة 2008، نظراً للنقد اللاذع الذي

ويتولى المكتب المختص تسوية النزاع ودنياً، فإذا لم تقم التسوية تعين عليه أن يحيل الطلب خلال مدة لا تتجاوز أسبوعاً من تاريخ تقديمه إلى قاضي الأمور المستعجلة بالمحكمة المختصة التي يقع في دائرتها محل العمل. وتكون الإحالة مشفوعة بذاكرة تتضمن ملخصاً للنزاع، ودفع الطرفين وما توصلت إليه الجهة الإدارية من ملاحظات.

ومراعاة الميعاد السابق متروك للمكتب المختص، فإذا خالفه فإنه لا يترتب على ذلك أي سقوط أو بطلان حتى لا يضار العامل من إهمال لا علاقة له به، ناهيك عن أن هذا الميعاد هو مجرد ميعاد تنظيمي الغرض منه هو الوصول إلى حكم الدعوى وقف التنفيذ في أقصر وقت ممكن وبعدها يقوم قلم كتاب المحكمة في خلال ثلاثة أيام من تاريخ الإحالة بتحديد جلسة لنظر وقف التنفيذ في ميعاد لا يتجاوز أسبوعين من تاريخ تلك الإحالة⁽³⁾. وهذه المواعيد جميعها تنظيمية ولا يتأثر بمخالفتها أي حق للعامل حيث لا يجوز لصاحب العمل أن يتمسك ببطلان الإجراءات وسقوط حق العامل في وقف تنفيذ قرار الفصل إذا خولفت هذه المواعيد.

ويتم إخطار العامل، وجهة العمل، ومكتب الشغل بتاريخ الجلسة بكتاب مسجل ويرفق بالإخطار صورة من مذكرة مكتب العمل.

1 - المادة (108\2)، من قانون علاقات العمل التعاقدية؛ عبد الغني الرويمض، القانون الاجتماعي، المرجع السابق، ص 357.

2- أحمد شوقي عبدالرحمن، انقضاء عقد العمل الفردي، المرجع السابق، ص 350.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

تعرض له القانون السابق، مما ترتب معه تعطُّل الفصل في تلك المنازعات، وانتهى المطاف بحكم المحكمة الدستورية العليا بعدم دستورية تلك اللجان.

لذا فقد اضطرَّ المشرع المصري في نهاية المطاف إلى العودة إلى اختصاص القضاء وحده في الفصل في تلك المنازعات⁽¹⁾. وإذا رأت المحكمة العمالية المصرية قبول طلب فصل العامل، فيجب عليها تسبيب هذا القرار، أما إذا رفضت المحكمة العمالية طلب فصل العامل، فإنها تقضي في نفس القرار، باستمرار العامل في عمله، وبإلزام صاحب العمل بأن يؤدي للعامل مستحقَّاته⁽²⁾.

ثالثاً: الحكم في طلب وقف التنفيذ:

أوجب المشرع الليبي على القاضي سرعة الفصل في طلب وقف التنفيذ في مدة لا تتجاوز أسبوعين من تاريخ أول جلسة، مع ملاحظة ما سبق ذكره، من أن المواعيد المذكورة لا تعدو أن تكون جميعها مواعيد تنظيمية لا يترتب عليها بطلان، إنما قصد بها إسراع الفصل في طلبات وقف التنفيذ.

وإذا حكم القاضي بوقف تنفيذ قرار الفصل، فهذا لا يعني إلزام صاحب العمل بإعادة العامل إلى عمله حتى يفصل في دعوى الموضوع، وإنما تقضي المادة نفسها بأن القاضي عندما يأمر بوقف التنفيذ يلزم صاحب العمل في الوقف ذاته بأن يؤدي إلى العامل على سبيل التعويض المؤقت مبلغاً يعادل أجره من تاريخ فصله. فالحكم بوقف تنفيذ قرار

1- حسام الدين كامل الأهواني، أسباب انقضاء عقد العمل في ظل القانون رقم 12 لسنة 2003، دار أبو المجد للطباعة بالهرم، 2009 ص3.

2- محسن عبدالحميد البيه، قانون العمل المصري وفقاً للقانون رقم 12 لسنة 2003، دار النهضة العربية، القاهرة، 2013، ص688.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

الفصل لا يمس إنهاء العقد، حتى ولو كان هذا الإنهاء غير مشروع، ولذلك تنتهي خدمة العامل من تاريخ الفصل، وتحسب مكافأة نهاية الخدمة على هذا الأساس (1).

المطلب الثالث

شهادة نهاية الخدمة أو شهادة الخبرة

لقد حرصت غالب التشريعات في قانون العمل على النص على إلزام صاحب العمل بمنح العامل عند انتهاء عقده، شهادة نهاية الخدمة مجاناً. وهذا ما أكدته المادة (45) من قانون علاقات العمل الليبي، (2). وسنتناول شهادة نهاية الخدمة وشهادة الخبرة في الآتي:

أولاً: الهدف التشريعي من حصول العامل على تلك الشهادة.

ثانياً: بيانات الشهادة.

ثالثاً: شروط الحصول على أي من الشهادتين.

رابعاً: موقف المشرع من رفض ربّ العمل إعطاء العامل الشهادة.

أولاً: الهدف التشريعي من حصول العامل على تلك الشهادة:

يظهر من نص المادة (45) من قانون علاقات العمل التعاقدية أن الهدف من

حصول العامل على شهادتي نهاية الخدمة والخبرة، وتحديد الكفاءة (إذا طلبها)، هو تيسير

1- عبدالغني الرويمض، القانون الاجتماعي، المرجع السابق، ص358. ولم يبين قانون علاقات العمل الليبي كما فعل قانون العمل السابق، عما إذا كان المبلغ الذي يحكم به قاضي الأمور المستعجلة، لا يعتبر أجراً، إنما هو جزء من التعويض الذي قد يحكم به في الدعوى الموضوعية.

2- المادة (45) من قانون علاقات العمل الليبي تنص على أنه "على جهة العمل بأن تعطي العامل أو الموظف مجاناً في نهاية خدمته شهادة تبين فيها تاريخ مباشرته للعمل، وتاريخ انتهاء خدمته، ونوع العمل الذي كان يؤديه، وتبين فيها أيضاً -بناءً على طلبه- قيمة المقابل المالي الذي كان يتقاضاه وأية امتيازات أخرى إن وجدت" وهذا ما أكدته أيضاً المادة (130) من قانون العمل المصري الجديد.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

السبيل أمام العامل للالتحاق بعمل آخر، فالعامل عندما يتقدم بطلب لشغل وظيفة، فإن صاحب العمل غالباً ما يطلب منه شهادة تثبت أنه كان يمارس مثل هذا النوع من العمل في السابق، وأنه على خبرة ودراية بمثل هذا النوع من العمل وأنه خالياً من كل ارتباط، وفي ذلك تكمن أهمية العامل في حصوله على مثل هذه الشهادة⁽¹⁾. إلا أن المشرع لم يكتفِ بمجرد فرض التزام على صاحب العمل بإعطاء شهادة للعامل فحسب، بل حدّد أيضاً البيانات التي يجب أن تتضمنها هذه الشهادة⁽²⁾.

وبناءً على ما تقدم، فإن شهادة الخدمة أو الخبرة إنما هي، مستند أو وثيقة تثبت خلوّ طرف العامل من كل اتجاه تجاه صاحب العمل القديم⁽³⁾. ولا بد من الإشارة إلى أن القانون المدني الليبي لم يتضمن أية إشارة إلى شهادة نهاية الخدمة والخبرة.

ثانياً: بيانات الشهادة:

يجب أن يدرج بشهادة نهاية الخدمة، البيانات الآتية: (تاريخ التحاق العامل بالخدمة وتاريخ انتهائها، نوع العمل الذي كان يؤديه العامل، المزايا التي كان يحصل عليها العامل، مقدار الأجر - وهذا البيان الأخير بناءً على طلب العامل -، سبب إنهاء عقد العمل - وهذا البيان أيضاً بناءً على طلب العامل -). وأمّا فيما يتعلّق بشهادة الخبرة والكفاءة المهنية، فلا يدرج بها إلا الخبرة التي اكتسبها العامل ودرجة كفاءته المهنية.

1- علي عوض حسن، الوجيز في شرح قانون العمل الجديد، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2003، ص360، علي عوض حسن، شرح قانون العمل الجديد، المرجع السابق، ص360، أحمد حسن البرعي، الوسيط في القانون الاجتماعي، المرجع السابق، ص928.

2- أحمد حسن البرعي، رامي أحمد البرعي، الوسيط في التشريعات الاجتماعية، الجزء الثاني، شرح عقد العمل الفردي وفقاً لأحكام القانون رقم 12 لسنة 2003، دار النهضة العربية، القاهرة، 2009، ص915.

3 - أحمد محمد رضوان، الانتقضاء المشروع لعقد العمل الفردي محدد المدة في قانون العمل المصري، رسالة ماجستير، غير منشورة، جامعة القاهرة، 2010، ص159.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

والجدير بالذكر أنه ليس ثمة ما يمنع صاحب العمل من إضافة بعض البيانات، التي يكون ذكرها في صالح العامل، أو أن تتضمن الشهادة توصية بالعامل؛ نظراً لكفاءته وإخلاصه، ويمتتع على صاحب العمل، أن يورد بها ما قد يكون من شأنه أن يقف عقبة أمام التحاق العامل بأي عمل آخر؛ فشهادة نهاية الخدمة هي مجرد شهادة بحقيقة الواقع، وليست شهادة توصية بالعامل، أو تزكية على مدى كفاءته أو أمانته⁽¹⁾.

ومن ثم فالأصل أنه لا يجوز أن تتضمن هذه الشهادة بياناً لكفاءة العامل أو أمانته، ولو أجاز أن تتضمن شهادة الخدمة هذا التقدير، فقد يكون ذلك في غير مصلحته، ولا يتحقق معه الغرض منها، وهو تسهيل حصوله على العمل، ولذلك يجوز أن تتضمن هذه الشهادة مقدار الأجر الذي كان يتقاضاه، وسبب إنهاء علاقة العمل، وذلك بناءً على طلب العامل⁽²⁾.

ثالثاً: شروط الحصول على أي من الشهادتين:

1- طلب العامل الحصول على الشهادة:

لم يشترط المشرع الليبي ذلك وإنما جعل الحصول عليها معلق على انتهاء العقد فقط وبدون طلب العامل ذلك⁽³⁾، أما المشرع المصري فقد جعل إعطاء العامل أيًا من الشهادتين، متوقف على طلبه، ويكون ذلك مجاناً⁽⁴⁾، فالعامل وحده هو الذي يقدر مدى

1- حسن كبيره، أصول قانون العمل، المرجع السابق، ص 647؛ محمد لبيب شنب، شرح قانون العمل، الطبعة الرابعة، دار النهضة العربية، القاهرة، 1987، ص 357.

2- إسماعيل غانم، قانون العمل، المرجع السابق، ص 574.

3- عبدالغني الرويمض، القانون الاجتماعي، المرجع السابق، ص 224.

4- هذا ما أكدته المادة (45) من قانون علاقات العمل الليبي التي تنص على أنه "على جهة العمل بأن تعطي العامل أو الموظف مجاناً في نهاية خدمته شهادة تبين فيها تاريخ مباشرته للعمل، وتاريخ انتهاء خدمته، ونوع العمل الذي كان يؤديه، وتبين فيها أيضاً سبب إنهاء عمله - قيمة المقابل المالي الذي كان يتقاضاه وأية امتيازات أخرى إن وجدت".

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

حاجته للشهادة، ولا يلزم صاحب العمل بتقديمها إلى شخص غيره، إلا أنه يحق لورثة العامل طلب شهادة خدمة مورثهم لإثبات مدّة خدمته⁽¹⁾، وبالتالي فلا يجوز لغير العامل أو نائبه أن يتقدّم بهذا الطلب، ويجب بدهاءة أن يكون الطلب مكتوبًا، فلا يجوز أن يكون شفاهة⁽²⁾.

2- وقت الحصول على أيّ من الشهادتين:

يكون حصول العامل على شهادة نهاية الخدمة بعد انقضاء العقد، أي عند نهاية الخدمة، ومن ثم لا يجوز للعامل طلبها أثناء تنفيذ عقد العمل، وإذا انتهى عقد العمل وجب على صاحب العمل إعطاء هذه الشهادة للعامل أيًا كان نوع العقد، وأيًا كان سبب انتهائه، حتى ولو كان الإنهاء بخطأ من جانب العامل⁽³⁾. أمّا شهادة الخبرة والكفاءة المهنية، فمن حق العامل الحصول عليها أثناء سريان العقد أو في نهايته⁽⁴⁾، والالتزام بإعطاء هذه الشهادة مقرّر لمصلحة العامل، ومن ثم فإن صاحب العمل لا يعتبر مخالًا بالتزامه بعدم إعطائها طالما لم يطلبها العامل⁽⁵⁾.

وبما أن القانون قد سكت عن المدّة التي يمكن للعامل أن يطلب خلالها شهادة العمل؛ فيرجع تحديد هذه المدّة للعرف المعمول به، ويسقط حقّه في ذلك بمرور سنة طبقًا

1- نقض اجتماعي فرنسي، 20 يناير 1960، د. اللوز، 1960، 169، سيري، 1960، 122.

مشار إليه عند: أحمد شوقي محمد عبد الرحمن، انقضاء عقد العمل، المرجع السابق، ص 402.

2- عبد الله مبروك النجار، مبادئ تشريع العمل وفقًا لأحكام القانون 12 لسنة 2003، والقانون 180 لسنة 2008، والقرارات الوزارية الجديدة، المرجع السابق، ص 425.

3- محكمة القاهرة الابتدائية، 6/ 2/ 1960، الهواري، ج 1، ص 388.

4- وهذا الحكم يقابل حكم المادة (1/74) من قانون العمل الملغي، التي كانت تعطي للعامل الحق في الحصول على شهادة خبرة أثناء سريان العقد.

5- Camerlynck: « Traité du droit de travail », Librairie Dalloz، 1968. p. 490.

مرجع مشار إليه عند: السيد عيد نايل، قانون العمل الجديد، المرجع السابق، ص 447.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

للقواعد العامة في القانون المدني⁽¹⁾. وإذا كان الأصل هو طلب العامل بشخصه من صاحب العمل استلام شهادة نهاية الخدمة، إلا أنه يحق ذلك للخلف العام أيضاً، وذلك لتوافر المصلحة و هي الحصول على المستحقات المالية للعامل، سواء لدى جهة التأمين، أو لدى صاحب العمل⁽²⁾.

وعلى أية حال فمتى توافرت الشروط السابقة المشار إليها، فإنه يتعين على صاحب العمل أن يجيب العامل إلى طلبه، وبغض النظر عن أسباب انتهاء العقد، فإنه يبطل كل اتفاق أو نص أو لائحة جزاءات، تقرّر حرمان العامل من أي من هاتين الشهادتين⁽³⁾.

رابعاً: الموقف التشريعي من رفض رب العمل إعطاء العامل الشهادة:

قد يتمتع صاحب العمل عن تسليم شهادة نهاية الخدمة، سواء بالرفض أو التأخير في التسليم أو بتحرير شهادة عمل بشكل غير صحيح، مما يلحق ضرراً بالعامل، ويلجأ صاحب العامل إلى ذلك خاصة عندما يكون هناك نزاع حول علاقة العمل أمام القضاء خوفاً من أن يؤثر ذلك على نتيجة الحكم أو الخصومة.

كما قد يتمتع صاحب العمل عن تسليم شهادة العمل لأغراض شخصية ونية إلحاق الضرر بالعامل⁽⁴⁾، خاصة في حالة استقالته، والعامل الذي يدعي أنّ المستخدم لم يسلمه

1- علي عوض حسن، الفصل التأديبي في قانون العمل، دراسة مقارنة للتشريع الفرنسي وتشريعات الدول العربية، دار الثقافة للطباعة والنشر، القاهرة 1975، ص359.

2- حسام الدين كامل الأهواني، شرح قانون العمل، مطبعة أبناء وهبة، القاهرة، 1991، ص718.

3- أحمد حسن البرعي، الوسيط في القانون الاجتماعي، المرجع السابق، ص916.

4- Hélène Roux – documents établis à la rupture du contrat du travail-traité- juris classeurs. 1990، p. 09.

مشار إليه عند: أمال بن رجال، حماية العامل عند انتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري، رسالة

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

شهادة عمل، يقع عليه عبء إثبات أنه قد طلبها منه ؛ لأنّ هذه الوثيقة مطلوبة وليست محمولة، وإذا نجح العامل في إثبات ذلك الامتناع⁽¹⁾، يجوز له مطالبة صاحب العمل بالتعويض عن الضرر الذي لحقه من جزاء ذلك.⁽²⁾

وللعامل الحق في المطالبة بالتعويض عن أيّ تأخير في إعطائها أو خلوها من أحد البيانات الواجبة، أو عدم صحّة بعض بياناتها؛ بشرط أن يكون قد أصابه ضرر من جزاء ذلك⁽³⁾.

ماجستير غير منشورة، بكلية الحقوق، جامعة الجزائر، الجزائر، 2008م، ص170.

1- Catherine Puigelier – le rôle du juge dans l'imputabilité de la rupture du contrat du travail – Dalloz 2001- N°12. p. 257.

مشار إليه عند: عبد الحميد عثمان محمد، الإنهاء غير الجائز لعقد العمل: المبتسر -شبه المبتسر - التعسفي في ضوء قانون العمل الأهلي البحريني "دراسة مقارنة"، دار النهضة العربية، القاهرة، 2008م، ص79.

2- محمد لبيب شنب، قانون العمل، المرجع السابق، ص565؛ عبد الغني الزويمض، القانون الاجتماعي، المرجع السابق، ص225.

3 - أسامة أحمد بدر، الدور التكميلي لقواعد المسؤولية المدنية عند الرجوع على صاحب العمل، المرجع السابق، ص49 وما بعدها.

الخاتمة

وبعد هذا العرض السابق نكون قد وصلنا إلى نهاية هذا البحث، حيث تناولت الدراسة موضوع " حقوق العامل ما بعد انتهاء العلاقة العقدية" وأتضح لنا من ذلك بعض النتائج والتوصيات التي سنوردها تباعاً في الآتي:

أولاً: النتائج:

لاحظت الدراسة أنه رغم حرص المشرعين الليبي و المصري على تأكيدهما على الآثار التي تترتب على انتهاء عقد العمل والمتمثلة في حقوق والتزامات طرفي العقد المستمدة من القانون ذاته أي قانون العمل، وحقوق والتزامات طرفي العقد المستمدة من القواعد العامة على السواء؛ فإننا نجد تبايناً في عديد من النقاط:

1- ففي طبيعة مكافأة مدة الخدمة، نجد أن الفقه الليبي قد نظر إليها على أنها نوع من التأمين المستقبلي، بينما الفقه المصري في اتجاه أخير له ومن بعده المشرع والقضاء، اعتبرها حقاً من نوع خاص.

2- رغم اختلاف الفقه الليبي والمصري في طبيعة مكافأة نهاية الخدمة، إلا أنهما قد اتفقا على عدم خضوعها للنظام الخاص بالأجور إلا إذا نص القانون صراحة على ذلك.

3- قصر المشرع الليبي مكافأة مدة الخدمة، على العامل غير الوطني، واشترط ألا يكون العامل من المنتفعين بأنظمة التأمين الاجتماعي المقررة، بموجب التشريعات الليبية النافذة. أما المشرع المصري لقانون العمل فقد حصرها في العمل بعد سن الستين.

4- أكد الفقه أنه في حال وقف العمل بسبب يرجع إلى صاحب العمل فإن مدة الوقف تدخل في حساب نهاية الخدمة.

5- راعى المشرع الليبي في تنظيمه للإجراءات وقف تنفيذ قرارات الفصل مدى ما يصيب العامل من ضرر من جزاء حرمانه من أجره، فانصبَّ اهتمام المشرع على تدبير الوسائل الكفيلة باستمرار حصول العامل على أجره إلى حين الفصل في الدعوى الموضوعية في

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

مواعيد قصيرة.

6- اختلف الاهتمام التشريعي في كلا البلدين ليبيا ومصر في النص على حقوق العامل المستمدة من قاعدة حسن النية، ففي حين نصّا كلاهما على أهمية إعطاء العامل شهادة الخدمة أو الخبرة على السواء، إلا أنّ المشرع الليبي لم يلزم صاحب العمل بردّ ودائع العامل إليه، وهذا قصور واضح يعترى التشريع الليبي نوصي بتفاديته.

7- تعد شهادة الخدمة أو الخبرة مستند أو وثيقة تثبت خلوّ طرف العامل من كل اتّجاه تجاه صاحب العمل القديم.

8- يحق للعامل المطالبة بالتعويض عن أيّ تأخير في إعطائه الشهادة أو خلوها من أحد البيانات الواجبة، أو عدم صحّة بعض بياناتها؛ بشرط أن يكون قد أصابه ضرر من جرّاء ذلك.

ثانياً: التوصيات:

تسعى الدّراسة جاهدة على هدى من النصوص التّشريعيّة، والقواعد القانونية، في التأكيد على كفالة أقصى خصوصية للعامل، من خلال تقويم الآليات التي توفر الحماية القانونية له، كطرف ضعيف في عقد العمل، ومن هذا المنطلق توصي الدراسة بالآتي:

1- توصي الدراسة المشرع الليبي بمنح مكافأة نهاية الخدمة لكل عامل يتعاقد لأداء عمل، لأنها تعد نوع من التأمين المستقبلي ضد خطر انتهاء العقد أيّاً كان سببه.

2- توصي الدراسة المشرع بضرورة التأكيد على حالة وقف العمل بسبب يرجع إلى صاحب العمل أن مدة الوقف تدخل في حساب مكافأة نهاية الخدمة.

3- توصي الدراسة المشرع الليبي بضرورة إلزام صاحب العمل بردّ ودائع العامل إليه، فهذا الالتزام يعد من الالتزامات الرئيسية التي تقع على عاتق صاحب العمل بعد انتهاء العقد.

4- وأخيراً وليس آخراً تتأشد الدّراسة كل التشريعات باستكمال مسيرتهما في رعاية الطّرف الضّعيف في عقد العمل، والتأكيد على ذلك كلما حانت الفرصة لأيّ تعديلٍ تشريعيّ قادم.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

المراجع (*)

أولاً: الكتب الفقهية:

1. أحمد حسن البرعي: الوجيز في القانون الاجتماعي قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، دار النهضة العربية، 2008.
2. : الوسيط في القانون الاجتماعي، الجزء الثاني، شرح عقد العمل الفردي وفقاً لأحكام القانون 12 لسنة 2003، دار النهضة العربية، القاهرة، 2003.
3. أحمد حسن البرعي، رامي أحمد البرعي: الوسيط في التشريعات الاجتماعية، الجزء الثاني، شرح عقد العمل الفردي رقم 12 لسنة 2003، دار النهضة العربية، القاهرة، 2009.
4. أحمد شوقي عبدالرحمن: انقضاء عقد العمل الفردي، منشأة المعارف، الاسكندرية، 2012.
5. أسامة أحمد بدر: الدور التكميلي لقواعد المسؤولية المدنية عند الرجوع على صاحب العمل، دار الجامعة الجديدة، 2011.
6. إسماعيل غانم: قانون العمل، مكتبة عبد الله وهبه، 1961.
7. أكثم أمين الخولي: دروس في قانون العمل، مطبعة نهضة مصر، 1957.
8. السيد عيد نايل: الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، مطبعة جامعة الملك سعود، 1999.
9. : قانون العمل الجديد، دار النهضة العربية، القاهرة، 2008.
10. توفيق حسن فرج: قانون العمل الجديد، تنقيح: وائل أنور بندق، مؤسسة إبراهيم الناحل القانونية، الإسكندرية، الطبعة الثالثة، 2007.

* أسماء المؤلفين مرتبة أبجدياً، مع حفظ الألقاب العلمية.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

11. حسام الدين كامل الأهواني: أسباب انقضاء عقد العمل في ظل القانون رقم 12 لسنة 2003، دار أبو المجد للطباعة بالهرم، 2009.
12. حسن كيره: أصول العمل، الطبعة الثالثة، منشأة المعارف، الإسكندرية، 1979.
13. صلاح الدين النحاس: مبادئ أساسية في شرح قانون العمل، المكتب الإسلامي، دمشق، 1979م.
14. عبدالباسط عبد المحسن: أحكام مكافأة نهاية الخدمة في قانون العمل، دراسة في القانون المصري والأردني، دار النهضة العربية، 1998.
15. عبدالحميد عثمان محمد: الإنهاء غير الجائز لعقد العمل: المبتسر -شبه المبتسر - التعسفي في ضوء قانون العمل الأهلي البحريني "دراسة مقارنة"، دار النهضة العربية، القاهرة، 2008م.
16. عبد العزيز المرسي: شرح أحكام قانون العمل المصري، مطبعة حمادة الحديثة، 2001.
17. عبدالغني عمرو الرويمض: القانون الاجتماعي، الجزء الأول، علاقات العمل الفرديّة، بدون دار نشر، طرابلس، ليبيا، 2012.
18. عبدالله مبروك النجار: مبادئ تشريع العمل وفقاً لأحكام القانون 12 لسنة 2003، والقانون 180 لسنة 2008، والقرارات الوزارية الجديدة، دار النهضة العربية، الطبعة الأخيرة، 2009.
19. علي عوض حسن: الفصل التأديبي في قانون العمل، دراسة مقارنة للتشريع الفرنسي وتشريعات الدول العربية، دار الثقافة للطباعة والنشر، القاهرة، 1975.
20. : الوجيز في شرح قانون العمل الجديد، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2003.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

21. محسن عبد الحميد البيه: قانون العمل المصري وفقاً للقانون رقم 12 لسنة 2003، دار النهضة العربية، القاهرة، 2013.
 22. محمد عبدالخالق عمر: قانون العمل الليبي، المكتب المصري الحديث، الإسكندرية، 1970.
 23. محمد عبدالله الفلاح: الأحكام العامة لعقد العمل الفردي والجماعي، دار الفضيل للنشر والتوزيع، 2006.
 24. محمد علي عمران: الوسيط في شرح قانون العمل الجديد، دار نصر للطباعة والنشر، 2005.
 25. محمد لبيب شنب: شرح أحكام قانون العمل، تنقيح: وائل أنور بندق، الطبعة الأولى، مكتبة الوفاء القانونية، الإسكندرية، 2010.
 26. : شرح قانون العمل، الطبعة الرابعة، دار النهضة العربية، القاهرة، 1987.
 27. محمد محمد أحمد عجيز: الاستقالة في ضوء قانون العمل الجديد، دار النهضة العربية، 2008.
 28. محمود سلامة: شرح قانون العمل والمحاكم العمالية، دار مصر، 2012.
 29. نزار عبدالرحمن كيالي: الوسيط في شرح نظام العمل السعودي، الدار السعودية للنشر، الرياض، الطبعة الأولى، 1973.
 30. هيثم حامد المصاروه: شرح قانون العمل الليبي (عقد العمل الفردي)، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2006.
 31. يس محمد يحيى: قانون العمل المصري والسوداني، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، القاهرة، الطبعة الثالثة، 1985.
- ثانياً: الرسائل:

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

1. أحمد محمد رضوان: الانقضاء المشروع لعقد العمل الفردي محدد المدة في قانون العمل المصري، رسالة ماجستير، غير منشورة، جامعة القاهرة، 2010.
2. أمال بن رجال: حماية العامل عند انتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري، رسالة ماجستير غير منشورة، بكلية الحقوق، جامعة الجزائر، الجزائر، 2008.

ثالثاً: الدورات:

1. أحمد شوقي عبد الرحمن: قواعد استحقاق مكافأة مدة الخدمة، دراسة مقارنة في قانون العمل المصري والفرنسي، مجموعة البحوث القانونية والاقتصادية، لكلية الحقوق، جامعة المنصورة، 1978م.
2. زين محمود ازين: مدى تطبيق الشرط الجزائي على الإنهاء غير المشروع لعقد العمل الفردي (بالتشريع الأردني)، كليات الشرق العربي للدراسات العليا، الرياض، المملكة العربية السعودية، المجلد 4، ملحق 1، 2013.

الملخص

بعد أن انتهينا بحمد الله وعونه و توفيقه من إتمام هذا البحث، والذي تناولناه تحت عنوان "حقوق العامل ما بعد انتهاء العلاقة العقدية " حيث يعد هذا الموضوع من أبرز الموضوعات القانونية المتجددة، والذي يطرح العديد من المشكلات والاختلافات الفقهية والقضائية.

وقد بدأنا بمقدمة عرضنا فيها أهمية الموضوع والآثار المترتبة على انتهاء العلاقة العقدية بين كل من العامل ورب العمل، وبوجه الخصوص ما للعامل من حقوق تقع على صاحب العمل بعد انتهاء العلاقة العقدية، والمتمثلة في مكافأة نهاية الخدمة، أو مكافأة مدة الخدمة، وكذلك وقف تنفيذ قرارات فصل العامل (التعويض المؤقت)، وشهادة نهاية الخدمة، وإعادة ودائع العامل.

وقد بينا التوافق القانوني بين المشرعين الليبي والمصري في هذا الموضوع ووجدنا تبايناً في كثير من النقاط، ففي طبيعة مكافأة مدة الخدمة، نجد أن الفقه الليبي قد نظر إليها على أنها نوع من التأمين المستقبلي، بينما الفقه المصري في اتجاه أخير له ومن بعده المشرع والقضاء، اعتبرها حقاً من نوع خاص.

ورغم هذا فإن الفقه الليبي والمصري وإن اختلفا في طبيعة مكافأة نهاية الخدمة، إلا أنهما اتفقا على عدم خضوعها للنظام الخاص بالأجور إلا إذا نص القانون صراحة على ذلك.

كما راعى المشرعان المصري والليبي الخطر الذي قد يتعرض له العامل من وقف تنفيذ الفصل، فتنظما إجراءاته تشريعياً؛ لتسوية النزاع المترتب على قرار الفصل لحماية العامل كطرف ضعيف في العقد من مضاره.

وكذلك بينا حق العامل في الحصول على شهادات نهاية الخدمة أو الخبرة، وهذا

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

ما أكدته المادة (45) من قانون علاقات العمل الليبي، وكذلك حقه في الحصول على ما تركه من ودائع لدى صاحب العمل، وبيناً أن المشرع الليبي في قانون علاقات العمل التعاقدية رقم 12 لسنة 2010 لم يُلزم رب العمل برّد هذه الودائع والمتمثلة في الأوراق والمستندات، رغم نص قانون العمل السابق في المادة (2\58) على ذلك، وهو ما أكد عليه أيضاً قانون العمل المصري الجديد.

وقد أوصت الدراسة المشرع الليبي بمنح مكافأة نهاية الخدمة لكل عامل يتعاقد لأداء عمل، لأنها تعد نوع من التأمين المستقبلي ضد خطر انتهاء العقد أياً كان سببه. وأوصت أيضاً بضرورة نص المشرع الليبي على إلزام رب العمل بإعادة ودائع العامل إليه. وأخيراً وليس آخراً تتأشد الدراسة كل التشريعات باستكمال مسيرتهما في رعاية الطرف الضعيف في عقد العمل، والتأكيد على ذلك كلما حانت الفرصة لأيّ تعديل تشريعيّ قادم.

التجريم والعقاب في تشريعات العمل

صلاح المرتضي محمد الشعاري*

مقدمة:

يشكل العمل حاجة إنسانية ثابتة باعتباره يسهم في نحت شخصية الفرد وإثبات وجوده بما هو تعبير عن الذات الإنسانية، ويؤمن مورد رزقه بما يمكنه من العيش الكريم، حيث لا كرامة لمن انقطع عن العمل وزال عطاؤه⁽¹⁾. واقترن البعد الفردي للعمل بآخر جماعي لا يقل عنه أهمية، جعل منه ضرورة اقتصادية مؤكدة طالما إنه يمثل المحرك الأساسي للحياة الاقتصادية، حيث يشترك كل فرد بعمله في مسار إنتاجي متكامل.

ولا جدال في أن تحولات المجتمع الحديث تجاوزت في اتساعها ما كان يمكن تصوره في الماضي، فالنقد الاجتماعي والتطور الفكري الحضاري والتغيرات الاقتصادية والسياسية، وتعدد الأنشطة البشرية بلدت من ظروف الحياة ومن مطالبها، ومنا الأولويات فيها، كما ساهمت في مقومات العيش وأسباب الأمن وعوامل التقدم فيه، وحمائتها ما استطاع إلى ذلك سبيلاً، الحال الذي انعكس على القانون الجنائي المعاصر، ومن ثم لم يعد موضوع الحماية الراجع في العصر الحديث حقوق للفرد، معتبراً في حالته الفردية، وإنما أصبح الاهتمام موجهاً إلى حقوق المجتمع وحمائتها⁽²⁾.

وعليه لم تعد الجريمة نتيجة لذلك مجرد عمل شخصي ينحصر آثاره في دائرة ضيقة وإنما أصبحت تمثل عدواناً على المصالح الأساسية في المجتمع، تلك المصالح التي

*- قاضي، salah.martade@yahoo.com

1- سناء سويسبي، الحق في العمل، رسالة دكتوراه في القانون الخاص، جامعة المنار، تونس، 1999.

2- عبدالرؤف مهدي، المسؤولية الجنائية عن الجرائم الاقتصادية، رسالة دكتوراه، 1976، الإسكندرية.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

تكفل المحافظة عليها بقاءه واستمراره وتقدمه، وبالرغم أن هذه المصالح الأساسية قد تهم بصورة مباشرة فرداً أو جماعة أو دولة، إلا أنها بصورة غير مباشرة تمثل عدواناً على مصلحة المجتمع كله⁽¹⁾.

والأحكام والقواعد التي نص عليها المشرع في القوانين العمالية، نجد أن المشرع قد نص في بعض المواد التي تستهدف حماية الانعقاد والتكوين الصحيح لعقد العمل من الاستغلال، واعتبر أن القواعد التي نصت عليها هذه القوانين هي قواعد أمر، لا يجوز الاتفاق على ما يخالفها، كما أنه اعتبر أن كل مخالفة لهذه القواعد هي جريمة جنائية معاقب عليها الجزاء الجنائي⁽²⁾.

وأن مراعاة الشرع لحقوق ومصالح العمال المختلفة في قانون العمل بقواعد أمر لا يجوز الاتفاق على ما يخالفها واعتبار مخالفتها جريمة جنائية، من شأنه أن يوفر أكبر حماية قانونية ممكنة ويحقق في ذات الوقت أكبر عدالة تعاقدية ممكنة بين التزامات كل من العامل ورب العمل⁽³⁾.

وتأسيساً على ذلك سنعتمد في دراستنا هذه على اعتبار العامل المرتبط بعقد عمل فقط، ولا يدخل في مجال بحثنا الموظفين العموميين، فأمام هذه الوضعية من كون التشريعات العمالية لها صفة آخرة وتبعية للنظم العام وقع تبرير إقرار جزاءات جنائية على

1- جلال ثروت، نظم القسم الخاص -الجزء الأول- جرائم الاعتداء على الأشخاص، الإسكندرية، 1971، ص 10.

2- حسن كيرة، أصول قانون العمل، الطبعة الثالثة، منشأة المعارف، الإسكندرية، 1979.

3- حسن عبدالمؤمن بدران، العقد والجزاء الجنائي، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، القاهرة، 1993، ص 270.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

مخالفة إلى جانب الجزاء المدني، فالمشرع ينزع بالجنايي ما لا ينزع بالمدني⁽¹⁾. وهو ما يجبر أهمية القانون الجنائي في المنظومة العمالية.

المبحث الأول

أهمية التجريم والعقاب في تشريعات العمل

إن حماية العمال جنائية، يعني حماية نفس إنسانية والسهير على رعاية حقوقها ومصالحها المادية والمعنوية، وهو ما كان مدعاة لتدخل القانون الجنائي في قانون العمل، والذي أصبح في وقتنا الحاضر يحظى باهتمام خاص⁽²⁾.

وقد أدت مغالاة أصحاب الأعمال في استغلال العمال عند بدء الثورة الصناعية وعدم وجود وسائل كافية لحماية العمال من أخطار العمل إلى اضطرابات اجتماعية خطيرة، ونشأة فكر يدعو إلى ضرورة حماية العمال ضد تعسف أصحاب العمل، ووجد المشرع في مختلف البلاد أنه من الضروري أن يتدخل لإيجاد توازن بين المصالح المتضاربة للعمل وأصحاب الأعمال، ويمكن القول بصفة عامة أن تطور قوانين العمل يتجه نحو تدعيم المركز الضعيف للعامل في مواجهة المركز القوي لصاحب العمل، ولكن هذا التدعيم ليس على حساب المصلحة العامة، فلا زالت قوانين العمل تعطي لصاحب العمل سلطات واسعة لضمان حسن تنفيذ العمل⁽³⁾.

وأهمية القانون الجنائي للعمل بدأ التساؤل يثور عن مدى إمكانية بقاء قانون العمل فرع من فروع القانون الخاص، حيث ذهب أحد شراح قانون العمل إلى القول: إنه من أكثر

1- حسن كبيرة، المرجع السابق، ص 76.

2- عبدالباسط الدقني، جرائم رؤوس المؤسسات في القانون الاجتماعي، رسالة دكتوراه في القانون الجنائي، جامعة المنار، تونس، 1995، ص 8.

3- محمد عبدالخالق عمر، قانون العمل الليبي، المكتب المصري الحديث، الإسكندرية، 1970، ص 12.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

منطقه اعتبار قانون العمل أحد فروع القانون العام، وذلك بعد أن ازداد تدخل الدولة به وعهدت إلى جهات إدارية رقابة تنفيذ أحكامه وتدخل لتنظيم الاستخدام، وأنشأت مكاتب خاصة لهذا الغرض، وتدخل بقوانين لتنظيم نقابات العمل من حيث نشأتها وسير عملها وحلها، وقد جعل المشرع الخروج عن نصوصه مكوناً لجريمة جنائية معاقب عليها جنائياً⁽¹⁾.

وسند هذا الاتجاه من أن قانون العمل أحد فروع القانون العام، يرجع إلى تفسير المصلحة التي يحميها قانون العمل، وكذلك طبيعة تدخل القانون في علاقة بين العامل وصاحب العمل، ثم تراجع أخيراً إلى مدى تدخل المشرع في هذا المجال⁽²⁾.

ويقول رأي آخر بأن قانون العمل قد نشأ أساساً في أحضان القانون المدني، وظل فترة في إطار فرع القانون الخاص، ولكن تطور الأمور والتدخل المتزايد من المشرع أدلى إلى أن بعض أحكامه قد أصبحت مستمدة من القانون العام، ومن ثم فقد أصبح ذات أهمية وطبيعة مختلطة، فهو يدخل في عداد القانون الخاص، ولكنه مطعم بأحكام من القانون العام⁽³⁾. وهم يسوقون الدليل على ذلك قائلين: أن قانون العمل يحوي أحكام عقد العمل، وهو مسألة تدخل وتتبع من فكر القانون الخاص، ولكن بجوار ذلك يضم تنظيمات خاصة بالاستخدام ومكاتب العمل وإشراف تلك المكاتب على تطبيق أحكام القانون، كما يتضمن عقوبات جنائية توقع على من يخالف أحكام، فكل هذه المسائل تدخل في نطاق القانون العام دون منازع⁽⁴⁾.

1- د. فتحي المرصفاوي، النظرية العامة في عقد العمل، المكتبة الوطنية، بنغازي، 1973.

2- نفس المرجع السابق.

3- د. جلال علي العدوي، قانون العمل-الجزء الأول-القواعد العامة، الإسكندرية، 1967. ص 327.

4- المرجع السابق.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

ويذهب رأي آخر إلى القول⁽¹⁾: إنه ينعقد الإجماع على تأكيد أن قانون العقوبات من حيث المبدأ يعد أجنبياً عن مجال تنفيذ العقود المنية، وأن عقد العمل يعد عقد مدني رضائي، فالأصل بأن عدم تنفيذ العقد أو الإخلال بالتزاماته يؤدي إلى توقيع جزاءات مدنية من أنواع مختلفة دون أن يرتب ذلك أدنى مسئولية جنائية، باعتباره عقداً محدداً بإرادة الطرفين. ومع ذلك يقدم قانون العقوبات الخاص عند عدم تنفيذها، وهذا التدخل من المشرع الجنائي هو بقصد تقرير المعاقبة الجنائية مراعاة لاعتبارات المصلحة العامة، الأمر الذي يضمن احترام الاتفاقات التي يتوافق تنفيذها مع مقتضيات النظام العام، فقد يتمخض أحياناً على عدم الالتزام بها إلى نتائج خطيرة على الحياة العملية، وأظهرها في ذلك الصدد الاضطراب في النظام العام، الأمر الذي يبرر تدخل قانون العقوبات العام⁽²⁾.

ووجود نصوص تجرم عدم احترام الحد الأدنى من الحماية الضرورية للعامل أثار جداً أسبقه فقهاء في الفقه الفرنسي وبرزت ثلاث اتجاهات⁽³⁾:

- الاتجاه الأول: يعتبر أن العقوبة الجنائية ضرورية لأن قواعد قانون العمل تستمد قوتها من هذه العقوبة، ولأنها تمنع أرباب العمل من التهرب من تطبيق قواعد النظام العام الاجتماعي، خاصة في ظل موقف الضعف الذي يوجد فيه العمال والناج عن حالة التبعية القانونية والاقتصادية.

1- محمد عيد غريب، تدخل قانون العقوبات في مجال تنفيذ العقود المدنية، الطبعة الأولى، مكتبة.....، 1988، ص....

2- المرجع السابق.

3- حامد الجندلي، الحماية الجزائرية لصحة العمل، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة تونس المنار، 2001، ص 10.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

- الاتجاه الثاني: يدعو إلى إلغاء العقوبة الجنائية في قانون العمل لأنها تشكل حاجزاً أمام تطور العلاقات المهنية، فعوض أن يكون رب العمل محاوراً ومفاوضاً تجعله هذه العقوبة مجزماً.

- الاتجاه الثالث: فإنه يلتقي مع الذي سبقه في اعتبار العقوبة الجنائية من قانون العمل أمر غير مرغوب فيه، لكن التخلي عنها أمر سابق لأوانه، لأنها الوسيلة الوحيدة التي تضي الفاعلية على القواعد التي تحمي العمال.

وهو يدعو إلى الحد من نزعة التجريم المسيطرة حالياً على قانون العمل انتقاء عدد معين من المسائل ذات الأهمية، وإخضاعها وحدها لمبدأ التجريم، ويساند هذا الرأي موقف آخر مفاده أنه حتى وإن قررنا بإمكانية اللجوء إلى نزع التجريم في قانون العمل، فإنه توجد ثوابت لا يمكن نزع التجريم عنها ألا وهي حرمة العامل الجسدية وكرامته.

وهو ما ننتهي إليه من القول بان تدخل قانون العقوبات بجزاءات جنائية في مجال قانون العمل يعد بمثابة تأكيد لبعض القيم الاجتماعية التي يتعين أن تكون محل ضمانات جنائية، وهذا يبدو بصفة خاصة عندما تكون المصلحة العامة هي محل الحماية، وعندما يبدو كذلك عدم كفاية جزاءات القانون الخاص لكفالة هذه الحماية وهو ما يقودنا إلى اعتبار وجود القانون الجنائي في قانون العمل يمتن الحماية المطروحة فيه ليست إلا من داخل الطبقات العمالية، وعليه يتوجب التعريف بمفهوم القانون الجنائي للعمل، تم البحث في موضوع الحماية التي يسبغها.

المطلب الأول

مفهوم التجريم والعقاب في تشريعات للعمل

رافق تطور تشريع العمل أحكام جنائية تعمل على زيادة إكراه رب العمل والعمال على احترام القواعد السارية.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

لذلك أخذت العقوبات الجنائية في قانون العمل بخصوصية هذا الميدان، حيث أصبحت تتحو نحو ما يشذ عن القواعد المتعارف عليها في القانون الجنائي التقليدي، في حين أن مفهوم القانون الجنائي للعمل يعتبر مفهوماً حديثاً حتى وإن كانت العقوبات ذات جذور قديمة⁽¹⁾.

والقانون الجنائي للعمل يعرفه بعض الفقه⁽²⁾ على أنه مجموعة من القواعد التي تعاقب جزائياً على الإخلال بالواجبات والأحكام المحمولة في تطبيقها على عاتق العمل ورب العمل ولا نجد في قانون مستقل، بل مدمج في كامل قانون العمل، فلا ينتهي جزء من قانون العمل إلا بجزء جزائي يعاقب على الإخلال بالأحكام السابقة له، كما لا يقتصر القانون الجنائي للعمل على قانون العمل فقط، بل كذلك القوانين المكملة لها والملحقة بها، بل حتى الأوامر والقرارات.

ويعرفه آخرون⁽³⁾ بأنه مجموعة القواعد التي تنظم المسؤولية الجنائية المرتبطة بعقود العمل، سواء الفردية منها أو الجماعية، ويستوي في أن ترتبط تلك المسؤولية الجنائية بالعمل أو أصحاب العمل، كما يستوي إضفاء المسؤولية الجنائية على أصحاب العمل بصفته الطبيعية أو الاعتبارية (المعنوية)، كما تمتد المسؤولية الجنائية لتشمل أيضاً القائمين على الإشراف على هذه العقود.

ويهدف هذا القانون الجنائي إلى حماية نظام عام متكامل من خلال حماية العامل ورب العمل، وهو الموضوع الذي تسلطت عليه الحماية.

1- صلاح بركاني، الجريمة التشغيلية، رسالة ماجستير، جامعة النار، تونس، 2006، ص5.

2- د. عبدالباسط الدقني، مرجع سابق، ص....

3- د. عمرو إبراهيم الوقاد، الجماعية الجنائية لعلاقات العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، 2004، ص6.

المطلب الثاني

موضوع التجريم والعقاب في تشريعات العمل

إن المتمعن في الجانب الجنائي لقانون العمل لا يلاحظ من أول وهلة إلا تلك الحماية المسبغة على العمال، ولكن العمال ليسوا إلا جزءاً لا يتجزأ من منظومة اجتماعية متكاملة تعرف بالنظام العام الحمائي⁽¹⁾.

والنظام العام الحمائي ظهر في صورته الحديثة بسبب ظاهرة تدخل الدولة في الشؤون الاجتماعية، وهو ما يعرف بالنظام العام للحماية، وهو يهدف أصلاً إلى توفير الحماية اللازمة لبعض فئات المتعاقدين في العقود ذات الأهمية الحيوية (العمال في عقود العمل)، وهو يختلف عن غاية النظام العام التقليدي في حماية المؤسسات السياسية والاجتماعية⁽²⁾.

وكان المشرع الليبي قد استعمل اصطلاح النظام العام في القانون الجنائي في المواد (267-492) وكذلك بالقانون المدني (135-28)، وأيضاً في قانون المرافعات (م108).

إلا أنه لم يتم بتحديد المقصود منه نزولاً عند المبدأ المعروف في كثير من الأنظمة القانونية باعتبار أن إعطاء التعريفات ليس من واجب المشرع، ولهذا فإن المهمة تؤول إلى الفقه والقضاء⁽³⁾.

1- عبدالباسط الدقني، مرجع سابق، ص10.

2- د. الكوني عبودة، أساسيات القانون الوضعي الليبي، مدخل على علم القانون، المركز القومي للبحوث والدراسات العلمية، طرابلس، الطبعة الرابعة، 2003، ص.....

3- المرجع السابق،

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

وعرفه بعض الفقه بأنه مجموعة القواعد التي بها تتحقق مصلحة عامة تتعلق بنظام المجتمع الأعلى، وكعلو عمل، فمصلحة الأفراد سواء كانت هذه المصلحة اجتماعية أو اقتصادية أو سياسية⁽¹⁾.

فكرة النظام العام من الأفكار السائدة في جميع فروع القانون، حيث تقوم بدور بالغ الأهمية في النظام القانوني، إلا أن طبيعته تختلف باختلاف طبيعة القوانين من ناحية، والغرض الذي يراد تحديده مدلوله لأجله من ناحية ثانية، لذلك اختلف مدلوله في القانون الجنائي عن غيره، حيث يرتبط على نحو دقيق بالسياسة العامة التي تحكم التجريم والعقاب الموضوعة من طرف المشرع، ذلك أن قواعد التجريم والعقاب في مجتمع ما ليست بمعزل عما يسوده ذلك المجتمع من مبادئ وقيم وأنظمة اجتماعية واقتصادية وسياسية، فقانون العقوبات على حد قول الأستاذ (جارونالو) مرآة صادقة تعكس القيم الأخلاقية والنظم السياسية والاجتماعية والنظم السياسية والاجتماعية والاقتصادية في المجتمع⁽²⁾.

وفي هذا الشأن رفض القضاء الفرنسي الأمر بتنفيذ عقد عمل بموجب تقبل امرأة التجرد من ملابسها على أنغام الموسيقى وأمام الجمهور فمخالفة هذا العمل للآداب العامة⁽³⁾.

إلا أن هذا الأمر في الأنظمة القانونية الليبية لا يعدو خروج عن الآداب العامة فقط، بل هو عمل مجرد لوجود نص عقابي جرم هذا الفعل تحت نص المادة (421) من قانون العقوبات المعنونة بالأفعال والأشياء الفاضحة والتي تنص لعلی: " (1- كل من

1- د. عبدالرازق السنهوري، الوسيط في القانون المدني، جزء 1، بند 328، ص 400.

2- د. علي حسن فهمي، الجماعة الجنائية للعمل في التشريع السوفيتي، المجلة الجنائية القومية، العدد الأول، مارس 1963، المجلد السابع، ص 61.

3- محكمة باريس الابتدائية، جلسة 8 م 1973/11، دالوز، 1975، ص 40. مشار إليه بكتاب: د. الكوني عبودة، المرجع السابق، ص 109.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

ارتكب فعلاً فاضحاً في محل عام مفتوح أو معروض للجمهور يعاقب بالحبس مدة لا تزيد على سنة أو بغرامة لا تتجاوز خمسين جنيهاً. 2- وتطبق العقوبة ذاتها على من أخل بالحياء بتوزيع رسائل أو صور أو أشياء أخرى فاضحة أو يعرضها على الجمهور أو طرحها للبيع، ولا يعد شيئاً فاضحاً الإنتاج العلمي أو الفني إلا إذا قدم لغرض غير علمي لشخص تقل سنه عن الثامنة عشرة بيعه أو عرضه تمليه للبيع، أو تيسير حصول عليه بأي طريقة⁽¹⁾.

والفعل الفاضح هو سلوك مذل بحياء الغير⁽²⁾، ويصدر من الجاني على جسمه، ويقع على الرغم من مشروعية العلاقة بين الجاني والمجني عليه، وتتميز هذه الجريمة بتوافر عنصر العلانية في ركنها المادي، وأن القانون قد استهدف العقاب على هذه الجريمة لحماية الشعور العام للحياء، ولا يعتد بمعنى الحياء لدى من شاهد الفعل من الناس، وإنما يجب قياسه بالنظر إلى المجتمع بأسره في البيئة التي وقع فيها الفعل⁽³⁾.

1- قانون العقوبات الليبي الصادر سنة 1953، منشورات مطابع العدل، طرابلس.

2- د. أحمد فتحي سرور، الوسيط في قانون العقوبات-القسم الخاص، طباعة الشركة المتحدة للنشر والتوزيع، القاهرة، 1979، ص 623.

3- المرجع السابق ن ص 626.

المبحث الثاني

تطور التجريم والعقاب في تشريعات العمل

- تمهيد:

مما لا شك فيه أن البحث العلمي لا يمكن الإلمام والإحاطة به ما لم يقف الباحث فيه على تأصيله من الواجهة التاريخية بديرك مدى التطور التاريخي لموضوع بحثه، وما انتهى البحث المقارن بشأنه⁽¹⁾.

فإدراك حاضر البحث وتصور مستقبله لا يتمان إلا بمعرفة الأصول التاريخية لفكرة البحث وجذورها، وكيف أضحى الشكل الذي وقف عنده لدراسته وتحليلها وإعطاء الحلول له.

فالتأصيل التاريخي أداة لتفهم القواعد القانونية الحالية، فالقانون لم ينشأ بصورة عفوية أو نزعة عرضية انتابت مشروع قواعده، وإنما هو وليد ظروف التاريخ وثمره تطور المجتمع، ونتيجة العوامل المختلفة من سياسية واقتصادية ودينية وفكرية متصلة بالحلقات، مدرجة مع سنة التطور البشري⁽²⁾.

ففي الدراسة التاريخية هناك حقيقة راسخة أوضحها الفيلسوف الإنجليزي فرانسيس بيكون ومؤداها: "أن الإنسان بغير التزود بالمعرفة العميقة بالماضي لا يستطيع أن يقرر شيئاً في الحاضر"⁽³⁾.

1- د. حسن عثمان، منهج البحث التاريخي، الطبعة الرابعة، دار المعارف، القاهرة، 1980، ص 20.

2- د. أحمد محمد غنيم، تطو الفكر القانوني-دراسة تاريخية في فلسفة القانون، مطبعة أطلس، القاهرة، 1972، ص 3.

3- غليون من، قوانين التطور الاجتماعي، تعريف: الدكتور زهير عبدالمالك، دار الفاربي للنشر، بيروت، 1978، ص 52.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

والواقع أن الأبحاث التاريخية الحديثة أظهرت لنا بعد المدى الذي ذهب إليه التماثل الاجتماعي بين الشعوب المختلفة خلال أدوار حياتها في عهد تكونها وفي مراحل تورها. وفيما واجهته من الصعوبات والظروف والأحوال الاجتماعية عسراً بعد عصر ن وفيما اتخذته من وسائل لعلاجها وتنظيمها وضبطها، وذلك أظهرت ما كان من تشابه وتقارب في تطور شرائعها وتقاليدها القانونية، والتشريع ما هو إلا وسيلة من سوايل العلاج الاجتماعي تتغير تبعاً لحالة المجتمع وتتمشى مع تطوره⁽¹⁾.

وإذ كنت قوانين العمل الحالية تمثل نظاماً قانونياً اختلفت التشريعات في مداها ونطاقها آثارها عبر تطورها التاريخي، فإننا لا يمكن أن نغفل ما سبق ظهورها شكلها المقنن من مراحل مرت بها، هي تقنين للمألوف من الأعراف والتقاليد التي تنظم حياة المجتمع الإنساني.

فلقد سادت المجتمعات القديمة ظروف معية جعلت من المستبعد أن تظهر تنظيم قانوني للعمل فيها، فالجماعات القديمة كانت تنظر نظرة علاء للأجنبي، مما سبب القتال المستمر فيما بينها، والمنتصر في المعركة كان سيد الموقف له أن يقتل المهزوم وله من باب أولى أن يسترقه، هكذا ظهر نظام الرق في المجتمعات القديمة كنتيجة للصراع المستمر بينهما⁽²⁾، ومن ثم لم يكن من المتصور وجود تنظيم قانوني لعلاقة العمل في تلك العصور.

وتميزت القرون الوسطى بسيادة نظام الإقطاع والذي تميز الإقطاع بنظرة فريدة إلى العاملين في الأراضي الزراعية ن إذ أنه قد اعتبرهم لاحقين بها لا يستطيعوا فكاً، فهم

1- د. علي بدوي، أبحاث التاريخ العام للقانون، الجزء الأول، تاريخ الشرائع، مطبعة نوري بمصر، بدون تاريخ نشر، ص 4.

2- صدقي أبو طالب، تاريخ النظم الاجتماعية والقانونية، القاهرة، 1992.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

يأخذون حكم الأرض التي يعيشون عليها وينتقلون معها من يد إلى يد، ومن مورث إلى وارث، ومن ثم لم يكن من المتصور أن يظهر نظام قانوني أو تنظيم قانوني لعلاقة العمل التي تربط التابع بالسيد الإقطاعي، والعمل في أرض السيد الإقطاعي كان بدون مقابل⁽¹⁾.

ثم ظهر نظام آخر هو نظام الحرف أو الطوائف⁽²⁾، وبمقتضى هذا النظام كان أفراد كل حرفة يكونون جماعة مستقلة بذاتها، لها نظام هرمي داخلي يبدأ برئيس الحرف، وينتهي بالصبي تحت التمرين، فيما وكان لكل حرفة نظام خاص يحكم الانتماء إليها وينظم الأجر وكيفية أداء العمل وأيام العطلات، ومن ثم يمكن القول أن نظام الحرف والطوائف كان الخطوة الأولى في إيجاد تنظيم لعلاقة العامل بصاحب العمل، إلا أن هذا النوع من التنظيم فرض قيوداً على الحرية في اختيار المهمة وتغييرها، وما انتهى إليه من الطابع الوراثي في مباشرة المهنة والتدرج فيها، والطابع السري في تعلم أصول المهنة⁽³⁾.

وألغى نظام الطوائف في عهد الثورة الفرنسية التي كانت بتاريخ 179، وأصبح العمل أياً كان نوعه في متناول الجميع⁽⁴⁾.

أعلن مبدأ سلطان الإرادة، وارتكزت علاقات العمل على أساس تعاقدية بحت بعد أن كانت قائمة في ظل نظام الطوائف على أساس تنظيمي داخلي خاص بكل طائفة، وعلى هذا النحو أضحت الدولة تتكفل بتأييده وفرض احترامه على أطرافه جميعاً كما هو دون تدخل في جانبها لتعديله⁽⁵⁾.

إلا أن هذا النظام كان يوفر للعمال حماية أقل بكثير من الحماية التي كان يوفرها لهم نظام الطوائف قبل عهد الحرية الذي أتى بعد الثورة الفرنسية، إذ كان نظام الطوائف

1- د. فتحي المرصفاوي، المرجع السابق، ص 16.

2- د. أكثم الخولي، دروس في قانون العمل، القاهرة، ص 12.

3- همام محمد زهران، قانون العمل- عقد العمل الفردي، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2009، ص 8.

4- محمود جمال الدين زكي، عقد العمل، المرجع السابق، ص 15.

5- حسن كبيرة، مرجع سابق، ص 32.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

يحرم العمل الليلي بقصد توخي خطر الحريق ومخاطر سوء الصنعة، وتحرم العمل أيام الأعياد كان مسائراً لتعاليم الكنيسة وتحديد الأجور لمنع ارتفاعها. إلا أنه في ظل المذهب الفردي ونظام الاقتصاد الحر، انتفت مثل هذه الحماية، وأصبح العمل سلعة تخضع للعرض والطلب، وتجلت سيطرة أرباب الأعمال، ونتيجة المنافسة بينهم انعكس ذلك على ظروف العمل، فصار العمال يعملون ساعات طويلة تصل إلى خمسة عشر ساعة في اليوم.

وفي ظل هذه الظروف جميعاً التي أوصلت العمال إلى حالة تعسة غير متصورة ابتداءً التعليم ينشر ووعي العمال ينمو بنمو مركزهم وما يتعرضون له من استغلال، فابتدأوا يتجمعون ويتكلمون في شكل نقابات مهمتها الدفاع عن حقوقهم ومصالحهم إلى أن أتيح لهم استعمال سلاح خطير للضغط على أرباب العمل وهو (الإضراب)، وبالمقابل رفع أرباب الأعمال سلاح يهددون به العمال في رزقهم وهو (إغلاق المصانع)، ولذلك بدا من الواجب لزوم تدخل المشرع تدخلاً حاسماً في هذه العلاقات تقيه من تصدع المجتمع وحماية لاقتصادياته⁽¹⁾.

اصطلاح (عقد العمل) حديث النشأة في لغة القانون، لم يظهر إلا في بداية القرن الماضي، حيث أول ما ظهر في بلجيكا (قانون رقم 10 مارس سنة 1900)، ثم في سويسرا (مادة 319 وما بعدها من تقنين الالتزامات)، وبعدها في فرنسا (قانون رقم 18 يوليو 1901)، وأخذت تلك التسمية في الانتشار، واحتلت مكانتها في التشريع والفقه والقضاء، وما كان يعرف هذا العقد من قبل باسم (عقد إيجار الأشخاص)، هكذا يسميه التقنين

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

الفرنسي والتقنين المصري القديم، وكذلك الفقه الإسلامي، حيث ورد في بعض كتب الفقه الإسلامي بعنوان (إجازة الأدمي للخدمة والعمل)⁽¹⁾.

المبحث الثالث

التجريم والعقاب في قانون العمل الليبي

ينص قانون العمل رقم 12 لسنة 2010 على عقوبات ضد المخالفين لمعظم أحكامه وحقيقة أن القواعد العامة تقرر حق الدائن في التقاضي ضد مدينه والزامه بالوفاء أو التعويض ولكن رأى الشارع عدم الاكتفاء بهذه المسؤولية المدنية لان المسؤولية الجنائية أعظم زجرا مما يساعد على احترام القانون فضلا عن إن بعض الالتزامات تعتبر تنظيمية كتعليق جدول وقت العمل فيكون الضرر غير مباشر أو بسيطا فلا يستحق متاعب التقاضي.

وينتهي قانون العمل رقم 12 لسنة 2010 بالباب الثالث الفصل السابع وعنوانه العقوبات على مادة رقم 121 ويلاحظ عدم كثرة هذه للالتزامات المعاقب عليها جنائياً بحيث يمكن القول بان ذلك هو الأصل حيث الأصل الإباحة وليس التجريم. كما يلاحظ إن معظم الالتزامات المعاقب عليها جنائياً تعتبر خاصة بصاحب العمل وحدة دون العامل، والواقع إن التزامات العامل المعاقب عليها جنائياً قليلة ونادرة جدا مثل إلزامه باستخدام وسائل الوقاية والمحافظة عليها.

ويمكن تفسير ذلك بان صاحب العمل هو المسئول عن تنظيم العمل وإدارته فضلا عن إن الغرض الأصيل من تدخل الشارع هو حماية العامل لأنه الطرف الضعيف. ونوع العقوبات: تعتبر كافة العقوبات المنصوص عليها في قانون العمل غرامات مالية ولا وجود لعقوبات السالبة للحرية بقانون العمل رقم 12 لسنة 2010 وهذا خلاف

1- محمود جمال الدين زكي، مرجع سابق، ص 11.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

القانون السابق رقم 55 لسنة 1970 وهذا الاتجاه حسن وأخذاً بما توصلت إليه نظريات السياسة الجنائية الحديث وما أظهرته الدراسات من عيوب للعقوبات السالبة للحرية قصيرة المدى.

ونوع الجرائم: تدل العقوبات المنصوص عليها في قانون العمل على إن جرائم المخالفين لإحكامه تعتبر جنحاً.

وعن تعدد القوانين يحدث أحياناً أن تكون بعض جرائم قانون العمل معاقبا عليها أيضاً بقانون العقوبات أو أي قانون آخر باعتبارها من الجرائم العادية ويؤدي ذلك إلى اختلاف العقوبات المقررة للجريمة الواحدة.

وقد رأى الشارع إن أهمية التزامات قانون العمل تبرر اعتبار عقوباته مجرد حد ادني بحيث يجب الاكتفاء بتوقيع الجزاء الجنائية الأشد إذا وجد بقانون آخر.

لذلك تنص المادة 121 من قانون العمل رقم 12 لسنة 2010 (مع عدم الإخلال بأية عقوبة أشد ينص عليها أي قانون).

تعدد الغرامة بتعدد العمال ينص قانون العمل في المادة 121 على أن تتعدد عقوبة الغرامة بقدر عدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة.

ويعتبر هذا التعدد مخالفاً للقواعد العامة المعروفة في الفعل الواحد المنصوص عليه بالمادة 76 من قانون العقوبات الليبي ولكن يمكن تفسير غرض الشارع بالخوف من استهتار أصحاب الأعمال معتمدين على قدرتهم المالية بدفع الغرامة مهما تعدد العمال الذين وقعت بشأنهم الجريمة.

وهذا التعدد استثناء بحيث يعتبر مقصوراً على المواد التي ذكرتها دون باقي مواد

هذا القانون.

إجراءات الدعوى:

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

سكت قانون العمل عن إجراءات رفع الدعوى الجنائية ضد المتهم بارتكاب إحدى الجرائم المعاقب عليها بموجب هذا القانون ولذلك تطبق القواعد العامة في قانون الإجراءات الجنائية فتختص النيابة العامة برفع الدعوى أمام المحاكم المختصة الجرح والمخالفات. كما يجوز لصاحب الشأن الادعاء بالحقوق المدنية المترتبة على هذه الجرائم أمام المحاكم الجنائية وسواء عن طريق التدخل بالدعوى العمومية المرفوعة من النيابة العامة أو عن طريق رفع الجرح المباشرة.

وسنعرض فيما يلي للجرائم المعاقب عليها في قانون العمل رقم 12 لسنة 2010 وهي على النحو التالي:

تنص المادة 121 على أنه: "يعاقب بغرامة مالية لا تقل عن ألف دينار ولا تزيد عن ألفي دينار كل من يخالف أحكام المواد (55.7.6) وهي مواد المنظمة لتشغيل العمال. وتنص الفقرة 2 من ذات المادة السابقة على أنه: يعاقب بغرامة مالية لا تقل عن خمسمائة دينار ولا تزيد عن ألف دينار كل من يخالف أحكام المواد (13، 24، 27، 28، 38، 39) وهي مواد المنظمة لحقوق العمال عدد ساعات العمل، حق تشغيل النساء والمساواة في الفرص والأجر مع الرجال. كذلك تشغيل الأحداث وطبيعة العمل الذي يكلف به. وكذلك إلزام جهة العمل بإجراء تأمين لأزم للعاملين وتوفير الرعاية الصحية لهم وهو ما تنص عليه المادة 38.

وعن المادة 39 وهي إلزام جهة العمل بتدريب العامل وإحاطته قبل مزاولته العمل بمخاطرها وإلزامها بتوفي وسائل الوقاية.

كما تلزم العامل بان يستعمل وسائل الوقاية اللازمة ويتعهد بالعناية بها.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم..عمل..مشاركة)

ونصت الفقرة الأخيرة بأنه يعاقب عن مائتي دينار ولا تزيد على خمسمائة دينار كل من يرتكب مخالفة للإحكام الأخرى في البابين الأول والثاني في هذا القانون واللوائح والقرارات الصادرة تنفيذاً له.

الأوضاع الوظيفية للعامل وأثرها على العلاقة التعاقدية

(النقل والندب والإعارة)

أ. محمد أحمد كـرواد*

أ. محمد عبدالحميد شعبان*

أ. حنان علي محمد*

ملخص:

تقوم علاقة العمل على مبدأ الحرية التعاقدية، وعلاقة العمل كانت مبنية على عقد مبرم بين العامل وصاحب العمل، ويحدد الطرفان بحرية التزاماتهما حيال بعضهما، وهي حرية تعاقدية كافية لتضمن تماماً مصالح الطرفين، وتثور مسألة مدى خضوع العلاقة التعاقدية بين رب العامل والعامل للأوضاع الوظيفية المتمثلة في النقل والندب والإعارة والتي تنطبق على العلاقة اللائحية للموظف، فيثار التساؤل حول انطباق هذه الأوضاع على العقد.

وتقوم مشكلة الدراسة حول كيفية نقل العامل أو ندبه أو إعارته أثناء سريان العقد، وكيف يكون وضع العامل المنقول أو المنتدب أو المعار في حال فسخ العقد بإرادة أحد الطرفين، أو انفساخه بقوة القانون؟، هل يبقى العامل في الجهة المنقول أو المنتدب أو المعار إليها أو تنتهي علاقته بتلك الجهة؟.

كما يلاحظ أن المشرع كقاعدة عامة أجاز نقل العاملين في الشركات والمنشآت المملوكة للمجتمع إلى الوحدات الإدارية بذات الشروط والقواعد المقررة لنقل العاملين من

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

الوحدات الإدارية إلى الشركات والمنشآت، ومن وجهة نظرنا فإنه لا يوجد ما يحول دون تطبيق هذه الأحكام على العاملين في الشركات والمنشآت المملوكة للمجتمع. ونتناول في هذه الورقة التعريف بالأوضاع الوظيفية المتمثلة في النقل والندب والإعارة، وأوضحنا التكييف القانوني للعامل والموظف، وموقف التشريع والقضاء من هذه الأوضاع ومدى انطباقها على العامل، متناولين المسألة باعتماد المنهج لمقارن من خلال مقارنة الأحكام الواردة في قانون علاقات العمل رقم 12 لسنة 2012م بتلك الأحكام الواردة في قانون الخدمة المدنية رقم 55 لسنة 1976م، واللائحة الإدارية للشركات المملوكة للمجتمع، وقانون المرتبات رقم 15 لسنة 1981م، والتي ألغيت جميعها بموجب قانون علاقات العمل رقم 12 لسنة 2010م.

ومن أمثلة أحكام القضاء الصادرة في هذا الشأن الحكم الصادر في الطعن المدني رقم: 39/173 ق جلسة: 1994/4/4م غ.م. والذي قضى بأنه (من المقرر أن لرب العمل الحق المطلق في تنظيم العمل في مؤسسة وأن هذا الحق يتضمن نقل العامل من فرع إلى آخر من فروع المؤسسة أو من عمل إلى آخر ما لم يكن هذا النقل مخالفاً للاتفاق المبرم بين الطرفين أو قصد به الإساءة إلى العامل أو مخالف لنصوص القانون التي تقضي بعدم تكليف العامل بأداء عمل يختلف عن العمل المتفق عليه اختلافاً جوهرياً).

وقد نصت المادة رقم 68 من قانون علاقات العمل رقم 12 لسنة 2010م على أنه (لا يجوز لجهة العمل أن تخرج على شروط العقد أو أن تكلف العامل بعمل غير المتفق عليه إلا إذا دعت الضرورة إلى ذلك منعا لوقوع حادث أو لإصلاح ما نشأ عنه أو حالة القوة القاهرة على أن يكون ذلك بصفة مؤقتة، ويجوز لجهة العمل أن تكلف العامل بعمل غير المتفق عليه إذا كان لا يختلف عنه اختلافاً جوهرياً).

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

ومن وجهة نظرنا فإنه لا يوجد ما يحول دون تطبيق أحكام النذب والإعارة على العاملين، بمعنى أنه يجوز نذب أو إعارة العامل، مع الأخذ في الاعتبار أنه في الحالة التعاقدية وعند إجراء النذب أو الإعارة يجب مراعاة مسألة سريان العقد من حيث تحديده بمدة أو اعتباره غير محدد المدة، فإذا كان العقد محدد المدة وهي وكما نصت عليها المادة (70) من قانون علاقات العمل رقم 12 لسنة 2010م ألا تزيد المدة عن سنتين قابلة للتجديد مرة واحدة فهذا يجب مراعاة مدة النذب أو الإعارة وتناسبها مع مدة العقد، وأما إذا أصبح العقد غير محدد المدة فإنه لا يوجد تقييد على نذب أو إعارة العامل ولا يتأثر في ذلك بالعلاقة التعاقدية، هذا فيما يتعلق بالنذب والإعارة سواء أكان داخل الوحدة أو خارجها، وأما بالنسبة للنقل فإننا نرى جواز النقل داخل الوحدة أو الشركة، وأما النقل خارجها فإننا نرى عدم جواز ذلك الإجراء نظراً لأن النقل وبالقياس بالعلاقة الوظيفية (اللائحية) ينهي علاقة الموظف بجهة الإدارة، وفي حالة العقد وبالنسبة للعامل كيف يتأتى النقل والعامل مرتبط بعلاقة تعاقدية مع رب العمل، فرب العمل يستطيع نقل العامل داخل الوحدة الإنتاجية أو الشركة، أما خارجها فيجب إنهاء العقد لكي يذهب العامل ويعمل لدى جهة أخرى، وفي العموم فإننا نرى عدم التوسع في مسألة نقل أو نذب أو إعارة العامل في العلاقة التعاقدية، وذلك احتراماً لنصوص العقد وحقوق العمال، وألا يتم الإجراء إلا في أضيق نطاق مع الحفاظ على حقوق العامل، ولقد خلصنا من خلال هذه الورقة لجملة من التوصيات على النحو التالي:

- ضرورة فصل العلاقات التعاقدية عن العلاقات اللائحية بإصدار تشريع لكل علاقة.
- مراعاة مدة العقد عند إجراء النقل أو النذب أو الإعارة على العلاقة التعاقدية.

المقدمة:

تقوم علاقة العمل على مبدأ الحرية التعاقدية، وهي تعود إلى معتقدات سياسية قائمة على فلسفة فردية تحررية توافقت مع المذهب السائد آنذاك وهو مذهب التحررية الاقتصادية الذي وجد مظهره القانوني في مبدأ سلطان الإرادة.

وعلاقة العمل -في مثل هذه الظروف- كانت مبنية على عقد مبرم بين العامل وصاحب العمل، ويحدد الطرفان بحرية التزاماتهما حيال بعضهما، وهي حرية تعاقدية كافية لتضمن تماماً مصالح الطرفين، وعندما قامت الصناعات الثقيلة فرقت بين رأس المال والعمل، فتلاشت العلاقات الشخصية التي كانت قائمة بين صاحب العمل والأجير وتحول العمل البشري إلى بضاعة يتم استغلالها بحرية⁽¹⁾.

ويمكن التساؤل عن مدى خضوع العلاقة التعاقدية بين رب العامل والعامل للأوضاع الوظيفية المتمثلة في النقل والندب والإعارة والتي تنطبق على العلاقة اللائحية للموظف.

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في بيان مدى سريان الأوضاع الوظيفية والمتمثلة في النقل والندب والإعارة على العلاقة التعاقدية للعامل في ظل التشريعات ذات العلاقة، ومبادئ القضاء.

مشكلة الدراسة:

تنور مشكلة الدراسة حول كيفية نقل العامل أو ندبه أو إعارته أثناء سريان العقد، وكيف يكون وضع العامل المنقول أو المنتدب أو المعار في حال فسخ العقد بإرادة أحد

1- عبدالغني عمرو الرويمض، علاقات العمل الفردية في القانون الليبي، سنة النشر 2000، ص9.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

الطرفين، أو انفساخه بقوة القانون؟، هل يبقى العامل في الجهة المنقول أو المندوب أو المعار إليها أم تنتهي علاقته بتلك الجهة؟.

منهج الدراسة:

من خلال هذه الورقة سوف نتناول هذا الموضوع بالدراسة من خلال المنهج المقارن وذلك بمقارنة الأحكام الواردة في قانون علاقات العمل رقم 12 لسنة 2010م بتلك الأحكام الواردة في قانون الخدمة المدنية رقم 55 لسنة 1976م، واللائحة الإدارية للشركات المملوكة للمجتمع، وقانون المرتبات رقم 15 لسنة 1981م، والتي ألغيت جميعها بموجب قانون علاقات العمل رقم 12 لسنة 2010م.

خطة الدراسة:

سنقوم بتقسيم البحث وفق خطة بحثية ثنائية من مطلبين وكل مطلب ينقسم إلى فرعين حيث نتناول في المطلب الأول التكييف القانوني للأوضاع الوظيفية (النقل والندب والإعارة) مبينين تعريفها والتكييف القانوني للموظف والعامل، وفي المطلب الثاني نتكلم عن موقف التشريع والقضاء من الأوضاع الوظيفية، وفق النصوص التشريعية ومبادئ القضاء.

المطلب الأول

التكييف القانوني للأوضاع الوظيفية

لقد أصبحت إعادة الدراسة في التشريعات اللببية بشكل عام وبمختلف فروعها مسألة تقتضيها الضرورات الواقعية والعملية، وفقاً لما أفرزته المتغيرات التي طرأت على مختلف أنماط العلاقات الاجتماعية والاقتصادية والقانونية في المجتمع الليبي، ولاشك في أن روابط وعلاقات وضوابط العمل قد أصبحت -كغيرها- جديرة بالبحث والدراسة من منظور جديد يضع في الاعتبار التطورات التشريعية ومدى انعكاسها على الواقع، وكشف عنه تدخل المشرع والسلطات اللائحية لإعادة ضبط وتنظيم علاقات العمل والاستخدام

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

بموجب عدة تشريعات ولوائح؛ مما جعل السؤال التالي يفرض نفسه بقوة عما إذا كانت هذه العلاقات مازالت باقية وكما كانت في السابق علاقات تعاقدية أم أنها انقلبت وتغيرت فأصبحت لائحية تنظيمية؟ وهذا يؤدي حتما إلى قلب مراكز العاملين من الناحية القانونية بما يدخلهم ضمن طوائف الموظفين العموميين.

وفي هذا المطلب نقوم بتعريف الأوضاع الوظيفية المتمثلة في النقل والندب والإعارة، وذلك في الفرع الأول، ونتناول تكييف العلاقة اللائحية والتعاقدية في الفرع الثاني.

الفرع الأول: التعريف بالأوضاع الوظيفية:

مقدمة:

إن الأوضاع الوظيفية وكما نصت عليها التشريعات تتمثل في النقل والندب والإعارة، وفي هذا الصدد سوف نقوم بتناول هذه الأوضاع تباعا وذلك في الفقرات التالية:

أولاً: النقل:

النقل هو التحاق الموظف بوظيفة أخرى في وحدة إدارية يعمل فيها أو في وحدة إدارية أخرى غير التي يعمل فيها أصلاً، وقد نص قانون الخدمة المدنية رقم 55 لسنة 1976م⁽¹⁾ في المواد 51، 52، 53 منه عن أحكام النقل وشروطه والسلطة المختصة به والجزاء على عدم تنفيذه...، أما بالنسبة لقانون علاقات العمل رقم 12 لسنة 2010م² فقد نص على النقل في الفصل الرابع في المادة 146.

1- منشور في كتاب القوانين واللوائح والقرارات ذات العلاقة بالوظيفة العامة والموظف، الجزء الأول ص 24.

2- منشور في مدونة التشريعات، العدد السابع، السنة العاشرة، بتاريخ 2010/05/18م

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

- نقل الموظف من الملاك العام إلى الملاك الفني:

أجاز المشرع نقل الموظف من الملاك العام إلى الملاك الفني، ولم يجز نقل الموظف من الملاك الفني إلى الملاك العام إلا بناءً على طلبه وإذا وجدت وظيفة خالية من ذات درجته نقل إليها بشرط أن تتوافر فيه الشروط اللازمة لشغل الوظيفة على ألا يخل النقل بمصلحة العمل في الوظيفة المنقول منها، ويلاحظ أنه إذا نقل الموظف من الملاك الفني إلى الملاك العام فلا يجوز إعادة نقله من الملاك العام إلى الملاك الفني إلا في حالة الضرورة وأن تتوفر فيه الشروط المقررة لشغل إحدى وظائف المجموعات الوظيفية في الملاك الفني.

- النقل إلى الشركات والمنشآت المملوكة للمجتمع:

أجاز المشرع نقل الموظف من الوحدة الإدارية إلى إحدى الشركات والمنشآت المملوكة للمجتمع كلياً أو جزئياً متى توافرت شروط النقل السابق الإشارة إليها، فتمت تقرر النقل فإن الموظف يستصحب معه حالته الوظيفية ومركزه الوظيفي في الجهة المنقول منها بكافة أوضاعه دون التقيد بالقواعد القانونية التي كانت تحكمه خلال فترة عمله بالجهة المنقول منها، إذ أنه يخضع من تاريخ النقل للقواعد التنظيمية المبينة باللائحة الإدارية للشركات والمنشآت ولائحة الجزاءات الصادرة بمقتضاها السارية في الشركة أو المنشأة المنقول إليها.

كما يلاحظ أن المشرع كقاعدة عامة أجاز نقل العاملين في الشركات والمنشآت المملوكة للمجتمع إلى الوحدات الإدارية بذات الشروط والقواعد المقررة لنقل العاملين من الوحدات الإدارية إلى الشركات والمنشآت، إلا أنه بإصداره للقرار رقم 615 لسنة 1983م بشأن حظر تعيين ونقل الوطنيين بالوحدات الإدارية والهيئات والمؤسسات العامة الصادر في 8/8/1983م أوجب وقف أية إجراءات في شأن نقل العاملين من الشركات والمنشآت العامة إلى الأمانات واللجان الشعبية للبلديات والهيئات والمؤسسات والمصالح العامة، ثم

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

ألغى جميع القرارات الصادرة في هذا الشأن اعتباراً من 1/8/1983م، وأوجب على العاملين ممن ألغيت قرارات نقلهم العودة إلى جهات عملهم المنقولين منها، وفي المقابل أوجب على الجهات العائدين إليها تمكينهم من العمل، ثم أشار إلى أن الامتناع عن التنفيذ يعتبر بمثابة انقطاع عن العمل وتتخذ بشأنه الأحكام المعمول بها في هذا الشأن، ويلاحظ أن أحكام هذا القرار أساسها النظرة الاقتصادية التي رأى المشرع أهميتها خلال تنفيذ خطة التحول الاقتصادية التي تمر بها ليبيا وهي تخفيض العمالة الزائدة بالوحدات الإدارية وتوجيهها إلى مواقع الإنتاج المختلفة⁽¹⁾.

ثانياً: الندب:

الندب هو القيام مؤقتاً بعمل وظيفة أخرى بالإضافة إلى الوظيفة الأصلية أو على سبيل التفرغ مع تقاضي الموظف المنتدب نسبة معينة من مرتب وظيفته الأصلية كعلاوة ندب، هذا وقد بين المشرع أحكام الندب بالنسبة للموظف أو المنتج في القانون رقم 15 لسنة 1981م بشأن نظام المرتبات (مادة 18 منه)⁽²⁾ والقانون رقم 55 لسنة 1976م بشأن الخدمة المدنية (مادة 54 إلى 56 منه) واللائحة الإدارية للشركات والمنشآت المملوكة للمجتمع (مادة 57 إلى 59 منها)⁽³⁾، وقانون علاقات العمل رقم 12 لسنة 2010م في المادة (147).

وقد حدد القانون رقم 12 لسنة 2010م شروط للندب حيث نصت المادة 147 من قانون علاقات العمل رقم 12 لسنة 2010م على أنه (يجوز عند الاقتضاء ندب الموظف

1- مشار إليه في كتاب أ. حسين حمودة المهدي، شرح أحكام الوظيفة العامة، الدار الجماهيرية للنشر والتوزيع والإعلان، الطبعة الثانية، سنة 2002، ص 69

2- منشور في كتاب القوانين واللوائح والقرارات ذات العلاقة بالوظيفة العامة والموظف، الجزء الرابع ص 456.

3- منشور في كتاب القوانين واللوائح والقرارات ذات العلاقة بالوظيفة العامة والموظف، الجزء الرابع ص 159.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

للقيام مؤقتاً بعمل وظيفة أخرى في ذات الوحدة الإدارية أو في أية وحدة أخرى، على سبيل التفرج أو بالإضافة إلى عمله الأصلي، وذلك بالشروط الآتية:

- 1- أن يكون قد مضى على تعيينه لأول مرة مدة سنة على الأقل.
- 2- أن تسمح حالة العمل في الوظيفة الأصلية بهذا النذب.
- 3- ألا يندب إلى أكثر من عمل وظيفة واحدة.
- 4- ألا تزيد مدة النذب على سنة تجدد بناء على طلب الجهة المنتدب إليها وموافقة الجهة المنتدب منها.
- 5- ألا تزيد درجة النذب إلى الوظيفة المنتدب إليها على درجتين.

ويصدر قرار النذب من الجهة المنتدب إليها بعد موافقة الجهة المنتدب منها، ولا يجوز في كل الأحوال أن تزيد مدة النذب بالإضافة إلى العمل الأصلي على ستة أشهر وألا تزيد على سبي التفرج على أربع سنوات).

ثالثاً: الإعارة:

الإعارة هي التحاق الموظف أو المنتج مؤقتاً بوظيفة في جهة أخرى يخضع لشروطها ويتقاضى مرتبها أو مرتبة الكامل مضافاً إليه نسبة مئوية، وإذا كان مستمراً في الخدمة بالنسبة لوظيفته الأصلية فإن يحتفظ بحقوقه المالية فيها من علاوات وترقيات وحقه في حساب الأقدمية، وتختص الجهة المختصة بالتعيين في الإعارة، لكن ما هي شروط الإعارة؟ هذا ما نحاول بيانه في التالي:

لقد أجاز المشرع إعارة الموظف أو المنتج للعمل بجهة أخرى غير تلك الجهة التي يعمل بها، وإن كانت اللائحة الإدارية للشركات والمنشآت قد خلت من تبيان أحكام الإعارة عدا تحديد مدته واستحقاق المنتج لحصة في الإنتاج في الشركة أو المنشأة المعار إليها.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

ويلاحظ أن المشرع في قانون الخدمة المدنية قد أجاز إعارة الموظف إلى الوحدات الإدارية أو الأشخاص المعنوية العامة والخاصة في الداخل سواء كانت وطنية أو أجنبية كما أجاز إعارته بعد موافقته كتابة إلى الحكومات العربية أو الأجنبية أو الدولية وهذا ما يتضح من نص المادة (63) من اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية، بينما المشرع في اللائحة الإدارية أجاز للمنتج العمل في شركة أو منشأة أخرى على سبيل الإعارة وفقاً لنص المادة (56)، وقد نص المشرع في قانون علاقات العمل رقم 12 لسنة 2010م في المادة (149) على أحكام الإعارة، حيث نصت هذه المادة على (يجوز بقرار من الجهة المختصة بالتعيين إعارة الموظف إلى إحدى الجهات التالية:

- الأشخاص الاعتبارية العامة التي تسري على العاملين بها قوانين خاصة.
- الأشخاص الاعتبارية الخاصة.

ويجوز بموافقة اللجنة الشعبية العامة إعارة الموظف إلى إحدى الدول الأجنبية أو الهيئات والمنظمات الدولية.

ولا يجوز أن تزيد مدة الإعارة على أربع سنوات إلا بقرار من اللجنة الشعبية العامة (مجلس الوزراء حالياً).....)

ومن وجهة نظرنا فإنه لا يوجد ما يحول دون تطبيق أحكام النذب والإعارة على العاملين في الشركات والمنشآت المملوكة للمجتمع، وعند إجراء النذب أو الإعارة يجب مراعاة مسألة سريان العقد من حيث تحديده بمدة أو اعتباره غير محدد المدة، فإذا كان العقد محدد المدة وهي كما نصت عليها المادة (70) من قانون علاقات العمل رقم 12 لسنة 2010م عن سنتين قابلة للتجديد مرة واحدة يجب مراعاة مدة النذب أو الإعارة وتتناسب مع مدة العقد، وأما إذا كان العقد غير محدد المدة فهنا لا يوجد تقييد على نذب أو إعارة العامل ولا يتأثر في ذلك بالعلاقة التعاقدية، هذا فيما يتعلق بالنذب والإعارة، أما

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

بالنسبة للنقل فإننا نرى جواز النقل داخل الوحدة الانتاجية أو الشركة، وأما النقل خارجها فإننا نرى عدم جواز ذلك الإجراء نظراً لأن النقل وبالقياس بالعلاقة الوظيفية (اللائحية) ينهي علاقة الموظف بجهة الإدارة، وفي حالة العقد وبالنسبة للعامل كيف يتأتى النقل والعامل مرتبط بعلاقة تعاقدية مع رب العمل، فرب العمل يستطيع نقل العامل داخل الوحدة أما خارجها فيجب إنهاء العقد لكي يذهب العامل ويعمل لدى وحدة إنتاجية أو شركة أخرى. وبعد أن استكملنا التعريف بالأوضاع الوظيفية ننتقل إلى الفرع الثاني من هذا المطلب لذي نتناول فيه تكييف العلاقة بين الموظف والعامل من خلال العلاقة اللائحية والتعاقدية.

الفرع الثاني: التكييف القانوني للعلاقة اللائحية والتعاقدية:

لقد ظهر بجلاء التغيير في المراكز الإدارية عندما تدخل المشرع وأصدر القانون رقم (15) لسنة 1981م بشأن نظام المرتبات للعاملين الوطنيين بالدولة وكافة اللوائح والقرارات الصادرة بمقتضاه، ولم يتوقع أحد حجم ونوع الإشكاليات القانونية التي أثارها تطبيق القانون المذكور، حيث ظهرت العديد من الإشكاليات في المنازعات أمام ساحات القضاء بكافة دوائره المختلفة لتسجل قضايا لها نوع وطابع خاص غير مألوف أمام المحاكم، وفتح تجاهها باب الاجتهاد وتعددت الرؤى والمذاهب عند البت والفصل فيها، كما تعددت وجهات النظر بشأن اللوائح والقرارات التي صدرت بمقتضاه.

ولكون القانون رقم 15 لسنة 1981م قد جاء حسب اعتقادنا قانوناً شخصياً ولم يكن قانوناً إقليمياً، ومن المعروف أنه وفقاً للقواعد القانونية العامة يوجد مبدأ شخصية القانون، ومبدأ إقليمية القانون، لكونه يسري على جميع الليبيين دون غيرهم أينما عملوا سواء في الداخل لو كانوا يعملون مع جهات أجنبية، أو في الخارج ولو كانوا يعملون مع جهات ليبية، وذلك بحجة توحيد مبدأ المرتبات المتساوية عندما تتساوى الأعمال والمسؤوليات.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

وحيث إن الوظيفة العامة في الدولة الليبية كان ينظمها قانون الخدمة المدنية رقم (55) لسنة 1976 م الذي ينظم علاقة الدولة والأجهزة الإدارية والشعبية والعامة بمن يعملون من الليبيين في الخدمة العامة، وكان قانون العمل رقم (58) لسنة 1970م وما يكمله من أحكام وردت في القانون المدني هو الذي ينظم علاقات العمل بين العاملين الليبيين والجهات والأشخاص التي يعملون بها بما في ذلك الجهات الأجنبية، والسؤال الذي يطرح نفسه هنا ما هو التكييف القانوني لعلاقة العمال بالشركات والمنشآت المملوكة ملكية عامة للدولة أو المجتمع؟ هل يدخلون ضمن طائفة العمال؟ أم إنهم في ظل القانون رقم (15) لسنة 1981م. بشأن نظام المرتبات للعاملين الوطنيين بالدولة يعتبرون في حكم الموظف العام؟! وهنا نرى ضرورة تقديم نبذة مختصرة عن اتجاه كل من الفقه والقضاء الليبي في هذه المسألة.

1- مذهب ومنهج الفقه الليبي:

بسبب الاتجاه الفكري الذي يسيطر على الدولة فقد كان دور الفقه في ليبيا ضعيفاً في تناول هذه المسألة، واقتصر على بعض الكتب والمذكرات لبعض الفقهاء الذين تناولوا موضوعات القانون العام والقانون الخاص خلال محاضرات ودروس أقيمت معظمها في قاعات المحاضرات على الطلاب الدراسيين للقانون، والتي نستشف من خلالها آراءهم ومذاهبهم في تكييف علاقة العاملين الليبيين بالشركات والمنشآت المملوكة للدولة على النحو التالي:

ذهب رأي في الفقه الليبي¹ إلى أنه يجب الحذر من الخلط بين العمال العاملين والموظفين العموميين، ووفقاً لهذا الرأي فإن مدلول {العامل العام} أوسع من مدلول {الموظف العام} والعكس ليس صحيحاً، لكون العامل العام "هو كل من تستخدمه الأشخاص الإدارية وفقاً لقواعد القانون العام في وظيفة بصورة مؤقتة أو دائمة، سواء كان استخدامه لغرض الاشتراك

1- خالد عبدالعزيز عريم، القانون الإداري الليبي، ج 2، ص 446.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

مباشرةً في تنفيذ مرفق عام أم اشتراك غير مباشر" ومرجعية هذا الرأي هو المعيار الذي استقر عليه الفقه والقضاء والتشريع في فرنسا ومحاولة الأخذ به في ليبيا وقصر تعريف الموظف العام على الموظفين ممن يعرفون بالمصنفين، حيث كان القانون رقم (19) لسنة 1964م بشأن الخدمة المدنية⁽¹⁾ يميز بين الموظفين المصنفين والموظفين غير المصنفين، وقد ألغي هذا القانون بموجب القانون رقم (55) لسنة 1976م وهذا الرأي يقودنا عند الأخذ به إلى نتائج غير منطقية وغير واقعية فإذا كان الموظف غير المصنف وهو يشتغل في الوظيفة المؤقتة لا يخضع لأحكام قانون الخدمة المدنية، لأنه لا يعتبر موظفاً عاماً، وهو في نفس الوقت لا يخضع لقانون العمل رقم (58) لسنة 1970م. فإلى أي قانون يمكن إخضاعه؟، ويبدو أن صاحب هذا الرأي قد فاتته الاطلاع على المادة الأولى من قانون العمل رقم (58) لسنة 1970م والتي نصت على (تسري أحكام هذا القانون على جميع الأشخاص الذين يعملون بمقتضى عقد عمل ومع ذلك لا تسري هذه الأحكام إلا فيما يرد به نص خاص على....) الموظفين المصنفين وغير المصنفين الذين يعملون بالحكومة والهيئات العامة....)، وهذه واضحة بذاتها ولا يجوز الاجتهاد مع صراحتها.

وذهب فريق آخر إلى أن وضع العاملين في الشركات العامة والمشروعات العامة هم أكثر قريباً إلى قانون الوظيفة العامة منه إلى قانون العمل وعللوا ذلك بأن هذا النظام يتسم بسمات القانون العام ولا يشتمل على أي مركز تعاقدية مما يختص به المستخدمون الذين يرتبطون بأصحاب المشروعات الخاصة بعقود عمل ، وذلك لما يفرضه الفكر الاشتراكي من مساواة بين عمال السلطة الإدارية بوجه عام، وهذا الفريق عزز رأيه بقوله أن

1- مشار إليه في كتاب خالد عبدالعزيز عريم، القانون الإداري الليبي، ج 2، ص 449.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

المشرع أجاز نقل الموظفين من الوحدات الإدارية إلى شركات القطاع العام وبالعكس، ومن أصحاب هذا الرأي د. صبيح مسكوني⁽¹⁾.

2- مذهب ومنهج القضاء الليبي:

سلك القضاء الليبي مذهباً راشداً ومتميزاً وعلى وتيرة واحدة في تعريفه للموظف العمومي وذلك في العديد من الأحكام التي صدرت عنه بمختلف دوائره {الجنائية-المدنية-الإدارية} وهذا ما سنكتب عنه بإيجاز فيما يلي:

- جاء في حكم المحكمة العليا (... كما لا يمكن اعتبار مصرف الأمة مرفقاً عاماً أو جزءاً من الكيان القانوني أو الفعلي للدولة كما لا يمكن اعتباره هيئة أو مؤسسة عامة، أو من أشخاص القانون العام، فهو لا يقوم على إدارة مرفق عام تتولاه الدولة بهدف تحقيق منفعة عامة، متمتعاً في ذلك بقدر من اختصاصات السلطة العامة أو محكوماً في علاقاته بقواعد القانون الإداري)⁽²⁾.

ومن أهم المبادئ التي أرساها القضاء الإداري في هذا الخصوص (إن للإدارة باتفاق الفقه والقضاء أن تسلك في إدارة أموالها وأملاكها الخاصة دون العامة مسلك الأفراد وتتبع في ذلك نفس الوسائل التي يتبعونها في إدارة واستغلال أموالهم وممتلكاتهم فتبيع وتشتري وتؤجر كما يبيعون ويشتررون ويؤجرون، وهي عندما تباشر إدارة أملاكها الخاصة على هذا النحو فإن جميع ما تقوم به وتتخذه من إجراءات تخضع لأحكام القانون المدني ولا شأن للقانون الإداري بها)⁽³⁾. ولقد سلك القضاء المدني نفس المنهج الذي سلكه كلا من

1- صبيح مسكوني، مبادئ القانون الإداري في الجمهورية العربية الليبية، طبعة 1974م، ص440.

2- الطعن الجنائي رقم 11/14/ق جلسة 1964/10/31م. مجلة المحكمة العليا السنة الأولى-العدد الثالث- في إبريل 1965م، ص58.

3- طعن إداري رقم 03/07/ق جلسة 1971/07/04م، وكذلك الطعن الإداري 15/5/ق جلسة 1971/01/10م. منشور في الجزء الأول من المجموعة المفهوسة. عمر عمرو.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

القضاء الجنائي والقضاء الإداري، وأرسى أحكاماً كشفت عن مذهبه منها الحكم الصادر من محكمة استئناف بنغازي {الدائرة الأولى} في الاستئناف رقم 60 /1985م. بتاريخ 16/07/1985م. والتي حكمت فيها بإلغاء قرار الفصل الصادر من المدعي عليه {أمين اللجنة الشعبية لشركة الخليج العربي للنفط} بصفته والذي استند فيه إلى نص المادة 51 من قانون العمل رقم 58 لسنة 1970م. وكان منطوق الحكم "وحيث أنه متى كان ذلك فإن قرار الفصل الصادر من المدعي عليه بصفته ضد المدعي يكون قراراً تعسفياً يتحتم إلغاؤه وإعادة العامل إلى سابق عمله مع شمول الحكم بالنفاذ المعجل وبلا كفالة....."⁽¹⁾.

3- مذهب إدارة القانون { إدارة الفتوى والتشريع سابقاً}:

إدارة القانون هي الجهة المختصة بإبداء الرأي والمشورة القانونية لكافة الوحدات الإدارية والهيئات والمؤسسات والشركات العامة ورأيها من وجهة نظرنا لا يعدو أن يكون بياناً لحكم القانون، ومن خلال تتبعنا لبعض الآراء الصادرة عنها، ومنها رأيها الصادر بشأن عمال الشركات النفطية التي تم تأميمها بموجب قوانين التأميم والتي تضمنت استمرار موظفي وعمال الشركات في أعمالهم وفقاً لأوضاعهم وعقود استخدامهم، وقد تضمن قانون العمل رقم 58 لسنة 1970م تحديداً واضحاً لواجباتهم والتزاماتهم دون أن يورد حظراً على منحهم تراخيص يزاولون بمقتضاها..... كما لا يسري عليهم الحظر الوارد بقانون الخدمة المدنية رقم 55 لسنة 1976م. المادة 46...الخ. وتواتر رأيها على النهج ذاته في عدة فتاوى.

- رأينا في المسألة:

بعد سردنا وبشكل مختصر وموجز لوجهات نظر بعض الفقهاء الليبيين، وعدد من أحكام المحاكم الليبية التي أرسيت مجموعة من المبادئ القانونية نستطيع القول بأن كافة

1- حكم محكمة استئناف بنغازي رقم 60 /1985م. جلسة 16/07/1985م غير منشور

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

العلاقات والروابط التي تربط العمال والمستخدمين بالشركات العامة المملوكة كلياً أو جزئياً ملكية عامة وتقوم بمزاولة نشاط اقتصادي أو صناعي أو تجاري يصدق عليها الوصف القائل بأنها من روابط وعلاقات القانون الخاص ويحكمها هذا القانون بكافة شعبة وفروعه ذات العلاقة بنوع النشاط ويسري عليهم كعمال أو مستخدمين كما يسري عليها كأشخاص معنوية من أشخاص القانون الخاص كل ما له صلة بهذا القانون، ولا يجوز بأي حال من الأحوال أن يبسط عليها حكم القانون العام بروابطه التنظيمية والإدارية حتى ولو كان سند إنشائها صادراً عن سلطة مختصة {قانون أو قرار} رئاسة الوزراء أو الجسم الذي أقيمت على أنقاضه، ونستند في رأينا هذا ونسترشد بما كتبه علامة القانون الدكتور عبدالرزاق السنهوري بشأن تكييف الطبيعة القانونية للشركات والمنشآت العامة " أن المشرع العام يأخذ شكل المؤسسة العامة أو الهيئة العامة عندما تقوم الدولة بنشاط تجاري أو صناعي أو زراعي أو مالي أو عندما تقوم بتأميم المرافق العامة كالكهرباء والغاز والمواصلات والمياه ووسائل النقل المختلفة ويأخذ شكل الشركة المساهمة العامة عندما تقوم الدولة بتأميم البنوك وشركات التأمين والشركات التي كانت من قبل تابعه للقطاع الخاص كشركات الملاحة والمصانع والمتجر والفنادق، وكذلك عندما تنشئ المؤسسات العامة شركات عامة... فالشركات المساهمة العامة تعتبر من أشخاص القانون الخاص وتعتبر أموالها أموالاً خاصة شأنها في ذلك شأن المؤسسات العامة بل هي أولى من المؤسسات في اعتبار أموالها أموالاً خاصة إذ هي من أشخاص القانون الخاص...."، ومن خلال ما سبق سرده وبيانه نتمنى أن نكون قد أزلنا اللبس والغموض تجاه ما يتعلق بالعمال وجهات عملهم، وأما عن التكييف القانوني للأوضاع الوظيفية وأثرها على العلاقة التعاقدية للعامل فقد خلصنا فيما سبق إلى أن العمال والذين يعملون بالشركات والمنشآت العامة تخضع العلاقة بينهم وبين جهات عملهم للقانون الخاص {قانون العمل} وأن هذه الشركات والمنشآت تخضع لأحكام القانون الخاص وفقاً لنشاطها المرخص لها فيه أو الذي أنشئت بموجبه.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

ويلاحظ أن هناك لوائح إدارية خاصة لمعظم الشركات المملوكة كلياً أو جزئياً للدولة الليبية وأن هذه اللوائح قد أجازت النقل والندب والإعارة منها على سبيل المثال لائحة شؤون العاملين بالمنطقة الحرة بمصراته المعتمدة بقرار اللجنة الشعبية العامة سابقاً رقم (79) لسنة 2002م⁽¹⁾. في المواد أرقام { 25، 26، 27} من الباب الرابع من اللائحة المذكورة، وهذا يؤكد أن المشرع مازال مستمر في نهجه السابق بشأن إقرار مبدأ المساواة بين جميع العاملين في الدولة الليبية.

المطلب الثاني

موقف التشريع والقضاء من الأوضاع الوظيفية

في هذا المطلب سوف نتحدث عن الأوضاع الوظيفية من نقل وندب وإعارة ومدى انطباقها على العامل في العلاقة العقدية من خلال نصوص قانون علاقات العمل رقم 12 لسنة 2010م، وأحكام ومبادئ المحكمة العليا من خلال الفرعيين التاليين:

الفرع الأول: موقف التشريع من الأوضاع الوظيفية:

نصت المادة رقم (4) من قانون علاقات العمل رقم 12 لسنة 2010م على (تسري أحكام هذا القانون على جميع علاقات العمل بليبيا سواء كانت علاقة لائحية أو تعاقدية أو بالمشاركة، وسواء كان مقابل العمل نصيباً في عائد النشاط الاقتصادي أو مبلغاً نقدياً، باستثناء العاملين الذين تنظم أوضاعهم قوانين أو لوائح خاصة، وكذلك العاملين بالنشاط الأسري (الزواج، والأصول والفروع)، وباستقراء نص هذه المادة نستطيع القول بأن القانون قد جمع في تطبيق أحكامه بين العلاقات الوظيفية (اللائحية) والعمل (التعاقدية) والشراكة، وهنا يمكن القول بإمكانية القياس في مسألة الأوضاع الوظيفية المنصوص عليها في القانون والمطبقة على الموظف بالعلاقة التعاقدية مع مراعاة ما نصت عليه المادة رقم

1- منشور في كتاب التشريعات المنظمة لعمل المنطقة الحرة بمصراته، بدون سنة نشر

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم..عمل..مشاركة)

(68) من القانون رقم 12 لسنة 2010م والتي نصت على (لا يجوز لجهة العمل أن تخرج على شروط العقد أو أن تكلف العامل بعمل غير المتفق عليه إلا إذا دعت الضرورة إلى ذلك منعا لوقوع حادث أو لإصلاح ما نشأ عنه أو حالة القوة القاهرة على أن يكون ذلك بصفة مؤقتة، ويجوز لجهة العمل أن تكلف العامل بعمل غير المتفق عليه إذا كان لا يختلف عنه اختلافا جوهريا)، فهنا يجوز نقل أو نذب أو إعاره العامل إذا اقتضت مصلحة العمل ذلك، كما يجب مراعاة استمرارية العقد وعدم انتهائه، وبمفهوم آخر توافق الفترة الزمنية للعقد مع فترة النذب والإعارة المنصوص عليها، وكذلك كينونة العقد غير محدد المدة وتطابقه مع النقل خارج الوحدة الانتاجية أو الشركة وليس داخلها ففي حالة ما إذا كان النقل داخل الوحدة او الشركة فمن وجهة نظرنا لا يضر في أن يكون العقد محدد المدة لأن جهة الاختصاص بتوقيع العقد هي من تتولى إدارة العمل، كما أن الإدارات التي يتم النقل بينها تتبع جهة الإدارة في الهيكل التنظيمي، أما إذا كان النقل إلى خارج الوحدة فنرى ضرورة أن يكون العقد غير محدد المدة مع مراعاة مصلحة العمل.

هذا وقد نظم المشرع أحكام النقل والنذب والإعارة في قانون علاقات العمل رقم 12 لسنة 2010م في الشق الخاص بالعلاقات اللائحة (الوظيفة العامة) في المواد من 146 إلى 149 ولم ينص عليها في العلاقات التعاقدية أو علاقات الشراكة، ومن وجهة نظرنا وبما أن هذه الأحكام قد وردت في قانون واحد فمن الممكن القياس عليها، مع التأكيد على ضرورة مراعاة مدة العقد كما سبق بيانه.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

الفرع الثاني: موقف القضاء من الأوضاع الوظيفية:

لقد تناول القضاء مسألة العلاقة اللائحية والعلاقة التعاقدية، وكذلك الأوضاع

الوظيفية من خلال عدة أحكام ومبادئ صدرت عن المحكمة العليا نذكر منها ما يلي⁽¹⁾:

- (إن قانون العمل وإن كان يسري على جميع الأشخاص الذين يستخدمون بأجر تحت سلطة شخص آخر إلا أنه يستثني من تطبيقه عمال الحكومة والمؤسسات العاملة إذا نظمت أوضاعهم بلوائح تصدر من السلطات المختصة وعلى ضوء هذا الاستثناء فإن علاقة العامل بالحكومة وأن توافرت فيها جميع عناصر عقد العمل إلا أنها تتم بغير اتفاق أو تعاقد وتعتبر العلاقة بين طرفيها علاقة لائحية أو تنظيمية خاضعة للقرارات الإدارية المنظمة للمرافق العامة والجائز تعديلها في أي وقت من جانب الحكومة طبقاً لمقتضيات المصلحة العامة - فإذا لم توجد هذه العلاقة التنظيمية في استخدام عمال الحكومة فإنه لا تكون ثمة حاجة لاستثنائهم من تطبيق قانون العمل بما فيه من أسباب الحماية ووجوه الرعاية وبما فيه من أحكام أخرى من النظام العام).

- (إذا كانت علاقة العامل برب العمل منظمة تنظيمياً لائحياً بالمعنى المفهوم في القانون العام فإنها لا تدخل في مجال قانون العمل.

إن قانون العمل يقتصر في الأصل على معالجة علاقات العمل الخاص وحدها فمناطق تطبيقه قيام رابطة عقدية بين العامل ورب العمل على أساس عقد عمل رضائي بالمعنى المفهوم في فقه القانون الخاص)⁽²⁾.

- (جرى قضاء هذه المحكمة على أن المستخدم بعقد عمل مع جهة عامة يعتبر في نظر

1- مشار إليه في كتاب محمد مصطفى الهوني، الوجيز في شرح قانون العمل الليبي، الطبعة الأولى

2009، دار ومكتبة الفضيل، ص 14

2- طعن مدني رقم 16/50 اق جلسة 1970/4/7 مجلة المحكمة العليا س6. ع4. ص105.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

القانون موظفاً عاماً تربطه بالجهة الإدارية التي تستخدمه علاقة يغلب عليها التنظيم اللائحي، ولا يغير من ذلك إحالة العقد على أحكام قانون العمل لأن ذلك لا يعدو عن أن يكون استعارة لأحكامه الموضوعية والتي لا تغير من طبيعة العامل المستخدم كونه موظفاً عاماً ومن أن المنازعات المتعلقة بمرتبه أو مزاياه المالية الأخرى تدخل في اختصاص القضاء الإداري⁽¹⁾.

- (إن نقل العامل من جهة إلى أخرى نتيجة لمقتضيات العمل ولوظيفة ليست أقل ميزة من الوظيفة التي يشغلها لا يعد في ذاته عملاً تعسفياً لأن رب العمل له الحق في إجراء أية تغييرات يراها ضرورية لصالح العمل، وطالما كان استعمال هذا الحق بدون إساءة للعامل وخالياً من كل مظاهر العسف، فإن امتناع العامل عن تنفيذ قرار النقل يجيز لرب العمل فصله دون مكافأة أو إنذار أو تعويض)⁽²⁾.

- (من المقرر أن لرب العمل الحق المطلق في تنظيم العمل في مؤسسة وأن هذا الحق يتضمن نقل العامل من فرع إلى آخر من فروع المؤسسة أو من عمل إلى آخر ما لم يكن هذا النقل مخالفاً للاتفاق المبرم بين الطرفين أو قصد به الإساءة إلى العامل أو مخالف لنصوص القانون التي تقضي بعدم تكليف العامل بأداء عمل يختلف عن العمل المتفق عليه اختلافاً جوهرياً)⁽³⁾.

1- طعن إداري رقم 40/75 ق جلسة 1995/2/11م مجلة المحكمة العليا س30. ع2 و 3، ص40.

2- طعن مدني رقم 35/54 ق جلسة 1990/11/12م مجلة المحكمة العليا س26. ع3 و 4 ص144.

3- طعن مدني رقم: 39/173 ق جلسة: 1994/4/4م غ.م.

الخاتمة

في ختام هذه الورقة البحثية نصل إلى جملة من النتائج والتوصيات على النحو

التالي:

أولاً: النتائج:

هذا وبعد أن استعرضنا موقف الفقه والقضاء وتكييفه للعلاقة التي تربط العمال بجهات العمل التي يعلمون بها كالشركات والمنشآت المملوكة للدولة، والتي أكدت على أن هذه العلاقة هي علاقة تعاقدية تخضع لأحكام وقواعد القانون الخاص.

ولما كانت العلاقات التعاقدية تحكمها إرادة المتعاقدين بما لا يخالف أحكام التشريعات النافذة فإن علاقة العاملين بالشركات والمنشآت التي تملكها الدولة تخضع لعلاقة العمل الواردة في قانون علاقات العمل وبذلك يمكن القياس بين العلاقة اللائحية والعلاقة التعاقدية في مسألة النقل والندب والإعارة مع جعل هذه الأوضاع في حالة العلاقة التعاقدية في أضيق الحدود.

ثانياً: التوصيات:

- فصل العلاقات التعاقدية عن العلاقات اللائحية بإصدار تشريع لكل علاقة على حده.
- مراعاة مدة العقد عند إجراء الندب والإعارة خارج الوحدة الإنتاجية أو الشركة.

المراجع

أولاً: الكتب:

- حسين حمودة المهدي، شرح أحكام الوظيفة العامة، الدار الجماهيرية للنشر والتوزيع والإعلان، الطبعة الثانية، سنة 2002.
- خالد عبدالعزيز عريم، القانون الإداري الليبي، ج 2، بدون ناشر
- صبيح مسكوني، مبادئ القانون الإداري في الجمهورية العربية الليبية، طبعة 1974م.
- عبدالغني عمرو الرويمض، علاقات العمل الفردية في القانون الليبي، سنة النشر 2000.
- محمد مصطفى الهوني، الوجيز في شرح قانون العمل الليبي، الطبعة الأولى 2009، دار ومكتبة الفضيل.

ثانياً: التشريعات:

- قانون العمل الليبي رقم 58 لسنة 1970م.
- قانون الخدمة المدنية الليبي رقم 55 لسنة 1976م.
- قانون المرتبات رقم 15 لسنة 1981م.
- قانون علاقات العمل رقم 12 لسنة 2010م.
- اللائحة الإدارية للشركات المملوكة للمجتمع.
- لائحة شؤون العاملين بالمنطقة الحرة بمصراته المعتمدة بقرار اللجنة الشعبية العامة سابقاً رقم (79) لسنة 2002م.

بعض مظاهر قصور قانون علاقات العمل رقم 12 لسنة 2010م المتعلقة بالأجر

د. علي أحمد شكورفو*

مقدمة:

الحمد لله رب العالمين، والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين، سيدنا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين.

أما بعد:

يعد الأجر عنصراً جوهرياً في عقد العمل، ذلك أن هذا العقد من عقود المعاوضة، فالعامل يعطي العمل ويأخذ في المقابل الأجر، ورب العمل يعطي الأجر ويحصل في المقابل على العمل، حيث يقوم الالتزام الرئيسي في عقد العمل على فكرة السبب التقليدي في العقود الملزمة للجانبين، إذ يعتبر التزام كلا من الطرفين، سبب التزام الطرف الآخر، فالالتزام صاحب العمل بأداء الأجر، سبب التزام العامل بأداء العمل المتفق عليه والعكس صحيح. ويكتسب الأجر أهمية خاصة في عقد العمل لكل من المتعاقدين، فالعامل يعتمد عليه في حياته باعتباره يمثل المصدر الرئيسي إن لم يكن الوحيد لرزقه، وصاحب العمل يرتبط عنده بتكلفة الإنتاج.

فالأجر من الناحية القانونية مقابل ما يقدمه العامل من عمل، ومن الناحية الاجتماعية هو ما يكفل الحياة المعيشية للعامل وأسرته، ومن الناحية الاقتصادية فهو عنصر من عناصر تكلفة الإنتاج، كما يعتبر عنصراً من عناصر الإنفاق والاستهلاك.

*- عضو هيئة التدريس بقسم القانون الخاص، كلية القانون جامعة مصراته.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

ولذا فإن أي تنظيم قانوني لعلاقات العمل لا يخلو من تنظيم الأجر يكون مشوباً بالقصور، خاصة وأن موضوعات علاقات العمل مرتبطة بالأجر ارتباطاً وثيقاً فساعات العمل، والإجازات، والالتزامات المتبادلة، والجزاءات التأديبية وغيرها من العلاقات يلعب الأجر فيها دوراً مهماً بل رئيسياً.

والمستغرب أن يأتي قانون علاقات العمل 12 لسنة 2010م تالياً للقانون رقم 58 لسنة 1970م متناسياً تنظيم مسائل جوهرية تتعلق بالأجر، لا يخلو منها تشريع مقارن، ضارباً عرض الحائط بما وصل إليه المشرع الليبي من تنظيم له في القانون رقم 58 لسنة 1970م والذي شكل قواعد خاصة خرج بها عن القواعد العامة في القانون المدني، كانت مصدر ثناء من بعض الفقه⁽¹⁾.

إن المشرع الليبي بإغفاله تنظيم الأجر بالشكل الكافي جعل العودة إلى الأحكام العامة في القانون المدني أمر حتمي للقائمين على تطبيق قانون علاقات العمل والعمل بما جاء فيها، فنتجت بذلك النصوص التي تحكم علاقات العمل بين نصوص القانون المدني ونصوص القانون الخاص (قانون علاقات العمل) الأمر الذي يثير تساؤلات مؤداها ما الحاجة إلى قانون خاص إذا لم يشمل تنظيم كل الموضوعات؟ ولماذا لم يتم الاكتفاء بنصوص القانون المدني إذا كانت هي المرجع رغم وجود القانون الخاص؟ وما فائدة تشريع ينظم علاقات العمل لم يتناول العنصر الأساس في هذه العلاقة وهو الأجر؟

لاشك أن خلو قانون علاقات العمل رقم 12 لسنة 2010م من تنظيم دقيق لعنصر الأجر وحمائته يعتبر قصوراً منه في ذلك، لكن ما هي مظاهر هذا القصور؟

1- انظر في ذلك أستاذنا د. عبدالغني عمرو الرويمض، القانون الاجتماعي ج1 علاقات العمل الفردية وفقاً لأحكام قانون علاقات العمل رقم 12 لسنة 2010م دن، 2011م، ص6-9.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

وبمعنى آخر ما هي المسائل التي لم يتناولها المشرع الليبي من القانون 12 لسنة 2010 المتعلقة بالأجر؟

باستقراء نصوص القانون المذكور تبين أن هناك قصوراً من المشرع من ناحيتين، الأولى من حيث تنظيم الأجر، والثانية من حيث حماية الأجر، نتناول في هذه الورقة البحثية المتواضعة مظاهر قصور القانون من حيث تنظيم الأجر دون مظاهر قصوره من حيث حمايته، حيث نأمل دراستها في وقت لاحق بإذن الله حتى لا تتسع هذه الورقة من جهة، ولتكون المشاركة في حدود العدد المسموح به من الصفحات من جهة أخرى.

ورأينا نتناول أوجه قصور القانون 12 لسنة 2010 المتعلقة بتنظيم الأجر من خلال المقارنة بينه وبين نصوص قانون العمل السابق رقم 58 لسنة 1970م وما دمجته بعض كتب الفقه القانوني المتعلقة بالتشريعين الليبي والمصري في الموضوع، حيث نتناول ماهية الأجر في مطلب أول، ثم مظاهر قصور القانون المتعلقة بتنظيم الأجر في مطلب ثان.

المطلب الأول

ماهية الأجر

يعتبر الأجر من أهم الالتزامات التي تقع على صاحب العمل وفقاً لنص المادة 689 من القانون المدني الليبي.

والمشرع الليبي في قانون علاقات العمل 12 لسنة 2010م قدم تعريفاً للأجر في المادة الخامسة منه تحت عنوان المقابل، حيث عرفه بأنه "ما يعطى للعامل نظير جهده وفق عقد عمل سواء كان حصة أو عائداً من الإنتاج أو الخدمة أو مبالغ نقدية، مضافاً إليه العلاوات والبدل والمزايا الأخرى المستحقة بحكم التشريعات النافذة". ويتضح من ذلك:

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

- 1- أنه يجب لا اعتبار ما يتحصل عليه العامل أجراً أن يكون حقاً ناشئاً عن عقد العمل، فإذا أعطى صاحب العمل للعامل مبالغاً على سبيل التبرع أو الإحسان فإنها لا تعتبر أجراً.
- 2- أن الأجر مقابل العمل فالأجر هو كل ما يُسْتَحَقُّ للعامل مقابل عمله أياً كان نوعه أو تسميته.

لكن ما هو المقصود بالأجر؟ وكيف يتم تحديده؟ وما هي صورته؟ هذا ما نتناوله في الفقرات التالية.

أولاً: تعريف الأجر:

من الخصائص المميزة لعقد العمل أنه عقد معاوضة أي أن هناك مقابل للعمل يطلق عليه الأجر، وهذا ما يتضح جلياً من نص المادة 673 من القانون المدني الليبي والتي جاء نصها "عقد العمل هو الذي يتعهد فيه أحد المتعاقدين بأن يعمل في خدمة المتعاقد الآخر وتمت إدارته وإشرافه مقابل أجر يتعهد به المتعاقد الآخر". حيث عرّف المشرع الليبي في هذه المادة عقد العمل وأبرز خاصية أنه عقد معاوضة حيث العمل مقابل الأجر، ولم يضع المشرع الليبي في القانون المدني تعريفاً للأجر وترك ذلك للفقهاء والقضاء حيث إن وضع التعريفات غالباً لا يشكل اهتماماً من قبل المشرع، لكنه أوضح مدى ارتباط الأجر بالعمل.

إلا أن المشرع الليبي وعلى غير عادته قام بتعريف الأجر في قانون العمل رقم 58 لسنة 1970م حيث نصت المادة 31 منه على تعريف الأجر حيث نصت "يقصد بالأجر كل ما يعطى للعامل لقاء عمله من مقابل نقدي أو عيني يمكن تقويمه بالعملة".

وفي قانون علاقات العمل رقم 12 لسنة 2010م⁽¹⁾ أطلق عليه في المادة 5 لفظ المقابل وعرّفه بأنه "هو كل ما يعطى للعامل نظير جهده وفق عقد عمل سواء كان حصة

1- منشور في مدونة التشريعات س.10.ع.7. 2010م ص260 وما بعدها.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

أو عائداً من الإنتاج أو الخدمة أو مبالغ نقدية، مضافاً إليها العلاوات والبدل والمزايا الأخرى المستحقة بحكم التشريعات النافذة.

ولم يُعرّف المشرع المصري في القانون المدني الأجر إلا أنه قام بتعريفه في قوانين العمل المتعاقبة.

فعرّفه في قانون العمل رقم 91 لسنة 1959م بأنه كل ما يتقاضاه العامل لقاء عمله أيّاً كان نوعه.

وعرفه في قانون العمل رقم 12 لسنة 2003م بأنه كل ما يتقاضاه العامل لقاء عمله نقداً مضافاً إليه جميع العلاوات أيّاً كان نوعها ...

هذا عن تعريف الأجر من قبل المشرعين الليبي والمصري ومن هذه النصوص عرّف الأجر من قبل الفقه بأنه:

كل ما يدخل في ذمة العامل من مال مقابل قيامه بالعمل أيّاً كان نوعه أو الاسم الذي يطلق عليه أو صورته⁽¹⁾.

وعرّف بأنه: المقابل القانوني للعمل⁽²⁾.

وعرّف بأنه: كل ما يتقاضاه العامل من صاحب العمل مقابل العمل الذي يلتزم بأدائه وفقاً للعقد، بغض النظر عن الاسم الذي يطلق على هذا المقابل، فقد يطلق عليه

مرتّب أو أتعاب، وكذلك أيّاً كانت طريقة احتسابه أو صورته⁽³⁾.

وعرّف بأنه ثمن العمل⁽⁴⁾.

1- أستاذنا د. عبد الغني عمرو الرويمض، مرجع سابق، ص185.

2- د. فتحي المرصفاوي، النظرية العامة في عقد العمل، المكتبة الوطنية بنغازي، 1973م، ص297.

3- د. رجب سالم صميده، قانون العمل ك1 عقد العمل الفردي مع بيان أحكام مشروع قانون العمل، دار النهضة العربية، 2000م، ص211، 212.

4- د. محمود جمال الدين زكي، عقد العمل في القانون المصري، دن، 1956، ص47.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

ويتضح من هذه التعريفات سواء القانونية أو الفقهية أنها:

1- تبرز الارتباط بين الأجر والعمل حيث أن كلاً منهما يعتبر سبباً للآخر في عقد العمل التبادلي.

2- أن الأجر يمكن أن يكون نقدياً أو عينياً فكل ما له قيمة مالية يصلح أن يكون أجراً، بشرط أن يكون ممكناً ومعيناً تعييناً كافياً، وغير مخالف للنظام العام والآداب⁽¹⁾.
لكن كيف يتم تحديد الأجر؟ هذا ما نتناوله في الفقرة التالية.

ثانياً: طرق تحديد الأجر:

الأصل في العقود الرضائية (مثل عقد العمل) تطبيق قاعدة العقد شريعة المتعاقدين حيث تلعب الإرادة الحرة دوراً في تحديد الأجر عند إبرام العقد وطريقة أداء هذا الأجر، ويلتجأ الأطراف أو أحدهما لتحديد الأجر. لكن قد يتدخل المشرع أحياناً في تحديد الأجر. ولذا فإن تحديد الأجر يكون في إحدى صور ثلاث: تحديد اتفاقي أو قضائي أو قانوني، وهذا ما نبينه بإيجاز غير مغل.

1- التحديد الاتفاقي للأجر:

إن الأجر يدور وجوداً وعدمياً مع العمل ومداه، والحق في الأجر يرتبط بتقديم العمل في حد ذاته⁽²⁾، فإذا وُجد عقد العمل الصحيح يكون سبباً في طلب الأجر، وإن كان باطلاً فإن الأجر يجد سببه في نظرية الإثراء بلا سبب⁽³⁾.

وقد يرد الاتفاق على الأجر في طلب عقد العمل ذاته وهو الغالب، أو يرد في

لائحة العمل التي تعد متممة لعقد العمل.

1- د. حسام الأهواني، شرح قانون العمل دن 1991م ص162.

2- المرجع السابق ص163.

3- د. سعيد عبد السلام، الوسيط في قانون العمل الجديد 12 لسنة 2003م، ط1، دن، 2004م.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

ولما كان العمل مرتبطاً بالأجر من خلال الفترة الزمنية التي يتم فيها العمل، أو بالنظر إلى ما يقدمه العامل من نتاج عمله، أو يزداد مقداره بما يسمى بتحديد الأجر بالطريقة وهذه ما تعرف بطرق تحديد الأجر والتي تبناها المشرع المصري في المادة 36 من قانون العمل 12 لسنة 2003م وما يقول بها جانب كبير من الفقه وتتمثل في⁽¹⁾:

أ- حساب الأجر بالزمن:

ويكون ذلك بحساب الأجر على أساس وحدات زمنية معينة كالساعة، اليوم، الأسبوع، الشهر، وغالباً ما يتم التقدير على أساس اليوم أو الشهر ولا يؤخذ في الحسبان في هذه الطريقة كمية الإنتاج.

وهذه الطريقة تضمن للعامل دخلاً ثابتاً معروفاً مقدماً، ويعيبها أنها لا تحفز العامل

على زيادة الإنتاج.

ب- حساب الأجر بالإنتاج:

حيث يتم حساب الأجر في هذه الطريقة على أساس وحدة إنتاجية معينة يتفق

عليها، ومن ثم فإن الأجر الذي يتحصل عليه العامل يزيد ارتفاعاً بعدد الوحدات الإنتاجية التي ينتجها وينخفض متى انخفض ذلك العدد.

وتضمن هذه الطريقة ميزة حث العمال على إنتاج أكبر، فيحصلون على أجر

يناسب تلك الزيادة في الإنتاج، ويعيبها أنها قد تضر بأصحاب الأعمال حيث يُركّز العمال

1- أستاذنا د. عبد الغني عمر الرويمض، القانون الاجتماعي، مرجع سابق، ص 190 وما بعدها.

ود. فتحي المرصفاوي، النظرية العامة في عقد العمل، مرجع سابق، ص 303 وما بعدها.

ود. محمد عبد الخالق عمر، قانون العمل الليبي، المكتب المصري الحديث للطباعة والنشر، ط1، 1970م، ص 199،

ود. سعيد عبد السلام، الوسيط في قانون العمل الجديد، مرجع سابق، ص 139 وما بعدها.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

على الكَمّ ويهملون الكيف، ولا يتمتع العمال خلالها بدخل ثابت يبنون عليه شؤون حياتهم، وقد يندفع العمال للإنتاج على حساب صحتهم.

ج- حساب الأجر بالطريقة:

وفيها يحسب الأجر ويحدد على أساس الزمن ويزيد بزيادة الإنتاج عن قدر معين من وحدات الإنتاج، ورغم أن هذه الطريقة تتفادى بعض الانتقادات الموجهة إلى الطريقتين السابقتين إلا أنها لا تخلو من العيوب، من حيث عدم ثبات الأجر، وتكالب العمال على الإنتاج وإهمال الكيف وما ينتج عنها من إرهاق للعمل.

والمشروع غالباً لا يتدخل في طريقة احتساب الأجر، بل يترك ذلك لاتفاق الأطراف في العقد، ويسري بشأنه ما يسري على بقية الاتفاقات الأخرى، فلا يجوز لأحد أطراف العقد أن يغير فيها بإرادته المنفردة.

وقد ترك المشرع الليبي هذه المسألة في قانون علاقات العمل 12 لسنة 2010م للأحكام العامة في العقد وفقاً لنص المادة 147 من القانون المدني وتبني بذلك موقفاً مغايراً لما كان سائداً في قانون العمل 58 لسنة 1970م والذي جاء في مادته 33 ما نصه "لا يجوز لصاحب العمل أن ينقل عاملاً بالأجر الشهري إلى فئة عمال المياومة أو العمال المعنيين بالأجر الأسبوعي أو بالقطعة أو بالساعة إلا بقبول العامل كتابة، ويكون للعامل في هذه الحالة كافة الحقوق المقرر بالأجر الشهري عن المدة السابقة على نقطة".

حيث خرج المشرع في هذا النص على ما هو معمول به في شأن الاتفاقات حيث إنها تنتج أثرها شفووية كانت أو كتابية، غير أن المشرع في هذا النص اشترط أن تكون الموافقة كتابية لما للتغيير من أثر على الميزات التي يتمتع بها العامل صاحب الأجر الشهري، فاشترط أن تكون الموافقة كتابية لما يمثله هذا الشرط من تفكير وترو من قبل العامل⁽¹⁾.

1- د. فتحي المرصفاوي-النظرية العامة في عقد العمل، مرجع سابق، ص306.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

والواقع أنه لا يمكن الاعتراف بطريقة دون أخرى في حساب الأجر، فكل طريقة مزاياها وعيوبها، وإن كان الغالب في عقد العمل أن يُحدّد الأجر بالزمن. وإذا ما تم هذا الاتفاق فلا يجوز لصاحب العمل التحلل منه بإرادته المنفردة وإذا أخلّ صاحب العمل بذلك فيجوز للعامل فسخ العقد والمطالبة بالتعويض، ونأمل من المشرع الليبي التدخل بنص صريح يتم بمقتضاه تحديد الأجر طبقاً لعقود العمل الفردية أو اتفاقيات العمل الجماعي، أو اللائحة الداخلية لجهة العمل منعاً لأي تحايل حول تحديد الأجر. لكن ماذا لو لم ينص عقد العمل الفردي أو الجماعي أو لوائح جهة العمل على تحديد الأجر؟ لا شك أن اللجوء إلى القضاء هو الملاذ لتحديده، وهذا ما نتناوله في الفقرة التالية.

2- التحديد القضائي للأجر:

تتبثق سلطة القضاء في تحديد الأجر من نص المادة 1/681 من القانون المدني الليبي التي جاء نصها "إذا لم تنص العقود الفردية أو العقود الجماعية أو لوائح المصنع على الأجر الذي يلتزم به صاحب المصنع، أُخذَ السعر المقدر لعمل من ذات النوع إن وجد، وإلا فُدرّ الأجرُ طبقاً لعرف المهنة، وعرف الجهة التي يؤدي فيها العمل، فإن لم يوجد عرف تولى القاضي تقدير الأجر وفقاً لمقتضيات العدالة".

ويتضح من هذا النص أنه إذا لم يحدد المتعاقدان الأجر في العقد الفردي ولم يكن محدداً في عقود العمل الجماعية أو لوائح المصنع وانتقت نية التبرع، فإن القاضي هو من يحدد الأجر، مهتدياً بالأسس التي وضعها هذا النص، ويعني ذلك أن يقوم القاضي بتحديد الأجر عند إغفال تحديده، فهو من يُكْمِلُ العقد فيما يتعلق بمقدار الأجر ودليله في ذلك أحد المعايير التالية:

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

- المعيار الأول: ما يتقاضاه العمال الآخرون الذين يقومون بنفس العمل لدى صاحب العمل نفسه وتتوافر فيهم نفس المواصفات من مؤهلات وخبرة.

- المعيار الثاني: العرف ويعني عرف المهنة نفسها في الجهة التي تمارس فيها هذه المهنة.

- المعيار الثالث: مقتضيات العدالة ويُرجَع إلى هذا المعيار إذا تعذر على القاضي الاستهداء إلى تحديد الأجر وفقاً للمعيارين السابقين، حيث يأخذ القاضي في اعتباره كافة الظروف والملابسات ويحدد الأجر على ضوءها.

3- التحديد التشريعي للأجر:

لقد كان السائد أن الأجر أحد عناصر العقد التي تخضع للمفاوضة بين الطرفين، حتى يستقرا على مبلغ معين، وأمام التطورات الاقتصادية والاجتماعية التي أدت إلى انحسار مبدأ سلطان الإرادة في العقود، بدأت التشريعات تتدخل في تنظيم الأجور وإيجاد نظام لها يضمن الحد الأدنى لتكاليف الحياة للعمال، وفي ليبيا جرت العادة على ترك مسألة تحديد الأجر دون تدخل من أحد، إلا أنه وضماناً لعدم استغلال أصحاب العمل للعمال، تدخل المشرع الليبي لوضع حد أدنى للأجور بقرارات أمرة لا يجوز الاتفاق على مخالفتها بالنزول عما حدده المشرع، وهذا ما وجدنا صداه في المادة 31 من قانون العمل رقم 58 لسنة 1970م والتي تنص على أنه "لا يجوز لصاحب العمل أن يستخدم عاملاً بأجر يقل عن الحد الأدنى المقرر وفقاً لأحكام القانون".

وقد حدد المشرع في قانون العمل الليبي 58 لسنة 1970م الجهات التي لها حق تحديد الحد الأدنى للأجور في المواد 108، 109 منه.

حيث تناولت المادة 108 تشكيل المجلس الاستشاري للأجور وحددت مهمته في اقتراح السياسة العامة للأجور وتحديد مستوياتها، وبينت تشكيله حيث نصت على أن يؤلف

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

من مندوب عن وزارة العمل والشؤون الاجتماعية وعدد من العمال وأصحاب الأعمال، ونصت على أنه على المجلس الاسترشاد في توصياته بالعرف والعدالة والحالة الاجتماعية والاقتصادية العامة، وأن يكون هدفه دائماً زيادة الإنتاج، وكفاية الأجر، لسد حاجات العامل الأساسية.

أما المادة 109 فتتضمن على أنه لمجلس الوزراء بناءً على عرض وزير العمل والشؤون الاجتماعية وتوصية المجلس الاستشاري للأجور أن يصدر قرارات بتعيين الحد الأدنى للأجور، وإدخال تعديلات على الأجور المحددة في عقود العمال، وتطبق هذه القرارات في جميع أنحاء الجمهورية أو في منطقة معينة منها، وذلك بصورة عامة أو بالنسبة لمهنة معينة أو فئة معينة من العمال بما في ذلك عمال الزراعة.

وهذا ما تبناه المشرع الليبي في قانون علاقات العمل رقم 12 لسنة 2010م في

مواده 19، 20.

لكن ما هي صور الأجر وملحقاته؟ هذا ما نتناوله في الفقرة التالية.

ثالثاً: صور الأجر وملحقاته:

من استقراء نصوص المواد 675، 682، 683، 690 من القانون المدني الليبي ونص المادة 5 من قانون علاقات العمل 12 لسنة 2010م تبين أنها أوردت على سبيل المثال عدداً من صور الأجر تتمثل في:

1- الأجر العيني:

وهو دفع أجر العامل في صورة ما يغطي احتياجاته من سلع استهلاكية وخدمات وتتمثل هذه الصورة في حصة من الإنتاج وفقاً لنص المادة 5 من قانون علاقات العمل. والغالب أنه لا يوجد في الوقت الحاضر أجور تدفع في صورة عينية بأكملها وإن كان يمكن وجودها كجزء من الأجر بالإضافة إلى الأجر النقدي، كأجور الخدم، وحراس

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

المنازل، وعمال الحقول النفطية الذين يكون لهم أجر نقدي يضاف إليه أجر عيني، وهو ما يأخذونه في صورة عينية كالطعام أو المسكن أو كلاهما معاً.

ولا يوجد في القانون ما يمنع الأجر العيني، وكل ما هنالك أنه يجب ألا يؤدي دفع الأجر عينياً إلى التعارض مع النصوص الآمرة الخاصة بالحد الأدنى للأجور⁽¹⁾.

2- العمولة⁽²⁾:

وهي ما يتحصل عليه الوسطاء والمندوبين من نسبة قيمة العمليات والصفقات التي تتم وفقاً لمجهودهم، وهي ليست نسبة من الربح الذي يحققه صاحب العمل، بل هي عبارة عن نسبة من قيمة الصفقة التي تتحقق بناءً على تدخل الوسيط أو المندوب التجاري.

3 - المنحة⁽³⁾:

وهي عبارة عن مبلغ إضافي بمنحة صاحب العمل لعماله زيادة على أجورهم في مناسبات معينة، قد تكون مبلغاً نقدياً أو شيئاً عينياً، وتعتبر صورة من الأجر إذا كانت مقررة في عقود العمل الفردية أو الجماعية أو لوائح المصنع أو جرى العرف بمنحها حتى أصبح العمال يعتبرونها جزءاً من الأجر لا تبرعا وفقاً لنص المادة 3/682 من القانون المدني الليبي، ويشترط لاعتبار المنحة جزءاً من الأجر أن تكون عامة وثابتة ومستمرة.

4- المكافآت⁽⁴⁾:

-
- 1- د. فتحي المرصفاوي، النظرية العامة في عقد العمل، مرجع سابق، ص 310.
- 2- لمزيد من التفصيل انظر أستاذنا د. عبدالغني عمرو الرويمض، القانون الاجتماعي، مرجع سابق، ص 194 وما بعدها.
- 3- لمزيد من التفصيل انظر أستاذنا د. عبدالغني عمرو الرويمض، القانون الاجتماعي، مرجع سابق، ص 196 وما بعدها، د. فتحي المرصفاوي، النظرية العامة في عقد العمل، مرجع سابق، ص 313 وما بعدها، د. محمد عبد الخالق عمر، قانون العمل الليبي، مرجع سابق، ص 207 وما بعدها.
- (4) لمزيد من التفصيل انظر د. فتحي المرصفاوي، النظرية العامة في عقد العمل، مرجع سابق،

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

وهي ما تدفع للعامل علاوة على أجره مقابل ما يحققه من نفع لجهة عمله، كزيادة الإنتاج، أو توفير النفقات، أو الإخلاص في العمل، وهي تعد جزءاً من الأجر إذا توافرت فيها شروط المنحة من العمومية والثبات والاستمرار.

5- النسبة المئوية من الإيراد⁽¹⁾:

وهي ما تدفع للعامل من قيمة مبيعاته بقصد التشجيع لبذل مزيد من الجهد أو جلب عملاء، وهي غالباً ما تكون أجراً إضافياً وفقاً لنص المادة 1/682 من القانون المدني الليبي، وقد أحاطها المشرع بضمانه حتى لا يخدع العامل بحقيقة الإيراد تتمثل في أن يُقدّم صاحب العمل للعامل بعد كل جرد بياناً بما يستحقه وفقاً لنص المادة 690 من القانون المدني الليبي.

واشتراك العامل في الإيراد لا يغير من طبيعة عقد العمل ويقلبه إلى عقد شركة.

6- الحصة في الأرباح⁽²⁾:

وهي النسبة المئوية من ربح أو إيراد المنشأة التي يتحصل عليها العامل نظير عمله، وتحدد هذه النسبة المئوية من الربح بموجب العقد المبرم بين الطرفين، وهي تكون جزءاً من الأجر إذا حقق المشروع أرباحاً، أما إذا كانت هي كل الأجر ولم يحقق المشروع أرباحاً بل حقق خسارة فإن صاحب العمل ملزم بدفع أجر العامل مادام مرتبطاً بعقد عمل لا عقد شركة، فهو ليس شريكاً حتى يتحمل الخسارة ويتم تحديد الأجر في هذه الحالة وفقاً لنص المادة 681 من القانون المدني.

ص317-318.

1- أستاذنا د. عبد الغني عمرو الرويمض، القانون الاجتماعي، مرجع سابق، ص195-196.

2- لمزيد من التفاصيل ينظر: أستاذنا د. عبد الغني عمرو الرويمض، القانون الاجتماعي، مرجع سابق، ص200 وما بعدها، د. رجب سيد صميذة، قانون العمل، مرجع سابق، ص228 وما بعدها.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

وإذا انتهت خدمة العامل قبل انتهاء السنة المالية، وقبل القيام بالجرد الذي يمكن على أساسه معرفة ما حققه صاحب العمل من ربح أو ما أصابه من خسارة فالعامل يستحق نصيباً في الأرباح يتناسب مع مدة خدمته في السنة التي توزعت أرباحها أيّاً كان سبب الانتهاء.

7- البديل⁽¹⁾:

وهو ما يعطيه صاحب العمل للعامل إما عوضاً عن نفقات فعلية تكبدها، أو لقاء جهد يبذله، أو مخاطر معينة يتعرض لها أثناء عمله.

والبديل الذي يعتبر جزءاً من الأجر هو ما يعطى للعامل مقابل جهد يبذله، أو مخاطر يتعرض لها أثناء تأديته لعمله، وهو ما يشكل زيادة في الأجر بما يتفق وهذه الظروف التي يعمل فيها.

المطلب الثاني

أوجه قصور القانون المتعلقة بتنظيم الوفاء بالأجر

إن قانون علاقات العمل 12 لسنة 2010م لم يهتم كثيراً بالتنظيم القانوني للأجر كما تفعل التشريعات المناظرة، وتجاهل ما نص عليه سابقه (القانون 58 لسنة 1970م) في هذه المسألة مما يجعل الرجوع إلى نصوص القانون المدني فيها حتماً رغم قصورها، فلم يتدخل لتنظيم تحديد زمان دفع الأجر، ومكانه، وطريقة دفعه، وكيفية إثبات الوفاء به، وهذا ما نحاول بيانه في الفقرات التالية:

أولاً: زمان دفع الأجر:

1- لمزيد من التفصيل ينظر: أستاذنا د. عبدالغني عمرو الرويمض، القانون الاجتماعي، مرجع سابق، ص 199 وما بعدها.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

تنص المادة 689 من القانون المدني الليبي على أنه "يلتزم رب العمل أن يدفع للعامل أجرته في الزمان والمكان الذين يحددهما العقد أو العرف مع مراعاة ما تقضي به القوانين الخاصة بذلك".

وقد رأى المشرع الليبي عند إصداره قانون العمل 58 لسنة 1970م أن هذا النص لا يتضمن حماية كافية للعامل، فنص في المادة 32 منه "على صاحب العمل أن يؤدي الأجر وغيرها من المبالغ المستحقة لعماله بالعملة الليبية على أن يكون أداؤها في أحد أيام العمل".

ويبرر جانب من الفقه ذلك بمراعاة لظروف العامل وعدم حرمانه من التمتع بأيام إجازته وحتى لا يتكبد نفقات الانتقال إلى مكان العمل لقبض الأجر⁽¹⁾.

ويشير بعض الشراح إلى أن بعض الاتفاقيات الجماعية قد ذهبت إلى اشتراط أن يتم الوفاء بالأجر في ساعات العمل واحتساب الوقت الذي يستغرقه ذلك من ساعات العمل⁽²⁾.

ولم تكتف المادة 32 من قانون العمل 58 لسنة 1970م على تقرير هذا المبدأ العام، بل تناولت كيفية دفع الأجر والمستحقات فنصت على التالي:
أ- أن العمال المعنيين بأجر شهري يؤدي أجرهم مرة على الأقل كل شهر، وهذا ما قال عنه بعض الفقه (الوفاء الدوري للأجر)⁽³⁾، وأن يتم ذلك في نهاية الشهر ولو كان العقد قد نص على تقدير أجر العامل سنوياً؛ لضمان دخل شهري للعامل، وتطبيقاً لنفس القاعدة

1- أستاذنا د. محمد لبيب شنب، قانون العمل، دن، 1966م، ص344.

و.د. حسن كيره، أصول قانون العمل، ط2، دن، 1969، ص434.

2- د. فتحي المرصفاوي، النظرية العامة، مرجع سابق، ص324.

3- د. حسن كيره، أصول قانون العمل، مرجع سابق، ص433 وما بعدها.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

فإذا كان العامل معيناً بأجر يومي استحق أجره في نهاية يوم العمل، وإذا كان معيناً بأجر أسبوعي استحق أجره في نهاية الأسبوع⁽¹⁾.

ب- أما إذا كان الأجر محددًا بالقطعة أو الإنتاج فالقاعدة أن العامل يحصل على أجره بعد انتهائه من العمل المكلف به، إلا أنه قد تكون الكمية المطلوب إنتاجها من العامل كثيرة بحيث لا ينتهي منها إلا بعد فترة طويلة من الزمن، ولذلك تدخل المشرع ليضمن للعامل جزءاً من أجره، فنص في هذه المادة على "إذا كان الأجر بالقطعة واستلزم العمل مدة تزيد على أسبوعين وجب أن يحصل العامل كل أسبوع على دفعة من أجره تتناسب مع ما أتمه من عمل وأن يؤدي له باقي الأجر كاملاً خلال الأسبوع التالي لإنهاء عمله".

ج- ولم يغفل المشرع عن زمن دفع الأجر عند تمتع العامل بالإجازة السنوية فنص في هذه المادة أيضاً على أن يدفع الأجر عن الإجازة السنوية قبل بدايتها حتى يستفيد منها⁽²⁾.

د- أما إذا انتهت خدمة العامل فنص المشرع في هذه المادة أيضاً على أن يؤدي للعامل أجره وجميع مستحقاته فوراً، إلا إذا كان سبب انتهاء الخدمة يرجع للعامل نفسه، فأوجب المشرع على صاحب العمل دفع أجر العامل وجميع مستحقاته في مدة لا تتجاوز سبعة أيام من تاريخ تركه للعمل.

وهذا ما يحقق حماية كاملة للعامل وينسجم مع المنطق والعدالة فمن تنتهي خدماته يكون في حاجة ماسة إلى قبض مستحقاته لمواجهة المستقبل المجهول ويجب أن تدفع له كل مستحقاته فوراً⁽³⁾.

1- د. فتحي المرصفاوي، النظرية العامة، مرجع سابق، ص 324.

2- د. محمد عبدالخالق عمر، قانون العمل الليبي، مرجع سابق، ص 228.

3- د. فتحي المرصفاوي، النظرية العامة، مرجع سابق، ص 325.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

ويلاحظ أن المشرع وازن بين مصالح العامل وصاحب العمل، ففي حالة إنهاء العلاقة من قبل صاحب العمل أوجب عليه دفع مستحقات العامل فوراً، أما إذا كان سبب إنهاء العلاقة راجع إلى العامل أعطى فرصة لصاحب العمل لترتيب أموره في سداد أجر العامل ومستحقاته؛ لما في ذلك من عنصر المفاجأة لصاحب العمل، وحدد مهلة قصيرة تكمن في أسبوع للقيام بذلك، حتى لا تكون الفترة طويلة تلحق الضرر بالعامل.

ولقد تجاهل المشرع الليبي عند إصداره قانون علاقات العمل رقم 12 لسنة 2010م هذا الموضوع (مواعيد دفع الأجور) فلم ينظمه، مما ترك فراغاً تشريعياً انتقده جانب من الفقه⁽¹⁾، وحتّى الرجوع إلى نص المادة 689 من القانون المدني التي لا توفر الحماية الكاملة للعامل، وكانت وراء تنظيم المشرع لزمان دفع الأجر في قانون العمل السابق 58 لسنة 1970م.

ثانياً: مكان دفع الأجر:

إن مكان دفع الأجر وفقاً للقواعد العامة في القانون المدني الليبي يخضع لاتفاق الأطراف أو ما يحدده العرف، ويرى جانب من الفقه أنه يجوز الاتفاق بين الأطراف على تحويل أجر العامل إلى حسابه في أحد المصارف⁽²⁾.

وإذا لم يتفق الطرفان على مكان دفع الأجر أو لم يوجد عرف يقضي بذلك فيتم الرجوع إلى القاعدة العامة في الوفاء، وهي أن يكون في موطن المدين أو المكان الذي يوجد فيه مركز أعماله إذا كان الالتزام متعلقاً بهذه الأعمال، وفقاً لنص المادة 2/334 من القانون المدني.

1- أستاذنا د. عبدالغني عمرو الرويمض، القانون الاجتماعي، مرجع سابق، ص 208-209.

2- أستاذنا د. لبيب شنب، قانون العمل، مرجع سابق، ص 346.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

ويتضح من هذه القواعد أن الوفاء بالأجر باعتباره ديناً في ذمة صاحب العمل يكون الوفاء به في موطنه، حيث على الدائن أن يسعى إلى المدين في موطنه باعتبار أن الدين مطلوب لا محمول⁽¹⁾.

إلا أن المشرع الليبي عند إصداره قانون العمل 58 لسنة 1970م لم يشأ أن يترك هذا الأمر لهذه القواعد العامة، لقصورها عن توفير حماية كاملة للعامل فأورد نصاً يتضمن أن الوفاء بالأجر يكون في محل العمل، حتى يجنب العامل مشقة الانتقال إلى مكان آخر يستوفي فيه أجره وما يتكبده من مصاريف في سبيل ذلك (مادة 32).

ومع تقريره لهذه القاعدة أجاز المشرع أن يتم الاتفاق بين الطرفين على خلاف هذه القاعدة، إذا لم يكن في هذا الاتفاق ما يشكل ضرراً بالعامل خلافاً للقواعد العامة التي تقضي ببطلان أي اتفاق يخالف هذه القاعدة، وهذا ما ينسجم مع طبيعة عقد العمل وخصائصه، أما إذا استحال الوفاء بالأجر في مكان العمل، فالوفاء به يمكن أن يتم في مكان آخر يحده صاحب العمل.

ونص المشرع في عجز المادة 32 من قانون العمل 58 لسنة 1970م على أنه لا يجوز بأي حال من الأحوال الاتفاق على دفع الأجر كله أو بعضه أو أية مبالغ أخرى تكون مستحقة له بمقتضى عقد العمل خارج ليبيا.

ويرى جانب من الفقه⁽²⁾ أنه من المشكوك فيه إمكان تنفيذ حكم هذا النص بطريقة مطلقة لما فيه من تعارض مع أحكام قوانين أجنبية أحياناً، فكثيراً من العقود المبرمة مع دول أوروبا الشرقية تدفع لعمالها الذين ينتمون إليها بجنسياتهم جزءاً من الأجر المتفق عليه

1- د. سعيد عبدالسلام، الوسيط في قانون العمل الجديد، مرجع سابق، ص 184.

2- د. محمد عبد الخالق عمر، قانون العمل الليبي، مرجع سابق، ص 226.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

في بلدانهم الأصلية، ويدفع الباقي في ليبيا وليس بإمكان المشرع الليبي التدخل في ذلك، لسيادة الدول المطلقة على إقليمها ورعاياها.

ولقد أغفل المشرع الليبي عند إصداره قانون علاقات العمل 12 لسنة 2010م كل هذا التنظيم فلم يحدد مكاناً معيناً لدفع الأجر، مما شكل فراغاً تشريعياً أوجب الرجوع إلى القواعد العامة في القانون المدني رغم قصورها عن توفير حماية كاملة للعامل.

ثالثاً: نقود الوفاء .

لم يتناول القانون المدني الليبي عند تنظيمه عقد العمل أية إشارة إلى وسيلة دفع الأجر، مما جعل المشرع يتقطن إلى ذلك عند إصداره قانون العمل 58 لسنة 1970 فنص في المادة 32 منه على أن يؤدي صاحب العمل الأجور وغيرها من المبالغ المستحقة لعماله بالعملة الليبية، ويرى جانب من الفقه⁽¹⁾ أن ذلك يجنب العامل فرق استبدال العملة إذا ما كان سيتقاضى أجره بعملة أجنبية، هذا من ناحية ومن ناحية أخرى ليجنبه ما يستغرقه استبدال العملة من وقت وجهد وانتقالات لا مبرر لها.

وهذا ما يعني أن الوفاء يجب أن يكون نقداً فلا يكون عيناً، ولا يكون بإلزام العامل بشراء أغذية أو سلع مما ينتجها أو من محال معينة⁽²⁾، ولا يجوز أن يتم الوفاء بالأجر بواسطة أوراق مالية أو تجارية⁽¹⁾، أو أن يتم الوفاء بالأجر بمزايا عينية.

1- د. عبد الودود يحيى، قانون العمل، دن، 1964م، ص222.

2- وهذا ما يعرف بنظام المخزن، حيث يلحق قديماً بالمنشأة مخزن يحتوي ما يحتاجه العامل من غذاء وكساء وغيرها بقصد توفير هذه البضائع للعمال والحصول عليها بسعر الجملة، حيث لا يدفع العامل ثمن ما يأخذه بل يخصم من أجره عند استحقاقه وقد عجز هذا النظام لما ينتج عنه من وضع قيود على حرية العامل وعدم جودة ما يعرض من البضائع. انظر في ذلك د. محمود جمال الدين زكي، عقد العمل في القانون المصري، دن، 1956، ص274.

وقد نصت المادة 35 من قانون العمل 58 لسنة 1970م على عدم التعامل بهذا النظام حيث نصت

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

ويرى جانب من الفقه⁽²⁾ أن قاعدة الوفاء بالعملة الوطنية تتعلق بعملية الوفاء وليس محل التزام، وهي قاعدة متعلقة بالنظام العام، فالوفاء بالعملة الليبية فيه اتصال مباشر للقوة الإلزامية لهذه العملة، مما يحمي الاقتصاد الوطني، فلا يجوز الاتفاق على خلافها حتى ولو كان فيه فائدة أكثر للعامل.

ولكن هناك تساؤلاً يفرضه الواقع التطبيقي لهذا النص مفاده هل يجوز الاتفاق على إعطاء الأجر بعملة غير ليبية في العقود التي تبرمها الشركات الأجنبية العاملة في ليبيا؟

القاعدة في هذا الشأن أن نقود الوفاء تخضع للقانون الذي يحكم العقد، فإذا كان العقد خاضعاً للقانون الليبي، فإن نقود الوفاء بالأجر تخضع للقانون الليبي، وإذا كان عقد العمل يخضع لقانون أجنبي فإن نقود الوفاء بالأجر تخضع لهذا القانون الأجنبي.

ويعتبر عقد العمل خاضعاً للقانون الليبي إذا كان العمل ينفذ في ليبيا، وينطبق القانون الليبي على العقد باعتباره قانوناً آمراً لا يجوز للعاقدين الاتفاق على استبعاده أو مخالفته، وإذا كان العمل ينفذ خارج ليبيا خضع العقد لقانون محل تنفيذه⁽³⁾.

وإذا تبين أن القانون الليبي هو الذي يحكم عقد العمل فإن القانون الليبي هو الذي يحكم نقود الوفاء، فإذا كانت هذه النقود مقدرة بعملة أجنبية وجب دفع الأجر بالعملة الليبية وفقاً لسعر الصرف في ليبيا وقت الوفاء⁽⁴⁾.

"... كما لا يجوز إلزام العامل بشراء أغذية أو سلع مما ينتجها أو من محال معينة".

1- عدا الصكوك، لأنها أداة وفاء تحل محل النقود.

2- د. حسام الأهواني، شرح قانون العمل، دن، 1991م، ص 269.

3- أستاذنا د. عبدالغني عمرو الرويمض، القانون الاجتماعي، مرجع سابق، ص 205.

4- أستاذنا د. عبدالغني عمرو الرويمض، المرجع السابق، ص 206.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

أما قانون علاقات العمل 12 لسنة 2010م لم يتناول هذه المسألة مطلقاً ولم نجد في نصوصه ما يفيد نوع العملة التي يدفع بها الأجر وغيره من المبالغ المستحقة للعامل، الأمر الذي جعل جانباً من الفقه⁽¹⁾ يتساءل عن مدى جواز دفع الأجر بأي عملة يتم الاتفاق عليها، وهل أصبح التعامل بالعملات الأجنبية مسموحاً به لدرجة أنه يمكن أن يوفي الأجر بها رغم ما فيه من مخاطر؟

إن تجاهل قانون علاقات العمل رقم 12 لسنة 2010م بيان نوع العملة التي يوفي بها الأجر فيه تجاهل لما تتبناه الاتفاقيات الدولية والعربية التي جعلت دفع الأجور بالعملة السائدة قانوناً "العملة المحلية".

رابعاً: إثبات الوفاء بالأجر:

وفقاً للقواعد العامة في الإثبات الواردة في القانون المدني يكفي العامل أن يثبت عقد العمل ليثبت له الحق في الأجر، فبمجرد ثبوت قيام علاقة العمل يجب على صاحب العمل أن يثبت أنه قد وفى التزامه بدفع الأجر للعامل⁽²⁾.

فإذا كان الأجر محدداً على أساس مدة العقد كله، وكانت قيمة الأجر تزيد على عشرة جنيهاً، التزم صاحب العمل بأن يثبت الوفاء بالكتابة، وإذا كانت قيمة الأجر تقل عن عشرة جنيهاً استطاع صاحب العمل أن يثبت الوفاء بجميع طرق الإثبات.

وإذا كان الأجر محدداً على أساس وحدة زمنية أو إنتاجية معينة أو على أساس الإنتاج والزمن معاً فإنه يجب النظر إلى الأجر المستحق على هذه الأسس خلال الفترة المحددة لدفع الأجر في العقد فإذا زاد الأجر في هذه الفترة على عشرة جنيهاً التزم

1- أستاذنا د. عبدالغني عمرو الرويمض، المرجع السابق، ص207.

2- تنص المادة 376 مندي على "على الدائن إثبات الالتزام وعلى المدين إثبات التخلص منه".

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

صاحب العمل بالإثبات بالكتابة، وإذا قلَّ الأجر عن عشرة جنيهاً كان لصاحب العمل إثبات الوفاء بالأجر بجميع طرق الإثبات⁽¹⁾.

إلا أن المشرع الليبي رأى أن هذه القواعد العامة لا تتوافر فيه الحماية الكافية للعامل وتتبعه عند إصداره قانون العمل 58 لسنة 1970م فتدخل لتدارك النقص في هذه القواعد العامة⁽²⁾.

ونص الليبي في مادته 37⁽³⁾ على "لا تبرأ ذمة صاحب العمل من أجر العامل إلا إذا وقع العامل بما يفيد استلامه في السجل المعد لذلك أو في كشوف الأجور أو على إيصال خاص منه لهذا الغرض".

وبمقتضى هذا النص تم التوسع في مبدأ الإثبات بالكتابة إذ يفرض هذا النص الإثبات بالكتابة مهما كانت قيمة الأجر.

ويرى جانب من الفقه⁽⁴⁾ أن المشرع في نص المادة 37 من قانون العمل 58 لسنة 1970م قد راعى حماية العامل واختار طريقة إثبات ليست مكلفة ولا عسيرة لأصحاب الأعمال.

1- وهذا وفقاً لما تقضي به المادة 1/387 مدني "في غير المواد التجارية، إذا كان التصرف القانوني تزيد قيمته على عشرة جنيهاً أو كان غير محدد القيمة، فلا تجوز البينة في إثبات وجود أو انقضائه ما لم يوجد اتفاق أو نص يقضي بغير ذلك".

2- حيث إنه وفقاً للقواعد العامة يستطيع صاحب العمل أن يثبت الوفاء بالأجر بجميع الطرق في الحالات التي تكون فيها قيمة الأجر المتنازع عليه تقل عن عشرة جنيهاً، د. محمد عبد الخالق عمر، قانون العمل الليبي، مرجع سابق، ص 230.

3- تقابل نص المادة 45 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003م.

4- أستاذنا د. محمد لبيب شنب، قانون العمل، مرجع سابق، ص 353.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

ولكن هل أدلة الإثبات الواردة في نص المادة 37 من قانون العمل 58 لسنة 1970م واردة على سبيل الحصر أم أن أي كتابة في دليل آخر غيرها تكون كافية لإثبات الوفاء بالأجر؟

لقد ذهب جانب من الفقه⁽¹⁾ إلى القول أنه يجب على صاحب العمل الإثبات براءة ذمته من الأجر أن يقدم أحد المحررات الواردة في النص (التوقيع في السجل أو في كشف الأجور، أو على إيصال خاص) ولا تبرأ ذمة صاحب العمل بغير ما ذكره المشرع، وهذا ما ذهبت إليه محكمتنا العليا⁽²⁾.

وذهب جانب آخر من الفقه⁽³⁾ إلى القول بأن المشرع ذكر هذه المحررات على سبيل الاسترشاد والمثال لا على سبيل الحصر والجزم، ومن ثم فإنه يعتقد بأن إثبات الوفاء بالأجر يكون ممكناً بأي محرر آخر يحمل توقيع العامل، ذلك أن غرض المشرع من الخروج عن القواعد العامة في الإثبات في عقود العمل هو استبعاد الإثبات بالبينة والقرائن وعليه فإن الإثبات يتم بأي كتابة.

ونرى أن هذا الرأي هو ما يتفق وحكمة التشريع مما يجعلنا نميل إلى ترجيحه لأن القول بضرورة تقديم أحد المحررات الواردة في النص يتسم بالتشدد والتعسف، والمقصود من النص في اعتقادنا هو حماية العامل التي تتوفر بالكتابة أياً كان شكلها.

إلا أن قانون علاقات العمل رقم 12 لسنة 2010م الذي صدر بعد أربعين سنة من القانون السابق 58 لسنة 1970م جاء خالياً من أي نص ينظم إثبات الوفاء بالأجر،

1- د. محمود جمال الدين زكي، عقد العمل في القانون المصري، مرجع سابق، ص 277.

وأستاذنا د. عبدالغني عمرو الرويمض، القانون الاجتماعي، مرجع سابق، ص 212.

2- طعن مدني 27/21 ق جلسة 14/1/1979م، مجلة المحكمة العليا س 15 ع 4، ص 103.

3- د. حسن كرية، أصول قانون العمل، مرجع سابق، ص 255، أستاذنا د. محمد لبيب شنيب، قانون العمل، مرجع سابق، ص 254.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

الأمر الذي جعل جانباً من الفقه⁽¹⁾ يتساءل "هل بالإمكان إثبات دفع الأجر بطرق أخرى غير الكتابة؟" بمعنى إثبات الوفاء بالأجر بالبينة والقرائن.

يمكن القول أنه أمام تجاهل القانون 12 لسنة 2010م تنظيم إثبات الوفاء بالأجر فلا مناص من الرجوع إلى القواعد العامة التي نصت عليها المواد 386، 387 من القانون المدني، رغم قصورها وعدم توفيرها الحماية الكافية للعامل والتي كانت سبباً في وجود المادة 37 من القانون 58 لسنة 1970م.

1- أستاذنا د. عبدالغني عمرو الرويمض، القانون الاجتماعي، مرجع سابق، ص212، 213.

الخاتمة

وكما لكل شيء نهاية نصل إلى نهاية هذه الورقة البحثية المتواضعة التي أتاحت لنا من خلال عنوانها بعض مظاهر قصور قانون علاقات العمل 12 لسنة 2010م المتعلقة بالأجر استجلاء بعض النتائج والتوصيات تتمثل في:

- 1- عدم تناول القانون تنظيمياً لبيان مواعيد دفع الأجر خلال عمل العامل أو في إجازته السنوية.
- 2- عدم تناول القانون تنظيمياً لبيان موعد دفع مستحقات العامل الذي انتهت خدماته.
- 3- عدم تناول القانون تنظيمياً لبيان مكان دفع الأجر.
- 4- عدم تناول القانون تنظيمياً لبيان نوع عملة الوفاء بالأجر.
- 5- عدم تناول القانون تنظيمياً لبيان إثبات الوفاء بالأجر.

وإن مظاهر القصور هذه تجعل العودة إلى أحكام القانون المدني حتمية، حيث إنه من القواعد المستقرة قانوناً أنه في حالة عدم وجود النص الخاص يتم الرجوع إلى القواعد العامة، ومصدر هذه القواعد في تنظيم ما يتعلق بعقد العمل عند خلو قانون العمل من نص خاص هو القانون المدني التي تمثلها المواد 680، 681، 682، 689 بما فيها من قصور وعجز عن توفير الحماية الكافية للعامل، وهذا ما كان سبباً لتنظيم الشرع الليبي لها وإدراجها في قانون العمل السابق 58 لسنة 1970م، وهذا القصور في تنظيم هذه المسائل أو التجاهل لها رغم أهميتها يقلص من أهمية القانون نفسه، ويقلل من فائدته، فما الجدوى من وجود قانون خاص ينظم العلاقة بين العمال وأصحاب العمل يُهدر كثيراً من الضمانات التي حققتها التشريعات العمالية السابقة، ويعود بنا ونحن في القرن الواحد والعشرون إلى

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

القانون المدني الذي بدأ العمل به في 8 مارس 1954م ولم يراع ما انتهجته التشريعات المناظرة.

ولكل ذلك نوصي المشرع الليبي بتدارك هذا القصور ومعالجته وتضمين هذه المسائل القانون تقادياً لتشتت النصوص من جهة وتخفيفاً على القائمين على تطبيق القانون من جهة أخرى، حيث لاشك أن الرجوع إلى قانون واحد يتضمن كافة الأحكام أولى وأيسر من الرجوع إلى قوانين متعددة.

وختاماً فإننا لا ندعي أن ما جاء في ثنايا هذه الدراسة من جهدنا فحسب، بل هو خلاصة لآراء الفقهاء الذين لهم فضل السبق في ذلك، وما كان فيها من صواب فهو بتوفيق من الله، وما كان فيها من خطأ فمننا. وآخر دعوانا أن الحمد لله رب العالمين.

المراجع

أولاً: الكتب:

- 1- عبدالغني عمرو الرويمض، القانون الاجتماعي، الجزء الأول، علاقات العمل الفردية وفقاً لأحكام قانون علاقات العمل رقم 12 لسنة 2010م.
- 2- د. فتحي المرصفاوي، النظرية العامة في عقد العمل، المكتبة الوطنية بنغازي، 1973م.
- 3- د. رجب سالم صميذة، قانون العمل، الكتاب الأول، عقد العمل الفردي، مع بيان أحكام مشروع قانون العمل، دار النهضة العربية، 2000م.
- 4- د. محمود جمال الدين زكي، عقد العمل في القانون المصري، دون ناشر، 1956م.
- 5- د. حسام الأهواني، شرح قانون العمل دون ناشر، 1991م.
- 6- د. سعيد عبد السلام، الوسيط في قانون العمل الجديد 12 لسنة 2003م، الطبعة الأولى، دون ناشر، 2004م.
- 7- د. محمد عبد الخالق عمر، قانون العمل الليبي، المكتب المصري الحديث للطباعة والنشر، الطبعة الأولى، دون تاريخ نشر.
- 8- د. محمد لبيب شنب، قانون العمل، دون ناشر، 1966م.
- 9- د. حسن كيره، أصول قانون العمل، الطبعة الثانية، دون ناشر، 1969م.
- 10- د. عبد الودود يحيى، قانون العمل، دون ناشر، 1964م.

ثانياً: مدونات القوانين:

- 1- القانون المدني الليبي.
- 2- قانون العمل الليبي الملغي 58 لسنة 1970م.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

3- قانون علاقات العمل الليبي 12 لسنة 2010م.

4- قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003م.

ثالثاً: المدونات القضائية.

1- مجلة المحكمة العليا، السنة 15 العدد 4.

وظيفتي النقل والترقية (المفهوم – الأنواع – الشروط)

وعلاقتها بالوضع الوظيفي للفرد العامل

أ. محمد الهادي خليل *

أ. جمال محمد ضانة **

الملخص:

يعتبر الغرض الأساسي من النقل أو الترقية هو زيادة كفاءة الفرد الإنتاجية بأن ينقل من وظيفته الحالية إلى وظيفة أخرى تعتقد الإدارة أنها تتفق مع ميوله ومؤهلاته أو بأن يرقى لإقناعه بحرص الإدارة على مستقبل كل مجتهد، ومن ثم فمن أهم وظائف إدارة الأفراد تغيير وظائف الأفراد وتبديلهم إذا اقتضى الأمر ذلك، والبحث عن أفراد من داخل المصلحة أولاً لشغل المناصب الشاغرة التي تتميز بضخامة مسؤولياتها بدلاً من الالتجاء إلى تعيين أفراد من الخارج مباشرة.

فتنظيم وظيفتي النقل والترقية إما أن يتم بدون تخطيط أو بعد دراسة دقيقة في هذا الشأن، فبالنسبة للوضع الأول لا يبحث في نقل أو ترقية الفرد إلا إذا خلت إحدى الوظائف فعلاً، حيث تختلف أسس وقواعد النقل والترقية من وظيفة إلى أخرى، ومن ثم يصبح الفرد في وضع لا يعرف فيه عن وضعه المستقبلي، وهل ينتظر أن يحصل الفرد على الترقية، ومتى، وهل سينقل من إدارة لأخرى أو من مدينة إلى أخرى، فهذا النظام في الواقع نجده لا يستند إلى أساس ثابت ويتم حسب الظروف دون دراسة مسبقة، وبالتالي نجد أن الجهة لا تشغل نفسها بهذا الشأن إلا حين تخلو بعض الوظائف فعلاً.

*- قسم إدارة الأعمال - كلية الاقتصاد والعلوم السياسية - جامعة مصراته.

** - قسم التسويق - كلية الاقتصاد والعلوم السياسية - جامعة مصراته

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

أما بالنسبة للوضع الثاني فيختلف الأمر تماماً إذ لا بد أن يتم النقل والترقية بناءً على قواعد ونظم ثابتة، حيث يقتضي وضع تخطيط صحيح بين علاقة الوظائف في الأقسام المختلفة بعضها إلى بعض، بالإضافة إلى التنبؤ بالخلوات المتوقع أن تتم خلال فترة زمنية معينة بالمستقبل، حيث على كل إدارة أن تبلغ عن الشواغر التي تحدث فيها إلى إدارة الأفراد الخاصة بالجهة المعينة، لكي يتم وضع خطة معينة يتم من خلالها التخطيط لاختيار الأفراد المناسبين للنقل أو الترقية، وبالتالي وضع نظام للإشراف وتتبع أعمال الفرد في وظيفته الجديدة ليتبين درجة صلاحيته لها ومدى رضاه عنها.

مقدمة:

تطراً على الحياة الوظيفية للموظف تغييرات معينة طبقاً لمتطلبات العمل الوظيفي والمصلحة العامة، فقد ينقل الموظف نقلاً نوعياً أو مكانياً أو ينتدب إلى وظيفة أخرى لمدة معينة أو تتم إعادته إليها، والأصل هو أن الإدارة تملك سلطة تقديرية واسعة في نقل موظفيها من وظيفة إلى أخرى بحكم خضوعهم إلى مركز قانوني عام يجوز تغييره في أي وقت، ولها حرية تقدير ظروف العمل ومقتضياته، كما أن ليس للموظف الحق في الطعن بقرار النقل قضائياً إلا عن طريق التظلم أو خلال خمسة عشرة يوماً من تاريخ إبلاغه أمام الجهة التي أصدرت القرار أو اللجنة المختصة بالتظلمات (راضي، 2005: 247-248).

إن تنظيم الوظيفة العامة كسلك مهني يقتضي شغل الوظائف الأعلى بترقية شاغلي الوظائف الأدنى إليها، ومن ثم فإن تدريب موظفي المستويات الإدارية الأدنى مقدماً على أعمال وظائف المستويات الأعلى استعداداً لشغلها مستقبلاً له أهميته البالغة حتى لا يشغل الوظائف ذات المسؤولية في الوحدة الإدارية بأفراد ليس لهم دراية بواجباتها مما يؤثر ويخل بحسن سير وسلوك العمل الوظيفي في المنظمة، وبالأخص إذا كانت الوظائف الإدارية العليا ذات طابع تخصيص بحث وتحتاج إلى خبرة وإعداد مسبقين.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

وتقوم بعض المنشآت بإعداد خطة متكاملة يتم من خلالها تطبيق سياسة التوظيف عن طريق النقل للموظف إلى وظيفة أخرى أو من فرع إلى آخر. والهدف من ذلك قد يكون لخلق توازن في عدد العاملين بالإدارات المختلفة، وليس من الضروري أن تتضمن عملية النقل زيادة في الأجر أو المسؤولية أو السلطة.

وهناك خطط واضحة ومعلنة للترقية أيضاً لكافة العاملين، يوضح فيها العلاقة بين كل وظيفة والوظائف الأخرى، والطرق والإجراءات التي ينبغي اتباعها للترقية والتقدم من الوظيفة الدنيا إلى الوظيفة الأعلى (سلطان، 2003: 119-120).

هذا ويعتبر التخطيط المسبق لدراسة الاحتياجات التدريبية للأفراد لغرض الترقية يتطلب عناية خاصة، إضافة إلى أن الكفاية ومستوى الروح المعنوية للأفراد الموظفين سوف تتأثر إذا تم تدريب عددٍ يفوق العدد المطلوب للترقية.

ويدخل في مدلول الترقية كل ما يحدث تغييراً في المركز القانوني للموظف العام يؤدي إلى تقدمه وتميزه عن زملائه (الدليمي، 2002: 183).

والترقية تحقق للموظف مزايا مادية ومعنوية، فهي تفسح المجال للموظف في الوصول إلى المناصب العليا، فيحقق بذلك طموحه في الحصول على درجة مالية أكبر واختصاصات أكثر أهمية (راضي، 255).

هذا وسيتم التطرق في هذه الورقة إلى بيان مفهوم النقل وأنواعه وأسبابه وكذلك توضيح مفهوم الترقية وأنواعها بالإضافة إلى تحديد الشروط التي يجب مراعاتها في كل نوع منها.

مفهوم النقل:

يقصد بالنقل استبدال وظيفة الموظف المسندة إليه بوظيفة شاغرة من نفس النوع والدرجة في إدارة أخرى (الظاهر، 1998: 217).

وقد أوضحت المحكمة العليا في حكمها بتاريخ 12-16-1956 " أن المستقر في الفقه والقضاء الإداري هو أن قرارات نقل الموظفين إنما تستقبل بها جهة الإدارة بمطلق

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

الحق في إصدارها لأن لها دون غيرها تقدير ظروفها ولاسترشاد بما تراه من الاعتبارات المؤيدة لها حسب ما هو مناسباً لصالح العمل (راضي، 247-248).

كما أن للإدارة الحق في نقل الموظف من وظيفة إلى أخرى بنفس الوزارة أو المصلحة أو إلى وزارة أو مصلحة أخرى، إذا كان النقل لا يفوت عليه فرصة الترقية عندما تكون تتم علي أساس الأقدمية أو كان ذلك بناء على طلب كتابي من المعنى، كما لا يجوز نقل الموظف من وظيفة إلى أخرى تكون درجتها المالية أقل، وفي المقابل يكون قرار النقل من السلطة المختصة بالتعيين، كما يجب أن تكون هناك عمليات رقابية على عملية النقل، بما فيها نقل الموظف من إدارة إلى أخرى داخل نفس المصلحة مع الأخذ في الاعتبار الصالح العام وبعيداً عن المجاملة لبعض الأفراد أو نكاية ببعض الآخر (حسن، 1985: 296).

ويختلف مفهوم نقل الموظف عن الترقية إذ يعد النقل حركة الفرد العامل من وظيفة إلى وظيفة أخرى بنفس المستوى المهني وبنفس مستوى الأجر والراتب، وفي الغالب لا يحدث تغير فيها (الطائي وآخرون، 2010: 501).

ولاشك أن هناك حاجة لأن تضع الإدارة أسساً وسياسات واضحة لنقل الموظفين نظراً لما يحمله هذا النقل من مخاوف مستقبلية للموظفين على مستوى العمل وعلى المستوى الشخصي والاجتماعي للفرد، والجدير بالذكر أن بعض التنقلات تظهر وكأنها تتضمن تقليل في الأعباء والمسؤوليات وهذا النوع من النقل يسمى تنزيل الدرجة الوظيفية، وهو غالباً ما يحدث في المنظمات، حيث يتم بموجبه نقل الموظف إلى وظيفة أخرى أدنى في المستوى الإداري، والذي يكون له تأثير في الدخل المادي والمعنوي للموظف. ويتم تنزيل الدرجة الوظيفية إما لضعف كفاءة الموظف أو إهمال الموظف وتقاعسه عن العمل،

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

أو ارتكاب الموظف مخالفة يستحق عليها عقوبة تنزيل درجته الوظيفية (الطائي وآخرون، 501-502).

كما يقصد بالنقل بأنه انتقال الموظف من وظيفة لأخرى في نفس المستوى الإداري أو من إدارة لأخرى داخل المنظمة، من خلال النظر إلى بعض الأسباب التي تستدعي اتخاذ قرار بنقله منها.

1- البحث عن وظائف أفضل تتيح احتمالات قوية للترقية

2- الرغبة في إثراء المهارات الشخصية.

3- القرب من محل الإقامة.

4- عدم ملاءمة طبيعة العمل لمهارات الفرد وقدراته وطموحاته (ديسلر، 2003: 360).

أنواع النقل:

يقسم النقل إلى نوعين:

1- النقل النوعي: ويقصد به نقل الموظف إلى وظيفة أخرى تختلف عن وظيفته الأولى في نوعها وطبيعتها مثل نقل موظف من وظيفة إدارية إلى وظيفة أخرى فنية (الظاهر، 217) وقد يكون هذا النقل داخل الوحدة الإدارية التي كان يعمل فيها الموظف أو إلى إدارة أخرى، وفي هذه الحالة تختص دوائر القضاء الإداري بالرقابة على قرار الإدارة بنقل موظفيها، لاحتمال أن قصد الإدارة من وراء قرارها بالنقل إلى معاقبة الموظف كوسيلة مقنعة لتأديبه (راضي، 249).

2- النقل المكاني: ويقصد به نقل الموظف إلى وظيفة أخرى مماثلة لوظيفته ولكن في مكان آخر سواء تم هذا النقل داخل الوحدة الإدارية التي يعمل فيها الموظف أو خارجها، وللإدارة المختصة سلطة تقديرية ضمن الحدود التي وضعها المشرع بما يحقق المصلحة

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

ويضمن عدم الأضرار بالموظف أو التعسف في استعمال الإدارة لهذا الحق، وبالمقابل يجب على الموظف تنفيذ قرار النقل وذلك بالتحاقيه بعمله الجديد (الظاهر، 218).

وقد استقرت المحكمة العليا على أنه إذا تم النقل في هذه الحالة بناء على مقتضيات المصلحة العامة فإنه يدخل في ضمن الاختصاص التقديري للإدارة ولا رقابة للقضاء الإداري عليه (راضي، 248).

كما أن هناك أنواع أخرى متعددة للنقل تختلف وفق الغاية التي من أجلها يتم النقل

نذكر منها:

1- النقل الإنتاجي: ويهدف هذا النوع إلى نقل الفائض من الموظفين من قسم إلى قسم آخر وبجاجة إليهم، وذلك بدلاً من اللجوء إلى تعيين موظفين جدد، ولتقادي إقصاء وإنهاء خدمات الموظفين الفائضين.

2- النقل العلاجي أو الشخصي: وهذا النوع يتعلق بالموظفين أنفسهم حيث يقوم على نقل الفرد الذي لم يكن باستطاعته الاستمرار في أداء عمله الحالي بالصورة المرضية نتيجة لخطأ في التعيين من البداية أو لأسباب شخصية كتأزم العلاقة بينه وبين رؤسائه أو زملائه في العمل.

3- النقل التناوبي: ويقصد به امتداد العمل لأمد يفوق العمل الاعتيادي فيقسم العمل إلى مناوبات، والنقل هنا يتم من مكان إلى آخر إذ تستدعي ظروف العمل، أو الأفراد هذا النوع من النقل.

4- النقل التدريبي: وهو نقل الموظف من عمل لآخر قصد زيادة مداركه، كأن يتم نقل الموظف بين الأقسام المختلفة وبصورة دورية، وذلك لغرض التدريب عن العمل.

5- النقل المؤقت والدائم: حيث يتم نقل الموظف هنا إلى وظيفة أخرى لفترة قصيرة من الزمن للتغلب على حالة طارئة في المنظمة، حيث أن هذا النوع من النقل هو الذي تتوقع

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

الإدارة والفرد فيه العودة منه للعمل السابق وفي وقت قريب، وقد يكون بقاء الموظف في هذا النقل المؤقت لا يتجاوز أسبوعاً واحداً وقد ينقل إلى وظيفة أخرى بشكل دائم، وهو النوع الذي لا يعود فيه الموظف إلى عمله السابق (ديري، 2011: 327-328).

أسباب النقل:

ترجع أسباب النقل إما إلى أسباب تتعلق بالموظف، أو للبحث عن فرص جديدة للتقدم الوظيفي أو رغبة الإدارة لاعتباراتها الخاصة، أو لغايات تدريب الموظفين وتعريفهم بمجالات العمل المختلفة في نطاق عمل المؤسسة أو للحلول محل موظف ترك العمل لأي سبب (ديري، 328-329).

ومن الأسباب الرئيسية للنقل ما يلي:

1- أسباب تنظيمية: وتكون في حالة ازدياد حجم العمل أو تقلصه تلجأ المنظمات إلى إعادة توزيع العاملين لديها على الأقسام أو إعادة النظر في أساليب العمل المتبعة، كما قد تلجأ المنظمة إلى نقل الموظفين من وحدة إدارية إلى أخرى لإيجاد التوازن في توزيع الأعباء وللتخفيف من ضغط العمل على الوحدات.

2- أسباب علاجية: ويقصد به تعديل وضع الموظفين، حيث أن تثبيت الموظف في وظيفة ما عند تعيينه في الأصل قد لا يكون سليماً من حيث انسجام المؤهلات والخبرة مع طبيعة الوظيفة المعين عليها وقد يكتشف ذلك لاحقاً.

كما أن هناك أسباب أخرى في عملية نقل الموظف كترغبات الموظفين في الانتقال للعمل في مناطق جغرافية تناسبهم أو قد يتم النقل تلبية لمتطلبات الفرد الشخصية.

3- أسباب تدريبية: ويقصد بها مقتضيات تلبية سياسة المنظمة في إتاحة الفرصة لموظفيها لإكسابهم خبرات ومهارات متنوعة، مما يحقق فوائد عديدة تعود على المنظمة وموظفيها (الطائي وآخرون، 502-503).

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

4- أسباب اجتماعية واقتصادية: ومنها على سبيل المثال نقل الموظف بناءً على القاعدة الزوجية، كنقل الزوجة الموظفة إلى مكان قريب من سكن زوجها وغير ذلك (العزاوي وجواد، 2013: 507).

مفهوم الترقية:

قدمت العديد من المفاهيم للترقية نذكر منها ما يلي:

- الترقية هي إسناد وظيفة جديدة إلى الموظف تكون ذات مستوى وظيفي أعلى من وظيفته الحالية من حيث المسؤوليات والواجبات والصلاحيات، وتستعمل الترقية للدلالة على انتقال الموظف من وظيفة إلى أخرى (فئة، مرتبة، درجة) كما تترادف مع الترفيع في بعض الدول، وقد يصحبها زيادة على الراتب، ولكن زيادة الراتب في حد ذاتها ليست معياراً للترقية ما لم تكن مصحوبة بممارسة الموظف لأعباء وظيفية أكبر وتقلده لمركز وظيفي أعلى (الظاهر، 229).

- كما يقصد بها صعود الموظف إلى وظيفة أعلى ذات واجبات ومسؤوليات أكبر مقترناً ذلك عادة بحصوله على درجة أعلى أو مرتب أكبر (عبد الهادي، 1990: 132).

- وهي كل ما يطرأ على الموظف من تغيير في مركزه القانوني يكون من شأنه تقديمه وتميزه عن أقرانه.

فهي تحقق للموظف مزايا مادية ومعنوية، وتفسح المجال له في الوصول إلى المناصب العليا فيحقق بذلك طموحه في الحصول على درجة مالية أكبر واختصاصات أكثر أهمية (راضي، 255).

- كما تعني رفع درجة الموظف من الدرجة التي يشغلها إلى درجة أعلى في السلم الإداري، ويدخل في مدلول الترقية انتقال الموظف إلى وظيفة أعلى حتى وإن لم يترتب على هذا الانتقال مزايا مالية (الدليمي، 183).

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

- وكذلك تعني الترقية بأنها نقل الفرد من وظيفته الحالية إلى وظيفة أخرى في مستوى تنظيم أعلى، حيث يتحمل شاغلها واجبات ومسؤوليات أضخم، ولكنه يتمتع بشروط عمل أحسن كزيادة في المرتب وارتفاع في مركزه الأدبي بصفة عامة (حسن وزهير، 1978: 295-296).

وهناك من يعرف الترقية بأنها نقل الموظف لوظيفة ذات مستوى أعلى في التنظيم الإداري، ولا يدخل فيها منح الموظف درجة أعلى أو مرتب أفضل، لذلك فالترقية الوظيفية تقوم على أساس إسناد وظيفة أعلى من الوظيفة الحالية في السلم الإداري وذات مسؤوليات وصلاحيات أكثر، وهذا ما يعبر عنه بالمسلك الوظيفي الذي يتطلب نوع من التنظيم القانوني للتعيين والترقية ليؤمن انتقال الموظف من مرتبة وظيفية معينة إلى مرتبة وظيفية أعلى منها وفقاً للقوانين والشروط المحددة (الظاهر، 230).

الرضا عن العمل كمحرك للدافعية:

من الواضح أن العامل المحرك للدافعية الأفراد لأداء العمل هو درجة رضاهم عن العمل، أي أنه بقدر ما تزيد العوائد والمنافع التي يحصل عليها الفرد من وظيفته، بقدر ما يزداد حماس الفرد لبدل جهد مكثف في أدائه للعمل. فزيادة دافعية الفرد لأداء العمل هو نتاج لشعوره بإشباع حاجاته. والتفسير لمثل هذه العلاقة بين الرضا والدافعية للأداء يتلخص في أنه كلما زادت مقادير العوائد والمنافع التي يحصل عليها الفرد من عمله، كلما زاد امتنانه أو ولاؤه للمنظمة، بما يدفعه إلى بذل جهد أكبر في الأداء كتعبير عن هذا الامتنان.

فبرامج الترقية والعلاوات الدورية التي تقوم على الأقدمية، والمكافآت والمنح تستند على افتراض العلاقة بين الرضا عن العمل والدافعية للأداء (عاشور، 1983: 91-92).

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

ومن الواضح أن المسارات التنظيمية وما توفره من فرص للترقية والتقدم الوظيفي هي وسيلة محفزة تستخدم من أجل تحقيق طموحات الموارد البشرية في العمل بوجه عام، فالجميع يسعى بجد ونشاط ليحصل على ترقيات للتقدم نحو الأعلى في المسارات التي تتيحها المنظمة لهم (عقيلي، 2005: 547). كما أن تقدير الإدارة لأعمال الفرد، غالباً ما يؤدي إلى ترقيته ومنحه الفرصة للتقدم الوظيفي بالمنظمة (منصور، 1979: 305).

شروط الترقية:

- نظم المشرع في قانون الخدمة المدنية الشروط الواجب توفرها لترقية الموظف وهي:
- 1- أن تكون الدرجة المراد الترقية إليها تعلو مباشرة الدرجة التي يشغلها الموظف في الوحدة الإدارية التي يتبعها.
 - 2- أن تكون هناك وظيفة شاغرة يرقى إليها الموظف. فيجب أن يكون الموظف قد أمضى هذه المدة المقررة كحد أدنى للترقية، ولا يترتب على انقضاء هذه المدة أي حق في الترقية (راضي، 265).
 - 3- توافر المؤهلات العلمية المطلوبة في الموظف المرشح للترقية وفق القانون، مثال ذلك حصوله على الشهادة العلمية أو اجتيازه برنامجاً تدريبياً له علاقة بمهام الوظيفة المرشح لها.
 - 4- حصول المرشح للترقية على درجة معينة مقبولة في تقارير الأداء والكفاءة المعدة من قبل الجهة المسؤولة عن تقييمه، في أثناء مدة زمنية معينة، كأن تكون سنة أو أكثر.
 - 5- لا يجوز ترقية الموظف مباشرة إلى وظيفة أو مستوى وظيفي أعلى من المستوى الوظيفي الذي يعلو الوظيفة التي يستحقها. حيث عند حدوث ذلك، فإن الترقية تعد باطلة، ما لم يرد نص يجيز ذلك في القوانين والأنظمة النافذة (العزاوي وجواد، 496-497).
- أنواع الترقية:**

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

والترقية إما أن تكون على أساس الكفاءة أو الأقدمية وقد تكون ترقية تشجيعية. ولعل من أهم القرارات هو تقرير على أي الأسس تعتمد الترقية، هل تعدد على الأقدمية أم تعتمد على الكفاءة أم على الاثنين في آن واحد؟

فمن وجهة النظر التحفيزية نجد أن أساس الكفاءة هو الأفضل مع ضرورة الأخذ في الاعتبار مجموعة أخرى من المعايير عند التساوي في معدلات الكفاءة، وبالرغم من ذلك فإن العديد من المنظمات الحكومية مازالت تطبق معيار الأقدمية أكثر من تطبيقها لمعيار الكفاءات (ديسلر، 359).

وسيتم التطرق إلى أنواع الترقية كما يلي:

الترقية على أساس الأقدمية:

حيث تكون الأولوية في الترقية إلى الوظيفة الأعلى الشاغرة للموظف الذي قضى في وظيفته الحالية فترة زمنية أطول من غيره (الظاهر، 230).

كما يفضل العاملون مبدأ الأقدمية في الترقية لأنه لا يجعل الأحدث والأصغر يشرف على من هو أقدم منه في العمل (عبدالهادي، 133).

ويبدو أن المشرع الليبي في المادة 3/38 من قانون الخدمة المدنية رقم 55 لسنة 1976 قد أخذ بأسلوب الأقدمية في الترقية من الدرجة السادسة إلى الأولى إلا أنه اشترط مراعاة ما يلي:

أ- أن تكون الأسبقية للحاصلين على درجة كفاية لا تقل عن جيد جداً في السنتين الأخيرتين.

ب- إذا بقيت وظائف خالية جاز الترقية إليها من الحاصلين على درجة كفاية لا تقل عن جيد في هاتين السنتين.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

وقد حدد المشرع في المادة 27 من القانون المذكور ضوابط الأقدمية فأعتبرها في الدرجة من تاريخ التعيين فيها، فإذا تطابق تاريخ التعيين لأكثر من موظف حددت الأقدمية وفقاً للقواعد الآتية:

- 1- إذا كان التعيين لأول مرة دون إجراء امتحان فتحدد الأقدمية بين المعينين على أساس الأعلى مؤهلاً، فالأقدم تخرجاً فالأكبر سناً.
 - 2- إذا كان التعيين متضمناً ترقية بناءً على نجاح في امتحان حددت الأقدمية على أساس الفقرة (أ) السابقة، أما إذا كان بدون امتحان حددت الأقدمية على أساس الأقدمية في الدرجة السابقة وفي حالة التساوي يطبق حكم الفقرة (ب) (راضي، 257-258).
- الترقية على أساس الكفاءة:**

نجد أن في حالة الاعتماد على الكفاءة لاتخاذ قرار الترقية من عدمه، يتطلب الأمر معرفة كيفية تحديد وقياس الكفاءة، فعملية قياس مستويات الأداء الماضي لا يوجد بشأنها أية مشكلة، حيث يتم قياس مستويات الأداء تم تستخدم أداة أو أكثر من أدوات التقييم في تسجيل مستوى أداء الفرد. ولكن تتطلب الترقية أيضاً التعرف على احتمالات نجاح الفرد في المستقبل، حيث يجب وضع أداة سليمة للتنبؤ بمستوى أداء الفرد بالمستقبل. وفي الواقع تعتمد معظم المنظمات على مستويات أداء الفرد في الماضي بالتنبؤ بما سوف يكون عليه بالمستقبل، وهذا من أبسط الإجراءات التي يمكن استخدامها، ولكن قد يستخدم البعض الآخر اختبارات متقدمة أو مراكز التقويم في الحكم على الأفراد الخاضعين للترقية (ديسلر، 359).

وبالإضافة إلى ذلك نجد أن الترقية على أساس الكفاءة أو الجدارة تقوم على أساس ما حققه الموظف من الكفاءة والجدارة في أداء العمل الإداري وما يتصل بالكفاءة الفنية وغيرها من الأمور التي تترك لتقدير الإدارة (الظاهر، 230).

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

وقد أجاز المشرع في المادة (38) من قانون الخدمة المدنية أن تكون الترقية على أساس الكفاءة التي حصل عليها الموظف في المدة التي قضاها في الدرجة والتي يقدرها رئيسه الأعلى بالاستناد إلى نشاطه وصلاحيته لممارسة الوظيفة المرقي إليها (راضي، 256).

الترقية التشجيعية:

أجاز المشرع كذلك في المادة (39) من قانون الخدمة المدنية ترقية الموظف ترقية تشجيعية دون قضاء الحد الأدنى المقرر في الترقية بالشروط التالية:

أ- أن يكون قد حصل على تقارير بدرجة ممتاز في الخمس سنوات السابقة على الترقية.

ب- أن يكون قد أمضى في الدرجة نصف المدة المقررة كحد أدنى للترقية على الأقل.

ج- ألا يرقى ترقية تشجيعية أكثر من مرتين خلال مدة خدمته الوظيفية.

د- ألا يزيد عدد المرقيين وفقاً لحكم هذه المادة على 5% من مجموع الترقيات التي تتم خلال السنة المالية بالوحدة الإدارية (راضي، 258).

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

الخاتمة

في ضوء هذه الورقة نستخلص النقاط التالية:

- 1- تتحقق من عملية نقل الموظف فوائد مثل خلق نوع من التوازن بين مؤهلات الموظف ومهاراته وبين متطلبات أداء الوظيفة المعنية.
- 2- تؤدي عملية نقل الموظف في كثير من الأحيان إلى طمأنينته وشعوره بالراحة عند تخلصه من المناخ التنظيمي السابق، أي أنه لا يشعر بالراحة والانسجام مع مجموعة عمله السابق.
- 3- يؤخذ على مبدأ الأقدمية في الترقية أنه يقتل روح المنافسة والمبادأة بين العاملين، لأن التزام الأقدمية وحدها يؤدي إلى شغل الوظائف الإشرافية العالية بغير الأكفاء ويثبط الكفاية ويقضي على كل حوافز تنمية الشخصية.
- 4- انتقاء أفضل العناصر من بين الموظفين المرشحين لشغل المناصب الأعلى الشاغرة.
- 5- الترقية تشجع الموظفين على الابتكار والتجديد. فعندنا يرى الفرد بأن تقدمه وترقيته في وظيفته مرهوناً بمدى التقدم والإنجاز في عمله، فإن ذلك يخلق منه الدافع لبدل أقصى ما يمكنه من أجل الحصول على الترقية.

المراجع

- 1- أحمد صقر عاشور: إدارة القوى العاملة "الأسس السلوكية وأدوات البحث التطبيقي" دار النهضة العربية للطباعة والنشر، 1983.
- 2- جاري ديسلر: إدارة الموارد البشرية، دار المريخ للنشر، 2003.
- 3- حمدي أمين عبد الهادي: إدارة شؤون موظفي الدولة "أصولها وأساليبها وإصلاحها" دار الفكر العربي، 1990.
- 4- خالد خليل الظاهر: القانون الإداري (دراسة مقارنة) دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، 1998.
- 5- زاهد محند ديري: إدارة الموارد البشرية، عمان، دار الثقافة للنشر، 2011.
- 6- عادل حسن ومصطفى زهير: الإدارة العامة، دار النهضة العربية للنشر، 1978.
- 7- عادل حسن: الإدارة في القطاع الحكومي، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، 1985.
- 8- عمر وصفي عقيلي: إدارة الموارد البشرية المعاصرة "بعد استراتيجي" دار وائل للنشر، 2005.
- 9- مازن ليلو راضي: القانون الإداري الليبي، دار المطبوعات الجامعية، 2005.
- 10- محمد سعيد أنور سلطان: إدارة الموارد البشرية، دار الجامعة الجديدة للنشر، 2003.
- 11- محمد عبد الله الدليمي: "الرقابة الفضائية على أعمال الإدارة في القانون الليبي (رقابة القضاء الإداري)"، الجامعة المفتوحة-طرابلس، 2002.
- 12- منصور أحمد منصور: المبادئ العامة في إدارة القوى العاملة، وكالة المطبوعات للنشر، 1979.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

- 13- نجم عبد الله العزاوي وعباس حسين جواد: الوظائف الاستراتيجية في إدارة الموارد البشرية، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، 2013.
- 14- يوسف حجيم الطائي وآخرون: إدارة الموارد البشرية "مدخل استراتيجي متكامل" عمان، مؤسسة الوراق للنشر، 2010.

التزام العامل بأداء العمل المتفق عليه ومدى حق جهة العمل في تكليفه بعمل آخر

أ. محمد عبدالله عبدالعالي *

مقدمة:

عرفت المادة (673) من القانون المدني، عقد العمل بأنه ((عقد يتعهد فيه أحد المتعاقدين بأن يعمل في خدمة المتقاعد الآخر وتحت إدارته أو إشرافه مقابل أجر يتعهد به المتقاعد الآخر)).

ومن خلال التعريف السابق فإن طرفي عقد العمل هما: - العامل وجهة العمل. ويقصد بالعامل: كل شخص طبيعي يلتزم ببذل جهد تحت إشراف ورقابة جهة العمل لقاء أجر.

أما جهة العمل: فهي كل شخص طبيعي أو اعتباري يستخدم عاملاً أو أكثر لقاء أجر، ونستخدم مصطلح جهة العمل هنا بمعنى مرادف لمصطلح صاحب العمل أو رب العمل.

وجهة العمل بالمعنى المقصود في هذا البحث تخضع لأحكام القانون الخاص، سواء كانت شخصاً طبيعياً أو شخصاً اعتبارياً يتمتع بالشخصية الاعتبارية الخاصة. لذلك يخرج من نطاق هذا البحث، الأشخاص الاعتبارية التي تتمتع بالشخصية الاعتبارية العامة أو الوحدات الإدارية، كما هو وارد في القانون رقم (12) لسنة 2010، بشأن علاقات العمل والتي يطلق على العاملين بها وصف الموظفين العموميين⁽¹⁾.

*- محاضر بكلية القانون-جامعة مصراتة.

1- انظر تعريف الوحدة الإدارية وجهة العمل والعامل، في المادة (05) من قانون علاقات العمل رقم (12) لسنة 2010، الصادر بتاريخ: 28-01-2010، منشور في مدونة التشريعات، العدد (07) السنة (10)

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

ويعتقد البعض ويتردد في أوساط العمل أن القانون رقم (12) لسنة 2010، بشأن علاقات العمل في ليبيا قد ساوى بين الموظفين العموميين والشركاء والعمال وطبق عليهم نفس الأحكام، ولكن هذا الاعتقاد غير صحيح، فهذا القانون وإن خالف السياق المتبع والمألوف في التشريعات المقارنة، بأن جمع بين الأحكام الخاصة بالعاملين في الجهات التي لا تتمتع بالشخصية الاعتبارية العامة، وهم فئة العمال بالمعنى المتعارف عليه، وفئة الشركاء والذين ينطبق على علاقات الشراكة الخاصة بهم القانون التجاري، وفئة الموظفين العموميين والذين يعملون بالجهات الإدارية العامة، في مدونة قانونية واحدة، سميت بقانون علاقات العمل، إلا أنه لم يصل إلى حد دمج الأحكام الخاصة بكل فئة وطبقها على الجميع، بل إنه أفرد لكل فئة بابا مستقلا ونص على بعض الأحكام المشتركة⁽¹⁾.

ولكن هذا الجمع بين الأحكام الخاصة بعلاقات عمل مختلفة في مدونة قانونية واحدة، لا يدعونا للخلط بين العامل والموظف، فلكل منهما مفهومه وأحكامه الخاصة به. وحتى لا نبتعد كثيرا فإننا نعود إلى موضوع البحث والذي ينحصر أساساً في بيان التزام العامل بأداء العمل المتفق عليه ومدى حق جهة العمل في تكليفه بعمل آخر غير

بتاريخ: 18-05-2010.

1- كان ينظم أوضاع الموظفين في الجهات الإدارية العامة، قانون الخدمة المدنية رقم (55) لسنة 1976، ولائحته التنفيذية، أما علاقات العمل في نطاق القانون الخاص فتخضع لأحكام قانون العمل رقم (58) لسنة 1970، والقوانين واللوائح المكملة له، أما العلاقات بين الشركاء فينظمها القانون التجاري وبعض القوانين المكملة له، أما قانون علاقات العمل رقم (12) لسنة 2010، فقد جمع في مدونة واحدة بين الأحكام المتعلقة بعلاقات الشراكة، وهي ليست علاقات عمل أساساً، وعلاقات العمل التعاقدية وتخص فئة العمال بالمفهوم المألوف وعلاقات العمل التنظيمية أو اللائحية والتي تخص فئة الموظفين العموميين وأفرد بابا مستقلا لكل نوع من العلاقة بالإضافة إلى باب يتعلق بالأحكام المشتركة، والدليل على ذلك أن المادة (05) من هذا القانون قد ميزت بين العامل والموظف عند تعريف كل منهما.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

المتفق عليه في العقد، وذلك في نطاق أحكام القانون الخاص، والتي يخضع فيها العامل لأحكام قانون العمل بالمعنى المألوف أو الباب الخاص بعلاقات العمل التعاقدية، الواردة في القانون رقم (12) لسنة 2010، والأحكام العامة الواردة في القانون المدني، وكذلك لوائح تنظيم العمل.

وبهذا يخرج من نطاق البحث، علاقات العمل التنظيمية أو اللائحية والتي تتعلق بفترة الموظفين العموميين أو أية فئة أخرى تخضع لقوانين خاصة، وبطبيعة الحال فإن علاقة الشراكة لا تهمنا في هذا البحث لأن مجال بحثنا يدخل في نطاق دراسة القانون التجاري.

وبخصوص التزام العامل بأداء العمل المتفق عليه وفقا لعقد العمل الخاضع لأحكام القانون الخاص، فإنه يثير عدة إشكاليات أهمها:

□ تحديد مفهوم التزام العامل بأداء العمل المتفق عليه في العقد، سواء فيما يتعلق بتحديد المقصود بالعمل، وتحديد الشروط المطلوبة في العمل باعتباره محلا لعقد العمل، وكيفية تحديد العمل المطلوب من العامل أدائه، وتحديد مضمون التزام العامل بأداء العمل المتفق عليه، وتحديد فكرة ثبات عنصر العمل والحاجة إلى تغييره في بعض الحالات.

□ أما بخصوص حق جهة العمل في تكليف العامل بعمل غير المتفق عليه في العقد فإنها تثير عدة إشكاليات أهمها:

هل هذا الحق متاح لجهة العمل في جميع الأحوال بحيث يكون لها اليد الطولى في هذا الجانب بالشكل الذي قد يؤدي بالمساس بحقوق العامل، أم نطبق قاعدة القوة الملزمة للعقد، ونمنع جهة العمل من المساس بوضع العامل وعدم تغيير عمله المتفق عليه، بما يؤدي إلى التأثير على حسن سير العمل وإدارته وتختلف العقد عن مسايرة المستجدات.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

وكذلك فإن لهذا التغيير آثار خطيرة سواء بالنسبة للعامل أو بالنسبة لجهة العمل. هذه الإشكاليات لها أهميتها على الصعيد النظري في إطار الدراسة البحثية الأكاديمية باعتبارها موضوعا تتعدد فيه الرؤى والمواقف، وكذلك فإنه لم يحظ بالبحث المتخصص المعمق، مع اعترافنا بوجود دراسات له، ولكنها وردت بمناسبة شرح أحكام قانون العمل بشكل إجمالي، وهو ما يجعلها في كثير من الأحيان غير كافية لتسليط الضوء على هذا الموضوع بشكل خاص⁽¹⁾.

ومن الناحية التطبيقية فإن تعديل أو تغيير العمل المسند للعامل وفقا لعقد العمل المبرم معه، له أهمية عملية كبيرة، فالعمل هو ركن أساسي في عقد العمل وهو محله الذي يرد عليه ويمثل الالتزام الأصلي للعامل، فإن تعديله أو تغييره سينعكس على مركز العامل التعاقدى ويحدث به تغييراً.

لذلك وضمانا لاستقرار علاقة العمل بين العامل وجهة العمل، لا بد أن تعرف جهة العمل حدود حقها وسلطتها في إحداث التعديل المطلوب، وأن يعرف العامل مدى حقه في الإبقاء على العلاقة التعاقدية ثابتة ومستقرة.

وسوف لن نقتصر في هذا البحث على نصوص القانون رقم (12) لسنة 2010، بشأن علاقات العمل، لأن ذلك من شأنه أن يضيق من نطاق البحث ويقلل من أهميته، بل سنستند إلى القواعد العامة الواردة في القانون المدني والذي يمثل الشريعة العامة في أي

1- مثلا تناول أستاذنا الدكتور عبدالغني عمرو الرويمض هذا الموضوع بشكل مجمل في كتابه القيم، القانون الاجتماعي، ج/1، علاقات العمل الفردية، طرابلس-2012.

وكذلك تناول هذا الموضوع الدكتور محمد عبدالله الفلاح في كتابه، الأحكام العامة لعقد العمل الفردي والجماعي، دار الفضيل-بنغازي-2006.

وهذا أمر طبيعي باعتبار أن هذه المؤلفات تناولت موضوع علاقات العمل بصورة عامة.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

علاقة تعاقدية، لنستظل بأحكام هذا القانون عندما يرهقنا التعب ونشرب من ينابيعه عندما يشتد بنا الظمأ، بالإضافة إلى الانفتاح على التشريعات المقارنة لبعض الدول وبالتحديد تشريعات بعض الدول العربية التي صدرت حديثاً لنستفيد من خطواتها واجتهاداتها التشريعية وخاصة تلك الاجتهادات التي تمثل نقلة تقدمية في مجال علاقات العمل، وكذلك أحكام القضاء، سواء محكمتنا العليا الموقرة أو أحكام القضاء العربي.

وسوف نتناول موضوع البحث وفقاً للخطة الآتية:

- مقدمة:
- المبحث الأول: عنصر العمل بين الثبات والتغيير.
- المطلب الأول: مفهوم التزام العامل بأداء العمل المتفق عليه في العقد.
- أولاً: تحديد المقصود بالعمل.
- ثانياً: مضمون التزام العامل بأداء العمل المتفق عليه في العقد.
- المطلب الثاني: القاعدة ثبات عنصر العمل والحاجة إلى تغييره في بعض الحالات.
- أولاً: ثبات عنصر العمل وأساسه القانوني.
- ثانياً: الحاجة إلى تغيير عنصر العمل في بعض الحالات.
- المبحث الثاني: جواز تكليف العامل بعمل غير المتفق عليه في العقد في بعض الحالات.
- المطلب الأول: الحالات التي يجوز فيها تكليف العامل بعمل غير المتفق عليه بشكل مؤقت.
- أولاً: تكليف العامل بعمل غير المتفق عليه في العقد لمنع وقوع حادث أو لإصلاح ما نشأ عنه أو في حالة القوة القاهرة.
- ثانياً: تكليف العامل بعمل غير المتفق عليه في العقد لأسباب اقتصادية.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

- المطلب الثاني: الحالات التي يجوز فيها تكليف العامل بعمل غير المتفق عليه بشكل دائم.
- أولاً: تكليف العامل بعمل غير المتفق عليه في العقد بناء على قبول العامل للتعديل.
- ثانياً: تكليف العامل بعمل غير المتفق عليه إذا كان لا يختلف عنه بشكل جوهري.
- ثالثاً: تكليف العامل بعمل غير المتفق عليه بسبب التغيرات التقنية وتغيير أساليب العمل.
- رابعاً: تكليف العامل بعمل غير المتفق عليه بسبب عجز العامل عن أداء العمل عجزاً جزئياً مستديماً.
- الخاتمة.

المبحث الأول

عنصر العمل بين الثبات والتغيير

العمل هو الالتزام الأصلي الملقى على عاتق العامل تنفيذاً لعقد العمل المبرم بينه وبين جهة العمل، ويحدد العمل المطلوب من العامل أدائه في عقد العمل "عادة" فهل يبقى العمل المطلوب من العامل أدائه ثابتاً وفقاً لما سطر وكتب في العقد المبرم معه أم انه قابل للتغيير وفقاً للمستجدات التي تحدث بعد إبرام العقد؟ هذا التساؤل نحاول الإجابة عليه في هذا المبحث والذي قسمناه إلى مطلبين:

المطلب الأول جاء تحت عنوان مفهوم التزام العامل بأداء العمل المتفق عليه في العقد، أما المطلب الثاني فجاء تحت عنوان القاعدة ثبات عنصر العمل والحاجة إلى تغييره في بعض الحالات.

المطلب الأول

مفهوم التزام العامل بأداء العمل المتفق عليه في العقد

أولاً: تحديد المقصود بالعمل:

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

أ- تعريف عنصر العمل وتحديد أقسامه:

1. تعريف العمل:

العمل هو كل جهد ذهني أو عضلي يؤديه العامل لصالح جهة العمل مقابل

أجر (1).

فالعمل عبارة عن مجهود إرادي يقوم به الإنسان يستوي في ذلك أن يكون مجهوداً

عضلياً أو ذهنياً وقد يتطلب المجهودين معاً (2).

فالعمل يعتبر ركناً أساسياً في عقد العمل لا يكون لهذا العقد قوام إلا به، وهو

الالتزام الأصلي الذي يلتزم به العامل لصالح جهة العمل.

والعمل عبارة عن خدمة يؤديها العامل لصالح جهة العمل، وهذه الخدمة لا بد أن

تكون فعلاً، سواء كان إيجابياً أو سلبياً مثل قيام عارضة أزياء بالوقوف أمام الجمهور.

1- المادة (05) فقرة (07) من قانون علاقات العمل رقم (12) لسنة 2010.

2- أحمد حسن البرعي، الوسيط في القانون الاجتماعي، ج/2، شرح عقد العمل الفردي، دار النهضة العربية، القاهرة 2003 ص122.

وقد اهتمت الشريعة الإسلامية الغراء بالعمل وقدرت أهميته في بناء المجتمع حق التقدير فلم تنظر إليه فحسب إلى أنه طريق لكسب العيش بل إن الشريعة الإسلامية رفعت العمل إلى مرتبة العبادة وعملت الشريعة الإسلامية على محاربة البطالة والحث على العمل، وأوردت القواعد العامة المنظمة لعلاقات العمل تاركة التفاصيل الجزئية لاجتهاد علماء الأمة بحسب الزمان والمكان، ومن أهم المبادئ التي وردت في الشريعة الإسلامية بخصوص علاقات العمل، والتي تمثل أساس قوانين العمل الحديثة : الوفاء بعقد العمل- الاهتمام بالأجر وضرورة الوفاء به- جعل الأجر مناسباً لقدر العمل-تحديد ساعات العمل وعدم تكليف العامل فوق طاقته-إتقان العمل والأمانة في أدائه-مشروعية العمل محل عقد العمل-بيان العمل المطلوب من العامل ورفع الجهالة عنه-فتح الفرص أمام القادرين على العمل وتأهيلهم-المعاملة الحسنة بين طرفي عقد العمل، وغير ذلك من المبادئ والأسس التي قامت عليها قوانين العمل الحديثة وصاغتها بأسلوب جديد يتناسب مع روح العصر.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

ولا يعد الامتناع عن العمل عملاً مكوناً لأحد أركان عقد العمل أي بالمعنى المقصود في علاقات العمل.

فالعمل بالمعنى المقصود في علاقات العمل، هو عبارة عن مجهود خارجي ذهني أو عضلي يؤديه العامل لمصلحة صاحب العمل وتحت إدارته وإشرافه مقابل أجر والقصد منه إشباع حاجة أو قضاء منفعة مشروعة لصالح جهة العمل⁽¹⁾.

2. أقسام العمل:

1.2- العمل القانوني والعمل المادي:

كانت النظرة القديمة للعمل أنه يرد على الأعمال ذات الطبيعة المادية ولا يرد على الأعمال ذات الطبيعة القانونية، لذلك فإن المعيار القديم للتمييز بين عقد العمل وعقد الوكالة، كان يرتكز أساساً على طبيعة العمل محل العقد، فإذا كان ذا طبيعة قانونية، فهو عقد وكالة، أما إذا كان ذا طبيعة غير قانونية، فهو عقد عمل.

وإذا كان عقد الوكالة يرد في الحقيقة على الأعمال القانونية فقط، وهو ما أكده المشرع عند تعريفه لعقد الوكالة⁽²⁾.

فإن عقد العمل قد يرد على الأعمال القانونية وعلى الأعمال المادية وهو ما يتضح من تعريف المادة (673) من القانون المدني-لعقد العمل، والذي ذكر فيه عنصر العمل دون تحديد مما يدل على أن العمل الذي يعتبر محلاً لعقد العمل؛ قد يكون عملاً قانونياً أو غيره، فمع تطور علاقات العمل فإن عنصر العمل في عقد العمل قد يكون عملاً

1- فتحي عبدالصبور، الوسيط في قانون العمل، ج/1، المدخل إلى تشريع العمل، علاقات العمل الفردية، دار للنشر غير مذكورة، 1985، ص256.

2- عرفت المادة (699) مدني عقد الوكالة بأنه: (عقد بمقتضاه يلتزم الوكيل بأن يقوم بعمل قانوني لحساب الموكل).

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

قانونياً ويعتبر المتعاقد معه في هذه الحالة عاملاً، فالمهم أن تكون تأدية العمل تحت رقابة وإشراف صاحب العمل⁽¹⁾.

لذلك فإن العمل -محل عقد العمل- قد يكون عملاً قانونياً يقوم به العامل تحت رقابة وإشراف جهة العمل أي وجود عنصر التبعية.

مثال ذلك (مدير شؤون العاملين) والذي يتولى إبرام عقد العمل مع العاملين في منشأة جهة العمل وهو نفسه مرتبط مع جهة العمل بعقد عمل، فما يقوم به من إبرام للعقود يعتبر عملاً ذا طبيعة قانونية يؤديه تحت رقابة وإشراف جهة العمل ولا يؤثر ذلك في اعتباره عاملاً، وكذلك (مدير الشؤون القانونية) عندما يخول بالتوقيع على العقود التي تبرمها جهة العمل مع الغير، فعملية التوقيع نيابة عن جهة العمل يعتبر عملاً قانونياً ومع ذلك يعتبر مدير الشؤون القانونية عاملاً، طالما كان خاضعاً في أدائه للعمل لرقابة وإشراف جهة العمل.

وقد اعتبر المشرع عمل المندوبين التجاريين الذين يعقدون الصفقات باسم غيرهم وتمثيلهم، مكوناً للعمل محل عقد العمل ويعتبرون بذلك عمالاً، بشرط أن يكونوا تابعين لجهة العمل وخاضعين لرقابتها⁽²⁾، عليه يمكننا القول بكل اطمئنان بأن عنصر العمل

1- فالعقد يعتبر عقد عمل بالرغم من أن المتعاقد يؤدي عملاً قانونياً إذا كانت تأدية العمل تحت رقابة وإشراف صاحب العمل، بحيث يكون المتعاقد في حالة تبعية كاملة لجهة العمل، هذه التبعية تتمثل في إشراف جهة العمل ووضع شروط العمل وتنظيمها، ويخضع لأوامر وتعليمات جهة العمل المتعلقة بأداء العمل وتنظيمه، وهو مالا يكون في عقد الوكالة. توفيق حسن فرج، قانون العمل، الدار الجامعية، بيروت- 1986. ص149.

2- المادة (675) من القانون المدني، وانظر بالخصوص، توفيق حسن فرج نفس المرجع ص147-148. فتحي عبدالصبور، الوسيط في قانون العمل، ج/1، المرجع السابق ص257.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

المكون لأحد أركان عقد العمل يمكن أن يكون ذا طبيعة قانونية بشرط أن يؤدي تحت رقابة وإشراف جهة العمل.

2.2- العمل العضلي والعمل الذهني:

بالإضافة إلى تقسيم العمل إلى عمل قانوني وعمل مادي فإن العمل المادي ينقسم بدوره إلى عمل عضلي يدوي وعمل ذهني عقلي⁽¹⁾.

والعمل العضلي اليدوي يحتاج إلى بذل مجهود جسماني لأداء هذا العمل، ولا يعني ذلك أن العمل العضلي اليدوي لا يحتاج لأي مجهود فكري بتاتاً، بل الصفة الغالبة على هذا العمل هو بذل الجهد العضلي اليدوي وما يحتاجه من جهد فكري يكون ضئيلاً مقارنة بما يتطلبه هذا العمل من بذل مجهود عضلي⁽²⁾.

ومن أمثلة العمل العضلي: أعمال المناولة-أعمال النظافة-أعمال الحفر-أعمال البناء-أعمال الشحن والتفريغ اليدوي.

أما العمل الذهني أو العقلي، فيتطلب أدائه بذل مجهود فكري وهو الصفة الغالبة على هذا العمل، وإن كان قد يحتاج إلى بعض المجهود العضلي في بعض الحالات، ولكنه مجهود قليل مقارنة بما يتطلبه هذا العمل من بذل مجهود ذهني عقلي⁽³⁾.

ومن أمثلة العمل الذهني العقلي، أعمال التدريب في المدارس الخاصة-أعمال المحاسبة-الاستشارات القانونية-أعمال التصميم-أعمال التخطيط، ونعتقد أن بعض الأعمال قد تجمع بين المجهودين العضلي والذهني، بشكل متساوٍ أو على الأقل عدم وجود تفاوت كبير في النسبة بين المجهودين.

1- أحمد حسن البرعي، الوسيط في القانون الاجتماعي، ج 2/، المرجع السابق، ص 165.

2- فتحي عبدالصبور، الوسيط في قانون العمل، ج/1، المرجع السابق، ص 257.

3- فتحي عبدالصبور، الوسيط في قانون العمل، ج/1، المرجع السابق، ص 257.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

ومن أمثلة ذلك، ما يقوم به فنيو التشغيل في المصانع والرافعات، وفنيو الصيانة، فهؤلاء يحتاجون إلى استخدام عضلاتهم في القيام بأعمال التشغيل والفك والتركيب، ويحتاجون أيضاً إلى بذل مجهود فكري ذهني لتحليل البيانات والقراءات وتقدير المواقف المتعلقة بأداء العمل.

ويطلق لفظ عامل في الوسط الشعبي السائد على كل من يؤدي أعمالاً عضلية، أما غيرهم فلا يطلقون عليه هذا الوصف، ولكن من الناحية القانونية فإن وصف عامل يطلق على كل من يعمل تبعاً لغيره وتحت إدارته وإشرافه مقابل أجر في نطاق علاقات القانون الخاص بغض النظر عن الوظيفة أو المركز الذي يشغله⁽¹⁾.

ب- الشروط المطلوبة في العمل باعتباره محلاً لعقد العمل.

العمل هو محل الالتزام بالنسبة للعامل في عقد العمل⁽²⁾. لذلك فإنه يجب توافر الشروط المطلوبة في محل الالتزام المنصوص عليها في القانون المدني، وهذه الشروط هي:

1- تذهب بعض التشريعات مثل قانون العمل اللبناني إلى التمييز بين العامل والمستخدم فالعامل هو من يقوم بالأعمال التي تتطلب مجهوداً عضلياً أم المستخدم فهو من يقوم بأعمال تتطلب مجهوداً ذهنياً، فقد نصت المادة (03) من قانون العمل اللبناني على: "أن المستخدم هو كل أجير يقوم بعمل مكتبي أو بعمل غير يدوي، والعامل هو كل أجير لا يدخل في فئة المستخدمين". ويرى بعض الفقهاء أن التفرقة بين العامل والمستخدم لا مبرر لها، وتثير صعوبات في التمييز بين من يعتبر عاملاً وبين من يعتبر مستخدماً، وحتى في التشريعات التي تأخذ بها مثل القانون اللبناني، لا يترتب عنها نتائج قانونية فيما يتعلق بتطبيق أحكام قانون العمل إلا في حالات بسيطة. توفيق حسن فرج، قانون العمل، المرجع السابق ص 12.

2- باعتبار أن العامل في عقد العمل يلتزم بأداء العمل مقابل التزام جهة العمل بدفع الأجر وبذلك فإن كلا من العمل والأجر قد يكون محلاً وسبباً، فمحل التزام جهة العمل هو الأجر وسببه أداء العمل من العامل، وأداء العمل من قبل العامل هو محل التزام العامل في عقد العمل وسببه التزام جهة العمل بأداء الأجر. فتحي عبدالصبور، الوسيط في قانون العمل، ج/1، المرجع السابق، ص 922.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

1- يجب أن يكون العمل ممكناً:

حتى يكون التزام العامل بأداء العمل صحيحاً يجب أن يكون العمل ممكناً، فإن كان العمل مستحيلًا في ذاته وقع العقد باطلاً⁽¹⁾ فالاستحالة تتنافى عقلاً ومنطقاً مع الالتزام بأداء العمل، فكيف يلتزم العامل بأداء عمل يستحيل أدائه، وهذا يعني أن عقد العمل ليس له محل يرد عليه لأنه عند التعاقد كان العمل المتفق عليه مستحيلاً استحالة مطلقة أي أن محل العقد وهو العمل في هذه الحالة باعتباره يمثل ركناً من أركان العقد كأنه غير موجود مما يؤدي إلى بطلان عقد العمل⁽²⁾ والاستحالة المطلقة هي التي تكون بالنسبة لجميع الناس، وهو ما عبر عنه المشرع في المادة (132) مدني بقوله "إذا كان محل الالتزام مستحيلاً في ذاته".

والاستحالة المطلقة هي التي تؤدي إلى بطلان عقد العمل هي التي تقوم وقت إبرام العقد، لأن الاستحالة في هذه الحالة تؤدي إلى انتفاء ركن من أركان العقد، وبذلك لا يقوم له مقام فيكون عقد العمل مع وجود هذه الاستحالة وقت إبرامه باطلاً. أما الاستحالة اللاحقة لإبرام عقد العمل ولو كانت مطلقة لا تمنع من انعقاد العقد ونشوء الالتزام، لأن محله وهو العمل كان موجوداً وقت التعاقد، فهي تؤدي إلى انقضاء عقد العمل،⁽³⁾ وما يترتب على ذلك من آثار بحسب الأسباب التي أدت إلى الاستحالة⁽⁴⁾.

1- نصت المادة (132) مدني والتي جاءت تحت عنوان استحالة محل التزام "إذا كان محل الالتزام مستحيلاً في ذاته كان العقد باطلاً".

2- فتحي عبدالصبور، نفس المرجع، ص 423.

3- عبدالرزاق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني الجديد، المجلد الأول، مصادر الالتزام، دار النهضة العربية-القاهرة، ص 383-386. محمد علي البدوي الأزهرى، النظرية العامة للالتزام، ج/1، مصادر الالتزام، المركز القومي للبحوث والدراسات العلمية-طرابلس، ط/4-2003، ص 137-138.

4- انظر بخصوص انقضاء عقد العمل بسبب استحالة تنفيذه. محمد شريف عبدالرحمن أحمد، آثار عقد

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

ومن الأمثلة على الاستحالة المطلقة، التعاقد مع عامل ويكون العمل المطلوب منه نقل أشياء ذات أوزان ثقيلة يستحيل على البشر نقلها يدوياً.

وإذا كانت الاستحالة غير مطلقة، وهو ما يطلق عليه الاستحالة النسبية والتي تكون فيها استحالة أداء العمل قاصرة على العامل المتعاقد معه وحده، ولكنها ممكنة لغيره، فإنها لا تمنع من انعقاد عقد العمل، بغض النظر عن كون هذه الاستحالة سابقة أم لاحقة على إبرامه، ويكون العامل مسؤولاً عن عدم تنفيذ التزامه بأداء العمل⁽¹⁾.

2- يجب أن يكون العمل مشروعاً:

يشترط في العمل باعتباره محلاً لعقد العمل، أن يكون مشروعاً، فإذا كان العمل المتفق عليه وهو محل الالتزام مخالفاً للنظام العام أو الآداب العامة كان العقد باطلاً⁽²⁾. وشرط المشروعية يشمل كل التزام أياً كان محله، والمقصود بمشروعية العمل؛ ألا يكون مخالفاً للنظام العام والآداب.

وفكرة النظام العام والآداب، فكرة مرنة ومتطورة وتختلف من مجتمع إلى آخر حسب الفلسفة السياسية والاقتصادية والقواعد الدينية والأخلاقية والاجتماعية السائدة في المجتمع.

وبتعبير موجز فإن فكرة النظام العام، تشمل القواعد القانونية الآمرة التي لا يجوز الاتفاق على ما يخالفها، إما لتعلقها بالمصالح العليا والأساسية للمجتمع، وهو ما يطلق

العمل، دار النهضة العربية-الفاخرة-2007، ص337-344.

1- محمد علي البدوي الأزهر، مصادر الالتزام، ج/1، المرجع السابق ص138. فتحي عبدالصبور، الوسيط في قانون العمل، ج/1، المرجع السابق ص423، والجزء في هذه الحالة هو فسخ العقد لا بطلان العقد.

2- نصت المادة (135) مدني على أنه "إذا كان محل الالتزام مخالفاً للنظام العام أو الآداب كان العقد باطلاً".

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

عليه النظام العام التوجيهي، أو تتعلق بحماية مصالح خاصة لفئات معينة قدر المشرع حاجتها للحماية، وهو ما يطلق عليه النظام العام الحمائي.

وفكرة النظام العام لا تستشف فقط من نصوص القانون الصريحة، بل يمكن للقاضي أن يستشف فكرة النظام العام والآداب من خلال تفسير نصوص القانون، بل إن القاضي يمكنه اكتشاف قواعد غير مكتوبة للنظام العام والآداب وذلك من خلال المبادئ العامة للقانون السائدة في الدولة، والفلسفة السياسية والاقتصادية والاجتماعية السائدة في المجتمع⁽¹⁾.

ومع أن نص المادة (135) مدني قد جمع بين عبارتي النظام العام والآداب، إلا أن بعض سُرَّاح القانون المدني يرون أن الآداب تمثل نوعاً وصفيّاً للنظام العام، ومن الأمثلة البارزة المتعلقة بالآداب-العلاقات الجنسية-المقامرة-الرهان.

ومعيار الآداب معيار موضوعي يرجع فيه القاضي إلى ما تواضع عليه الناس وساد بينهم، ولا يقتصر مفهوم الآداب على ما ورد في نصوص القانون بل يشمل كل القواعد التي يعتبر المجتمع مخالفتها أمراً لا يمكن السكوت عنه أو التسامح فيه⁽²⁾.

ومن أمثلة مخالفة العمل للنظام العام التعاقد على قيام العامل بتصنيع أسلحة وذخائر بدون ترخيص، أو بتزوير العملة، أو تكليف العامل بتهريب مواد أو أشياء محظورة إلى الخارج، أو الاتفاق مع العامل على ارتكاب أفعال مجرمة قانوناً، أو التعاقد مع امرأة لأداء أعمال يحضر على النساء العمل فيها.

ومن أمثلة مخالفة العمل للآداب، الاتفاق مع العامل على إدارة محل للدعارة أو قيامه بتوزيع مطبوعات إباحية، أو التعاقد مع نائحة.

1- محمد علي البدوي الأزهر، نفس المرجع، ص146-147.

2- محمد علي البدوي الأزهر، مصادر الالتزام، ج/1، المرجع السابق، ص148-149.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

فلا يجوز بأي حال من الأحوال أن يكون العمل المتفق عليه مخالفا للنظام العام والآداب وإلا كان عقد العمل باطلا⁽¹⁾.

3- يجب أن يكون العمل معينا أو قابلا للتعين:

من الأمور المسلم بها في أوساط العلاقات التعاقدية عموماً أن تعيين الالتزام أمر ضروري لوجود الالتزام ذاته وبالتالي انعقاد العقد أياً كان نوعه بما في ذلك بطبيعة الحال عقد العمل⁽²⁾ فيجب أن يتضمن عقد العمل تعيين العمل المطلوب من العامل أدائه، باعتباره محلاً لعقد العمل، أو على الأقل بيان الأسس التي يمكن من خلالها تعيينه وتحديد العمل المطلوب من العامل.

فيفترض أن يذكر العمل المطلوب من العامل أدائه في عقد العمل، وذلك ببيان طبيعته ونوعه على وجه التحديد.

فإذا لم تذكر هذه المواصفات فكيفي أن يشتمل العقد على العناصر اللازمة لتحديد⁽³⁾، وإذا حدث تجهيل مطلق بخصوص العمل المطلوب من العامل بأن لم يعين لا بذاته ولا بنوعه لا صراحة ولا ضمناً فإن عقد العمل يكون باطلاً.

وقد اهتم الفقه الإسلامي بمسألة تعيين المحل في العقود عموماً ومن ضمنها عقد العمل والمعروف عند الفقه الإسلامي بعقد (إجارة الأدمي)، فقالوا بضرورة تعيين محل

1- فتحي عبدالصبور، الوسيط في قانون العمل، ج/1، المرجع السابق ص264، ولمزيد من التفصيل حول فكرة النظام العام والآداب، يراجع الشرح الوافي والجميل الذي أورده العلامة، عبدالرزاق السنهوري، الوسيط، المجلد الأول، المرجع السابق، ص399-413.

2- نصت المادة (133) مدني على: "1- إذا لم يكن محل الالتزام معينا بذاته وجب أن يكون معينا بنوعه ومقداره وإلا كان العقد باطلاً. 2- ويكفي أن يكون المحل معينا بنوعه فقط إذا تضمن العقد ما يستطاع به تعيين مقداره".

3- محمد علي البدوي الأزهري، نفس المرجع، ص141-142.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

العمل في عقد إجارة الأدمي لأن الجهالة به تؤدي إلى المنازعة وبالتالي يفسد العقد، فمن شروط المعقود عليه في عقد إجارة الأدمي وهو العمل أن يكون معلوماً عند المتعاقدين علماً تنتفي به الجهالة المؤدية إلى نزاع وإلا كان العقد فاسداً غير صحيح⁽¹⁾.

وسوف نعود للحديث عن موضوع تعيين العمل محل عقد العمل في الفقرة التالية.

ثانياً: مضمون التزام العامل بأداء العمل المتفق عليه في العقد:

الالتزام الأصلي الملقى على عاتق العامل بموجب عقد العمل هو أداء العمل

المتفق عليه.

وقد نص المشرع على هذا الالتزام في قانون علاقات العمل رقم (12) لسنة

2010، وقبل ذلك نص عليه في مدونة القانون المدني⁽²⁾.

فالالتزام الأصلي والرئيسي للعامل هو أداء العمل المتفق عليه⁽³⁾ ويثير تنفيذ هذا

الالتزام من قبل العامل التطرق إلى المسائل الآتية:

1- عبد العظيم شرف الدين، تاريخ التشريع الإسلامي وأحكام الملكية والشفعة والعقد، جامعة قاريونس- بنغازي، ط/3-1978، ص582. عبد الجليل القرنشاوي، دراسات في الشريعة الإسلامية، جامعة قاريونس- بنغازي، ص398-399.

2- نصت المادة (11) فقرة (01) من قانون علاقات العمل رقم (12) لسنة 2010، على "يجب على العامل أن يقوم بالعمل المسند إليه بنفسه وأن يؤديه بدقة وأمانة وأن يخصص وقت العمل لأدائه...". ونصت المادة (684) فقرة (أ) من القانون المدني على "يجب على العامل أن يؤدي العمل بنفسه، وأن يبذل في تأديته من العناية ما يبذله الشخص العادي".

ونصت المادة (26) فقرة (01) من قانون العمل رقم (58) لسنة 1970، على "يجب على العامل أن يؤدي العمل بنفسه وأن يبذل في تأديته ما يبذله الشخص العادي".

3- ذكرنا أن الالتزام الأصلي الملقى على عاتق العامل هو أداء العمل المتفق عليه فهو يمثل أحد أركان عقد العمل، وإلى جانب هذا الالتزام الأصلي توجد التزامات أخرى متفرعة ومنبثقة عنه، ولا يعني ذلك أن الالتزامات الأخيرة ليست مهمة أو جوهرية، بل المقصود أن هذه الالتزامات متفرعة ومنبثقة عن الالتزام

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

أ- كيفية تحديد العمل المطلوب من العامل أداءه والالتزام بأداء ذات العمل المتفق عليه:
يلتزم العامل في عقد العمل بأداء العمل، ولكن كيف يتم تحديد العمل المطلوب من العامل أداءه؟ وهل يتحدد التزام العامل بأداء ذات العمل المتفق عليه أم يكون قد أدى هذا الالتزام إذا أدى عملاً آخر غير المتفق عليه؟

1- تحديد العمل المطلوب من العامل أداءه في عقد العمل:

ذكرنا أنه وفقاً للقواعد العامة يشترط في العمل باعتباره محلاً لعقد العمل أن يكون معيناً أو على الأقل قابلاً للتعين، وإلا كان العقد باطلاً⁽¹⁾.

ويفترض أن يشتمل عقد العمل المبرم بين العامل وجهة العمل على بيان طبيعة ونوع العمل محل التعاقد⁽²⁾ رفعا للتجهيل بمحل العقد وقطعا للنزاع حوله.

الأصلي، فمثلاً التزام العامل بالمحافظة على أسرار العمل أو المحافظة على الأشياء المسلمة إليه لتأدية العمل متفرع ومنبثق عن الالتزام الأصلي وهو التزامه بتأدية العمل. جلال علي العدوي، وعصام أنور سليم، قانون العمل، منشأة المعارف بالإسكندرية، ط/1، 1995، ص350-351.

1- المادة (133) مدني.

2- المادة (31) فقره (ج) من قانون العمل المصري رقم (12) لسنة 2003، والمادة (43) فقره (3) من مشروع قانون العمل الليبي لسنة 2013، وقد نصت المادة (67) من قانون علاقات العمل رقم (12) لسنة 2010، على "وجوب أن يحتوي عقد العمل على كل التفاصيل اللازمة لتحديد حقوق الأطراف والتزاماتهم..." فهذا النص يعتبر إشارة إلى ضرورة تحديد العمل المطلوب من العامل في عقد العمل.

أما المادة (23) من قانون العمل رقم (58) لسنة 1970، قد نصت على وجوب أن يتضمن عقد العمل البيانات والشروط الجوهرية وعلى الأخص ما يلي: "3- نوع العمل المطلوب على وجه التحديد". وفي هذا تقول المذكرة الإيضاحية لهذا القانون بخصوص هذه المادة "أو جبت المادة (23) أن يتضمن العقد البيانات والشروط الجوهرية له بحيث يكون كل طرف على بينة منها وعلى علم أكيد بها ومن ثم لا يثور النزاع بشأنها". المذكرة الإيضاحية لقانون العمل رقم (58) لسنة 1970، منشور في سلسلة الثقافة في خدمة الجماهير، حقوق العمال وواجباتهم في قانون العمل الليبي الجديد دار مكتبة الفكر-طرابلس-ليبيا، ص62.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

وإذا كانت قوانين العمل تنص على ضرورة أن يتضمن عقد العمل على بيان وطبيعة العمل محل التعاقد، وهذا يعني أن يكون العمل المطلوب من العامل أداءه معينا بذاته، أي بيان جنسه ونوعه ومداه.

ذلك أن العمل هو محل عقد العمل، ويفترض أن يكون محل الالتزام معينا بذاته، أو على الأقل معينا بنوعه ومقداره، وإلا كان العقد باطلا، ولكن يكفي أن يكون محل العقد معينا بنوعه فقط، إذا تضمن العقد ما يستطيع به تعيين مقداره.

وتعيين العمل على الوجه السابق يفترض أن يتضمنه عقد العمل الفردي أو المشترك أو لوائح تنظيم العمل⁽¹⁾.

2- الحل في حالة عدم تعيين العمل المطلوب من العامل أداءه:

كما ذكرنا في الفقرة السابقة فإن العمل المطلوب من العامل أداءه يفترض أن يكون معينا، وذلك بالنص عليه في عقد العمل المبرم معه، وذلك بأن يذكر في العقد طبيعة ونوع العمل محل التعاقد.

ولكن ما الحل لو لم يتم تعيين العمل المطلوب من العامل أداءه في عقد العمل -

هنا- نفرق بين فرضين:

◆ الأول: أن يكون هناك تجهيل كامل بالعمل المطلوب ولا توجد إشارة إلى إمكانية تعيينه سواء بصورة صريحة أو ضمنية.

1- يفترض على جهات العامل خاصة الجهات المعتمدة وذات القدرات المالية أن يكون لها سجل خاص بملاكات الوظائف يحتوي على أسماء الوظائف ووصفها والاختصاصات المخولة لشاغلها ورقمها، والمؤهل المطلوب والخبرة فيمن يشغلها ويتم إنشاء بطاقة لكل وظيفة تسمى بطاقة وصف وظيفي تتضمن البيانات المذكورة.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

أي أنه لم يكن معيماً أو قابلاً للتعيين والتحديد، فهذا العقد يكون باطلاً وفقاً لما تنص عليه المادة (133) من القانون المدني، ونعتقد أن هذا الفرض نادر الحدوث.

♦ أما الفرض الثاني: إذا لم يعين العمل المطلوب ولكنه كان قابلاً للتعيين بأن ذكر مثلاً جنس العمل المطلوب فقط و سواء صراحة، مثل وظيفة باحث قانوني-مهندس كهربائي- محاسب، أو ضمناً بأن يذكر في العقد تم الاتفاق على أن يعمل العامل في الوظيفة المناسبة لتخصصه وكان في ملف العامل ما يدل على تخصصه، فإن ذلك يعتبر تعييناً ضمناً للعمل المطلوب، فلا يبطل العقد في هذه الحالة لأن محله يعتبر قابلاً للتعيين وذلك عن طريق الآلية المنصوص عليها في المادة (681) من القانون المدني، فيتم تعيين العمل المطلوب من العامل أداؤه وتحديد مده بالقياس على عمل من ذات النوع إن وجد وإلا حدد طبقاً لعرف المهنة وعرف الجهة التي يؤدي فيها العمل، فإن لم يوجد عرف تولى القاضي تحديد العمل المطلوب وتحديد مده وفقاً لمقتضيات العدالة⁽¹⁾.

1- نصت المادة (681) مدني على: "1- إذا لم تنص العقود الفردية أو العقود الجماعية أو لوائح المصنع على الأجر الذي يلتزم به صاحب المصنع، أخذ بالسعر المقدر لعمل من ذات النوع إن وجد، وإلا قدر الأجر طبقاً لعرف المهنة وعرف الجهة التي يؤدي فيها العمل، فإن لم يوجد عرف تولى القاضي تقدير الأجر وفقاً لمقتضيات العدالة. 2- ويتبع ذلك أيضاً في تحديد نوع الخدمة الواجب على العامل أداؤها وفي تحديد مداها".

وفي هذا تقول محكمة النقض المصرية "عند تعيين العمل يكفي بيان جنس الخدمة بغير تحديد لنوعها ومدائها في عقد العمل، وعند تحديد نوع الخدمة الواجب على العامل أداؤها وفي تحديد مداها يتعين الرجوع إلى الأعمال التي يقوم بها نظراً وإلا تحددت بالرجوع إلى العرف، وإذا لم يوجد العرف تولى القاضي تحديدها وفقاً لمقتضيات العدالة. "طعن مدني رقم (143) لسنة 29 ق جلسة 15-3-1967، مشار إليه في: أحمد حسن البرعي، الوسيط، ج/2، المرجع السابق، ص582. وانظر بالخصوص: فتحي عبدالصبور، الوسيط في قانون العمل، ج/1، المرجع السابق، ص423. توفيق فرج، قانون العمل، المرجع السابق، ص262.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

ب- التزام العامل بأداء ذات العمل المتفق عليه بنفسه، وأن يبذل في تأديته ما يبذله الشخص المعتاد:

التزام العامل وفقاً لنصوص عقد العمل ليس التزاماً عشوائياً، يقوم به العامل كيفما يشاء دون ضوابط وشروط تنظم تأدية هذا الالتزام الملقى على عاتق العامل، وسوف نشير إلى أهم هذه الضوابط والشروط:

1- تأدية ذات العمل المتفق عليه في العقد.

إذا كان العامل وفقاً لعقد العمل ملزماً بأداء العمل، لصالح جهة العمل، فهل يكون قد أوفى بهذا الالتزام لمجرد أنه قد قام بأي عمل لصالح جهة العمل؟ إن المقصود بهذا الالتزام هو أداء ذات العمل المتفق عليه في العقد وليس أداء أي عمل.

وبذلك لا تبرأ ذمة العامل من هذا الالتزام إلا إذا قام بأداء ذات العمل المتفق عليه في العقد، ولا يجوز للعامل تغيير العمل المطلوب منه واستبداله من تلقاء نفسه دون موافقة جهة العمل، كما لا يجوز لجهة العمل في غير الحالات المحددة والتي سنشير إليها أن تقوم بتغيير العمل المتفق عليه مع العامل وتكليفه بأداء عمل آخر غير المتفق عليه⁽¹⁾، وأداء العمل المتفق عليه يتيم وفقاً لما هو محدد في نصوص القانون ولوائح ونظم العمل، ونصوص العقد المبرم مع العامل⁽²⁾.

وبالإضافة إلى ذلك فإن العامل عليه أن يلتزم في أدائه للعمل المتفق عليه، بالتعليمات والأوامر التي تصدر إليه من الشخص المسؤول في جهة العمل والتي تتعلق بأداء العمل المنوط به، سواء كانت هذه التعليمات أو الأوامر شفوية أو مكتوبة، فالعامل

1- توفيق فرج، قانون العمل، المرجع السابق، ص262، وسنعود لبيان الحالات التي يجوز فيها لجهة العمل تكليف العامل بعمل آخر غير المتفق عليه في العقد.

2- أحمد حسن البرعي، الوسيط في القانون الاجتماعي، ج/2، المرجع السابق، ص582.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

في مركز تابع لجهة العمل يعمل تحت إدارتها وإشرافها وهذه التبعية تخول جهة العمل سلطة الإدارة والإشراف ومن تم لها أن تصدر التعليمات والأوامر التي تتعلق بأداء العمل وما يحيط به من ظروف.

والالتزام بتنفيذ الأوامر والتعليمات المتعلقة بأداء العمل مشروط بكون هذه الأوامر والتعليمات لا تخالف نصوص القانون أو لوائح تنظيم العمل أو تخل بالآداب العامة أو تخالف بنود العقد المبرم مع العامل أو تعرض العامل وغيره للخطر⁽¹⁾.

والتزام العامل بأداء ذات العمل المتفق عليه وذلك وفقا لما هو محدد بالقانون ولوائح تنظيم العمل وعقد العمل ووفقا للتعليمات والأوامر المتعلقة بأداء العمل والتي تصدر إليه من المختصين في جهة العمل، لا يقتصر على أداء العمل المنصوص عليه صراحة، بل

1- نصت المادة (11) فقرة (03) من قانون علاقات العمل رقم (12) لسنة 2010 على يجب على العامل تنفيذ جميع أحكام القوانين واللوائح والتعليمات المنظمة لقيامه بعمله وعليه بوجه خاص: 3- أن ينفذ تعليمات جهة عمله التي تدخل في نطاق العمل المنوط به، وأن يلتزم بأوامر العمل، إذا لم يكن فيها ما يخالف العقد أو القانون أو اللوائح أو الآداب العامة أو ما يعرضه للخطر".

ونصت المادة (684) فقرة (ب) من القانون المدني على "يجب على العامل ب- أن ياتمر بأوامر رب العمل الخاصة بتنفيذ العمل المتفق عليه أو العمل الذي يدخل في وظيفة العامل، إذا لم يكن في هذه الأوامر ما يخالف العقد أو القانون أو الآداب ولم يكن في إطاعتها ما يعرض للخطر". ويلاحظ أن المادة (11) فقرة (03) من قانون علاقات العمل قد ذيلت بعبارة (ما يعرضه -أي العامل- للخطر) أما المادة (684) فقرة (ب) من القانون المدني فقد ذيلت بعبارة (ما يعرض للخطر -أي العامل وغيره- وهو المعنى المقصود باعتبار أن أحكام القانون المدني مكملة لنصوص قانون علاقات العمل. صلاح الدين جمال الدين، قانون العمل، بدون ذكر دار نشر، ط/2-2007، ص21-22. أحمد حسن البرعي، الوسيط، ج/2، المرجع السابق، ص598-600.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

يشمل أيضا أداء الأعمال التي تعتبر من مستلزمات العمل ومرتبطة به، بحسب طبيعة العمل المسند للعامل⁽¹⁾.

فمثلاً يلتزم العامل المشغل للآلة أن يتأكد من مستوى الزيت أو الحرارة أو التبريد عند قيامه بالتشغيل، كما يلتزم بإيقاف الآلة عند صدور تنبيه أو إنذار بوجود مشكلة فنية. ويلتزم الصراف بقل الخزائن والأبواب، ويلتزم الكاتب بحفظ المستندات في الملفات.

كما يدخل في التزام العامل بتأدية العمل المتفق عليه، التزامه بالمحافظة على ما تسلمه إليه جهة العمل من أدوات وأجهزة أو مستندات أو أية أشياء تتعلق بالعمل وأن يحرص على استعمالها في العمل المكلف به، ويلتزم بردها بعد الانتهاء منه⁽²⁾. فجهة العمل قد تسلم للعامل أدوات أو معدات أو أجهزة أو مواد أو مستندات ووثائق أو وسيلة نقل وكذلك معدات وتجهيزات سلامة ووقاية وذلك لغرض أداء العمل، فيقع عليه واجب المحافظة عليها وعدم استعمالها في غير الأغراض المخصصة لها، وأوجب القانون على العامل رد ما سلم إليه بعد انتهاء العمل الذي صرفت تلك المهام والوسائل والتجهيزات لغرض القيام به⁽³⁾.

1- نصت المادة (148) فقرة (2) من القانون المدني على "ولا يقتصر العقد على إلزام المتعاقد بما ورد فيه، ولكن يتناول أيضا ما هو من مستلزماته وفقا للقانون والعرف والعدالة بحسب طبيعة الالتزام". توفيق فرج، قانون العمل، المرجع السابق، ص 262. هامش (01)

2- المادة (11) فقرة (4) من قانون علاقات العمل رقم (12) لسنة 2010.

3- توفيق فرج، قانون العمل، المرجع السابق ص 272. وقد نصت المادة (684) فقرة (2) من القانون المدني على: "يجب على العامل -ج- أن يحرص على حفظ الأشياء المسلمة إليه لتأدية عمله".

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

كما أن التزام العامل بأداء العمل لا يتحقق إلا إذا تم أداء العمل بمراعاة قواعد الأمن الصناعي والسلامة العامة داخل جهة العمل وتنفيذ التعليمات الموضوعة للمحافظة على أمن وسلامة مكان العمل وحماية العاملين وغيرهم من الخطر. فإتباع قواعد الأمن والسلامة والوقاية من المخاطر جزء لا يتجزأ من التزام العامل بأداء العمل المتفق عليه⁽¹⁾.

2- يلتزم العامل بأداء العمل المتفق عليه بنفسه:

لا يعتبر العامل قد أدى الالتزام المترتب في ذمته بموجب عقد العمل وهو أداء العمل المتفق عليه، إلا إذا قام بتأدية هذا العامل بنفسه أي بصورة شخصية وليس عن طريق شخص آخر، ذلك لأن شخصية العامل في عقد العمل محل اعتبار، وهذا نابع من رابطة العمل نفسها، فباعتبار أن التزام العامل في عقد العمل هو التزام بعمل، وهذا الالتزام يشترط فيه أن ينفذه الملتزم بنفسه، ما لم يرض الملتزم لصالحه وهو جهة العمل بتأدية العمل من شخص آخر.

ولم يترك المشرع مسألة التزام العامل بتأدية العمل بنفسه للقواعد العامة بل نص على ذلك صراحة سواء في القانون المدني أو في قانون علاقات العمل على أن تأدية العمل تكون من قبل العامل شخصياً أي بنفسه وليس بواسطة غيره⁽²⁾.
ويترتب على هذه القاعدة نتائج قانونية عديدة أهمها:

1- المادة (11) فقرة (11) من القانون رقم (12) لسنة 2010، بشأن علاقات العمل، صلاح الدين جمال الدين، قانون العمل، المرجع السابق، ص45-46.

2- نصت المادة (684) فقرة (أ) مدني على "يجب على العامل -أ- أن يؤدي العمل بنفسه..." ونصت المادة (11) فقرة (01) من قانون علاقات العمل على: "يجب على العامل -1- أن يقوم بالعمل المسند إليه بنفسه".

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

◆ إذا توفى العامل أو استحال عليه أداء العمل المتفق عليه، انفسخ عقد العمل بقوة القانون بالنسبة للمستقبل.

◆ إذا توفى العامل أو استحال عليه أداء العمل المتفق عليه⁽¹⁾، لا يمكن لصاحب العمل أن يؤدي العمل بواسطة شخص آخر على نفقة العامل الخاصة أو أن يجبر ورثة العامل بأداء العمل المتفق عليه، أو أن يجبر الورثة جهة العمل على قبول أداء العمل المتفق عليه من قبل أحدهم بدلاً من مورثهم الذي توفى.

◆ إذا امتنع العامل عن أداء العمل، فلا يجوز لصاحب العمل أن يجبر العامل على أداء العمل، أي تنفيذ التزامه عيناً، عن طريق القضاء، بل إن الطريق متاح له في هذه الحالة هو فسخ العقد ومطالبة العامل بالتعويض عن إخلاله بالتزامه التعاقدية.

فالتزام العامل بأداء العمل المتفق عليه هو ما يعبر عنه في أدبيات القانون المدني - بالتزام بعمل- ومن ثم فإنه لا يقبل التنفيذ الجبري، فإذا أخل العامل بهذا الالتزام فلا يكون أمام جهة العمل سوى طلب فسخ العقد والمطالبة بالتعويض⁽²⁾.

1- المادة (42) فقرة (2-5) من قانون علاقات العمل رقم (12) لسنة 2010، والتي اعتبرت وفاة العامل من ضمن الأسباب التي تؤدي إلى انتهاء خدمته وكذلك عدم لياقته الصحية. ونصت المادة (56) من قانون العمل السابق رقم (58) لسنة 1970 على "ينتهي عقد العمل بوفاة العامل كما يجوز إنهاؤه بعجز العامل عن تأدية عمله...".

2- توفيق فرج، قانون العمل، المرجع السابق، ص 254-257. فتحي عبدالصبور، الوسيط في قانون العمل، ج/1، المرجع السابق، ص 578-579، وص 585. هامش (2). صلاح الدين جمال الدين، قانون العمل، المرجع السابق، ص 15-16. جلال علي العدوي، وعصام أنور سليم، قانون العمل، المرجع السابق، ص 353-355. عبدالغني عمرو الرويمض، القانون الاجتماعي، ج/1، المرجع السابق، ص 139. محمد عبدالله الفلاح، الأحكام العامة لعقد العمل الفردي والجماعي، المرجع السابق، ص 64. وقد نصت المادة (211) مدني على "في الالتزام بعمل، إذا نص الاتفاق أو استوجب طبيعة التّين أن ينفذ المدين الالتزام بنفسه، جاز للدائن أن يرفض الوفاء من غير المدين". فهذه المادة قد أرسيت قاعدة عامة تقيد أنه إذا

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

♦ لا يجوز لجهة العمل أن تنقل حقوقها قبل العامل في أداء العمل إلى الغير، مثل أن تندبه أو تغيره أو تنقله إلى جهة عمل أخرى والمقصود بذلك جهة عمل لا تتبع جهة العمل المتعاقد معها، إلا بموافقة العامل بالنظر إلى الطابع الشخصي لعلاقات العمل سواء بالنسبة للعامل أو بالنسبة لجهة العمل.

وكما ذكرنا فإن قاعدة تأدية العامل للعمل المتفق عليه بنفسه لا تعتبر من النظام العام، لذلك يجوز للعامل بموافقة جهة العمل أن ينيب عنه غيره في أداء العمل المتفق عليه⁽¹⁾.

كانت شخصية المتعاقد محل اعتبار في تنفيذ محل الالتزام، فلا يقبل التنفيذ من غيره، إلا إذا رضي الطرف الآخر -الدائن- بذلك، ولم يكتف المشرع العمالي بهذه القاعدة بل نص عليها صراحة في قانون العمل رقم (12) لسنة 2010، المادة (11) فقرة (01) والمادة (684) فقرة (أ) من القانون المدني.

1- توفيق فرج، قانون العمل، المرجع السابق، ص 255-256. فتحي عبدالصبور، الوسيط في قانون العمل، المرجع السابق، ص 578-579. عبدالغني عمرو الرويمض، القانون الاجتماعي، ج/1، علاقات العمل الفردية، المرجع السابق، ص 139.

ويلاحظ أن اللائحة الإدارية للشركات المملوكة للمجتمع قد أجازت إعطاء الإذن للعامل بأداء عمل في شركة أو منشأة أخرى لمدة معينة لا تزيد على سنة قابلة للتجديد، ويتقاضى العامل أجره خلال هذه المدة من الشركة أو المنشأة التي يؤدي فيها العمل. المادة (56) من اللائحة الإدارية، للمنشآت والشركات المملوكة للمجتمع.

ونعتقد أن منح الإذن من قبل الشركة الأصلية التي يعمل فيها العامل يكون بعد موافقة العامل، وبناء على طلبه، وليس في هذا ما يخالف القواعد العامة والتي تجعل شخصية العامل وشخصية جهة العمل محل اعتبار في عقد العمل، ومن ثم لا يجوز لأي من طرفي العقد أن ينقل حقوقه قبل الآخر إلى الغير إلا بموافقته، وقد جرى التطبيق العملي لهذا النص على أساس قواعد النذب بالنسبة للموظفين العموميين وتطبيق ذات الإجراءات تقريبا ونعتقد أن اقتباس الإجراءات لا يخالف الأساس القانوني لنص المادة (56) من اللائحة مع ملاحظة أن السماح للعامل بالعمل خارج جهته الأصلية لفترة محدودة أو ما يتعارف عليه (بندب العامل) إن جاز التعبير، يكون لشركة أو منشأة أخرى، أي لا يجوز للجهات الإدارية العامة.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

3- يلتزم العامل بأداء العمل المتفق عليه في المكان والزمان المحددين:

أداء العمل المتفق عليه من قبل العامل يخضع كما ذكرنا لنصوص وقوانين ولوائح ونظم العمل ولنصوص العقد، وكذلك يخضع للأصول المتعارف عليها في تأدية العمل ومن ثم فإن التزام العامل بأداء العمل يكون في المكان والزمان المتفق عليهما.

1.3. تحديد مكان وزمان تأدية العمل:

تحديد مكان وزمان تأدية العمل يكون إما بالاتفاق بين العامل وجهة العمل صراحة، بأن يذكر مكان تأدية العمل بإحدى فروع أو إدارات أو أقسام جهة العمل في عقد العمل، ويذكر كذلك زمن تأدية العمل في الفترة الصباحية أو في الفترة المسائية أو في الفترة الليلية أو يذكر أن العمل بنظام الورديات المتناوبة، فهنا حدد المكان والزمان صراحة⁽¹⁾.

وقد يتحدد مكان تأدية العمل وزمانه ضمناً، بأن يتضح من ظروف التعاقد وملابساته، فلو كان لجهة العمل منشأة واحدة في إحدى المدن وليس لها فروع، فإن مكان العقد قد تحدد ضمناً في هذا المكان، أو كان زمن تأدية العمل في الفترة الصباحية فقط فزمان تأدية العمل قد تحدد ضمناً في هذه الفترة حتى ولو لم يتم النص عليه صراحة⁽²⁾.

1- يفترض أن يتضمن عقد العمل كل التفاصيل اللازمة لتحديد حقوق الأطراف والتزاماتهم، المادة (67) من قانون علاقات العمل رقم (12) لسنة 2010.

2- صلاح الدين جمال الدين، قانون العمل، المرجع السابق، ص 16-17. ومن ضمن التحديد الضمني لمكان وزمان العمل أن الوظيفة المسندة للعامل بموجب عقد العمل تتعلق بالعمل في أحد المصانع أو الأقسام أو الإدارات التابع لجهة العمل المتعاقد معها، فهنا يكون مكان العمل هو مكان هذه الوظيفة وزمان تأديته، هو الفترة المحددة للعمل بهذا المصنع أو القسم أو الإدارة، فإذا كان صباحاً فإن المقصود العمل بهذه الفترة وكذلك هو الحال إذا كان مساءً وإذا كان بشكل تناوبي ينطبق عليه ذات الحكم.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

وقد يترك تحديد مكان وزمان تأدية العمل لجهة العمل وفقاً لحاجة العمل ومقتضياته⁽¹⁾.

ويرى بعض الفقه أنه في حالة السكوت عن تحديد مكان وزمان تأدية العمل المسند للعامل، ولم يورد شرط يمكن به تحديدها سواء صراحة أو ضمناً، ففي هذه الحالة، فإن عملية التحديد تدخل في نطاق سلطة جهة العمل، فهي التي تحدد المكان والزمان بحسب حاجة العمل ومتطلباته، فتحدد فرع المنشأة التي يؤدي فيها العمل وزمن تأدية العمل⁽²⁾.

ونعتقد أن استعمال جهة العمل لهذا الخيار في هذه الحالة مشروط بتوافر حسن النية وعدم تعمد الإساءة للعامل وعدم التعسف في استعمال هذا الحق. وبالنسبة لزمن أداء العمل وهو الظرف الزمني لتأدية العمل يجب عدم النظر إليه من زاوية بداية الدوام ونهايته، بل يقصد به الوقت المحدد للعمل، وفقاً لساعات العمل المحددة قانوناً.

فلا يقتصر التزام العامل على الحضور في الوقت المحدد لبداية العمل ويخرج في الوقت المحدد لانتهاء العمل، بل يجب أن يخصص الوقت من بداية الدوام إلى نهايته لأداء

1- هو ما يطلق عليه في نظرية الالتزام بالالتزام التخيري، المادة (262) مدني، والخيار هنا متروك للدائن وهو جهة العمل فلها أن تحدد مكان تأدية العمل من ضمن الأماكن المتعددة التي تملكها هذه الجهة، وكذلك تحديد زمن تأدية العمل ضمن الأوقات المحددة لتأدية العمل في منشآت جهة العمل، راجع بخصوص الالتزام التخيري، محمد علي البدوي الأزهرى، النظرية العامة للالتزام ج/2، أحكام الالتزام، ط1-2005، ص170-171.

ويطلق عليه الفقه الإسلامي (خيار التعيين)، عبدالعظيم شرف الدين، تاريخ التشريع الإسلامي، المرجع السابق، ص652-654.

2- صلاح الدين جمال الدين، قانون العمل، المرجع السابق، ص17.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

العمل، مع حقه في الحصول على قسط من الراحة حسب النظام المعد بالخصوص وبما لا يتعارض مع أحكام القانون التي حددت ساعات العمل وأوقات الراحة.

ويجب على العامل كذلك أن يعمل بعد ساعات العمل الرسمية إذا كانت حاجة العمل تستدعي ذلك وكلفته جهة العمل بأداء عمل إضافي مع حقه في الحصول على مقابل ساعات العمل الإضافية.

ويجب عليه أن يحافظ على مواعيد العمل سواء فيما يتعلق بالحضور في الموعد المحدد لبداية العمل أو الانصراف في الموعد المحدد لنهاية العمل⁽¹⁾.

2.3. تطور فكرة مكان وزمان تأدية العمل:

من مقتضيات أداء العمل في المكان التابع لجهة العمل انتقال العامل من مقر إقامته إلى مكان تأدية العمل المحدد، فالعامل ملزم وفقاً للنمط التقليدي بالانتقال من مقر إقامته إلى مقر عمله.

ولكن حدثت تطورات فيما يتعلق بمكان العمل وظهر ما يعرف بالعمل عن بعد، سواء باستخدام تقنية المعلومات أو بدونها ولم تكن هذه التطورات وليدة اللحظة بل سبقها اجتهادات فقهية وقضائية.

فمع ذهاب أغلب الآراء الفقهية إلى القول بأن المقصود بعنصر التبعية -التي تربط العامل بجهة العمل- هو التبعية القانونية والمتمثلة في حق الإشراف والإدارة، والتي بموجبها تستطيع جهة العمل إصدار تعليمات وتوجيهات للعامل تتعلق بأداء العمل وكيفية أدائه ووقت ومكان القيام به، وذلك وفقاً للضوابط والقواعد المنظمة للعمل وبما لا يخالف

1- المادة (11) فقرة (1) وفقرة (6) من قانون علاقات العمل رقم (12) لسنة 2010، وانظر بخصوص تحديد ساعات العمل، والراحة الأسبوعية، والعمل الإضافي وأوقات الراحة، المواد (13-17) من القانون المذكور.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

أحكام القانون، ويمكن لجهة العمل توقيع جزاءات تأديبية على العامل في حالة مخالفته لقواعد أداء العمل ونظمه المعمول بها، وهو ما اعتنقه المشرع في العديد من الدول ومن ضمنها المشرع الليبي حيث ذكر صراحة أن أداء العمل يكون تحت إشراف ورقابة جهة العمل⁽¹⁾. مما يعني أن المقصود بالتبعية هو التبعية القانونية.

وهو الاتجاه الذي يؤيده القضاء المصري الذي اطردت أحكامه على أن المقصود بالتبعية هو التبعية القانونية لا التبعية الاقتصادية⁽²⁾. فإن فريق من الفقه يرى أنه يمكن بالإضافة إلى التبعية القانونية والمتمثلة في الإدارة والإشراف، أن تتم الاستعانة أيضا بمعيار التبعية الاقتصادية والمتمثلة في اعتماد العامل على ما يتحصل عليه من جهة العمل مقابل ما يؤديه لصالحها من أعمال، ويعتمد على هذا الأجر أو المقابل في حياته بصورة أساسية، وذلك بغض النظر عن كون تأدية العمل يتم تحت سلطة ورقابة وإشراف جهة العمل أم لا.

وقد قصد أنصار معيار التبعية الاقتصادية من تأييدهم لهذا المعيار وعدم الوقوف عند معيار التبعية القانونية فقط، مد حماية قانون العمل إلى بعض الطوائف التي تؤدي أعمالا لمصلحة جهات عمل، ولا تربطهم بهذه الجهات تبعية بالمعنى القانوني، أي لا وجود لرقابة وإشراف جهة العمل عليهم، ومن أمثلة هؤلاء من يعملون في منازلهم لمصلحة

1- المادة (673) مدني، والمادة (5) فقرة (9) من قانون علاقات العمل رقم (12) لسنة 2010.
2- توفيق فرج، قانون العمل، المرجع السابق، ص 121-129. وأحكام القضاء المصري والمقارن التي أشار إليها. فتحي عبدالصبور، الوسيط في قانون العمل، ج/1، المرجع السابق، ص 211-219، ويشير المؤلف إلى اطراد أحكام محكمة النقض المصرية على وجوب توافر التبعية القانونية لقيام علاقة العمل. عبدالغني عمر الرويمض، القانون الاجتماعي، ج/1، علاقات العمل، المرجع السابق، ص 19.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

صاحب العمل ويعتمدون بشكل أساسي في معيشتهم على ما يتحصلون عليه من جهة العمل⁽¹⁾.

ومع الانتقادات التي وجهت لمعيار التبعية الاقتصادية إلا أن بعض التشريعات قد أخذت به في بعض الحالات، ومن ضمنها حالة العمل المنزلي⁽²⁾ وقد أخذت بفكرة التبعية الاقتصادية بعض أحكام القضاء اللبناني مع عدم وجود نص⁽³⁾. مع التطور الذي حصل في تقنية المعلومات تطورت فكرة مكان وزمان تأدية العمل وأخذت بعداً وزخماً أكبر وأصبحت رقما يحسب ضمن نسبة تأدية الأعمال بالطرق التقليدية.

1- توفيق فرج، نفس المرجع، ص122-123، ويشير المؤلف إلى أن بعض الفقه الفرنسي بدأ بنادي بفكرة التبعية الاقتصادية منذ سنة 1913.

أحمد حسن البرعي، الوسيط في القانون الاجتماعي، ج/2، المرجع السابق ص127-133. صلاح الدين جمال الدين، قانون العمل، المرجع السابق، ص4-6.

2- من ضمن هذه التشريعات -التشريع الفرنسي- فقد اتجه المشرع الفرنسي بالنسبة للعمل المنزلي إلى القول بوجود تبعية من نوع خاص إذا توافرت العناصر الآتية: 1- أن يكون مكان تأدية العمل منزل من يقوم به. 2- عدم الاستعانة في تأدية العمل إلا بأفراد الأسرة أو بمساعد واحد. 3- أن يكون القيام بالعمل لحساب منشأة جهة عمل وليس للمستهلكين مباشرة.

قد وضع المشرع الفرنسي للعمل المنزلي قواعد خاصة به، انظر الانتقادات التي وجهت لمعيار التبعية الاقتصادية، واعتداد المشرع الفرنسي به في حالات خاصة. جلال علي العدوي، عصام أنور سليم، قانون العمل، المرجع السابق، ص44-49.

3- فقد جاء في حكم محكمة التمييز اللبنانية رقم (387) في 24-03-1961، (العنصر الأول في عقود الاستخدام هو سلطة رب العمل التي يجب على الأجير أن يخضع لها، ولكن هذه السلطة التي كانت تقتصر على الخضوع القانوني، وعلي رقابة مستمرة، تطورت مع الزمن، ويات يكفي لتكوين عقد الاستخدام أن يكون هناك سلطة رقابة اقتصادية فقط. مشار إليه في توفيق فرج، قانون العمل، المرجع السابق، ص123.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

ها هي التقارير تطالعنا بتزايد نسبة تأدية العمل عن بعد وازدياد سوقها يوماً بعد يوماً⁽¹⁾ وخاصة في الدول المتقدمة أو ذات الاقتصاديات الناشئة والصاعدة⁽²⁾ بل إن فكرة العمل عن بعد ومن داخل المنزل وصلت إلى بعض الدول العربية.

قط أطلقت وزارة العمل السعودية وصندوق تنمية الموارد البشرية السعودي بشكل رسمي برنامج أطلق عليه اسم "هدف" خاص بالعمل عن بعد، لزيادة الفرص الوظيفية للمواطنات السعوديات بشكل خاص، وللمواطنين السعوديين عموماً في مختلف مدن ومحافظات السعودية وفتح مجال العمل في وظائف مناسبة ومستقرة ومنتجة.

يذكر القائمون على هذا البرنامج في وزارة العمل السعودية، أن هذا البرنامج يهدف إلى زيادة مشاركة المواطنين بشكل عام والمواطنات بشكل خاص في سوق العمل، وأنه أداة من أدوات خدمة الباحثين عن عمل والقطاع الخاص، ومن شأنه تقليل التكلفة عليهم، حيث يتم الاستغناء من الانتقال من مقر الإقامة إلى مكان العمل في منشأة جهة العمل، كما أن

1- جاء في تقرير منشور على موقع محطة اسكاي نيوز العربية، بعنوان: "تزايد الإقبال على العمل من المنازل" أنه مع تقدم وسائل الاتصالات وتقنياتها، تكبر يوماً بعد يوم سوق العمل من المنزل، أو العمل عن بعد، وتشير التقديرات المستقبلية إلى تزايد متوقع للظاهرة.

ويتوقع بعض الخبراء أن تتأخر نسبة العاملين عن بعد في السنوات القليلة المقبلة نحو ثلثي القوة العاملة، وهي تقديرات تشجع عليها صعوبات الحركة والانتقال، بسبب الأزمات المرورية والزحام وسط المدن ويعززها اتساع فرص العمل من خلال الشبكات. راجع هذا التقرير على شبكة الانترنت:

<http://www.skynewsarabia.com/wek/article/680672>.

2- أورد موقع <http://ar.wikipedia.org/wiki> تقرير عن العمل عن بعد أشار فيه إلى مزايا وعيوب العمل عن بعد والمتطلبات التشريعية له -إقبال بعض الدول المقدمة وذات الاقتصاديات الصاعدة عليه- لسد العجز في بعض الوظائف التي تتطلب مهارات معينة، وإقدام بعض الشركات الكبرى إلى تحويل العديد من الوظائف من نظام العمل التقليدي إلى نظام العمل عن بعد.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

جهات العمل تستغني من خلاله عن توفير أماكن لأداء العمل والمكاتب الخاصة بذلك وما يتطلبه من تجهيزات ونفقات.

فهذا البرنامج يهدف إلى أداء العمل دون الانتقال إلى مقر جهة العمل، ومما يحسب لهذا البرنامج أنه قد أشار إلى أن فرص العمل التي يهدف إلى إيجادها تتساوى مع بقية الفرص الوظيفية التي تؤدي بالطريقة التقليدية أي التي يكون مقر القيام بها في مكاتب ومقرات منشآت جهات العمل، وذلك من حيث المزايا المالية والوظيفية.

فالمعمل حسب هذا البرنامج له طابع رسمي في جهات العمل الخاصة ولكنه لا يتطلب التواجد الفعلي في موقع المنشأة (مكان العمل) حيث يمكن للعامل أن يؤدي عمله في أحد المراكز التابعة لصندوق تنمية الموارد البشرية السعودي "هدف"، أو في منزل العامل أو العاملة حسبما تحدده جهة العمل، وينظم العلاقة التعاقدية للعامل عن بعد عقد عمل رسمي مكتوب يذكر فيه صراحة أن العمل لدى جهة العمل يتم (عن بعد) وأن يحدد مكان أو الأماكن التي يمكن تأدية العمل فيها والمهام الوظيفية والوصف الوظيفي لها، وعدد ساعات العمل وأوقات بدء العمل وانتهائه، ومقدار الأجر وجميع الحقوق والبدلات، إضافة إلى أية حقوق أخرى منصوص عليها في نظام العمل أو القرارات الوزارية واللوائح الداخلية المعتمدة في جهة العمل.

ويجب أن يكون العامل (عن بعد) مسجلاً في التأمينات الاجتماعية كعامل (عن بعد) بدوام كامل أو جزئي قبل أن يتم تسجيله في بوابة العمل (عن بعد)⁽¹⁾.

1- لمزيد من التفصيل حول برنامج العمل عن بعد -الذي أطلقتها وزارة العمل السعودية- بتاريخ: 24-01-2016، يمكن الاطلاع على الموقع الآتي: <http://aitneurs.com> 24-01-2016. وقد وضع برنامج العمل عن بعد الذي أطلقتها وزارة العمل السعودية أمام أصحاب العمل خيارين في تحديد بيئة العمل ومكانه، أولهما أن يكون العمل من المنزل والثاني أن يكون العمل من مراكز العمل عن بعد الذي بدأ صندوق تنمية الموارد البشرية السعودي "هدف" في افتتاحها في مدن سعودية مختلفة، بحيث تكون هذه المراكز وسيلة لربط

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

أما قانون الشغل المغربي رقم (99-65) الصادر بتاريخ: 08-12-2013، فقد خطى خطوات جريئة بخصوص (العمل عن بعد) وبالتحديد أداء العمل من المنازل وطبق عليهم قانون الشغل دون الاعتراف بوجود علاقة تبعية قانونية تربطهم بمشغلهم أم لا.

فقد اعتد قانون الشغل المغربي بخصوص أداء العمل من المنازل بمعيار التبعية الاقتصادية ومن ثم طبق قانون الشغل على هؤلاء العاملين الذين يؤدون أعمالاً لحساب مشغلهم من داخل المنازل دون اشتراط التبعية القانونية، ولا وجود إشراف ورقابة من جهة العمل وذلك بتوافر الشرطية الآتية:

(1) أن يؤدي العامل لقاء أجر شغلاً لحساب جهة عمل واحدة أو عدة جهات عمل تمارس نشاطاً صناعياً أو تجارياً أو في مجال الصناعات التقليدية والأعمال الفلاحية والغابات وتوابعها.

(2) أن يؤدي العامل العمل بنفسه أو بمساعدة الزوج أو الأبناء غير المأجورين، وله حق الاستعانة بمساعد واحد بأجر⁽¹⁾.

العامل بالمنشأة التي وظفته، ومن ضمن الوظائف التي شملها برنامج العمل عن بعد السعودي، وظيفة مترجم مبرمج-محاسب-مدقق مالي-خبير استثمار-موارد بشرية-مدخل بيانات-مستشار تدريب، ومزيد من الوظائف الأخرى.

1- نصت المادة (08) من مدونة قانون الشغل المغربي رقم (99-65) الصادر بتاريخ: 08-ديسمبر-2003، على "يعتبر إجراء مشتغلين بمنزلهم في مدلول هذا القانون، من توفر فيهم الشرطان أدناه، دون داع إلى البحث عن وجود أو انتفاء علاقة تبعية قانونية تربطهم بمشغلهم، ولا عن كونهم يشتغلون أولاً يشتغلون مباشرة واعتيادياً تحت إشراف مشغلهم، ولا عن كون المحل الذي يعملون فيه والمعدات التي يستعملونها ملكاً لهم أولاً، ولا عن كونهم يقدمون إلى جانب شغلهم، كلاً أو بعضاً من المواد الأولية التي يشتغلون بها، إذا كانوا يشترون تلك المواد من مستحجز شغل ثم يبيعهونه الشيء المصنوع، أو يتسلمونها من مورد يعنه لهم مستحجز الشغل ويفرض عليهم التزود منه، ولا عن كونهم يحصلون بأنفسهم على المواد

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

ونعتقد أن برنامج العمل عن بعد الذي أطلقتته وزارة العمل السعودية، وما ورد في نص المادة (08) من مدونة الشغل المغربي بخصوص تأدية العمل من المنزل، هو انفتاح على التبعية الاقتصادية وعدم التشبث بمعيار التبعية القانونية، وهو ما يضفي حماية على العاملين في المنازل أو من أي موقع مخصص لأداء العمل ولو كان خارج منشأة العمل. كما أن من شأن هذا الاتجاه التشجيع على التشغيل وإزالة العقبات وخاصة أمام العنصر النسائي حيث يكون بإمكانهن أداء العمل وهن في بيوتهن، وتوجد صناعات وأعمال كثيرة يمكن أداؤها بهذه الطريقة مثل: صناعة الملابس والأحذية، وكثير من الصناعات التي تحتاج إلى عمل يدوي.

كما يمكن تأدية بعض الأعمال حتى بالنسبة للرجال عن طريق العمل عن بعد مثل: أعمال المحاسبة والترجمة والتسويق، فيتم التواصل مع جهة العمل عن طريق شبكة المعلومات الدولية "الإنترنت".

وعموماً فإن هناك تغيير وتطور في فكرة مكان وزمان تأدية العمل بدأ يشق طريقه ويمثل نسبة لا بأس بها في سوق العمل، الأمر الذي يفرض تغيرات تشريعية تواكب هذا التطور، بدأت معالمها تأخذ طريقها حسب النماذج التي أشرنا إليها، ونأمل من المشرع الليبي ألا يكون بعيداً عن هذه التطورات وأن يكون تشريعنا أداة من أدوات تطوير المجتمع

الإضافية أو لا يحصلون:

- 1- أن يعهد إليهم بصفة مباشرة أو بواسطة الغير بأن يؤديوا لقاء أجر شغلاً لحساب مقابلة واحدة أو عدة مقاولات من المقاولات المبينة في المادة الأولى.
- 2- أن يشتغلوا إما فرادى وإما بمعية مساعد واحد أو أزواجهم أو أبنائهم غير المأجورين.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

وذلك بإيجاد المحفزات على التشغيل والتقليل من التكاليف والأعباء وعدم التشبث بالمعايير الكلاسيكية الجامدة⁽¹⁾.

4- يلتزم العامل أن يبذل في أدائه للعمل المتفق عليه ما يبذله الشخص المعتاد من العناية في إطار حسن النية:

يلتزم العامل بأداء العمل المتفق عليه بنفسه وفقا لنصوص القانون ونصوص العقد واللوائح والنظم المعمول بها في جهة العمل والتعليمات والأوامر المتعلقة بأداء العمل وأن يلتزم بأداء العمل في المكان والزمان المحددين.

ولكن لا يقف التزام العامل عند هذا الحد حتى يمكن القول أنه قد قام بأداء العمل المتفق عليه، بل لابد أن يكون لأداء العمل من قبل العامل بعداً داخلياً يتعدى الإطار الخارجي في عملية أداء العمل، فالعمل لابد وأن يبذل في أدائه جهداً معيناً وهو على الأقل الجهد الذي يبذله الشخص المعتاد، كما يجب أن يكون تأدية العمل في إطار ما يوجبه حسن النية في التعامل، وهو ما سنشير إليه بشيء من الإيجاز.

1.4. يجب على العامل أن يبذل في أداء عمله ما يبذله الشخص المعتاد من جهد: إذا كان العامل ملزماً بأداء العمل المتفق عليه بنفسه، فإن ذمته لا تبرز بمجرد القيام بالمظاهر الخارجية لأداء العمل وهو الحضور إلى مكان وزمان العمل المحددين وينصرف في الموعد المحدد، ولكنه لا يقوم ببذل أي مجهود فهذا من شأنه أن يجرد التزام العامل بأداء العمل المتفق عليه من أية قيمة حقيقية، لذلك فإنه يشترط للقول بأن العامل قد

1- لم يتضمن مشروع قانون العمل الليبي لسنة 2013، أية نصوص مماثلة لما ورد في مدونة الشغل المغربية أو برنامج العمل عن بعد الذي أطلقته وزارة العمل السعودية.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

قام بأداء العمل المتفق عليه أن يبذل في تأديته ما يبذله الشخص المعتاد، وهو ما نص عليه المشرع صراحة ويستفاد أيضا من القواعد العامة⁽¹⁾.

فمعيار أداء العامل للعمل المتفق عليه يقاس بمعيار موضوعي، هو معيار الشخص العادي (أو الشخص المعتاد) ويبين الفقه أن هذا المعيار يحدد التزام العامل بأداء العمل المتفق عليه وذلك من حيث قدر العمل أي كمية العمل المطلوب إنجازه، ودرجة دقته وجودته وكذلك تحديد مدى مسؤوليته عن هذا الأداء، ومسؤوليته عن الأشياء والأموال والتجهيزات والمهام المسلمة إليه لأداء وتنفيذ العمل، فالعامل ملزم بأداء العمل والمحافظة على أدواته ومتطلباته المسلمة إليه وأن يبذل في ذلك عناية ما يبذله الشخص المعتاد⁽²⁾.

1- توفيق فرج، قانون العمل، المرجع السابق، ص258. وقد نصت المادة (684) فقرة (أ) من القانون المدني على "يجب على العامل أ- أن يؤدي العمل بنفسه، وأن يبذل في تأديته من العناية ما يبذله الشخص العادي". وهو ذات الحكم الذي أورده المادة (214) مدني والتي اشترطت بذل عناية الشخص المعتاد في أداء الالتزام بعمل.

ونصت المادة (11) فقرة (1) من قانون علاقات العمل رقم (12) لسنة 2010، على "يجب على العامل أ- أن يقوم بالعمل المسند إليه بنفسه، وأن يؤديه بدقة وأمانة..." ونصت المادة (26) فقرة (1) من قانون العمل السابق رقم (58) لسنة 1970، على "يجب على العامل أ- أن يؤدي العمل بنفسه وأن يبذل في تأديته ما يبذله الشخص العادي".

2- جلال علي العدوي، عصام أنور سليم، قانون العمل، المرجع السابق، ص356. ويلاحظ أن قانون علاقات العمل رقم (12) لسنة 2010، لم يشر إلى معيار الرجل المعتاد بل أوجب على العامل في المادة (11) فقرة (1) أن يؤدي عمله بدقة وأمانة. ونعتقد أن الدقة تعني أداء العمل وفقا للمواصفات الفنية والأصول المعمول بها في أداء العمل أما الأمانة فتعني الجانب الأخلاقي والأدبي في أداء العمل، وتقاس الدقة والأمانة بمعيار الرجل المعتاد، فهناك نقص في نص المادة (11) فقرة (1) من قانون علاقات العمل يتم تكملته بالرجوع إلى أحكام القانون المدني والتي نصت على معيار الرجل المعتاد لقياس التزام العامل بأداء عمله المنوط به، وقد جمعت المادة (56) فقرة (أ) من قانون العمل المصري رقم (12) لسنة 2013، بين عبارة الدقة والأمانة ومعيار الشخص المعتاد، حيث نصت على "يجب على العامل أ- أن يؤدي

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

وعلى ذلك فإن معيار سلوك العامل في أدائه لعمله المنوط به ومحافظته على ما يسلم إليه لأداء هذا العمل، يجب أن يكون في الأصل مساويا لسلوك الشخص المعتاد، ويتحمل العامل المسؤولية في حالة إخلاله في أدائه لعمله بهذا السلوك وفقا لمعيار الشخص المعتاد.

ويكون العامل مسؤولا عن خطئه وعن إهماله وعن عدم تبصره واحتياطه⁽¹⁾. ولكن العامل لا يسأل إذا أدى عمله وبذل فيه الجهد المطلوب وفقا لمعيار الشخص المعتاد، أي أنه في هذه الحالة لا يكون مسؤولا عن النتائج التي تتحقق طالما لم يحد عن معيار سلوك الشخص المعتاد، فالعبرة بسلوكه بغض النظر عن النتيجة التي تتحقق ولو كانت معيبة، لأن ذلك يدخل في مخاطر العمل التي يجب على جهة العمل أن تتحملها. وعلى ذلك فلا محل لقياس خطأ العامل بكونه يسيرا أو جسيما أو تافهاً لأن الأصل في تحديد العناية المطلوبة منه في أدائه لعمله، هي عناية الشخص المعتاد فهي وسط بين مراتب العناية، ويجب في قياس أداء العامل وفقا لمعيار الرجل المعتاد مراعاة ظروف العامل المحيطة به ومسلكه في تنفيذ التزامه، وفي جميع الأحوال فإن العامل يكون مسؤولا عما يأتيه من غش أو خطأ جسيم في تنفيذ التزامه⁽²⁾.

بنفسه الواجبات المنوطة به بدقة وأمانة، وذلك وفقا لما هو محدد بالقانون ولوائح العمل وعقود العمل الفردية والجماعية، وأن ينجزها في الوقت المحدد، وأن يبذل فيها عناية الشخص المعتاد، وهو الاتجاه الذي أخذ به مشرع قانون العمل لسنة 2013، المادة (58) فقرة (1).

1- نصت المادة (58) فقرة (01) من مشروع قانون العمل لسنة 2013، على "يجب على العامل - 1- أن يؤدي بنفسه العمل المنوط به بدقة وأمانة، وأن يبذل في تأديته ما يبذله الشخص العادي، ويكون مسؤولاً عن إهماله أو تقصيره أو عدم احتياطه".

2- توفيق فرج، قانون العمل، المرجع السابق، ص 258-259، وقد نصت المادة (214) من القانون المدني على "1- في الالتزام بعمل، إذا كان المطلوب من المدين هو أن يحافظ على الشيء أو أن يقوم

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

أما الخطأ التافه أو الفعل المجرد بدون خطأ فلا يجوز مساءلة العامل عنه. ويجوز لجهة العمل الاتفاق مع العامل على إعفائه من المسؤولية عن خطئه اليسير في تنفيذ التزامه بأداء العمل. ولكن لا يجوز الاتفاق مع العامل على إعفائه من المسؤولية عن غشه أو خطئه الجسيم أو المتعمد⁽¹⁾.

2.4. يجوز الاتفاق مع العامل على بذل درجة معينة من العناية:

إذا كان معيار الشخص المعتاد هو القاعدة العامة في تحديد درجة العناية المطلوبة من العامل في أدائه لعمله المسند إليه وفقاً لعقد العمل، فليس ثمة ما يمنع من اتفاق طرفي العقد -العامل وجهة العمل- على أن يبذل العامل عناية أكبر من عناية الشخص المعتاد⁽²⁾.

وفي هذه الحالة فإن العامل تزيد مسؤوليته وعليه أن يبذل في أدائه لعمله عناية أكبر من عناية الشخص المعتاد.

وقد يتم الاتفاق بين الطرفين على درجة العناية المطلوبة والتي تزيد على عناية الشخص المعتاد بشكل صريح، وقد يستدل على نية الطرفين في اشتراط درجة أكبر من

بإدارته أو أن يتوخى الحيلة في تنفيذ التزامه فإن المدين يكون قد وفى بالالتزام إذا بذل في تنفيذه من العناية كل ما يبذله الشخص العادي، ولو لم يتحقق الغرض المقصود، هذا ما لم ينص القانون أو الاتفاق على غير ذلك. 2- وفي كل حال يبقى المدين مسؤولاً عما يأتيه من غش أو خطأ جسيم".

1- المادة (220) مدني، فتحي عبدالصبور، الوسيط في قانون العمل، ج/1، المرجع السابق، ص 581. ويذكر المؤلف أنه لا يجوز الاتفاق في عقد العمل على تشديد المسؤولية على العامل وذلك بتحميله المسؤولية عن فعله دون خطأ منه، لأن ذلك يتعارض مع أحكام قانون العمل والتي ربطت مسؤولية العامل بحصول خطأ منه. وانظر بالخصوص التمييز بين الخطأ الجسيم والخطأ اليسير والخطأ اليسير جداً. محمد السعيد رشدي، الخطأ الجسيم الذي يبرر فصل العامل، النسر الذهبي للطباعة، القاهرة، ص 42-61.

2- أحمد حسن البرعي، الوسيط في القانون الاجتماعي، ج/2، المرجع السابق، ص 598.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

العناية من الظروف المحيطة بالتعاقد، كما في حالة التعاقد مع عامل يحمل مؤهلات عالية وكانت طبيعة الوظيفة المسندة إليه يتطلب أداءها درجة معينة من الدقة والعناية تزيد على المعتاد.

أو في حالة منح العامل أجرًا أعلى من الأجر العادي ففي هذه الحالة فإن جهة العمل تنتظر في مقابل منح الأجر العالي قيام العامل بأداء العمل بدقة وعناية أكثر من المعتاد⁽¹⁾.

ويرى بعض الفقه المصري أن المشرع قد أشار ولو بشكل جزئي لإمكانية الاتفاق مع العامل على بذل عناية أكبر من عناية الشخص المعتاد، عندما أجاز لجهة العمل إنهاء عقد العمل المبرم مع العامل إذا ثبت عدم كفاءته في أداء العمل باعتبار أن العامل الذي يطلب منه بذل عناية أكبر من الشخص المعتاد هو في الغالب العامل الذي يتمتع بكفاءة خاصة مثل العمال المهرة أو ذوي المؤهلات العلمية العالية، وهذه الكفاءة كانت محل اعتبار عند التعاقد، لذلك يطلب منه أداء عمله المتفق عليه وفقا لدرجة الكفاءة التي

1- توفيق فرج، قانون العمل، المرجع السابق، ص 260-261. صلاح الدين جمال الدين، قانون العمل، المرجع السابق، ص 20-21. ووفقا للقواعد العامة (المادة "214" مدني) يجوز كما ذكرنا زيادة درجة العناية المطلوبة من العامل لتفوق عناية الشخص المعتاد، وهو ما يطلق عليه الالتزام بتحقيق نتيجة معينة وليس فقط الالتزام ببذل عناية. وليس من السهل معرفة نية المتعاقدين وما إذا كانا قد أرادا التزامًا بتحقيق النتيجة أم ببذل عناية، ويورد الفقه معيارا يمكن من خلاله للقاضي التعرف على نية الطرفين، هذا المعيار هو معيار الاحتمال، فإذا كانت العناية المرجوة من التعاقد مع العامل قد بدت لهما عند التعاقد قريبة المنال سهلة التحقيق كان التزام العامل التزاما بتحقيق نتيجة، أما إذا بدت لهما احتمالية تحقيق الغاية المرجوة بعيدة وصعبة المنال فإن التزام العامل يكون ببذل عناية تقاس على معيار موضوعي وهو معيار الشخص المعتاد. محمد علي البدوي الأزهرى، مصادر الالتزام، المرجع السابق، ص 171. وفيما يتعلق بحفظ الأشياء المسلمة للعامل قد يكون الالتزام بتحقيق نتيجة لأن القانون ألزم العامل برد هذه الأشياء توفيق فرج، نفس المرجع، ص 273-274.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

تم التعاقد معه على أساسها، ولن يقبل منه أداء العمل بشكل يقل عن درجة كفاءته، بغض النظر عن معيار الشخص المعتاد ومن ثم يحق لجهة العمل إنهاء عقده إذا قلت كفاءته عن الدرجة المطلوبة عند التعاقد⁽¹⁾.

3.4. يجب على العامل أن يؤدي عمله في إطار مبدأ حسن النية:

عقد العمل شأنه شأن أي عقد آخر يجب تادية الالتزامات الناشئة عنه بحسن نية، هذا المبدأ ونقصد به مبدأ حسن النية سيطر على المجال التعاقدى برمته، فلم يعد كما كان في الماضي عقود حرفية التنفيذ وعقود تنفذ بحسن نية، بل إن الاتجاه القانوني الحديث هو تنفيذ العقود جميعها يكون في إطار مبدأ حسن النية⁽²⁾.

وقد نص المشرع على وجوب تنفيذ العقود بحسن نية⁽³⁾.

وإذا كان إعمال مبدأ حسن النية مطلوب في تنفيذ جميع العقود فإنه بالنسبة لعقد العمل أولى وأهم من غيره من العقود، وذلك بالنظر للطابع الشخصي بعقد العمل، ف شخصية العامل وجهة العمل محل اعتبار عند التعاقد، فجهة العمل لم تتعاقد مع العامل إلا لوجود صفات شخصية كانت هي السبب في اختياره والتعاقد معه، وهو ما يجعل هناك

1- أحمد حسن البرعي، الوسيط في القانون الاجتماعي، ج/2، المرجع السابق، ص 598. وقد نصت المادة (110) من قانون العمل المصري رقم (12) لسنة 2003، على "... ولا يجوز لصاحب العمل أن ينهي هذا العقد إلا في حدود ما ورد بالمادة (69) من هذا القانون أو ثبوت عدم كفاءة العامل طبقا لما تنص عليه اللوائح المعتمدة".

2- عبدالرزاق السنهوري، الوسيط، ج/1، المرجع السابق، ص627.

3- نصت المادة (148) فقرة (1) من القانون المدني على "1- يجب تنفيذ العقد طبقا لما اشتمل عليه وبطريقة تتفق مع ما يوجبه حسن النية".

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

صلة وتقارب بين العامل وجهة العمل، ومن ثم فإن مبدأ حسن النية في تنفيذ عقد العمل يلعب دورا كبيرا ومهماً⁽¹⁾.

وحسن النية في أداء العمل من قبل العامل يقتضي من العامل - الإخلاص في أداء العمل، وأداء العمل بإتقان وأمانة، والابتعاد عن وسائل الغش والخداع، كما أن حسن النية يحتم على العامل في أدائه لعمله أن يتعاون مع زملائه ويعامل رؤسائه ومرؤوسيه وزملائه معاملة حسنة، وأن يكون لديه انتماء لجهة العمل التي يعمل فيها فلا يعمل ضدها أو يسبب لها خسارة أو يبعد عنها زبائنها أو ينقل أسرارها، أو يتسبب في إيقاف نشاطها، وإحداث خسائر في ممتلكاتها، أو يقترف أفعالا تنتافي مع قواعد الدين والأخلاق والعادات المرعية وأصول تأدية المهنة وأخلاقيها وأن يبتعد عن أفعال التحريض والفتن، والحصول على مكاسب غير مشروعة مثل أعمال الرشوة واستغلال العمل والوظيفة، وأن يحافظ على شرف المهنة وكرامتها ويلتزم بأخلاقياتها، وأن يقدم كل عون ومساعدة في حالات الكوارث والأخطار التي تهدد مكان العمل والأشخاص العاملين فيه، وذلك دون اشتراط الحصول على مقابل عما يقدمه من عون أو مساعدة⁽²⁾.

وعموما فإنه يصعب حصر تطبيقات مبدأ حسن النية في أداء العمل من قبل العامل، وقد تم النص على العديد من التطبيقات لمبدأ حسن النية في أداء العمل سواء فيما يتعلق بالالتزامات المفروضة على العامل أو فيما يتعلق بالمحظورات التي يجب على العامل تجنبها وهي تمثل الجانب الأكثر من تطبيقات هذا المبدأ فيما يتعلق بأداء العمل.

1- توفيق فرج، قانون العمل، المرجع السابق، ص 275-276.

2- انظر بخصوص تطبيقات مبدأ حسن النية في تنفيذ العقود. عبدالرزاق السنهوري، الوسيط، ج/1، المرجع السابق، ص 627-628. وبخصوص تنفيذ عقد العمل. فتحي عبدالصبور، الوسيط في قانون العمل، ج/1، المرجع السابق، ص 581-582. توفيق فرج، قانون العمل المرجع السابق، ص 276-277. وانظر المادة (11) من قانون علاقات العمل رقم (12) لسنة 2010.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

وعموما يمكن القول بأن مبدأ حسن النية في أداء العمل يعطي بعدا روحيا ومعنويا لأداء العمل ولا يجعل هذا الأداء مجرد حضور مادي جامد لا حياة ولا روح فيه. والعمل في الشريعة الإسلامية له بعد إيماني يتخطى المعنى المادي الميت، فالعمل في الإسلام تكليف إلهي وعبادة شرعية وضرورة حيوية للفرد وللأمة وهو شرف وقيمة وجهاد في سبيل الله، لذلك لا بد أن يكون تأدية العمل خالصة لوجه الله تعالى قوامها الصدق والإخلاص في تأدية العمل، ولا بد أن تكون النية حسنة تبتغي مرضاة الله تعالى وعونه في أداء العمل، وقد اهتم الفقه الإسلامي بالضوابط الشرعية لمسؤوليات العامل وواجباته في جهة العمل التي يعمل فيها⁽¹⁾.

وقد قام المشرع العمالي بالنص على العديد من الصور والتطبيقات لمبدأ حسن النية في أداء العمل، والذي يمكن تلخيصه في واجب الإخلاص والانتماء لجهة العمل، هذا

-
- 1- ومن أهم الضوابط الشرعية لمسؤوليات العامل وواجباته في أدائه لعمله:
- ◆ التحلي بالقيم الإيمانية ومعرفة أن العمل عبادة وطاعة لله سبحانه وتعالى وسوف يحاسب العامل يوم القيامة على أدائه لعمله.
 - ◆ التزام العامل بالأخلاق الفاضلة ومن أهمهما: البعد عن سوء الأخلاق والمنكرات والأمانة والصدق والإخلاص والوفاء.
 - ◆ إتقان العمل وحسن أدائه حسب المتطلبات الفنية والإبداع والابتكار وهي من الواجبات الشرعية والعبادات التي يؤجر عليها العامل.
 - ◆ معرفة حدود العمل وكيفية أدائه أي معرفة الحقوق والواجبات ومتطلبات تأدية العمل، وأن يختار العمل الذي يتناسب مع حدود إمكانياته.

- ◆ أن يكون العامل قيما على نفسه متابعا ومحاسبا لها.
- ◆ أن يكون العامل منضبطا ملتزما يسمع ويطيع ويتبع نظم ولوائح العمل المشروعة.
- ◆ أن يكون العامل متعاوناً مع رؤسائه ومرؤوسيه وزملائه ومتحملاً بروح الفريق والجماعة.
- حسين حسين شحاتة، الضوابط الشرعية للعمل والعمال في النظام الاقتصادي الإسلامي، منشور على

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

الواجب يقتضي من العامل أن يمتنع عن الكف عن أي عمل أو تصرف يكون من شأنه إلحاق ضرر بجهة العمل مهما كان نوعه ماديا أو معنويا، وعلى العامل أن يقوم بكل ما من شأنه أن يحافظ على مصالح وممتلكات جهة العمل⁽¹⁾.

ومن أهم صور مبدأ حسن النية في أداء العمل والتي تم النص عليها في قانون علاقات العامل رقم (12) لسنة 2010: أداء العمل بدقة وأمانة - تنفيذ تعليمات وأوامر جهة العمل ذات العلاقة بالعمل المشروعة - المحافظة على ما يسلم إليه لغرض العمل - المحافظة على ممتلكات جهة العمل - المحافظة على أسرار العمل حتى بعد انتهاء مدة عمله - احترام الرؤساء والزملاء في العمل والتعاون معهم - أن يحسن معاملة الجمهور الذين تتعامل معهم جهة العمل، وأن ينجز معاملتهم في الوقت المحدد - أن يعمل على تنمية قدراته وكفاءته المهنية والعلمية وأن يطلع على نظم وتعليمات العمل - أن يقدم المقترحات التي يراها مفيدة لتحسين طرق العمل ورفع مستوى الأداء - مراعاة نظم الأمن والسلامة والمحافظة على سلامة العالمين وغيرهم - المحافظة على شرف المهنة وكرامتها وأن يلتزم بأخلاقياتها - أن يقدم كل عون ومساعدة في حالات الكوارث والأخطار بدون مقابل - أن يخطر جهة العمل بكل تغيير يطرأ على عنوان سكنه - أن ينذر جهة العمل إذا رغب في ترك العمل بمدة كافية لتتمكن من إحضار البديل - ألا يقوم بعمل لدى الغير إلا بموافقة جهة العمل - عدم قبول هدايا أو عمولات مقابل أداء عمله - الابتعاد عن الوساطة والمحسوبية والصفقات التجارية التي لها علاقة بعمله - عدم استغلال وسائل ومعدات العمل لمصلحته الشخصية - القيام بأعمال التحريض أو القيام بأفعال تنتافي مع الأخلاق مثل التحرش الجنسي وغيرها - عدم الاحتفاظ بوثائق ومستندات العمل الرسمية

1- توفيق فرج، قانون العمل، المرجع السابق، ص 276.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

لديه وإخراجها من مقر العمل بدون إذن - عدم جعل مكان العمل ساحة للتجاذبات السياسية وتوزيع المنشورات السياسية⁽¹⁾.

المطلب الثاني

القاعدة ثبات عنصر العمل والحاجة إلى تغييره في بعض الحالات

عقد العمل شأنه في ذلك شأن أي عقد آخر إذا نشأ صحيحاً، تكون له قوة ملزمة، ووجب على طرفيه تنفيذ ما التزما به وفقاً لنصوص العقد، فالمتعاقدان وليس غيرهما هما اللذان يلتزمان بتنفيذ الالتزامات المتفق عليها في العقد، وبذلك فإن القاعدة هي نسبية آثار العقد من حيث الأشخاص.

والمتعاقدان في عقد العمل أو في غيره من العقود، يلتزمان بتنفيذ الالتزامات التي تضمنها العقد المبرم بينهما دون غيرها، وبذلك فإن القاعدة أيضاً هي نسبية آثار العقد من حيث الموضوع.

ومن خلال ما سبق يتضح جلياً أن عقد العمل نسبي في قوته الملزمة سواء من حيث الأشخاص أو من حيث الموضوع⁽²⁾.

1- المواد (11) و(12) من القانون رقم (12) لسنة 2010، بشأن علاقات العمل-وانظر بخصوص هذه الواجبات والمحظورات التي تنطلق من مبدأ حسن النية. عبدالمغني الرويمض، القانون الاجتماعي، ج/1، المرجع السابق، ص133-154. توفيق فرج، قانون العمل، المرجع السابق، ص276-285. ومن ضمن مبدأ حسن النية عدم قيام العامل بمنافسة جهة العمل-راجع بخصوص شرط عدم المنافسة. توفيق فرج، نفس المرجع، ص281-293، وعموماً يقتضي حسن النية في أداء العمل أن يؤدي العامل عمله بالطريقة التي تقتضيها الأمانة والنزاهة في التعامل، وعليه أن يبتعد على أساليب الغش والخداع ومخالفة نظم العمل والقيام بمتطلباته، وعليه أن يبلغ جهة العمل على المخاطر التي قد تتعرض لها منشأة صاحب العمل والتي يطلع عليها بحكم أدائه لعمله، فيجب على العامل إبداء النصيحة والإعلام فيما يتعلق بأداء عمله. محمد علي البدوي الأزهري، النظرية العامة للالتزام، ج/1، المرجع السابق، ص208-209.

2- عبدالرزاق السنهوري، الوسيط، ج/1، مصادر الالتزام، المرجع السابق، ص540. وانظر المواد

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

وإذا كانت القاعدة ثبات عنصر العمل، باعتباره من ضمن الأمور المتفق عليها في العقد، لذلك فإن القاعدة تقضي بعدم جواز تعديله أو تغييره وفقاً لقاعدة أن العقد شريعة المتعاقدين، ولكن قد تبرز الحاجة إلى تغييره بعض الحالات.

أولاً: ثبات عنصر العمل وأساسه القانوني:

1- مضمون قاعدة ثبات عنصر العمل من الناحية الشخصية.

القاعدة أن لعقد العمل شأنه في ذلك شأن بقية العقود قوة ملزمة نسبية تخص طرفاه فقط، وهما العامل وجهة العمل.

ولكن هل تنطبق القواعد العامة هنا والمتعلقة بانصراف أثر عقد العمل إلى الخلف العام والخلف الخاص وهل يجوز الاشتراط لمصلحة الغير في عقد العمل؟

وفقاً للقواعد العامة فإن أثر العقد بوجه عام ينحصر في طرفيه المتعاقدين، ولا يجاوزهما إلى الغير إلا في حالة الاشتراط لمصلحة الغير.

والقول بأن العقد ينحصر أثره في المتعاقدين، يجب أن يفهم منه أن مدلول كلمة المتعاقدين لا يشمل الطرفين اللذان وقعا العقد مباشرة بل تشمل كلمة المتعاقدين الطرفان الأصليين اللذين وقعا على العقد وينصرف أثره إليهما وينصرف أثره كذلك إلى من يمثلانه في التعاقد، والمقصود به الخلف العام وقد ينصرف إلى الخلف الخاص.

والخلف العام هو من يخلف الشخص في ذمته المالية مثل الوارث، أما الخلف الخاص هو من يخلف شخصاً في عين معينة بالذات أو في حق عيني عليها مثل المشتري أو الموصى له.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

والخلف سواء كان عاما أو خاصا لا يعتبر من الغير في العقد فينصرف إليه أثره⁽¹⁾.

وباعتبار أن حديثنا يتعلق بعقد العمل وبالتحديد التزام العامل بأداء العمل المتفق عليه في العقد لمصلحة جهة العمل، فإننا نطرح السؤال الآتي: هل يكون لعقد العمل قوة ملزمة تشمل أطرافه الأصليين وخلفهم العام والخاص فيما يتعلق بالتزام العامل بأداء العمل المتفق عليه في العقد؟

هنا نفرّق بين العامل وجهة العمل، فالمسألة تختلف بشأن طرفي عقد العمل. فبالنسبة للعامل فإن التزامه بأداء العمل المتفق عليه له طابع شخصي، فيجب على العامل أن يؤدي العمل بنفسه، فشخصية العامل محل اعتبار في عقد العمل، فالعمل هو عبارة عن مجهود فكري أو عضلي أو هما معا، لذلك فإن اختيار العامل للقيام بالعمل والتعاقد معه كان ناتجا عن الصفات الشخصية للعامل، لذلك تطلب أداء العمل من قبل العامل أن يؤديه بنفسه وليس بواسطة غيره⁽²⁾.

1- عبدالرزاق السنهوري، الوسيط، ج/1، مصادر الالتزام، المرجع السابق، ص541، وقد نصت المادة (145) من القانون المدني على "ينصرف أثر العقد إلى المتعاقدين والخلف العام، دون إخلال بالقواعد المتعلقة بالميراث ما لم يتبين من العقد أو من طبيعة التعامل أو من نص القانون أن هذا الأثر لا ينصرف إلى الخلف العام". ونصت المادة (146) من ذات القانون على: "إذا أنشأ العقد التزامات وحقوق شخصية تتصل بشيء انتقل بعد ذلك إلى خلف خاص، فإن هذه الالتزامات والحقوق تنتقل إلى هذا الخلف في الوقت الذي ينتقل فيه الشيء، إذا كانت من مستلزماته وكان الخلف الخاص يعلم بها وقت انتقال الشيء إليه".

2- وفقا للقواعد العامة-المادة (211) مدني "إن الالتزام بعمل إذا نص الاتفاق أو استوجبت طبيعة العمل أن يؤدي الملتزم العمل بنفسه جاز للطرف الآخر رفض أداء العمل من غير المتعاقد معه. وبخصوص أداء العمل في عقد العمل من قبل العامل شخصيا لم يترك المشرع الأمر للقواعد العامة بل أورد نصوصا خاصة بذلك، سواء في القانون المدني في المواد المتعلقة بعقد العمل، المادة (684) فقرة (أ) مدني أو في نصوص قانون علاقات العمل رقم (12) لسنة (2010) المادة (11) فقرة (1) وقد سبق لنا بيان ذلك عندما

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

ومن ثم فإن عقد العمل يفسخ بقوة القانون بوفاة العامل حقيقة أو حكماً أو عجزه عن أداء عمله عجزاً كلياً بغض النظر عن سبب العجز⁽¹⁾.

وباعتبار أن أداء العمل في عقد العمل يكون من قبل العامل شخصياً وهو من الالتزامات الجوهرية التي تقع على عاتقه، فمن الطبيعي أن تؤدي وفاة العامل إلى انقضاء علاقة العمل وفسخ العقد بقوة القانون دون الحاجة إلى أي إجراء آخر وبغض النظر عن كون عقد العمل محدد المدة أو غير محدد المدة⁽²⁾، وذلك من تاريخ وفاة العامل⁽³⁾، وانتهاء عقد العمل بوفاة العامل يتم بقوة القانون، وبالتالي فلا يمكن أن يحل ورثة العامل محله في العقد، وإنما يتعين قيام علاقة تعاقدية جديدة بين أحد ورثة العامل المتوفى وبين جهة العمل، ولا تعتبر علاقة العامل الجديدة في هذه الحالة امتداداً أو أثراً لقوة العقد السابق امتدت للخلف العام للعامل⁽⁴⁾.

تكلمنا على التزام العامل بأداء العمل بنفسه، وهذه القاعدة ليست من النظام العام فيجوز الاتفاق على ما يخالفها.

1- المادة (697) مدني، وهذه المادة فرقت بين أثر وفاة صاحب العمل ولم تجعله سبباً في فسخ عقد العمل في جميع الأحوال وبين وفاة العامل وجعلته سبباً لفسخ عقد العمل في جميع الأحوال، وقد اعتبرت المادة (42) من قانون علاقات العمل رقم (12) لسنة 2010، الوفاة وعدم اللياقة الصحية من أسباب انتهاء خدمة العامل.

2- عبدالغني عمرو الرويمض، القانون الاجتماعي، ج/1، المرجع السابق، ص288.

3- قد تصرف للعامل المتوفى بعض المستحقات بعد وفاته مثل - مصاريف الجنازة، وصرف مرتب شهرين مثلاً حتى لا تطرب أحوال الأسرة إلى حين ربط معاش لهم عن طريق صندوق الضمان الاجتماعي، ولكن لا يعني ذلك امتداد قوة العقد إلى الخلف العام للعامل.

4- فتحي عبدالصبور، الوسيط في قانون العمل، ج/1، المرجع السابق، ص832. وهناك تقليد لدى بعض جهات العمل مثل الشركات النفطية التي كانت تعمل في ليبيا يتم بمقتضاه استخدام أحد أبناء العامل المتوفى والذي كانت سيرته حسنة في العمل بالشركة، ولكن هذا الاستخدام يكون بعقد جديد ولا علاقة له

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

ومن هناك يمكن القول بأن أثر عقد العمل وبالتحديد فيما يتعلق بالتزام العامل بأداء العمل المتفق عليه لا ينصرف إلى خلفه العام.

لأن القاعدة هو أن كل التزام نشأ من عقد ولو حظ فيه شخصية الملتزم أو صفة خاصة فيه، ينقضي بموت الملتزم ولا ينتقل إلى الورثة نظرا لطبيعة الالتزام (مثل العامل) فلا ينتقل التزامه بأداء العمل المتعاقد عليه إلى ورثته بعد وفاته ولو في تركته⁽¹⁾.

فلا يطالب الورثة بتنفيذ العقد بأي صورة من الصور ولو كان عن طريق التنفيذ بواسطة شخص آخر على نفقة الورثة في حدود ما آل إليهم من التركة كما لا يستطيع الورثة إجبار جهة العمل على قبول أداء العمل المتفق عليه في العقد المبرم مع مورثهم من قبل أحدهم بدلا من مورثهم⁽²⁾.

هذا بالنسبة للخلف العام أما بالنسبة للخلف الخاص وهو من آلت إليه ملكية عين معينة بالذات أو حق عيني عليها كالمشتري أو الموصى له، فبطبيعة الحال لا ينطبق وضعه بالنسبة لالتزام العامل بأداء العمل لأن هذا الالتزام ليس حقا يمكن نقله للغير بالبيع أو الإيضاء بل هو جهد شخصي فكري أو عضلي يقوم به العامل تنفيذا لعقد العمل، ومن ثم فلا يوجد ما يعرف بالخلف الخاص بالنسبة للالتزام العامل بأداء العمل.

بقوة العقد المبرم مع العامل المتوفى وكل ما يعنيه هذا التقليد أنه نوع من الوفاء واستمرار العلاقة الودية مع ورثة العامل المتوفى بعد أن كانت مع مورثهم.

- 1- عبدالرزاق السنهوري، الوسيط، ج/1، مصادر الالتزام، المرجع السابق، ص543.
- 2- توفيق فرج، قانون العمل، المرجع السابق، ص254-257. فتحي عبدالصبور، الوسيط في قانون العمل، ج/1، علاقات العمل الفردية، المرجع السابق، ص831-833. أحمد حسن البرعي، الوسيط في القانون الاجتماعي، ج/2، شرح عقد العمل الفردي، المرجع السابق، ص786.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

عليه فإن أثر عقد العمل فيما يتعلق بالتزام العامل بأداء العمل ينحصر أثره وقوته الملزمة في العامل فقط، ولا يتعداه لغيره ولو كان خلفاً عاماً للعامل.
والأمر مختلف بالنسبة لجهة العمل، فمع التطور الذي حدث في علاقات العمل خاصة بعد الثورة الصناعية وظهور الشركات والمؤسسات الاقتصادية المختلفة والتي تستخدم أعداد كبيرة من العاملين، والتي تتمتع عادة بالشخصية الاعتبارية، أصبح ارتباط العامل بجهة العمل يقوم على أساس الارتباط بالمشروع أو المنشأة وليس بشخص مالك المشروع أو المنشأة، حتى كاد عقد العمل يفقد صفته الشخصية بالنسبة لصاحب العمل أو جهة العمل⁽¹⁾.

ومن ثم فإن أثر عقد العمل بالنسبة لجهة العمل ينتقل أثره وقوته الملزمة إلى خلف جهة العمل سواء كان خلفاً عاماً أو خاصاً، وذلك بما يتضمنه العقد من حقوق والتزامات، ومن ضمنها حق اقتضاء العمل، فيجب على العامل أن يستمر في أداء عمله المتفق عليه لمصلحة خلف جهة العمل التي تعاقدها معها.

ومن هنا فإن أثر عقد العمل وقوته الملزمة امتدت إلى خلف جهة العمل بما تتضمنه من حقوق والتزامات وفقاً لما تنص عليه المادتين (145-146) من القانون المدني⁽²⁾.

لذلك نجد أن المشرع في المادة (697) فقرة (1) من القانون المدني، قد ميز بين أثر وفاة العامل وأثر وفاة صاحب العمل، فلم يجعل من وفاة صاحب العمل سبباً في فسخ

1- فتحي عبدالصبور، الوسيط في قانون العمل، ج/1، علاقات العمل الفردية، المرجع السابق، ص 869-870. علي عوض حسن، الوجيز في شرح قانون العمل، دار المطبوعات الجامعية-الإسكندرية-1996، ص 119.

2- سبق الإشارة إليهما ولمزيد من التفصيل حول أثر العقد بالنسبة للخلف العام والخلف الخاص، عبدالرزاق السنهوري، الوسيط، ج/1، مصادر الالتزام، المرجع السابق، ص 541-553.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

العقد في جميع الأحوال أي إلا في الحالة التي تكون شخصية صاحب العمل قد روعيت في إبرام العقد، أو أن نشاط صاحب العمل ينتهي بوفاته، أما وفاة العامل كما ذكرنا فترتب عليها فسخ عقد العمل بقوة القانون⁽¹⁾.

وانتقال القوة الملزمة لعقد العمل لخلف جهة العمل قد نص عليها المشرع العمالي صراحة سواء في قانون العمل السابق رقم (58) لسنة 1970، أو في قانون علاقات العمل الحالي رقم (12) لسنة 2010، فقد نصت المادة (49) من هذا القانون على: "لا يحول دون الوفاء بالالتزامات المنصوص عليها في هذا القانون حل جهة العمل أو تصفيتها أو إفلاسها، أو إدماجها في غيرها أو انتقال ملكيتها إلى الغير بأي تصرف من التصرفات أو تغيير جهة العمل لأي سبب من الأسباب. وفيما عدا حالات التصفية

1- نصت المادة (697) فقرة (1) من القانون المدني على "1- لا يفسخ عقد العمل بوفاة رب العمل، ما لم تكن شخصيته قد روعيت في إبرام العقد، ولكن يفسخ العقد بوفاة العامل. " فوفاة العامل حقيقة أو حكماً يترتب عليها دائماً فسخ عقد العمل وعدم انتقال الالتزام بتأدية العمل إلى خلف العامل نظراً للطابع الشخصي الخالص لهذا الالتزام وبالنظر إلى أن شخصية العامل دائماً هي محل اعتبار في التعاقد، أما بالنسبة لصاحب العمل أو جهة العمل فإن الأمر مختلف فالأصل أن وفاة صاحب العمل لا يترتب عليها فسخ عقد العمل وتنتقل الحقوق والالتزامات الواردة في عقد العمل إلى خلف صاحب العمل ويستثنى من ذلك الحالة التي تكون فيها شخصية صاحب العمل محل اعتبار في العقد أو بنشاطه الذي ينقطع بوفاته، مثال ذلك العقد المبرم بين كاتب ومحامي أو بين ممرض وطبيب، فشخصية المحامي أو الطبيب قد روعيت في العقد كما أن نشاطهما ينتهي بوفاتهما، باعتبار أن نشاطهما كان فردياً.

ونعتقد أن أبلغ تعبير عن هذه الحالة قد جاء في نص المادة رقم (123) فقرة (1-2) من قانون العمل المصري رقم (12) لسنة (2003) والتي نصت على "ينتهي عقد العمل بوفاة العامل حقيقة أو حكماً طبقاً للقواعد القانونية المقررة. ولا ينتهي عقد العمل بوفاة صاحب العمل إلا إذا كان قد أبرم لاعتبارات تتعلق بشخص صاحب العمل أو بنشاطه الذي ينقطع بوفاته". وانظر بالخصوص صلاح الدين جمال الدين، قانون العمل، المرجع السابق، ص203-205.

عبدالغني عمرو الرويمض، القانون الاجتماعي، ج/1، علاقات العمل الفردية، المرجع السابق، ص288-289.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

والإفلاس والإغلاق النهائي تبقى عقود العمل قائمة للمدة المحددة فيها، وتكون جهة العمل السابقة مسؤولة بالتضامن لمدة سنة مع الخلف عن تنفيذ جميع الالتزامات السابقة والناشئة عن تلك العقود⁽¹⁾.

وبموجب هذا النص فإن المشرع العمالي قد كرس فكرة انتقال أثر عقد العمل وقوته الملزمة إلى الخلف العام أو الخلف الخاص لجهة العمل وفقاً لما تقتضيه القواعد العامة في الالتزامات-المادتين (145-146) مدني، وبناءً عليه فإذا انتقلت ملكية جهة العمل إلى الخلف العام بالإرث أو الوصية أو إلى الخلف الخاص بالهبة أو البيع أو الاندماج أو غير ذلك من التصرفات الناقلة للملكية⁽²⁾، فإن القوة الملزمة لعقود العمل

1- وقد نصت المادة (59) من قانون العمل رقم (58) لسنة 1970، على "لا يمنع من الوفاء بجميع الالتزامات المنصوص عليها في هذا الفصل حل المنشأة أو تصفيتها أو إغلاقها أو إفلاسها أو إدماجها في غيرها أو انتقالها بالإرث أو الوصية أو الهبة أو البيع أو غير ذلك من التصرفات، أو تغيير صاحب العمل لأي سبب من الأسباب، وفيما عدا حالات التصفية والإفلاس والإغلاق النهائي، يبقى عقد استخدام عمال المنشأة قائماً، ويكون الخلف مسؤولاً بالتضامن مع أصحاب العمل السابقين عن تنفيذ جميع الالتزامات المذكورة وتستمر هذه المسؤولية مدة سنة بالنسبة لغير العقود القائمة".

2- يدخل في ذلك التأمين والبيع الجبري بالمزاد العلني. فتحي عبدالصبور، الوسيط في قانون العمل، ج/1، علاقات العمل الفردية، المرجع السابق، ص 871. وقد نصت المادة (49) من قانون علاقات العمل على ذلك صراحة، عندما ذكر الاندماج أو انتقال الملكية بأي تصرف من التصرفات أو تغيير جهة العمل لأي سبب من الأسباب.

وقد قضت محكمة النقض المصرية بأنه "إذا كان القرار المطعون فيه قد خلص في حدود سلطاته الموضوعية إلى أن المنشأة وإن كانت قد بيعت بطريق المزاد العلني، فإن بيعها كان شاملاً لحقوقها والالتزامات مع استمرار بقاء عقود استخدام عمالها قائمة بما يستوجب مسؤولية الخلف متضامناً مع السلف عن حقوق هؤلاء العمال... فإن النعي بأن انتقال المنشأة لم يتم بتصرف إرادي يكون على غير أساس، ورسو المزاد في البيع الجبري لا ينشئ ملكية جديدة مبتدأة للرأسي عليه المزاد وإنما من شأنه أن ينقل إليه ملكية الشيء المبيع من المدين أو الحائز، وبذلك يعتبر الرأسي عليه المزاد في البيع الجبري خلفاً خاصاً

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

المبرمة بين العاملين وجهة العمل السابقة تنتقل إلى خلفها العام أو خلفها الخاص، وذلك بالنسبة لعقود العمل السارية وقت انتقال الملكية للخلف، وهذا يعني بقاء عقود العمل سارية المفعول ومنتجة لآثارها القانونية بالرغم من انتقال الملكية للخلف وتلتزم جهة العمل الجديدة (الخلف العام أو الخاص) بما يولده العقد من التزامات، باعتبار أن من انتقلت إليه ملكية جهة العمل أصبح خلفا لجهة العمل السابقة في حكم المادة (49) من قانون علاقات العمل، تسري في مواجهته عقود العمل السابقة على انتقال الملكية بقوة القانون، بكافة آثارها وشروطها، أي دون توقف على رضا العامل أو من انتقلت إليه ملكية جهة العمل (جهة العمل الجديدة) لأن الهدف من نص المادة (49) من قانون علاقات العمل هو إيجاد نوع من الاستقرار الاقتصادي والاجتماعي وذلك باستمرار جهات العمل في أداء نشاطها بالرغم من انتقال ملكيتها، وتوفير حماية للعمال باستمرار سريان عقودهم مع جهة العمل الجديدة، وهذه الاعتبارات كما يراها البعض بحق تعتبر من النظام العام.

لذلك لا يستطيع العامل أو جهة العمل الجديدة التخلص من عقد العمل بإرادته المنفردة، بحجة انتقال الملكية أو تغيير شخصية جهة العمل، إلا أنه يجوز لهما بطبيعة الحال الاتفاق على الفسخ، أو إذا توفر سبب مشروع من أسباب الفسخ في حالة كون العقد غير محدد المدة⁽¹⁾.

انتقلت إليه ملكية المبيع شأنه في ذلك شأن المشتري في البيع الاختياري. "الطعن رقم (1117) لسنة 48 ق، جلسة 13-6-1983، مشار إليه في: علي عوض حسن، الوجيز في شرح قانون العمل، المرجع السابق، ص120-121.

1- فتحي عبدالصبور، الوسيط في قانون العمل، ج/1، علاقات العمل الفردية، المرجع السابق، ص872-873. عبدالغني عمرو الرويمض، القانون الاجتماعي، ج/1، علاقات العمل الفردية، المرجع السابق، ص289.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

وكما ذكرنا فإن عقود العمل المبرمة بين العمال وجهة العمل تبقى سارية ومنتجة لآثارها بالرغم من انتقال ملكية جهة العمل إلى الخلف، وتعتبر عقود العمل وكأنها أبرمت مع جهة العمل الجديدة منذ البداية وتتصرف إليها آثارها باعتبارها خلف لجهة العمل السابقة، وتكون جهة العمل الجديدة مسؤولة عن تنفيذ جميع الالتزامات المترتبة على هذه العقود، ويلتزم العمال بأداء العمل المتفق عليه لصالح جهة العمل الجديدة، وتعتبر مدة خدمتهم متصلة اعتباراً من بداية العمل مع جهة العمل السابقة⁽¹⁾.

وعموماً يمكن القول وباختصار أن انتقال ملكية جهة العمل بأي سبب من أسباب نقل الملكية لا يؤثر في استمرار عقود العمل السارية وقت انتقال الملكية وتلتزم جهة العمل الجديدة التي خلفت جهة العمل السابقة بهذه العقود وتعتبر ملزمة قانوناً بتنفيذها حسب بنود هذه العقود⁽²⁾.

1- فتحي عبدالصبور، الوسيط في قانون العمل، ج/1، علاقات العمل الفردية، المرجع السابق، ص 873.
2- ويرى البعض أن التزام جهة العمل الجديدة بعقود العمل المبرمة مع جهة العمل السابقة باعتبارها خلفاً خاصاً لها، يخالف القواعد العامة المنصوص عليها في المادة (146) مدني، باعتبار أن هذه المادة تتعلق بانتقال الحقوق إلى الخلف الخاص إذا كانت من مستلزمات العين التي انتقلت ملكيتها أو من مكملاتها، أو من محدّداتها، ولا ينطبق ذلك، على الالتزامات الشخصية الصرفة، مثل التزام السلف نحو عماله ومستخدميه، فلا ينتقل هذا الالتزام إلى السلف ولا يجبر على احترام عقودهم إلا في حالة وجود شرط. فتحي عبدالصبور، نفس المرجع، ص 872. هامش (4) ونحن نعتقد أن انتقال الالتزامات المتعلقة بعقود العمل من جهة العمل السابقة (السلف) إلى جهة العمل الجديدة (الخلف الخاص) التي انتقلت إليها الملكية بتصرف أو إجراء ناقل للملكية، يتوافق مع القواعد العامة المنصوص عليها في المادة (146) مدني، باعتبار أن انتقال الالتزامات الشخصية إلى الخلف الخاص مثل الالتزامات الناشئة عن عقود العمل مشروط له أن يكون هناك اتفاق أو نص في القانون وهنا قد نص قانون علاقات العمل في المادة (49) على ذلك صراحة.

لذلك فإن الالتزامات الناشئة عن هذه العقود تنتقل إلى الخلف الخاص. عبدالرزاق السنهوري،

الوسيط ج/1، مصادر الالتزام، المرجع السابق، ص 551.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

وبعد أن قرر المشرع في المادة (49) من قانون علاقات العمل رقم (12) لسنة 2010، انتقال الالتزامات الناشئة عن عقود العمل السارية من جهة العمل السابقة إلى جهة العمل الجديدة التي انتقلت إليها الملكية بأي تصرف أو بأي سبب من أسباب نقل الملكية. عاد المشرع في نهاية هذه المادة وقرر أن جهة العمل السابقة تكون مسؤولة بالتضامن لمدة سنة مع الخلف (جهة العمل الجديدة) عن تنفيذ جميع الالتزامات السابقة والناشئة عن تلك العقود. فالمشرع قرر أن جهة العمل السابقة مسؤولة بالتضامن مع جهة العمل الجديدة التي انتقلت إليها الملكية، عن تنفيذ جميع الالتزامات السابقة والناشئة عن عقود العمل السارية وقت انتقال الملكية.

وبخصوص هذا الانتقال يلاحظ ما يلي:

- أن انتقال الالتزامات إلى جهة العمل الجديدة قاصر على عقود العمل السارية عند انتقال ملكية جهة العمل إلى الخلف.
- أن الخلف مسؤول بمفرده عن الالتزامات الواردة في عقود العمل بعد انتقال الملكية إليه، أما المسؤولية التضامنية بين الخلف والسلف فتغطي الالتزامات السابقة عن تاريخ انتقال الملكية⁽¹⁾.

وبخصوص أثر القوة الملزمة لعقد العمل بالنسبة للغير، فإن القواعد العامة تقضي بأن العقد لا يرتب التزاما في ذمة الغير، ولكن يجوز أن يكسبه حقا⁽²⁾.

1- ويلاحظ كذلك أنه في حالة انتقال الملكية إلى الخلف بسبب الإرث، فإن الورثة يسألون عن حقوق عمال مورثهم السابقة على الوفاة في حدود تركته، أما الالتزامات الناشئة بعد انتقال الملكية إليهم بالإرث يكونون مسؤولين عنها بشكل كامل. فتحي عبدالصبور، الوسيط في قانون العمل، ج/1، علاقات العمل الفردية، المرجع السابق، ص 879. علي عوض حسن، الوجيز في شرح قانون العمل، المرجع السابق، ص 117-121.

2- المادة (154) مدني.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

وقد أجاز المشرع الاشتراط لمصلحة الغير⁽¹⁾ ونعتقد أنه يمكن تصور وجودها في عقد العمل، فيمكن للعامل مثلاً أن يشترط على جهة العمل أن يتحصل أبناؤه أو أقاربه على ميزة معينة مثل: السكن أو العلاج أو الدراسة أو التدريب، وكذلك يمكن مثلاً أن تشترط جهة العمل على العامل أن يكون تأدية العمل في بعض الأوقات لمصلحة جهة خيرية مثلاً، أو لمصلحة جهة عمل أخرى.

ومن ضمن تطبيقات الاشتراط لمصلحة الغير في علاقات العمل اشتراط صاحب العمل في عقد المقاولة، على المقاول أن يقوم بتشغيل عدد معين من العمال الوطنيين ويحدد شروط عملهم من حيث الأجر وساعات العمل والتعويض عن الإصابات والتدريب وغيرها، فيصبح للعمال تجاه المقاول حقوقاً استمدوها من عقد المقاولة الذي لم يكونوا طرفاً فيه، طبقاً لقواعد الاشتراط لمصلحة الغير⁽²⁾.

2- مضمون قاعدة ثبات عنصر العمل من الناحية الموضوعية:

عقد العمل شأنه شأن العقود الأخرى له قوة ملزمة نسبية من حيث الموضوع، فلا يلتزم المتعاقدان إلا بتنفيذ الالتزامات المنصوص عليها في العقد بكل ما اشتملت عليه، وقد

1- نصت المادة (156) مدني على: "1- يجوز للشخص أن يتعاقد باسمه على التزامات يشترطها لمصلحة الغير، إذا كان له في تنفيذ هذه الالتزامات مصلحة شخصية مادية كانت أو أدبية. 2- ويترتب على هذا الاشتراط أن يكسب الغير حقاً مباشراً قبل المتعهد بتنفيذ الاشتراط يستطيع أن يطالبه بوفائه، ما لم يتفق على خلاف ذلك ويكون لهذا المتعهد أن يتمسك قبل المنتفع بالدفع التي تنشأ عن العقد. 3- ويجوز كذلك للمشتري أن يطالب بتنفيذ ما اشترط لمصلحة المنتفع إلا إذا تبين من العقد أن المنتفع وحده هو الذي يجوز له ذلك".

2- راجع بخصوص الاشتراط لمصلحة الغير وتطبيقاتها. عبدالرزاق السنهوري، الوسيط، ج/1، مصادر الالتزام، المرجع السابق، ص562-590.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

يثور النزاع بين طرفي العقد حول تفسيره أو تحديد الالتزامات الناشئة عنه أو بصدده قوته الملزمة والجزاء الناشئ عنها.

2-1. تحديد مضمون عقد العمل:

(1) تفسير عقد العمل:

لتحديد مضمون عقد العمل فإن القاضي قد يحتاج إلى تفسير نصوصه إذا كانت عباراته تحتاج إلى تفسير، ومن خلال التفسير يتم تحديد نطاق العقد، وذلك ببيان الالتزامات التي يشتمل عليها⁽¹⁾، ويلاحظ أن عملية تفسير عقد العمل تأتي بعد البحث في انعقاد العقد والبحث في صحته، إذ لا جدوى من تفسير العقد إلا إذا كان صحيحاً حتى يكون قابلاً للتنفيذ⁽²⁾.

والقاضي عند تفسير العقد يبحث عن النية المشتركة للطرفين وبهذا الصدد فإن عبارات العقد قد تكون واضحة جلية فهنا لا مجال لتفسيرها والانحراف عن معناها الظاهر إلى معنى آخر⁽³⁾.

1- محمد علي البدوي الأزهرى، النظرية العامة للالتزام، ج/1، مصادر الالتزام، المرجع السابق، ص197-198. وهنا نميز بين تفسير عقد العمل باعتباره يمثل اتفاق إرادتين وبين تفسير نصوص قانون العمل بحد ذاتها باعتبارها نصوص تشريعية، ويرى البعض أن تفسير قانون العامل له ذاتية خاصة، حيث يفسر لمصلحة العامل باعتبار أنه يهدف أساساً لمصلحة العمال ويرى البعض الآخر أن نصوص قانون العمل وإن كانت في أغلبها تهدف إلى مصلحة العمال فإن بعضها قد يقصد به مصلحة صاحب العمل أو المصلحة العامة لذلك فإن نصوص قانون العمل تفسر بحسب طبيعتها والرأي الراجح، هو أن تفسير قواعد قانون العمل تخضع للقواعد العامة في تفسير النصوص، وليست لها أية خصوصية في عملية التفسير. راجع هذه الآراء في: توفيق فرج، قانون العمل، المرجع السابق، ص34-36.

2- عبدالرزاق السنهوري، الوسيط، ج/1، مصادر الالتزام، المرجع السابق، ص593.

3- نصت المادة (152-1 مدني) على "إذا كانت عبارة العقد واضحة فلا يجوز الانحراف عنها عن طريق تفسيرها للتعرف على إرادة المتعاقدين".

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

ولكن قد تكون عبارات العقد واضحة، ولكنها تحتاج إلى تفسير، فليس بلازم دائماً أن يكون وضوح العبارة دليلاً على التعبير عن إرادة واضحة، فكما يقال أن وضوح العبارة غير وضوح الإرادة.

فقد يستخدم طرفي العقد عبارات واضحة، ولكن الظروف تدل على أن المتعاقدين أساء استعمال هذا التعبير الواضح، فكان قصدهما معنى معين، واستعماله ألفاظاً لا تدل على هذا المعنى بل تدل على معنى آخر، غير الذي تقيد به ظاهر العبارات التي استعملها.

ففي هذه الحالة لا يأخذ القاضي بالمعنى الظاهر للعبارة بل يتعداه إلى المعنى الذي قصد إليه المتعاقدان، وفي هذه الحالة فإن القاضي قد فسر اللفظ الواضح، ويتعين عليه أن يبين الأسباب التي دعت إلى إهمال العبارة الواضحة والأخذ بالمعنى الذي رجحه، وأن يكون ترجيحه مبني على أسباب سائغة ومقبولة يصح عقلاً استخلاص النتيجة التي توصل إليها⁽¹⁾.

أما إذا كانت عبارة عقد العمل غير واضحة، فيتعين على القاضي تفسيرها للوصول إلى النية المشتركة للمتعاقدين⁽²⁾.

فمن الطبيعي أن يلجأ القاضي إلى تفسير نصوص عقد العمل إذا كانت عباراته غير واضحة، وذلك للوقوف على النية المشتركة للمتعاقدين ولا يقف عند المعنى الحرفي للألفاظ.

1- عبدالرزاق السنهوري، نفس المرجع، ص 601-602. محمد علي البدوي الأزهرى، نفس المرجع، ص 198-199.

2- تنص المادة (152-2 مدني) على: "أما إذا كان هناك محل لتفسير العقد فيجب البحث عن النية المشتركة للمتعاقدين دون الوقوف عند المعنى الحرفي للألفاظ، مع الاستهداء في ذلك بطبيعة التعامل وبما ينبغي أن يتوافر من أمانة بين المتعاقدين، وفقاً للعرف الجاري في المعاملات".

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

وقد تشعبت الآراء وتعددت حول تحديد النية المشتركة للمتعاقدين ولكن يمكن القول باختصار أن هناك مظهر خارجي للتعبير عن الإرادة المشتركة للمتعاقدين، أي أن هناك إرادة ظاهرة تكشف عن إرادة باطنه، وإذا كانت عبارات العقد غير كافية لمعرفة النية المشتركة للمتعاقدين، فيتم تفسير عبارات العقد لاستخلاص من عبارات العقد الإرادة الحقيقية للمتعاقدين وهي النية المشتركة التي نبحت عنها، وذلك من خلال الإرادة الظاهرة ويتم استخلاص النية المشتركة للطرفين عن طريق معايير يستهدي بها القاضي للوصول إلى النية المشتركة للطرفين، وقد ذكر المشرع في المادة (152-2 مدني) بعضاً منها، وهي طبيعة التعامل وما ينبغي أن يتوافر من أمانة وثقة بين المتعاقدين، وفقاً للعرف الجاري في المعاملات وهذه المعايير ليست على سبيل الحصر فإلى جانبها توجد قواعد أخرى يمكن أن يستهدي بها القاضي.

ويميز الفقه بين عوامل يفسر بها القاضي عبارات العقد بالرجوع إلى العقد ذاته وهو ما يعرف بالعوامل الداخلية، وأخرى تمثل ظروفاً خارجية محيطة بالتعاقد يستعين بها القاضي في تفسير العقد وتسمى بالعوامل الخارجية⁽¹⁾.
ومن العوامل الداخلية في تفسير العقد والتي ذكرها المشرع في المادة (2-152) مدني، طبيعة التعامل وما ينبغي أن يتوافر من أمانة وثقة بين المتعاقدين.

1- بعض القواعد التي يستأنس بها القاضي في تفسير العقد بالرجوع للعقد ذاته صاغها الفقه الإسلامي ووردت في نصوص القانون المدني الفرنسي، منها: إذا كانت عبارة العقد تحتمل أكثر من معنى فإنها تحمل على المعنى الذي يجعلها تنتج أثراً-إعمال الكلام خير من إهماله-يفسر الشرط في العقد على المعنى الذي يجيز العقد لا المعنى الذي يبطله-نصوص العقد يفسر بعضها بعضاً-تخصيص حالة بالذكر لا يجعلها تفرد بالحكم-هذه القواعد ليست على سبيل الإلزام بل هي على سبيل الإرشاد. عبدالرزاق السنهوري، الوسيط، ج/1، مصادر الالتزام، المرجع السابق، ص608-609. محمد علي البدوي الأزهرى، النظرية العامة للالتزام، ج/1، مصادر الالتزام، المرجع السابق، ص199-200.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

فالعقد العمل يفسر بحسب طبيعة العمل المطلوب أدائه ومواصفاته أي بحسب القواعد التي تقتضيها طبيعته.

ويستهدي القاضي بما ينبغي أن يتوافر من أمانة وثقة بين المتعاقدين فلا يجب أن يستغل المتعاقد وقوع الطرف الآخر في إبهام أو عدم فهم للعبارات المتبادلة، وعليه أن ينبه الطرف الآخر إلى هذا الإبهام أو عدم الفهم⁽¹⁾.

ومن العوامل الخارجية في تفسير العقد، والتي أشارت إليها المادة المذكورة - العرف الجاري في المعاملات، فالعقد يفسر طبقاً لما يقتضيه العرف الجاري في التعامل، والمقصود هنا العرف السائد في أوساط العمل ويجري العمل على إتباعه بطريقة منتظمة في مكان معين وفي نوع من العمل بحيث يسود الاعتقاد بالزامية هذه القواعد.

وقد أحال المشرع العمالي إلى العرف فيما يخص تحديد العمل المطلوب من العامل وفي تحديد مده، وذلك إذا لم ينص عقد العمل الفردي أو الجماعي أو لائحة تنظيم العمل، على العمل الذي يلتزم به العامل، ففي هذه الحالة يتم تحديد العمل المطلوب من العامل أدائه ومده قياساً على عمل من ذات النوع إن وجد وإلا وفقاً لعرف المهنة وعرف الجهة التي يؤدي فيها العمل، فإن لم يوجد عرف تولى القاضي تحديد العمل وفقاً لمقتضيات العدالة⁽²⁾.

1- ويتم التفسير بالاستعانة بالقواعد الاسترشادية التي سبق الإشارة إليها مثل أن عبارات العقد يفسر بعضها بعضاً. عبدالرزاق السنهوري، الوسيط، ج/1، مصادر الالتزام، المرجع السابق، ص 609-611.

2- عبدالرزاق السنهوري، نفس المرجع، ص 611-612. توفيق فرج، قانون العمل، المرجع السابق، ص 75-76. وهو نفس الحل المتبع في حالة عدم تحديد الأجر الذي تلتزم به جهة العمل، المادة (861) مدني، ونصت المادة (145) من قانون العمل رقم (58) لسنة 1970، على "على هيئة التحكيم أن تنتظر النزاع المعروض عليها بلا مصروفات أو رسوم، وتطبق الهيئة في شأنه الأحكام القانونية النافذة ومبادئ العدالة والعرف السائد في المهنة..."

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

وبطبيعة الحال فإن العرف الذي يتم الاستعانة به لتفسير عقد العمل، يجب ألا يكون مخالفا للنصوص التشريعية مهما كان مصدرها ولا يكون مخالفا لأحكام ومبادئ الشريعة الإسلامية ولا النظام العام ولا الآداب العامة⁽¹⁾.

وللعرف غير المخالف للنصوص الشرعية مكانة خاصة في الفقه الإسلامي سواء فيما يتعلق بتفسير العقود والوقوف على قصد المتعاقدين منها وفقا للعرف الجاري، أو في اعتباره قرينة مرجحة في إثبات الحقوق عند التنازع حولها، أو في الكشف عن الحكم الشرعي بخصوص المسألة أو في تعيين مدى الالتزام بالتعيين بالعرف كالتعيين بالنص⁽²⁾. وبالإضافة إلى تفسير عقد العمل وفقا للعرف الجاري فيعتبر كذلك في تفسيره، بطريقة تنفيذ العقد، فإذا كان تنفيذ عقد العمل يتم وفقا لنمط معين مدة من الزمن، فتفسر إرادة الطرفين المشتركة وفقا لطريقة التنفيذ السابقة باعتبارها تمثل تراضيا منهما على طريقة التنفيذ⁽³⁾.

1- عبدالرزاق السنهوري، نفس المرجع، ص 612. وفي هذا تقول محكمة النقض المصرية، ولا يطبق العرف إلا عندما تستغل نصوص القانون أو يسكت المتعاقدون عن تنظيم في ناحية مما تعاقدا عليه أو ينظمونه في غموض. نقض مدني بتاريخ: 28-03-1940، مشار إليه في نفس المرجع والصفحة.

2- سمير عالية، القضاء والعرف في الإسلام، المؤسسة الجامعية بيروت ط/1-1986، ص 170-178. ويلاحظ أن العرف قد يكون مصدرا احتياطيا للقانون وقد يكون عاملا من عوامل تفسير العقد، ويفسر العقد في الفقه الإسلامي وفقا لمعاني ألفاظه في العرف السائد وليس وفقا للمعنى اللغوي، ومن القواعد الفقهية المشهورة (المعروف عرفا كالمشروط شرطا). عبدالعظيم شرف الدين، تاريخ التشريع الإسلامي، المرجع السابق، ص 305-309.

3- عبدالرزاق السنهوري، نفس المرجع، ص 613. وهذه القاعدة معروفة في الفقه الإسلامي ويعبر عنها بقاعدة (الأصل بقاء ما كان على ما كان) وتعني أن ينظر إلى العقد على أساس بقاءه على الحال التي كان عليها في الزمن السابق ما لم يقم دليل على خلاف ذلك. عبدالعظيم شرف الدين، نفس المرجع ص 320-322.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

وكما ذكرنا فإن القاضي في تفسيره لنصوص العقد التي تحتاج إلى تفسير إنما يبحث عن النية المشتركة للطرفين، والتي يتوصل إليها ويستخلصها بمساعدة معايير موضوعية تمكنه من التعرف على هذه الإرادة المشتركة للطرفين. وقد يحدث أثناء تفسير عقد العمل شك في التعرف على النية المشتركة للطرفين، والمقصود بالشك أن تفسير عقد العمل يتحمل عدة وجوه كل وجه منها له قدر معين من الاحتمالية ولا يمكن ترجيح وجه على وجه.

وتختلف حالة الشك في التعرف على النية المشتركة للطرفين، والتي تتعدد فيها الاحتمالات والأوجه لتحديد الإرادة المشتركة للطرفين، عن حالة استحالة التفسير وهي عدم وجود ولو وجه واحد يمكن أن تحمل عليه الإرادة المشتركة للطرفين، فهنا نكون أمام قرينة تدل على عدم وجود نية مشتركة لطرفي العقد، بمعنى أن العقد لم ينعقد لعدم توافق إرادة طرفاه على شيء معين بل إن كل طرف أراد شيء لم يريده الآخر⁽¹⁾. وفي حالة وجود شك في التعرف على النية المشتركة للطرفين، وذلك بوجود أكثر من احتمالية لتحديد الالتزام المطلوب، فإن المشرع قد وضع قاعدة يتم بمقتضاها تفسير الشك لمصلحة المدين⁽²⁾.

1- عبدالرزاق السنهوري، الوسيط، ج/1، مصادر الالتزام، المرجع السابق، ص614-615. مثال على عدم وجود نية مشتركة للطرفين، عدم تحديد العمل المطلوب من العامل ولا يوجد في العقد ما يمكن به تعيينه أو تحديده أي هناك حالة تجهيل كامل بمحل العقد، ولا يوجد أي وجه لتحديده، فهنا يكون العقد باطلا لعدم التقاء الإرادتين.

2- نصت على هذه القاعدة المادة (153) مدني والتي نصت على: "1- يفسر الشك في مصلحة المدينين. 2- ومع ذلك لا يجوز أن يكون تفسير العبارات الغامضة في عقود الإنعان ضارا بمصلحة الطرف المدعى".

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

ويقصد بالمدين في نص المادة (153) مدني، الطرف الذي يتحمل عبء الشرط أو الالتزام، محل التفسير.

فمثلا لو حدث شك في مدى التزام العامل بأداء العمل المتفق عليه، فإن الشك يفسر في مصلحة العامل لأنه مدين بأداء هذا الالتزام، وإذا كان هناك اتفاق بين العامل وجهة العمل يقضي بتشديد العناية التي يجب أن يبذلها العامل في تأدية عمله بأكثر من عناية الشخص المعتاد، وثار شك في تفسير مدى هذا الالتزام، فإن هذا الشك يفسر في مصلحة العامل باعتباره مدينا بالالتزام والشرط.

والجدير بالملاحظة أن قاعدة تفسير الشك لمصلحة الطرف المدين لا يعمل بها إلا إذا تعذر إجلاء غموض النص، أما إذا استطاع القاضي الاستهداء إلى النية المشتركة للطرفين ولو كان ذلك بمشقة وعسر وجب عليه أن يفسر العقد بالشكل الذي يعكس هذه النية المشتركة ولو كان هذا التفسير في غير صالح الطرف المدين⁽¹⁾.

وإذا كانت القاعدة في تفسير العقود، أن الشك يفسر في مصلحة الطرف المدين، أي الطرف الملزم بأداء الالتزام، ورأينا أنه إذا كان هذا الطرف هو العامل فهنا لا توجد أية مشكلة، ولكن السؤال الذي يثور إذا كان الطرف المدين هو جهة العمل، هل يفسر الشك لمصلحتها أيضا أم لا؟ لأول وهلة تكون الإجابة بنعم، ولكن مع ذلك نرى أن الموضوع يحتاج إلى بعض التمعن وبعد النظر.

فوفقا للقواعد العامة يستثنى من قاعدة تفسير نص العقد الغامض في حالة الشك لمصلحة المدين أي المطالب بأداء الالتزام، حالة عقود الإذعان، فيجب أن يكون التفسير دائما في

1- محمد علي البدوي الأزهرى، النظرية العامة للالتزام، ج/1، مصادر الالتزام، المرجع السابق، ص201.
عبدالرزاق السنهوري، الوسيط، ج/1، مصادر الالتزام، المرجع السابق، ص615.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

عقود الإذعان لمصلحة الطرف المذعن ولو كان دائنا، وهو ما نصت عليه المادة (153)-
(2) مدني، صراحة.

وبالنظر إلى أن عقود العمل خاصة في جهات العمل الكبيرة هي في حقيقتها عقود إذعان إذ يقتصر رضا العامل على قبول الشروط المذكورة في نموذج العقد دون مناقشتها، كما أن عقود العمل هي عقود نموذجية تتولى جهة عامة إعدادها فيوقعها العامل دون أن يكون له حق مناقشتها أو تعديل شروطها والمساحة المتروكة لإرادته هي قبول التعاقد أو عدم قبوله⁽¹⁾.

أضف إلى ذلك أن عقود العمل الجماعية أو المشتركة تلزم العمال في المنشأة ولو كانوا غير منضمين للنقابة العمالية التي وقعت العقد والتي تمثل على الأقل نصف عمال المنشأة، فالعامل في هذه الحالة قد التزم بعقد لم تتح له فرصة مناقشة بنوده ولم يكن طرفا فيه، وهو ما يعتبر إذعانا منه لهذه الشروط⁽²⁾.

بالإضافة إلى ذلك فإن جهة العمل هي التي تضع لائحة تنظيم العمل ويعتبر العامل قد قبل بها بمجرد قبوله للتعاقد للعمل مع هذه الجهة.

لذلك فإننا نرى أن عقود العمل يغلب عليها طابع الإذعان، وقد وضع المشرع العمالي قاعدة بمقتضاها وفر حماية للعامل من الشروط التعسفية التي تضعها جهات العمل في عقود العمل التي تعدها أو التي ترد في نماذج العقود التي تعدها الجهة المختصة، حيث يقع باطلا أي شرط يقع في عقود العمل يكون مخالفا لأحكام - قانون

1- نصت المادة (67) من قانون علاقات العمل رقم (12) لسنة 2010، على: "يبرم عقد العمل وفقا للنموذج الذي تضعه الجهة المختصة...".

2- عبدالرزاق السنهوري، الوسيط، ج/1، مصادر الالتزام، المرجع السابق، ص232-236. فتحي عبدالصبور، الوسيط في قانون العمل، ج/1، علاقات العمل الفردية، المرجع السابق، ص406-408.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

علاقات العمل - ولو كان قبل العمل به ما لم يكن أكثر فائدة للعامل، الفقرة الأخيرة من المادة (68) من قانون علاقات العمل.

بالإضافة إلى ذلك فإن المشرع قد أورد قاعدة عامة في القانون المدني لحماية الطرف المذعن، حيث يجوز للقاضي تعديل الشروط التعسفية التي ترد في عقد الإذعان وله أن يعفي الطرف المذعن منها وفقاً لما تقضي به العدالة ويبطل أي شرط يرد في العقد بخلاف ذلك. المادة (149) مدني.

فالحماية التي وفرها المشرع للعامل بخصوص الشروط التعسفية التي قد ترد في عقود العمل هي حماية مزدوجة فمن جهة أورد نصاً خاصاً ببطلان أي شرط مخالف لنصوص قانون علاقات العمل، ما لم يكن أكثر فائدة للعامل، ومن جهة أخرى فإن القاضي قد يلجأ إلى القاعدة العامة المنصوص عليها في المادة (149 - مدني) ويعدل الشرط التعسفي أو يعفي العامل منه، إذا كانت الشروط التعسفية الواردة في عقد العمل تنظم أمراً لم يرد بشأنه نص في قانون علاقات العمل⁽¹⁾.

لذلك فإننا نرى أنه في حالة وجود شك عند تفسير عقد العمل لا تنطبق قاعدة أن الشك يفسر لمصلحة الطرف المدين بالالتزام، لأن عقود العمل كما وضحنا هي في حقيقتها عقود إذعان أو عقود نموذجية وأن جهة العمل هي المسؤولة عن إعدادها وهي التي أملت وأعدته بشكل نموذجي في كثير من الأحوال، ويقتصر دور إرادة العامل على قبول التعاقد أو

1- نصت الفقرة الأخيرة من المادة (68) من قانون علاقات العمل على: "ويعتبر باطلاً كل شرط يرد في عقود العمل بالمخالفة لأحكام هذا القانون ولو كان قبل العمل به ما لم يكن أكثر فائدة للعامل".

ونصت المادة (149) مدني على "إذا تم العقد بطريق الإذعان، وكان قد تضمن شروطاً تعسفية، جاز للقاضي أن يعدل هذه الشروط، أو أن يعفي الطرف المذعن منها، وذلك وفقاً لما تقضي به العدالة، ويقع باطلاً كل اتفاق على خلاف ذلك". فتحي عبدالصبور، الوسيط في قانون العمل، ج/1، علاقات العمل الفردية، المرجع السابق، ص406-408.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

رفضه دون أن يكون له مناقشة العقد أو مناقشة لائحة تنظيم العمل، وما دام أن عقد العمل من إملاء جهة العمل وهي الطرف القوي على العامل وهو الطرف الضعيف المذعن، بما في ذلك التزامات جهة العمل فهي أيضا من إملائها، لذلك فإن التزامات جهة العمل في حالة وجود شك لا تفسر لمصلحتها بل لمصلحة الطرف المذعن، وهو هنا العامل الضعيف الذي كان دوره في التعاقد القبول أو الرفض فقط دون المناقشة وتحديد الشروط⁽¹⁾.

ومن ثم نخلص إلى نتيجة مؤداها أن عقد العمل في حالة وجود غموض به يفسر لمصلحة العامل ولو كان هناك شك فلا يفسر لمصلحة جهة العمل الملتزمة، استثناء من قاعدة أن الشك يفسر لمصلحة الطرف المدين، باعتبار أن عقود العمل هي في حقيقتها عقود إذعان⁽²⁾.

2) تكييف عقد العمل وتحديد نطاقه:

يقصد بتكييف العقد إعطاؤه الوصف القانوني الصحيح، ومن ثم معرفة حقيقته، والتكييف عمل قانوني من صميم عمل القاضي، وهو يقوم بهذه المهمة من تلقاء نفسه

1- عبدالرزاق السنهوري، الوسيط، ج/1، مصادر الالتزام، المرجع السابق، ص615-616. محمد علي

البدوي الأزهرى، النظرية العامة للالتزام، ج/1، مصادر الالتزام، المرجع السابق، ص201.

2- ونحن لا نستبعد أن تكون هناك عقود عمل لا تعتبر من قبل عقود الإذعان، أي تتاح فيها للعامل فرصة المناقشة وتحديد الشروط ومفاوضة الطرف الآخر، ولكن هذه العقود نادرة لأن من يلجأ لعقود العمل هي جهات العمل الكبيرة ذات القدرة الاقتصادية الهائلة والتي تستخدم أعدادا من العاملين، ويتم التعاقد معهم وفقا لنماذج من العقود معدة سلفا ويخضع العامل للاتحة تنظيم العمل المعدة أيضا سلفا، فلا يكون أمام العامل إلا خيارين لا ثالث لهما، إما أن يتعاقد أو لا يتعاقد، ويلاحظ أن تفسير قاضي الموضوع للعقود النموذجية يخضع لرقابة المحكمة العليا، تحقيقا لمبدأ المساواة بين الخصوم، وذلك حتى لا تتعدد التفسيرات لشروط واحدة، لذلك تعمل المحكمة العليا على توحيد التفسير بشكل مشابه لدورها في توحيد تفسير القانون. محمد علي البدوي الأزهرى، النظرية العامة للالتزام، ج/1، مصادر الالتزام، المرجع السابق، ص202-

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

ويخضع في ذلك لرقابة النقض من قبل المحكمة العليا، ولا يتقيد القاضي في تكييفه للعقد بالوصف الذي أعطاه المتعاقدان للتصرف، فقد يطلقان على التصرف وصفا لا يتفق مع حقيقته، كما لو أطلقا وصف عقد شراكة أو عقد مقاوله على عقد عمل للتهرب من الالتزامات المنصوص عليها بخصوص عقد العمل⁽¹⁾.

وباعتبار أن عقد العمل قد يشتهر مع بعض العقود الأخرى مثل: عقد الوكالة أو الشراكة أو المقاوله، وباعتبار أن قانون العمل قد نص على التزامات متعددة تقع على عاتق جهات العمل لمصلحة العمال، لذلك تحاول جهات العمل التخلص من الالتزامات المفروضة عليها بموجب قانون العمل عن طريق وصف العلاقة التي تربطهم بالمتعاقد معهم بأنها عقد آخر غير عقد العمل، ولكن القاضي لا يتقيد بهذا الوصف، بل عليه أن يعطي الوصف الصحيح لهذه العلاقة، فإذا كانت علاقة عمل فإنها تخضع لقانون العمل ومن ثم تتحدد التزامات الأطراف ونطاق العقد بعد عملية تكييف التصرف وإعطائه الوصف الصحيح⁽²⁾.

وبعد عملية تفسير العقد والكشف عن النية المشتركة للطرفين وعملية تكييفه أي إعطائه الوصف القانوني الصحيح له، يقوم القاضي بتحديد الالتزامات الناشئة عنه، وهنا نلاحظ أن تحديد نطاق العقد لا يقتصر على ما ورد في العقد والذي يعكس النية المشتركة

1- محمد علي البدوي الأزهرى، النظرية العامة للالتزام، ج/1، مصادر الالتزام، المرجع السابق، ص203-204.

2- وتوجد عدة معايير لتمييز عقد العمل عن غيره من العقود وأهمها معيار التبعية، انظر بخصوص هذه المعايير. توفيق فرج، قانون العمل، المرجع السابق. ص134-159. فتحي عبدالصبور، الوسيط في قانون العمل، ج/1، علاقات العمل الفردية، المرجع السابق، ص221-255.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

للطرفين، بل يتعداه إلى ما هو من مستلزمات العقد، وفقا للقانون والعرف والعدالة بحسب طبيعة الالتزام⁽¹⁾.

وهذه المعايير التي ذكرها المشرع ليسترشد بها القاضي في تحديد الأمور التي تعتبر من مستلزمات العقد ومن ثم تحديد نطاقه ليست على سبيل الحصر، وهذه المعايير هي:

- طبيعة الالتزام:

وطبيعة الالتزام من ضمن العوامل التي تحدد نطاق العقد فيستكمل القاضي نطاق العقد من خلال ما تقتضيه طبيعة الالتزام وفقا لنصوص القانون وقواعد العرف ومبادئ العدالة.

وباعتبار أننا بصدد الحديث عن التزامات العامل بأداء العمل المتفق عليه فإن نطاق هذا الالتزام يتحدد بما تقتضيه طبيعة التزام العامل أي بحسب طبيعة العمل المسند للعامل وما تقتضيه طبيعته، فإذا كان مثلا عملا هندسيا تقتضي طبيعته إعداد الرسومات الهندسية وجداول الكميات ومتابعة تنفيذ الأعمال، فمن مستلزمات هذا العمل حفظ نسخ من هذه الأعمال ومن تقارير المتابعة وترقيمها، والمحافظة على أسرارها والإبلاغ عن نقص أو انحراف بها والمحافظة على السلامة العامة وأداء العمل وفقا للمواصفات المعمول بها في مثل هذا المجال وما تقتضيه طبيعته وفقا لتعليمات وأوامر جهة العمل المشروعة، وبطبيعة الحال وفقا لنصوص القانون ولوائح ونظم العمل⁽²⁾.

1- المادة (148) مدني. محمد علي البدوي الأزهرى، النظرية العامة للالتزام، ج/1، مصادر الالتزام، المرجع السابق، ص204.

2- وينطبق ذلك على أي التزام بأداء عمل أو غيره، فمثلا مشغل الآلة أو الجهاز يجب عليه القيام بعملية

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

- القواعد القانونية المكملة أو المفسرة:

بطبيعة الحال فإنه لا يجوز لأطراف العقد سواء كان عقد عمل أو غيره الاتفاق على مخالفة القواعد القانونية الآمرة.

ومن المعروف أن نصوص قانون العمل يغلب عليها الطابع الأمر، هذا الطابع الأمر له خصوصية معينة أوردها المشرع في المادة (68) من قانون علاقات العمل ومفاد هذه الخصوصية أنه لا يجوز الاتفاق في عقد العمل على مخالفة النصوص الآمرة للقانون إلا إذا كان ذلك في مصلحة العامل وأكثر فائدة له⁽¹⁾.

وهذه الخصوصية بطبيعة الحال ليست مطلقة بل تتعلق بالنصوص التي وضعت لمصلحة العامل فقط، أما إذا كان النص مقصودا به حماية المصلحة العامة أو مصلحة طرف آخر فلا يجوز الاتفاق على مخالفته⁽²⁾، فلا يجوز مثلا الاتفاق بين جهة العمل والعمال على إعفاء العامل من إتباع قواعد الأمن والسلامة أو إعفاء العامل من المسؤولية عن أخطائه الجسيمة أو العمدية.

القول الآمن بعد انتهاء العمل ومراقبة مستلزمات تشغيله من زيوت وطاقه وغيرها، وأن يوقف التشغيل كلما كان هناك خطر أو احتمال التلف وأن يبلغ المسؤول عن ذلك، ولا يترك المكان إلا بعد حضور البديل أو بناءً على تعليمات المشرف ومراعاة قواعد التشغيل الآمن وقواعد الأمن والسلامة. راجع بخصوص طبيعة الالتزام واعتبارها من ضمن العوامل التي تساهم في تحديد نطاق الالتزام. عبدالرزاق السنهوري، الوسيط، ج/1، مصادر الالتزام، المرجع السابق، ص619. والأمثلة التي ذكرها.

1- تنص المادة (68) فقرة أخيرة على "ويعتبر باطلا كل شرط يرد في عقود العمل بالمخالفة لأحكام هذا القانون، ولو كان قبل العمل به ما لم يكن أكثر فائدة للعامل." وانظر بخصوص شرح هذه الفقرة، عبدالمغني

الروميض، القانون الاجتماعي، ج/1، علاقات العمل الفردية، المرجع السابق، ص68-73.

2- فتحي عبدالصبور، الوسيط في قانون العمل، ج/1، علاقات العمل الفردية، المرجع السابق، ص70-71.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

وبالرغم من الصفة الأمرة لقواعد قانون العمل إلا أن علاقات العمل لا تخرج عن كونها علاقات تعاقدية خاضعة إلى جانب أحكام قانون علاقات العمل لأحكام القانون المدني، فيما لم يرد بشأنه نص خاص في قانون علاقات العمل، كما يلاحظ أن عقد العمل قد يتضمن شروطا تتعلق بالأمر التي تركها القانون لطرفي العقد يتفقان عليها وفقا لمبدأ سلطان الإرادة وبما يحقق مصالحهما، بالنظر لعدم تعلقها بالحد الأدنى بحقوق العامل التي كفلها له القانون، أي أن الاتفاق في هذه الحالة يعمل في المساحة التي لم ينظمها القانون بنصوص أمرة.

ومن أمثلة ذلك؛ الاختصاصات والالتزامات الفنية والإدارية للعامل الذي يشغل منصبا قياديا، في جهة العمل، فيجوز للمتعاقدين الاتفاق على هذه الأمور في عقد العمل، بشرط ألا يخل هذا الاتفاق بالحد الأدنى لحقوق العامل⁽¹⁾.

وطرفي عقد العمل عندما يتفقان على المسائل المتروكة لإرادتهما حسبما ذكر آنفا، قد لا يذكران التفاصيل الخاصة بالمسائل التي اتفقا عليها، إما لعدم توقعهم لهذه التفاصيل وإما اعتمادا منهما على أحكام القانون، والمقصود بذلك الأحكام القانونية المفسرة أو المكملة التي تكمل العقد.

سواء وردت هذه الأحكام في قانون علاقات العمل أو اللوائح المتعلقة به أو في القانون المدني.

فالقاضي يستطيع من خلال هذه الأحكام تكمل النقص الذي ورد في العقد ويتم تحديد نطاقه بناءً على ذلك، وكذلك يستطيع من خلال تفسير نصوص العقد ويكشف عن إرادة المتعاقدين، بشرط ألا يتفق المتعاقدان على عكس هذه الأحكام المكملة أو المفسرة، فهي ليست من النظام العام فيجوز لهما مخالفتها⁽²⁾.

1- صلاح الدين جمال الدين، قانون العمل، المرجع السابق، ص9-10.

2- عبدالرزاق السنهوري، الوسيط، ج/1، مصادر الالتزام، المرجع السابق، ص619-620. ويشترط دائما

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

- العرف والشروط المألوفة:

للعرف دور في تفسير العقد والوقوف على الإرادة المشتركة لطرفيه وإلى جانب ذلك فإن العرف يلعب دورا مهما في تحديد نطاق العقد وتحديد التزامات المتعاقدين. فالعامل يلتزم في أدائه لعمله المسند إليه بكل ما يدخل في نطاق هذا الالتزام حسب العرف الجاري في مجال عمله ومهنته، كما يدخل في تحديد نطاق العقد وبالتحديد تحديد نطاق التزام العامل بأداء العمل المتفق عليه -باعتباره موضوع حديثنا- والمقصود بالشروط المألوفة الشروط التي جرت العادة على إدراجها في عقد العمل، حتى أصبحت هذه الشروط مألوفة ومتعارف عليها وترسخ العمل بها أي أنها كما يقال أصبحت تحصيل حاصل ومن البديهيات، لدرجة أنها لا يستلزم ذكر عباراتها في العقد، لأنها مألوفة لدى المتعاقدين ومن أبجديات التعاقد.

ومن ثم يجوز لكل من المتعاقدين مطالبة الآخر بتنفيذ الالتزامات التي تقضي بها هذه الشروط المألوفة ولو لم تذكر في العقد، لأنها أصبحت كما يقول الفقه عرفا خاصا بهذا العقد⁽¹⁾.

مثال ذلك في عقد العمل -شرط- الاستقامة والتحلي بالأخلاق الحميدة في مكان العمل -شرط- المحافظة على قواعد الأمن والسلامة وعدم تعريض الأرواح والممتلكات للخطر -شرط- احترام الرؤساء والامتثال لتعليماتهم المتعلقة بأداء العمل -شرط- مراعاة ما يوجبه حسن النية في أداء العمل -شرط- القيام بالأمر الضروري واللازمة لأداء العمل مثل فحص زيت محرك السيارة أو مستوى مياه التبريد وسلامة الفرامل قبل استخدامها، وينطبق ذلك على جميع الأجهزة والمعدات - شرط - الالتزام بنصوص القوانين ونظم

عدم المساس بالحد الأدنى لحقوق العامل التي كفلها له القانون.

1- عبدالرزاق السنهوري، الوسيط، ج/1، مصادر الالتزام، المرجع السابق، ص621.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

العمل - شرط- عدم الإضرار بجهة العمل وسمعتها وممتلكاتها، وغيرها من الأمور المألوفة في التعاقد.

- العدالة:

تعتبر قواعد العدالة من القواعد التي يسترشد بها القاضي في استكمال شروط وتحديد نطاقه، وبناء على هذه القواعد فيما يتعلق بالتزام العامل بأداء العمل المتفق عليه، فإن العامل قد يتحمل بالتزامات إضافية تقتضيها قواعد العدالة وإن لم تذكر صراحة في العقد.

مثال ذلك التزام العامل الذي يطلع على أسرار جهة العمل بعدم نقل هذه الأسرار الصناعية أو التجارية إلى جهة عمل منافسة، بغض النظر عن ذكر هذه الالتزام في عقد العمل أو في عدم ذكره لأن هذا الالتزام تقتضيه قواعد العدالة⁽¹⁾.

2 - 2. القوة الملزمة لعقد العمل:

يلتزم طرفي عقد العمل بتنفيذ العقد وفقا لمضمونه استنادا إلى قاعدة أن العقد شريعة المتعاقدين، فالواجب تنفيذ عقد العمل بكل ما اشتمل عليه. وقد أورد القانون المدني عند حديثه على آثار العقد استثناءين على قاعدة العقد شريعة المتعاقدين: يتعلق الاستثناء الأول بأثر الظروف الطارئة وما تجيزه للقاضي من تعديل للعقد والاستثناء الثاني يتعلق بعقود الإذعان وحق القاضي في تعديل الشروط التعسفية الواردة فيها أو الإغفاء منها.

1- عبدالرزاق السنهوري، الوسيط، ج/1، مصادر الالتزام، المرجع السابق، ص621. محمد علي البدوي الأزهرى، النظرية العامة للالتزام، ج/1، مصادر الالتزام، المرجع السابق، ص205. ويلاحظ أن تحديد نطاق العقد ومن ثم تحديد نطاق التزام العامل بأداء العمل المتفق عليه، هو من مسائل القانون التي يخضع فيها القاضي لرقابة المحكمة العليا.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

1) مضمون القوة الملزمة لعقد العمل:

نصت المادة (1-147) مدني على "أن العقد شريعة المتعاقدين، فلا يجوز نقضه أو تعديله إلا باتفاق الطرفين، أو للأسباب التي يقرها القانون".

ونصت المادة (1-148) مدني على أنه "يجب تنفيذ العقد طبقاً لما اشتمل عليه وبطريقة تتفق مع ما يوجبه حسن النية"⁽¹⁾.

عقد العمل شأنه في ذلك شأن العقود الأخرى يعتبر ملزماً لطرفيه وعليهما تنفيذه وفقاً لما اشتمل عليه العقد، وذلك في حدود نطاق العقد والذي يحدده القاضي من خلال العوامل والمعايير التي أشرنا إليها، فعقد العمل الصحيح وفقاً للنصوص القانونية ملزم لطرفيه، وعليهما تنفيذ ما اتفقا عليه في هذا العقد -فهو بمثابة قانون- ينظم العلاق التعاقدية بينهما، فالعقد شريعة المتعاقدين⁽²⁾.

والنتيجة المباشرة لقاعدة أن العقد شريعة المتعاقدين، هي عدم جواز نقض عقد العمل أو إدخال تعديلات عليه إلا باتفاق العامل وجهة العمل أو للأسباب التي يقرها القانون.

1- نصت المادة (68) فقرة (1) من قانون علاقات العمل رقم (12) لسنة 2010، على "لا يجوز لجهة العمل أن تخرج على شروط العقد" ونصت المادة (76) من قانون العمل المصري رقم (12) لسنة 2003، على "لا يجوز لصاحب العمل أن يخرج على الشروط المتفق عليها في عقد العمل الفردي أو اتفاقية العمل الجماعية..."

2- عبدالرزاق السنهوري، الوسيط، ج/1، مصادر الالتزام، المرجع السابق، ص 624، 625. محمد علي البدوي الأزهرى، النظرية العامة للالتزام، ج/1، مصادر الالتزام، المرجع السابق، ص 207. وقد عرفت الشريعة الإسلامية مبدأ القوة الملزمة للعقد، فذكر الفقهاء عند حديثهم على أقسام العقد الصحيح العقد الصحيح النافذ اللازم، ويقصد به العقد الذي توفرت فيه شروط الانعقاد، فكان منعقداً له وجه شرعي إلى جانب وجوده المادي وشروط الصحة وشروط النفاذ وشروط اللزوم، وهذا العقد تترتب عليه آثاره الشرعية جميعها، ولا يملك أحد حق الاعتراض عليه وعلى العاقدين الوفاء بها، ولا يجوز لأحد العاقدين أن يقوم بمفرده بفسخ العقد. عبدالعظيم شرف الدين، تاريخ التشريع الإسلامي، المرجع السابق، ص 639-640.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

ف عقد العمل وليد إرادة العامل وإرادة جهة العمل، والقاعدة أن ما تعقده إرادتان -لا تتقضه إرادة واحدة-.

لذلك فإنه وكما كان إنشاء العقد وإبرامه باتفاق إرادتين فإن نقضه أو تعديله يكون بذات الطريقة.

وقد يكون نقض العقد أو تعديله لسبب يقرره القانون وقد نص قانون علاقات العمل على العديد من الأسباب التي تؤدي إلى إنهاء عقد العمل أو تعديله، سنشير إليها لاحقاً. وتنفيذ عقد العمل والتزام العامل بأداء العمل المتفق عليه لا يكون بطريقة ميكانيكية أو ما يطلق عليه حرفية التنفيذ، بل يتم ذلك في إطار مبدأ حسن النية، فتنفيذ عقد العمل يكون وفقاً لمقتضيات الأمانة والنزاهة في التعامل⁽¹⁾.

(2) الاستثناءات التي ترد على مبدأ القوة الملزمة لعقد العمل وفقاً للقواعد العامة: ذكرنا أن العقد شريعة المتعاقدين، لا يجوز نقضه أو تعديله إلا باتفاقهما أو للأسباب التي يقررها القانون، وقد أورد قانون علاقات العمل والقانون المدني عند تناوله لعقد العمل عدة نصوص تتعلق بنقض وتعديل عقد العمل، وسنرجئ الحديث عنها إلى الفقرات التالية وسنتناول باختصار استثناءين نص عليهما المشرع في القانون المدني عند حديثه على آثار العقد: ويتعلق الاستثناء الأول بنظرية الحوادث الطارئة، أما الاستثناء الثاني فيتعلق بنظرية عقود الإذعان⁽²⁾.

□ نظرية الحوادث الطارئة:

1- عبدالرزاق السنهوري، نفس المرجع، ص 625-627. محمد علي البدوي الأزهرى، نفس المرجع، ص 208-209. وقد أشرنا إلى مبدأ حسن النية في التزام العامل بأداء العمل المتفق عليه.

2- يلاحظ أن القانون المدني قد أورد استثناءات متعددة على مبدأ القوة الملزمة للعقد تتعلق بالعديد من العقود والتصرفات التي وردت في ثنايا القانون المدني، عبدالرزاق السنهوري، الوسيط، ج/1، مصادر الالتزام، المرجع السابق، ص 623، و ص 626.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

من ضمن الاستثناءات التي ترد على القوة الملزمة للعقد - ما يعرف بنظرية الحوادث أو الظروف الطارئة - والتي وردت قاعدتها الأساسية في نص المادة (147- فقرة 2- من القانون المدني⁽¹⁾.

ويشترط لانطباق نظرية الحوادث أو الظروف الطارئة أربعة شروط:

♦ أن يكون العقد المقصود من العقود التي يتراخى تنفيذها.

نظرية الظروف الطارئة تقتض أن حوادث استثنائية لم يكن في الوسع توقعها عند التعاقد قد حدثت، وهذا يفترض أن تكون هناك فترة بين إبرام العقد وبين تنفيذه، ومن أبرز ذلك؛ العقود الزمنية التي تمتد فترة التنفيذ - مثل عقد العمل.

♦ أن تقع بعد إبرام العقد حوادث استثنائية عامة.

مثال ذلك: الزلازل - الحروب - الهياج الشعبي والفوضى العارمة - ارتفاع أو انخفاض كبير في الأسعار - انتشار وباء أو أمراض فتاكة - اختلال الأمن والخوف على النفس.

والحوادث المقصودة هي حوادث استثنائية بمعنى ينذر وقوعها وأن تكون عامة لا تخص الملتزم بأداء الالتزام.

♦ عدم إمكانية توقع الحوادث الاستثنائية.

1- بعد أن نصت المادة (147) مدني في فقرتها الأولى على: "أن العقد شريعة المتعاقدين، فلا يجوز نقضه أو تعديله إلا باتفاق الطرفين، أو للأسباب التي يقرها القانون، عادت هذه المادة في فقرتها الثانية ونصت على " 2- ومع ذلك إذا طرأت حوادث استثنائية عامة لم يكن في الوسع توقعها وترتب على حدوثها أن تنفيذ الالتزام التعاقدى وإن لم يصبح مستحيلا، صار مرهقا للمدين بحيث يهدده بخسارة فادحة، جاز للقاضي تبعا للظروف وبعد الموازنة بين مصلحة الطرفين أن يرد الالتزام المرهق إلى الحد المعقول، ويقع باطلا كل اتفاق على خلاف ذلك.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

حتى يمكن اعتبار الحوادث الاستثنائية من الحوادث أو الظروف الواقعة في نطاق نظرية -الحوادث الطارئة- يجب أن تكون هذه الحوادث غير متوقعة، أي ليس في الوسع توقعها، وكذلك لا يمكن دفعها، ومعيار التوقع معيار موضوعي⁽¹⁾.

♦ أن تجعل هذه الحوادث عملية تنفيذ الالتزام مرهقا لا مستحيلا.

هذا الشرط هو مكن الفرق بين الحادث الطارئ والقوة القاهرة، فكلاهما غير متوقع الحدوث وغير مستطاع دفعه، إلا أن الأول يجعل تنفيذ الالتزام مرهقا، أما القوة القاهرة فتجعل تنفيذ الالتزام مستحيلا.

وينتج عن الاختلاف في هذا الشرط بين الحادث الطارئ والقوة القاهرة اختلاف في الأثر بينهما فوجود القوة القاهرة يؤدي إلى انقضاء الالتزام أما وجود الحادث المفاجئ، فلا يؤدي إلى انقضاء الالتزام بل يتم رد الالتزام المرهق إلى الحد المعقول.

وما يعتبر مرهقا في أداء الالتزام مسألة موضوعية يستقل بتقديرها قاضي الموضوع⁽²⁾.

وبالرغم من وجود نصوص خاصة في قانون علاقات العمل تتعلق بإمكانية تعديل عقد العمل بعد توقيعه ونفاذه، إلا أنه ليس من المستبعد أن يلجأ القاضي إلى نظرية الظروف الطارئة في عقد العمل لرد الالتزام المرهق إلى الحد المعقول⁽³⁾.

1- عبدالرزاق السنهوري، نفس المرجع، ص 642-644. محمد علي البدوي الأزهرى، النظرية العامة للالتزام، ج/1، مصادر الالتزام، المرجع السابق، ص 212-213.

2- عبدالرزاق السنهوري، الوسيط، ج/1، مصادر الالتزام، المرجع السابق، ص 644-646. محمد علي البدوي الأزهرى، النظرية العامة للالتزام، ج/1، مصادر الالتزام، المرجع السابق، ص 214.

3- انظر في إمكانية تطبيق نظرية الظروف الطارئة بخصوص عقد العمل، محمد شريف عبدالرحمن، آثار عقد العمل، المرجع السابق، ص 75-76.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

فمثلا لو تم الاتفاق بين العامل وجهة العمل على أداء عمل معين وفقا للأجر السائد وقت التعاقد والذي لا يقل بطبيعة الحال عن الحد الأدنى للأجور، واشترطت جهة العمل على العامل في هذا العقد عدم تأدية أي عمل مع صاحب عمل آخر بعد ساعات الدوام، وعلى افتراض حدوث ارتفاع فاحش في الأسعار داخل الدولة، الأمر الذي لم يعد فيه أجر هذا العامل وإن كان لا يقل عن الحد الأدنى للأجور غير كاف للوفاء بمتطلباته المعيشية، وأصبح بحاجة إلى العمل خارج ساعات الدوام مع جهة عمل أخرى غير منافسة لجهة عمله الأصلية، لزيادة دخله ليتناسب مع الارتفاع الطارئ في الأسعار الذي استجد بعد إبرام العقد.

هنا يجوز للقاضي إذا توافرت الشروط المطلوبة وتبعاً للظروف وبعد الموازنة بين مصلحة الطرفين، أن يرد هذا الالتزام والذي أصبح مرهقا إلى الحد المعقول، وذلك بالسماح للعامل بالعمل خارج ساعات الدوام بشكل كامل أو بشكل جزئي وذلك حسب الظروف الخاصة بالطرفين، وكذلك لو تم الاتفاق بين العمال وجهة العمل على تأدية العمل وكانت أوقات الدوام تمتد إلى ساعات متأخرة من الليل، ثم حدث توتر أمني وفوضى داخل الدولة الأمر الذي جعل الحركة في الليل خطره على حياة الأشخاص وممتلكاتهم، فيمكن للقاضي إذا توافرت شروط الحوادث الطارئة، أن يعدل أوقات الدوام لتكون قبل الساعات المتأخرة من الليل.

كما يمكن اللجوء إلى نظرية الظروف الطارئة وتعديل التزامات جهة العمل، فمثلا لو تم الاتفاق بين جهة العمل والعمال على أداء العمل بأجور مرتفعة، ثم حدث انهيار اقتصادي داخل الدولة أدى إلى عجز جهة العمل عن دفع هذه الأجور المرتفعة، فيمكن للقاضي تبعا لهذه الظروف أن يخفض هذه الأجور إلى الحد المعقول.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

وتعديل عقد العمل نتيجة الظروف الطارئة، يكون رهيناً ببقاء هذه الظروف فهي حالة ضرورة والضرورة تقدر بقدرها، فإذا زالت الظروف الطارئة عاد العقد إلى ما كان عليه قبل التعديل، وتعود له قوته الملزمة وفقاً لما كان عليه عقد العمل في الأصل قبل وقوع الحادث الطارئ، ويلاحظ أن نظرية الظروف الطارئة من النظام العام، فلا يجوز الاتفاق مقدماً على مخالفتها⁽¹⁾.

□ حق القاضي في تعديل الشروط التعسفية التي ترد في عقود الإذعان أو الإعفاء منها. عقود الإذعان عقود تبرم بين طرف قوي اقتصادياً ومالياً وإدارياً، وطرف آخر محتاج إلى التعاقد، ولا يمكنه مناقشة شروط العقد، بل إن كل ما يملكه هو التعاقد بحسب الشروط المعروضة أو ترك التعاقد، فرضاؤه موجود ولكنه مفروض عليه بحكم الحاجة⁽²⁾.

وقد انتشر هذا النوع من العقود فأصبحت العقود عبارة عن نماذج معينة متروك بها فراغات تخص بيانات المتعاقد مع الجهة.

وكما ذكرنا فإن عقود العمل وخاصة جهات العمل الكبيرة هي في حقيقتها عقود إذعان، إذ يقتصر رضا العامل فيها على قبول الشروط المذكورة في نموذج العقد دون مناقشتها، كما أن العامل قد ينضم إلى عقد العمل الجماعي ويلتزم بشروطه دون أن يكون في البداية طرفاً فيه، وكذلك فإن جهة العمل تستقل بإعداد لوائح تنظيم العمل والتي يلتزم بها العمال وتعتبر نصوصها جزءاً لا يتجزأ من عقد العمل وقد أشرنا إلى ذلك.

1- عبدالرزاق السنهوري، الوسيط، ج/1، مصادر الالتزام، المرجع السابق، 646-650.

2- ولا يعتبر ذلك إكراها بحسب المعنى المعروف في عيوب الإرادة، لأنه عبارة عن ضغوطات لها طبيعة اقتصادية بمعنى أنها احتياج الشخص للتعاقد، وليس إكراه نفسي على إرادة المتعاقد، وهي معروضة للراغب في التعاقد بشكل متساو وليست ناتجة عن تفاوض مباشر أو ضغوط تسلط مباشرة على متعاقد بعينه. عبدالرزاق السنهوري، نفس المرجع، ص229.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

وإذا تضمن عقد العمل الفردي أو الجماعي أو لائحة تنظيم العمل شرطاً مخالفاً لأحكام قانون العمل فإن هذا الشرط يعتبر باطلاً ما لم يكن أكثر فائدة للعامل وفي حالة تضمن عقد العمل الفردي أو الجماعي على شرط تعسفي وإن كان لا يخالف نصوص قانون العمل، فإن القاضي يستطيع أن يعدل هذا الشرط بما يزيل أثر التعسف، بل له أن يلغيه ويعفي العامل المذعن منه، وذلك وفقاً لمقتضيات العدالة.

ولا يجوز الاتفاق على ما يخالف ذلك، فحماية الطرف المذعن اعتبرها المشرع من النظام العام، وقد أشرنا إلى أنه في حالة تفسير عقد الإذعان فإن الشك يفسر لمصلحة الطرف المذعن وهو هنا العامل⁽¹⁾.

ثانياً: الحاجة إلى تغيير عنصر العمل في بعض الحالات:

ذكرنا أن القاعدة هي ثبات عنصر العمل استناداً إلى قاعدة أن العقد شريعة المتعاقدين ولا يجوز نقضه أو تعديله إلا باتفاقهما.

ورأينا أن عنصر العمل باعتباره محلاً لعقد العمل يعتبر ثابتاً سواء من الناحية الشخصية أو من الناحية الموضوعية، وفقاً لما تم ذكره، كما أن تحديد نطاق عقد العمل وخصوصاً فيما يتعلق بالتزام العامل بأداء العمل يتحدد وفقاً لنصوص العقد ولائحة تنظيم العمل وما يعتبر من مستلزمات أداء العمل وفقاً للقانون والعرف والعدالة وطبيعة العمل محل التعاقد، ويكون أداء العمل في إطار حسن النية وما يعنيه من أداء العمل بدقة وأمانة.

فثبات عقد العمل ومن ضمنه التزام العامل بأداء العمل ليس عملية جامدة صماء حرفية، بل هي كما رأينا عملية حية تنبض بالحيوية، يكون فيها تأدية العمل من قبل

1- عبدالرزاق السنهوري، الوسيط، ج/1، مصادر الالتزام، المرجع السابق، ص233-235. وانظر المادة (149) مدني.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

العامل، في إطار نصوص قانون العمل ونصوص العقد ولائحة تنظيم العمل، وفي إطار حسن النية، وفقا للعرف وقواعد العدالة وطبيعة العمل.

وبالرغم من المرونة التي تحيط بأداء العامل للعمل المتفق عليه، والتي تجعل عملية أداء العمل تتأقلم وتتكيف مع المستجدات⁽¹⁾، إلا أن هذه المرونة والحيوية التي تكتنف الالتزام بأداء العمل قد تكون غير كافية في بعض الحالات، وأن الحاجة تدعو إلى إحداث تغيير في عنصر العمل، وهو ما يعني بالضرورة إجراء تعديل في العقد، استثناءً من القوة الملزمة له، وذلك لوجود حاجة وضرورة لهذا التعديل، وسوف نشير إلى الحالات التي تدعو فيها الحاجة إلى تغيير عنصر العمل ومن ثم تعديل عقد العمل، وذلك بشكل مجمل تاركين التفصيل إلى مكانها المناسب.

1- استعراض أهم الحالات التي تدعو فيها الحاجة إلى تغيير عنصر العمل:

1-1. الحاجة إلى تغيير عنصر العمل في حالة القوة القاهرة وحالة الضرورة:

يبرم عقد العمل بين العامل وجهة العمل لأداء عمل معين، ويعتبر عنصر العمل هو محل العقد، ويحدد العمل الذي سيسند للعامل بموجب العقد في ظل ظروف مستقرة عادية، ولكن قد تستجد حوادث بعد إبرام العقد تعتبر من قبيل القوة القاهرة أو حالة الضرورة، وتستدعي هذه المستجدات إحداث تغيير في عنصر العمل، وتكليف العامل بعمل آخر غير العمل المنصوص عليه في العقد.

1- بالإضافة إلى أن أداء العمل من قبل العامل يكون وفقا لنصوص القانون ونظم ولوائح العمل والعرف ومبادئ العدالة وطبيعة العمل وفي إطار مبدأ حسن النية، فإن قانون العمل قد نص على "الالتزام العامل بحضور التدريب الذي توفره جهة العمل لغرض التكيف مع المستجدات المتعلقة بأداء عمله، ولا يعتبر ذلك تعديلا في العقد المبرم معه، بل ضمن التزامات العامل". المادة (11) فقرة (2) من قانون علاقات العمل رقم (12) لسنة 2010.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

1-2. الحاجة إلى تغيير عنصر العمل استجابة لمتطلبات إدارة وتنظيم منشآت جهة العمل:

إدارة وتنظيم العمل في منشآت ووحدات جهة العمل، يكون من اختصاصها ولها بموجب هذا الاختصاص والسلطة تعديل الهيكل التنظيمي لإدارات ووحدات جهة العمل ومنشآتها، وتعديل هيكل الوظائف بها، وفتح فروع وأقسام ووحدات جديدة، وغلق فروع وأقسام ووحدات قائمة، وكذلك تغيير وأنماط العمل وإدخال التقنية الحديثة في أداء العمل واستعمال طرق العمل وأساليب الإنتاج الحديثة.

وهذا يستدعي بطبيعة الحال إحداث تعديلات في الوظائف المسندة للعاملين بموجب عقود العمل المبرمة معهم، وإعادة هيكلة الوظائف بما يتناسب مع هذه المتغيرات.

1-3. الحاجة إلى تغيير عنصر العمل استجابة للظروف الاقتصادية التي تمر بها جهة العمل:

قد تمر جهة العمل بظروف اقتصادية صعبة، يتطلب لمواجهتها إعادة هيكلة الوظائف وتغيير العمل المسند للعاملين لمواجهة هذه الظروف.

1-4. الحاجة إلى تغيير عنصر العمل بسبب عجز العامل عجزاً جزئياً مستديماً:

يبرم العقد مع العامل ويكلف بأداء عمل معين بناءً على هذا العقد يتناسب مع لياقته الصحية، ولكن قد يصيب العامل بعد إبرام العقد وتحديد العمل المنوط به، عجز جزئي دائم نتيجة الإصابة أو المرض الأمر الذي يجعله غير قادر على أداء وظيفته السابقة، ففي هذه الحالة نكون أمام الحاجة إلى تغيير عنصر العمل وتكليف العامل بعمل آخر غير المنصوص عليه في العقد يكون مناسباً لوضعه الصحي الجديد.

2- وجود إمكانية لتعديل عقد العمل وتغيير عنصر العمل المتفق عليه سبب من أسباب استقرار عقد العمل:

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

من المعروف أن عقد العمل من العقود الزمنية ذات التنفيذ المستمر،⁽¹⁾ والعقود الزمنية تعني بالضرورة أنها ممتدة عبر الزمن، وبقدر هذا الامتداد، فإن هذه العقود تكون عرضة لتغير الظروف التي أبرمت فيها، ومن ثم فإن هذه العقود تعتبر هي الميدان الرئيسي لنظرية الظروف الطارئة⁽²⁾.

لذلك فإن تغير الظروف التي أبرم في ظلها عقد العمل نظرا لمرور فترة من الزمن أمر متوقع ومتصور جداً، وهنا نكون أمام مفترق طرق، فإما أن نتمسك بثبات عقد العمل وثبات عنصر العمل وفقا لما هو منصوص عليه عند التعاقد، ومن ثم يكون العقد غير صالح لأداء دوره الذي أبرم من أجله بسبب عدم تناسبه مع المستجدات التي طرأت بعد توقيعه.

وإما أن تكون هناك إمكانية لإحداث تعديلات في عقد العمل وتغيير عنصر العمل بما يتناسب ويتواءم مع المستجدات التي طرأت بعد إبرام العقد، فيستمر عقد العمل في أداء دوره الذي أبرم من أجله، لذلك فإن المشرع العمالي حرصا منه على استمرار علاقة العمل بين العامل وجهة العمل بالرغم من تغيير الظروف والمعطيات التي أبرم في ظلها عقد العمل، نص على إمكانية تعديل عقد العمل وتغيير عنصر العمل بما يتناسب مع هذه المتغيرات ويكون ذلك وفقا لقواعد وضوابط معينة تكفل حق العامل، وهذه الإمكانية كما يراها الفقه تصب في مصلحة العامل باعتبارها تضمن استمرار علاقة العمل بتكييف عقد

1- قد يبرم عقد العمل لأداء عمل معين، فقد لا يكون الزمن عنصرا في هذا العقد، ولكن الغالب هو أن عقد العمل يبرم لأداء العمل لمدة محددة أو غير محددة، فهو عقد زمني يعتبر الزمن عنصرا أساسيا فيه. المادة (70) من قانون علاقات العمل رقم (12) لسنة 2010.

2- عبدالرزاق السنهوري، الوسيط، ج/1، مصادر الالتزام، المرجع السابق، 166 - 168.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

العمل ليتواءم ويتناسب مع الظروف التي استجدت ولم تكن متوقعة أو موجودة عند إبرام العقد.

لذلك فإن إمكانية تعديل عقد العمل وتغيير عنصر العمل، ليتفق مع المتغيرات والمستجدات، تعتبر عنصراً وعاملاً مهماً من عوامل استقرار عقد العمل واستمراره، وليست عنصراً من عناصر زرعته وإنهائه⁽¹⁾.

المبحث الثاني

جواز تكليف العامل بعمل غير المتفق عليه في العقد في بعض الحالات

القاعدة أن العقد شريعة المتعاقدين فلا يجوز نقضه أو تعديله إلا باتفاق الطرفين، ويجب تنفيذ العقد طبقاً لما اشتمل عليه⁽²⁾، وباعتبار أن العمل يمثل محل عقد العمل وأحد أركانه ومن ثم فإن على طرفيه تنفيذ هذا الالتزام وفقاً لما ورد في نصوص العقد ووفقاً لنصوص القانون ولائحة تنظيم العمل، وأن يكون أداء العمل في إطار مبدأ حسن النية، وأن يكون طبقاً لما اشتمل عليه العقد وبما ورد فيه بخصوص هذا الالتزام، وما يعتبر من مستلزماته وفقاً للقانون والعرف والعدالة بحسب طبيعة العمل المسند للعامل⁽³⁾.

ولا يجوز لهما الخروج على نصوص العقد الملزم لهما أو الإخلال بمقتضياته، هذا الالتزام كما ذكرنا يلزم العامل فيجب عليه أداء العمل المتفق عليه في العقد، ويلزم كذلك جهة العمل، فلا يجوز لها أن تخرج على شروط العقد أو أن تكلف العامل بعمل غير العمل المتفق عليه في العقد.

1- أحمد حسن البرعي، الوسيط في القانون الاجتماعي، ج/2، شرح عقد العمل الفردي، المرجع السابق، ص582-583.

2- المادة (147-148) مدني.

3- سبق أن ذكرنا بالتفصيل مضمون التزام العامل بأداء العمل المتفق عليه.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

ولكن التمسك بحرفية القوة الملزمة لعقد العمل بشكل مطلق قد يؤدي كما ذكرنا إلى جمود العقد وعدم قدرته على التوافق والانسجام مع المتغيرات والمستجدات، وهو ما يؤدي حتماً إلى فقدان العقد لقيمته، واستحالة أدائه لدوره الذي أبرم من أجله نتيجة لتغير الظروف والمعطيات التي أبرم فيها.

لذلك فإن المشرع قد احتاط لهذا الأمر، وأجاز الخروج على القوة الملزمة للعقد وذلك إما باتفاق الطرفين أو لوجود سبب من الأسباب المنصوص عليها قانوناً-المادة (1-147) مدني.

وقد تضمن قانون علاقات العمل بعض النصوص التي تبيح تعديل عقد العمل وتكليف العامل بعمل غير المتفق عليه في العقد.

هذا التكليف قد يكون بشكل دائم وقد يكون بشكل مؤقت.

المطلب الأول

الحالات التي يجوز فيها تكليف العامل بعمل غير المتفق عليه بشكل مؤقت

قد يلم بجهة العمل ظروف غير عادية تقطع السير العادي للعمل بما تحمله معها من تغيرات فرضتها هذه الظروف الاستثنائية، وما يميز هذه الظروف أنها استثنائية وطارئة استجدت بعد إبرام عقد العمل، وهي بطبيعتها مؤقتة.

لذلك فإنه لمواجهة هذه الظروف المؤقتة، يجوز تكليف العامل بعمل غير المتفق عليه في العقد لفترة مؤقتة، وهذه الحالات هي:

أولاً: تكليف العامل بعمل غير المتفق عليه في العقد لمنع وقوع حادث أو لإصلاح ما نشأ عنه أو في حالة القوة القاهرة:

نصت المادة (68) من قانون علاقات العمل رقم (12) لسنة 2010 على "لا يجوز لجهة العمل أن تخرج على شروط العقد أو أن تكلف العامل بعمل غير المتفق عليه

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

إلا إذا دعت الضرورة إلى ذلك منعا لوقوع حادث أو لإصلاح ما نشأ عنه، أو في حالة القوة القاهرة على أن يكون ذلك بصفة مؤقتة...".

1. تكليف العامل بعمل غير المتفق عليه لمنع وقوع حادث أو لإصلاح ما نشأ عنه:

قد تواجه جهة العمل ومنشأتها وخاصة ذات الطبيعة الصناعية حالة غير عادية توصف بأنها حالة ضرورة، وتتمثل هذه الحالة في منع وقوع حادث أو لإصلاح ما نشأ عنه من أضرار.

وقد يكون وقوع الحادث لم يتحقق بعد ولكنه وشيك الوقوع، فمن حسن الإدارة والتنظيم ومن حق جهة العمل أن تتخذ إجراءات وأعمال وقائية لمنع وقوع هذا الحادث فالوقاية كما يقال خير من العلاج، وتدخل جهة العمل لمنع وقوع الحادث أولى من تدخلها بعد ذلك لإصلاح ما قد ينشأ عنه من أضرار قد يصعب أو يتعذر علاجها بعد ذلك.

ومن هنا تكون لجهة العمل مصلحة حقيقية لتفادي ومنع وقوع الحوادث لأن في وقوع هذه الحوادث حدوث أضرار وخسائر تلحق بمنشآت وممتلكات جهة العمل بالإضافة وهو الأهم قد يكون في وقوع الحوادث وخاصة في بعض الصناعات خطر على حياة العاملين وغيرهم، وهو ما يجب تفاديه والعمل على عدم حدوثه بكل الوسائل الممكنة.

لذلك أعطى القانون لجهة العمل مكنة تكليف العامل بعمل غير المتفق عليه في العقد لمنع وقوع حادث.

ومن أمثلة حالة الضرورة التي تهدد بوقوع حادث نشوء عطل مفاجئ في أنظمة التبريد بأحد المصانع، أو نشوء تسرب لغازات مشتعلة، فهنا أصبحت هناك حالة ضرورة تستدعي إصلاح العطل أو التسرب تفاديا لوقوع انفجار أو حريق بالمصنع، وتفادي وقوع هذا الحادث يجوز تكليف العامل بشكل عاجل وسريع بعمل يتعلق بإصلاح العطل أو التسرب تفاديا لوقوع انفجار أو حريق بالمصنع، وهنا لا يلتفت إلى اتفاق أو اختلاف العمل

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

المسند للعامل بموجب العقد مع العمل الذي كلف به تقاديا لوقوع حادث الانفجار أو الحريق أو غيرها من الحوادث ويدخل الفقه أيضا تحت حالة الضرورة تقاديا لوقوع حادث، حالة تغيب عامل أو مجموعة من العمال بشكل مفاجئ، وتبقى أماكن عملهم شاغرة مما يهدد بوقوع حادث، سواء كان توقف العمل أو نشوء مشاكل فنية أو حوادث صناعية، ولتقادي ذلك فإن جهة العمل يجوز لها تكليف عمال آخرين للقيام بالأعمال التي كان يؤديها العمال المتغيبون، حتى ولو كان العمل المسند للعمال الذين تم تكليفهم وفقا للعقود المبرمة معهم تختلف عن الأعمال التي تم تكليفهم بها⁽¹⁾.

وبالإضافة إلى جواز تكليف العامل بعمل غير المتفق عليه، لتقادي وقوع حادث وهو ما أشرنا إليه آنفاً، فإنه يجوز كذلك تكليف العامل بعمل غير المتفق عليه، إذا وقع حادث في منشأة صاحب العمل، مثل الحريق أو الانفجار أو التلف أو التسرب، وغيرها من الحوادث ففي هذه الفرضية يكون الحادث قد وقع بالفعل وجهة العمل في هذه الحالة، تكون في وضع اضطراري، لإصلاح ما نتج عن هذا الحادث من أضرار وإعادة الحال إلى ما كان عليه، وهذا يتطلب تكاثف جهود جميع العمال لإصلاح الأضرار الناتجة عن هذا الحادث بغض النظر عن كون الأعمال المطلوبة لإصلاح الأضرار الناتجة عن الحادث تتفق مع أعمالهم الأصلية المتفق عليها أم لا.

2. تكليف العامل بعمل غير المتفق عليه في حالة حدوث قوة قاهرة:

يقصد بالقوة القاهرة الحادث الفجائي الذي يكون من غير الممكن توقعه ومن المستحيل دفعه ويعود لأسباب خارجة عن إرادة الطرفين.

1- أحمد حسن البرعي، الوسيط في القانون الاجتماعي، ج/2، عقد العمل الفردي، المرجع السابق، ص 585-586. محمد شريف عبدالرحمن، آثار عقد العمل، المرجع السابق، ص 243-244.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

ومن أمثلة القوة القاهرة الزلازل والفيضانات والأعاصير وكذلك الحروب والشغب والهياج الشعبي.

وبالنظر إلى ما قد تسببه القوة القاهرة من أضرار في منشآت وممتلكات جهة العمل فإنه لمواجهة المشاكل والأضرار التي تنتج من القوة القاهرة، فيجوز لجهة العمل تكليف العمال بأعمال بغض النظر عن توافرها أو اختلافها عن أعمالهم الأصلية المتفق عليها، حتى يتم التغلب على الأضرار الناتجة عن القوة القاهرة وإعادة الحال إلى ما كان عليه قبل حدوث القوة القاهرة⁽¹⁾.

3. الأحكام المتعلقة بتكليف العامل بعمل غير المتفق عليه لمنع وقوع حادث أو لإصلاح ما نشأ عنه أو في حالة القوة القاهرة.

1.3- يلاحظ أن المشرع عندما أجاز لجهة العمل تكليف العامل بعمل غير المتفق عليه في العقد في حالة الضرورة لتقادي وقوع حادث أو لإصلاح ما نشأ عنه أو في حالة القوة القاهرة فإن المشرع كان يقصد من هذه الإجازة مساعدة جهة العمل على مواجهة النتائج المترتبة على حالة الضرورة أو القوة القاهرة.

لذلك فإن هذا التكليف والتغيير يعتبر مؤقتاً ورهيناً ببقاء الظروف التي صدر فيها، وهو ما عبر عنه المشرع صراحة⁽²⁾.

1- محمد شريف عبدالرحمن، آثار عقد العمل، المرجع السابق، ص 243-244. أحمد حسن البرعي، الوسيط في القانون الاجتماعي، ج/2، عقد العمل الفردي، المرجع السابق، ص 585-586.

2- ورد في نص المادة (68) من قانون علاقات العمل رقم (12) لسنة 2010، بعد أن أجاز تكليف العامل بعمل آخر في حالة الضرورة أو القوة القاهرة عبارة "على أن يكون ذلك بصورة مؤقتة"، وبعض التشريعات قيدتها بمدة زمنية فمثلا قانون العمل السوري رقم (17) لسنة 2010، قيدها بمدة لا تزيد على ثلاثة أشهر، فقد نصت المادة (51) فقرة (ب) من هذا القانون على "يجوز لصاحب العمل تكليف العامل بغير العمل المتفق عليه، حتى ولو اختلف عنه اختلافا جوهريا، وذلك في حالتي الضرورة والقوة القاهرة

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

2.3- يقع عبء إثبات حالة الضرورة والمتمثلة في منع وقوع حادث أو لإصلاح ما نشأ عنه وكذلك وجود القوة القاهرة، وأن تغيير عمل العامل وتكليفه بعمل آخر غير العمل المتفق عليه كان لازماً لمواجهةها، يقع على عاتق جهة العمل.

فإذا كلفت جهة العمل العامل بعمل مختلف عن عمله الأصلي بحجة وجود حالة ضرورة أو قوة القاهرة، وامتنع العامل عن القيام بهذا العمل واتخذت جهة العمل ضده إجراء تأديبيا أو قامت بفسخ العقد المبرم معه فإن على جهة العمل أن تثبت وجود حالة الضرورة أو القوة القاهرة، فإن عجزت عن ذلك فإن الإجراء المتخذ ضد العامل يعتبر غير مشروع⁽¹⁾.

3.3- يجب ملاحظة الاختلاف بين ما ورد في نص المادة رقم (68) من قانون علاقات العمل من إجازة لجهة العمل بتغيير وظيفة العامل وتكليفه بعمل جديد في حالة الضرورة لمنع وقوع حادث أو لإصلاح ما نشأ عنه أو في حالة القوة القاهرة، وبين ما ورد في نص الفقرة (13) من المادة (11) من القانون المذكور، والتي ألزمت العامل بأن يقدم كل عون ومساعدة في حالات الكوارث والأخطار التي تهدد مكان العمل والأشخاص العاملين فيه دون اشتراط الحصول على مقابل مالي عن ذلك، فتكليف العامل بعمل غير المتفق عليه

ومنعا لوقوع حادث أو لإصلاح ما نشأ عنه ولمدة لا تزيد على ثلاثة أشهر".

1- محمد شريف عبدالرحمن، آثار عقد العمل، المرجع السابق، ص 243-244. فتحي عبدالصبور، الوسيط في قانون العمل، ج/1، علاقات العمل الفردية، المرجع السابق ص 583. وقد قضت محكمة النقض المصرية بأنه "إذا لم يقدم صاحب العمل الدليل على قيام حالة الضرورة أو القوة القاهرة، التي اقتضت تشغيل العامل في عمل يختلف اختلافا جوهريا عن عمله الأول، وكان العامل قد امتنع عن العمل الذي كلف به مما اضطر صاحب العمل إلى فصله، فإن هذا الفصل يكون قد وقع بلا مبرر". طعن مدني رقم (945) لسنة 44-ق-31-3-1980، مشار إليه في أحمد حسن البرعي، الوسيط في القانون الاجتماعي، ج/1، عقد العمل الفردي، المرجع السابق، ص 587.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

في العقد لتفادي وقوع حادث أو لإصلاح ما نشأ عنه أو في حالة القوة القاهرة، يدخل في صلاحية جهة العمل الإدارية والتنظيمية بحسب ما تراه مناسباً لمعالجة هذا الموقف، وهنا يتم تكليف العامل بعمل آخر غير المتفق عليه إذا كان الأمر يتطلب ذلك ويكون العمل الجديد بأجر أيضاً أما إلزام العامل بتقديم كل عون ومساعدة في حالات الكوارث والأخطار التي تهدد مكان العمل والعاملين به، فهو بالأساس التزام أدبي وأخلاقي يدل على النخوة والشهامة والإنسانية لذلك فهو بدون مقابل ولا تتعلق الأعمال التي يقوم بها العامل في هذه الحالة بأعمال وظيفته الأصلية وبغيرها، بل هي أعمال تتعلق بتقديم العون والمساعدة، في حالة نشوء خطر معين أو كارثة معينة، ومثال هذه الأعمال: المساعدة في إسعاف المصابين - المساعدة في إطفاء الحريق - المساعدة في إنقاذ الأشخاص العالقين - المساعدة في نقل المستندات والمهمات والتجهيزات المهددة بخطر الحريق أو الغرق - فهنا يلتزم العامل بالقيام بأعمال مد يد العون والمساعدة بدون مقابل، ويعتبر ذلك في الأساس واجباً أدبياً وأخلاقياً وإن تحول إلى واجب قانوني بعد النص عليه⁽¹⁾.

4.3- تكليف العامل بعمل غير المتفق عليه لمنع وقوع حادث أو لإصلاح ما نشأ عنه أو في حالة القوة القاهرة لا يخل بحقوق العامل المالية المتمثلة في الأجر وملحقاته الثابتة وجميع المزايا العينية التي كان يتحصل عليها العامل قبل تكليفه مثل ميزة النقل أو السكن، فهذه الصلاحية تستعملها جهة العمل، ولكن دون الإضرار بالعامل أو الانتقاص من حقوقه، وفي هذه الحالة أيضاً لا ينظر إلى العمل الذي كلف به العامل من حيث كونه يختلف أو لا يختلف جوهرياً مع عمله السابق⁽²⁾.

1- انظر في الخلط بين الحالتين، غالب علي الداودي، شرح قانون العمل الأردني، دار وائل للنشر - عمان، ط/2-2001، ص 99.

2- فتحي عبدالصبور، الوسيط في قانون العمل، ج/1، علاقات العمل الفردية، المرجع السابق ص 584-

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

ثانياً: تكليف العامل بعمل غير المتفق عليه في العقد لأسباب اقتصادية:

1- فكرة إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية:

تهدف جهة العمل من ممارسة نشاطها تحقيق عائد مناسب يمكنها من الوفاء بالتزاماتها المتعلقة بمتطلبات العمل وغيرها من الالتزامات.

ولكن قد تأتي الرياح بما لا تشتهي سفن جهة العمل، فقد تعصف رياح الأزمات الاقتصادية بمنشآت جهة العمل الأمر الذي يجعلها غير قادرة بالوفاء بالتزاماتها كلياً أو جزئياً، وهو ما ينعكس على استمرار نشاطها بما يؤدي إلى وقفه وغلق منشأة جهة العمل سواء بشكل كلي أو جزئي.

ويترتب على ذلك وقف عقود بعض العمال أو الاستغناء عنهم لفترة من الزمن أو بصفة نهائية.

والأسباب الاقتصادية قد تكون عامة وقد تتعلق بالمجال الذي تمارس فيه جهة العمل نشاطها، وقد تكون متعلقة فقط بمنشأة جهة العمل وحدها فإذا واجهت جهة العمل مثل هذه الظروف الاقتصادية الصعبة، والتي تؤثر على مستوى وحجم نشاطها فيكون من المنطقي أن يسمح لجهة العمل بالاستغناء عن بعض عمالها حتى تستطيع إعادة التوازن الاقتصادي لنشاطها⁽¹⁾.

. 585

1- أحمد حسن البرعي، الوسيط في القانون الاجتماعي، ج/2، عقد العمل الفردي، المرجع السابق، ص856-858.

وقد أجازت المادة (72) من قانون علاقات العمل رقم (12) لسنة 2010، لجهة العمل فسخ عقد العمل قبل انتهاء مدته بعد إنذار العامل وبمراعاة مهلة مدة الإنذار وذلك إذا تم إلغاء العمل المتعاقد عليه لأسباب إدارية أو اقتصادية، وعلى جهة العمل قبل استعمال حق الفسخ أن تبلغ مكتب العمل المختص للتحقق من جدية الأسباب التي استندت إليها جهة العمل في ذلك.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

ويرى الفقه أن الإنهاء لأسباب اقتصادية يهدف إلى إعادة التوازن الاقتصادي لمنشأة جهة العمل وتخفيف الأعباء المالية عن كاهلها وهو أمر في مصلحة العمال، لأنه بإعادة التوازن بالاستغناء عن بعض العمال، واتخاذ بعض الإجراءات المتعلقة بتقليل المصروفات يمكن المحافظة على جهة العمل، واستمرار نشاطها ولو بشكل جزئي وهو أمر أفضل من الإغلاق الكلي وتسريح جميع العمال، وقد تتعافى جهة العمل ويعود العمال المسرحين إلى سابق أعمالهم.

كما أن الإنهاء لأسباب اقتصادية يختلف عن الإنهاء بالإرادة المنفردة من قبل جهة العمل، باعتبار أن الإنهاء لأسباب اقتصادية محاط بضمانات يكون من شأنها التأكيد من قيام هذه الأسباب وبأن الأمر يستدعي إغلاق منشأة جهة العمل بشكل كلي أو جزئي أو تقليص النشاط وإصدار إذن من الجهة المختصة⁽¹⁾.

1- أحمد حسن البرعي، الوسيط في القانون الاجتماعي، ج/2، عقد العمل الفردي، المرجع السابق، ص 858-865. وأحكام القضاء المصري التي أشار إليها والتي اعتبرت أن إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية يعتبر إنهاء مشروع بشرط أن تكون الأوضاع الاقتصادية، قائمة ومستقرة، وقت اتخاذ قرار الفصل، لأنه لا يمكن تبرير الإنهاء بأوضاع غير مستقرة، وفي الحسيان تخلفها مستقبلا، وانظر أيضا بالخصوص الضمانات التي وضعها المشرع لمشروعية قرار إنهاء خدمات العامل لأسباب اقتصادية. صلاح الدين جمال الدين، قانون العمل، المرجع السابق، ص 213-218. ويلاحظ أن المادة (72) من قانون علاقات العمل الليبي رقم (12) لسنة 2010، لم تتضمن تفاصيل تتعلق بإنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية وأن الضمانات الواردة في هذه المادة غير كافية للتحقق من مشروعية الإنهاء، أما مشروع قانون العمل الليبي لسنة 2013، فقد تضمن نصوصا تتعلق بالإجراءات الخاصة التي تتبع في حالة حدوث أزمة اقتصادية لجهة العمل، المواد (105-102) وقد أحيطت عملية إنهاء عقود العمال في هذه الحالة بضمانات تكفل التأكد من وجود الأزمة الاقتصادية وأن الاستغناء عن العمال كان مشروعا، ويلاحظ أن الضمانات والترتيبات الواردة في قانون العمل السوري رقم (17) لسنة 2010، المواد (224 إلى 229) وقانون العمل المصري رقم (12) لسنة 2003، المواد (196 إلى 201)، بخصوص حق الإغلاق الكلي أو الجزئي لمنشأة صاحب العمل لأسباب اقتصادية وإنهاء خدمات العمال بسبب ذلك، تفوق ما هو موجود

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

2- إمكانية استبدال إنهاء خدمات العمال لأسباب اقتصادية بتكليفهم بأعمال أخرى تختلف عن الأعمال المتفق عليها:

إذا كانت الظروف الاقتصادية تميز لجهة العمل غلق منشأتها بشكل كلي أو جزئي وتقليص نشاطها أو إنهائه بالكامل، وما يترتب عن ذلك من إنهاء لخدمات العمال بشكل كامل أو جزئي.

وذلك وفقاً للشروط والضوابط الموضوعة لهذه الحالة للتأكد من وجودها ومشروعيتها، وحماية حقوق العمال عند حدوثها.

وللتخفيف على العمال في حالة حدوث أزمة اقتصادية لجهة العمل التي يعملون بها، وتوافرت الشروط المطلوبة التي تميز لجهة العمل إنهاء خدمات العمال بسبب هذه الأزمة، فإن بعض التشريعات ومن ضمنها قانون العمال السوري رقم (17) لسنة 2010، وقانون العمل المصري رقم (12) لسنة 2003، قد أوردت حكماً مفاده - استبدال إنهاء خدمات العمال بسبب الأزمة الاقتصادية، بتكليفهم بأعمال أخرى غير الأعمال المتفق عليها في العقد كما له أن ينقص من أجور العمال بما لا يقل عن الحد الأدنى للأجور⁽¹⁾.

بقانون علاقات العمل الليبي رقم (12) لسنة 2010، ومشروع قانون العمل الليبي لسنة 2013، المواد (102 إلى 105).

1- نصت المادة (228) من قانون العمل السوري رقم (17) لسنة 2010، على "يجوز لصاحب العمل بعد صدور القرار بالموافقة على وقف العمل جزئياً أن يلجأ إلى تعديل شروط عقود العمل الفردية للعمال، وله على الأخص أن يكلف العامل بعمل يختلف جوهرياً عن عمله الأصلي، كما له أن يخفض من أجر العامل بما لا يقل عن الحد الأدنى لأجر مهنته. ويجوز للعامل في هذه الحالة إما الموافقة على الأجر المتخذ أو طلب إنهاء عقد عمله دون أن يلتزم بمهلة الإخطار القانونية...". ونصت المادة (201) من قانون العمل المصري رقم (12) لسنة 2003، على "مع عدم الإخلال بحكم المادة (198) من هذا القانون، وفي الحالات التي يحق فيها لصاحب العمل إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية يجوز له بدلا من استخدام هذا

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

ويرى بعض الفقه في مصر أنه بالرغم من ثبوت الحق لصاحب العمل في إنهاء العقد لأسباب اقتصادية، فإن المشرع مراعاة منه للأوضاع الاجتماعية وحرصا منه على عدم تقاوم أزمة البطالة، أراد أن يتجنب قدر الإمكان إنهاء عقد العمل بسبب الظروف الاقتصادية.

لذلك أجاز لجهة العمل بدلا من إنهاء عقد العمل والإلقاء بالعمال في صفوف البطالة مستخدما حقه في الإنهاء الثابت قانونا أن يكتفي بتعديل شروط العقد فيجوز لجهة العمل في هذه الحالة أن تغير العمل المنوط بالعامل حسب عقد العمل وتكلفه بعمل آخر غير المتفق عليه كما يجوز لجهة العمل تخفيض أجر العامل بما لا يقل عن الحد الأدنى للأجور⁽¹⁾.

ولا نتعقد أن جهة العمل لديها صلاحية استعمال أحد الخيارين فقط - تكليف العامل بعمل غير المتفق عليه -أو- تخفيض الأجر للحد الأدنى للأجور.

بل إن لجهة العمل إذا وجدت أسبابا اقتصادية تبرر إنهاء خدمات العامل أن تقوم بدلا من ذلك بتعديل شروط العقد، وهذا التعديل لم يوضحه المشرع فهو متروك لتقدير جهة العمل بشرط أن يكون سبب هذا التعديل هو الأزمة الاقتصادية التي تمر بها جهة العمل، ومثال ذلك تعديل مواعيد أداء العمل، أو تحديد مكان أداء العمل، أو إنقاص أو إلغاء

الحق أن يعدل من شروط العقد بصفة مؤقتة، وله على الأخص أن يكلف العامل بعمل غير متفق عليه ولو كان يختلف عن عمله الأصلي، كما أن له أن ينقص أجر العامل بما لا يقل عن الحد الأدنى للأجور. فإذا قام صاحب العمل بتعديل شروط العقد وفقا للفقرة السابقة كان للعامل أن ينهي عقد العمل دون أن يلتزم بالأخطار... "

1- أحمد حسن البرعي، الوسيط في القانون الاجتماعي، ج/2، عقد العمل الفردي، المرجع السابق، ص866-867.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

الميزات العينية التي لم ينص القانون على وجوبها، بل كانت اتفاقية وقد خص نص المادة (228) من قانون علاقات العمل السوري والمادة (201) من قانون العمل المصري المشار إليهما -حالتين بالذكر- هما: تكليف العامل بعمل آخر غير المتفق عليه في العقد، كما أن لجهة العمل إنقاص أجر العامل بما لا يقل عن الحد الأدنى للأجور. ويجوز أن يتم تكليف العامل بعمل غير المتفق عليه وإنقاص أجر العامل بما لا يقل عن الحد الأدنى للأجور.

3- الأحكام المتعلقة بتكليف العامل بعمل غير المتفق عليه، لأسباب اقتصادية:
1.3- يلاحظ أن تكليف العامل بعمل غير المتفق عليه في العقد بدلا من إنهاء خدماته عند ثبوت الحق لجهة العمل في ذلك لأسباب اقتصادية، يكون تكليفا مؤقتا رهينا ببقاء الأزمة الاقتصادية التي دعت إلى هذا التغيير، وإذا استعادت منشأة جهة العمل توازنها الاقتصادي واستقر مركزها المالي وعادت الأمور إلى وضعها الطبيعي فتعود العقود إلى سيرتها الأولى ووضعها السابق.

فالظروف الاقتصادية لا تعدو أن تكون عارضا طارئا اعترض السير العادي لنشاط جهة العمل، فاختل توازنها الاقتصادي مما استدعى اتخاذ إجراءات لإعادة هذا التوازن وإعادة الأمور إلى نصابها، ومن ضمن هذه الإجراءات تكليف العمال بأعمال أخرى غير المتفق عليها، ولكن هذا التكليف مؤقت، ينتهي بعودة الأمور إلى وضعها الطبيعي وهو ما نص عليه المشرع المصري صراحة في المادة (201) من قانون العمل المصري الحالي⁽¹⁾.

1- أحمد حسن البرعي، الوسيط في القانون الاجتماعي، ج/2، عقد العمل الفردي، المرجع السابق، ص866-867. نص المشرع المصري في المادة (201) من قانون العمل رقم (12) لسنة 2003، على " أن حق جهة العمل في تعديل شروط العقد لأسباب اقتصادية، يكون بصفة مؤقتة."

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

2.3- لا يشترط لاستخدام حق جهة العمل في تعديل عقد العمل وتكليف العامل بعمل آخر غير المتفق عليه في العقد لأسباب اقتصادية، أن يكون العمل الجديد لا يختلف جوهرياً عن العمل السابق، بل يجوز لها هذا التكليف ولو كان العمل الجديد يختلف جوهرياً عن العمل الأصلي.

ويجوز كذلك تخفيض أجر العامل في هذه الحالة سواء تم ذلك مقترناً بتعديل العمل المسند إليه أو بشكل منفرد أي مع بقاءه في عمله السابق وهذا التخفيض مشروط بأن لا يقل عن الحد الأدنى للأجور.

3.3- لا يلتزم العامل بالموافقة على الإجراءات المتخذة من قبل جهة العمل بخصوص تعديل شروط العقد المبرم معه، لأسباب اقتصادية سواء كان التعديل بتكليفه بعمل آخر غير المتفق عليه أو تخفيض أجره بما لا يقل عن الحد الأدنى للأجور أو بهما معاً أو تعديل أي شرط اتفاقي آخر في العقد لدواعي اقتصادية، بل إن العامل في هذه الحالة بالخيار بين الموافقة على هذا التعديل أو طلب إنهاء عقده دون أن يلتزم بمهلة الإنذار المنصوص عليها ويعتبر إنهاء العقد في هذه الحالة من قبل جهة العمل إنهاءً مبرراً ومشروعاً، كما أن العامل يستحق الحقوق المالية المقررة عند انتهاء عقده لأسباب اقتصادية⁽¹⁾.

4.3- يلاحظ أن قانون علاقات العمل الليبي رقم (12) لسنة 2010، لم ينص على الإجراء البديل لإنهاء خدمة العامل لأسباب اقتصادية، كما أن مشروع قانون العمل الليبي لسنة 2013، لم يتضمن نصاً مماثلاً لنص المادة (201) من قانون العمل المصري لسنة 2003، أو نص المادة (228) من قانون العمل السوري رقم (17) لسنة 2010، ونعتقد أنه

1- أحمد حسن البرعي، الوسيط في القانون الاجتماعي، ج/2، عقد العمل الفردي، المرجع السابق، ص866-869.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

يمكن الأخذ بهذا الإجراء المخفف بدلا من إنهاء خدمات العامل لأسباب اقتصادية وفقا لنص المادة (72) من قانون علاقات العمل⁽¹⁾.

المطلب الثاني

الحالات التي يجوز فيها تكليف العامل بعمل غير المتفق عليه بشكل دائم

بعكس الحالات السابقة والتي كان فيها التكليف مؤقتا، فإن التكليف هنا يكون بشكل دائم، وسوف نشير إلى هذه الحالات.

أولاً: تكليف العامل بعمل غير المتفق عليه في العقد بناء على قبول العامل للتعديل.

1- مضمون الاتفاق على تعديل عقد العمل.

القاعدة أن العقد شريعة المتعاقدين فلا يجوز نقده أو تعديله إلا باتفاق الطرفين أو

للأسباب التي يقرها القانون.

فمن أبواب تعديل عقد العمل الاتفاق بين طرفيه على عمليه تعديله بالإضافة إلى

الأسباب التي يقرها القانون.

والاتفاق على تعديل عقد العمل قد يتم بين العامل وجهة العمل، عند إجراء

التعديل المطلوب⁽²⁾.

1- طالما أجازة المادة (72) من قانون علاقات العمل رقم (12) لسنة 2010، إنهاء خدمات العامل لأسباب اقتصادية، بعد توفر الشروط المطلوبة فمن باب أولى يكون من حقها تعديل شروط العقد بتكليف العامل بعمل آخر غير المتفق عليه أو تخفيض أجره إلى الحد الأدنى للأجور، وهي إجراءات أخف وطأة على العامل من إنهاء عقده وعموما نتمنى أن يتدارك المشرع الليبي هذا النقص التشريعي في قانون العمل الجديد الذي ينتظر صدوره.

2- عبدالرزاق السنهوري، الوسيط، ج/1، مصادر الالتزام، المرجع السابق، ص 625 - 626.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

وفي جهات العمل وخاصة الكبيرة فإن السياق المتعارف عليه أن العامل لا يدخل مع جهة العمل في مفاوضة بشأن التعديل، بل يتقدم العامل بطلب إلى رؤسائه في العمل بشأن تغيير عمله وتكليفه بعمل آخر، ويتحصل العامل على موافقة جهة العمل على ذلك. وقد تطلب منه جهة العمل أداء عمل آخر غير المتفق عليه في العقد، فيوافق العامل وينتقل للعمل الجديد⁽¹⁾.

وبالإضافة إلى موافقة العامل على تعديل العقد وتكليفه بعمل جديد عند إجراء هذا التعديل، فإن موافقة العامل على تعديل العقد وتكليفه بعمل آخر غير المحدد في العقد يكون وقت إبرام العقد.

وذلك بوجود نص في عقد العمل أو في لائحة تنظيم العمل، تجيز لجهة العمل تعديل العقد وتكليف العامل بعمل آخر وفقا لما تراه جهة العمل⁽²⁾.

1- وقد يكون قبول العامل لتغيير عمله ضمنا عندما تكلفه جهة العمل بعمل آخر غير المتفق عليه ولم يعترض على ذلك في حينه، ولو أدى ذلك إلى تخفيض أجره، فيمنعه ذلك من المطالبة بفارق الأجر فيما بعد. توفيق حسن فرج، قانون العمل، المرجع السابق، ص 266. وأحكام القضاء اللبناني، التي أشار إليها فالقبول الضمني يتحقق عندما تقوم جهة العمل بإجراء تعديل على عقد العمل، وتكليف العامل بعمل آخر غير المتفق عليه، فيسلك العامل مسلكا يدل على قبوله لهذا التعديل، مثل انتقاله إلى مكان آخر أو إلى وظيفة أخرى في منشأة جهة العمل، أو انتقاله من العمل نهارا إلى العمل ليلا، أو استلامه لأجره المعدل دون معارضة أو تحفظ، بحيث تكون إرادة العامل واضحة بقبوله للتعديل لكونه استمر في تنفيذ عمله المعدل دون معارضة أو احتجاج، وكما ذكرنا فإن موافقة العامل سواء كانت صريحة أو ضمنية لا بد أن تكون نابعة من إرادته وأن تكون إرادة العامل خالية من أي عيب من عيوب الإرادة.

صالح أحمد، سلطة المستخدم في تعديل بنود عقد العمل، مذكرة مطبوعة، المدرسة العليا للقضاء - الجزائر - 2006، ص 48، منشورة على موقع <http://www.hrddiscussion.com>.

2- وفقا للقواعد العامة يجوز أن يتم الاتفاق على التعديل عند إجراء التعديل وقد يكون الاتفاق عند التعاقد على إعطاء حق تعديل العقد لأحد الطرفين. عبدالرزاق السنهوري، الوسيط، ج/1، مصادر الالتزام، المرجع السابق، ص 626. وقد تضمنت اللائحة النموذجية لتنظيم العمل الصادرة في مصر بموجب قرار وزير

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

والقواعد التي تطبق على توافق الإرادتين في إيجاد العقد، هي ذاتها التي تطبق على توافق الإرادتين في تعديله.

فالمهم أن تكون إرادة العامل حرة وخالية من عيوب الإرادة حتى يكون التعديل صحيحا، وهنا تطبق القواعد العامة بخصوص صحة الموافقة الصادرة من العامل سواء كانت صريحة أو ضمنية.

وما دمنا أمام تعديل اتفاقي لعقد العمل، وتكليف العامل بناء على ذلك بعمل آخر غير العمل الذي أنيط بالعامل عند إبرام العقد.

لذلك فإنه يرجع في تحديد العمل الجديد المطلوب من العامل إلى اتفاق التعديل التي تم بين العامل وجهة العمل.

ومن ثم يجوز أن يكون العمل الجديد يختلف جوهريا عن العمل السابق بل يجوز أن يكون العمل الجديد أقل أجراً، بشرط عدم المساس بالحد الأدنى للأجور وبالحد الأدنى لحقوق العامل التي كفلها القانون.

وعموما فإن إرادة الطرفين لها الحرية في تحديد العمل الجديد وشروط أدائه والأجر المحدد له، بشرط عدم المساس بنصوص قانون العمل وقواعد النظام العام والآداب العامة، وأن تكون إرادة العامة حرة مختارة دون إكراه⁽¹⁾.

الدولة للقوى العاملة والتدريب رقم (33) بتاريخ: 7-2-1982، على نص يتعلق بحق جهة العمل في تكليف العامل بعمل آخر فقد نصت المادة (3) من هذه اللائحة على "يعين العامل في أي قسم تحدده المنشأة ولها مطلق الحرية في نقل العامل من جهة إلى أخرى أو من قسم إلى آخر أو من عمل إلى آخر دون أن يكون للعامل الحق في الاعتراض مادام العمل الجديد لا يختلف اختلافا جوهريا عن العمل المتفق عليه، مع عدم المساس بأجر العامل والشروط التي يتضمنها عقد العمل.

1- توفيق حسن فرج، قانون العمل، المرجع السابق ص266. وأحكام القضاء اللبناني التي أشار إليها.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

2- شروط وأحكام الاتفاق على تعديل عقد العمل:

باعتبار أن الاتفاق على تعديل عقد العمل وتكليف العامل بعمل آخر، قد يتم عند إبرام عقد العمل، وإعطاء هذا الحق لجهة العمل أي حق التعديل، سواء في نصوص عقد العمل أو في لائحة تنظيم العمل، فإن على جهة العمل أن تنقيد بالشروط والضوابط الخاصة بعملية تكليف العامل بعمل آخر غير العمل الذي أسند للعامل عند بداية التعاقد.

فإذا أعطيت جهة العمل مطلق الحرية في نقل العامل من جهة إلى أخرى ومن قسم إلى آخر ومن عمل إلى آخر وذلك عند التعاقد، فيجب على جهة العمل التقيد بالشروط والضوابط التي تم الاتفاق عليها لاستعمال هذا الحق، فإذا تم تقييد هذا الحق بشرط عدم الاختلاف الجوهرى بين العمليين، أو بشرط عدم المساس بالأجر المحدد عند بداية التعاقد فيجب على جهة العمل التقيد بهذه الضوابط والشروط، سواء وردت في عقد العمل أو في لائحة تنظيم العمل أو في القواعد والضوابط التي تسيير عليها جهة العمل في عملية نقل العاملين من عمل إلى آخر⁽¹⁾.

وبطبيعة الحال فإنه لا يترتب على عملية نقل العامل من عمل إلى آخر وتكليفه بعمل مختلف عن العمل المتفق عليه، المساس بحقوق العامل المنصوص عليها في قانون العمل، ولو تم ذلك برضا وموافقة العامل.

1- تلتزم جهة العمل بما تضعه من لوائح وضوابط لتنظيم العمل فقد جاء في أحد أحكام محكمتنا العليا "أنه وإن كان لرب العمل الحق في الإشراف وتنظيم العمل المتعلق بمشروعه، وإن كان له الحق في أن يضع نظاماً لذلك لحسن سير العمل، إلا أنه بعد وضع النظام فإنه يتوجب عليه أن يقيّد به هو نفسه، مثلما يقيّد به العمال التابعون له..." طعن مدني رقم (24-36-ق) الموافق: 11-11-1979، مجلة المحكمة العليا - العدد الثالث السنة (16) إبريل 1980، ص 52-53.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

فالتعديل الاتفاقي لشروط العمل لا يمس بالحقوق التي كفلها القانون للعامل، فالاتفاق يعمل في المجال المتروك لإدارة الطرفين دون المساس بالحقوق التي كفلها القانون للعامل ودون مخالفة لقواعد النظام العام والآداب.

وبخصوص الشكل التي يعبر به العامل عن إرادته في تعديل عقد العمل وتكليفه بعمل آخر غير المتفق عليه، فإن المشرع قد يشترط شكلا معيناً لهذه الموافقة، كما هو الحال في نص المادة (33) من قانون العمل السابق رقم (58) لسنة 1970، والتي اشترطت أن تكون الموافقة الصادرة من العامل على نقله من فئة العمال العاملين بالأجر الشهري إلى فئة أخرى كتابة⁽¹⁾.

وفي غير الحالات التي يوجب فيها المشرع إثبات الاتفاق على تعديل العقد وفقاً لشكل معين، فإننا نكون أمام مسألة إثبات الاتفاق على تعديل العقد وتكليف العامل بعمل آخر، وهنا تنطبق القاعدة المنصوص عليها في المادة (67) والتي تقضي بأنه إذا تم إغفال كتابة تعديل العقد جاز للعامل إثبات حقوقه بكافة طرق الإثبات⁽²⁾.

1- نصت المادة (33) من قانون العمل السابق رقم (58) لسنة 1970، على "لا يجوز لصاحب العمل أن ينقل عاملاً بالأجر الشهري إلى فئة عمال المياومة أو العمال المعيّنين بالأجر الأسبوعي أو بالقطعة أو بالساعة إلا بقبول العامل كتابة، ويكون للعامل في هذه الحالة كافة الحقوق المقررة للعاملين بالأجر الشهري عن المدة السابقة على نقله".

2- يقتضي السياق السليم فيما يتعلق بالإجراءات الخاصة بالتعديل وتكليف العامل بعمل آخر - أنه إذا تم الاتفاق على التعديل عند إجراء التعديل، أن يكون هذا الاتفاق والتعديل مكتوباً وإلا جاز للعامل إثبات حقوقه بكافة طرق الإثبات، وإذا كان حق التعديل قد اسند لجهة العمل سواء تم النص على ذلك في عقد العمل أو في لائحة تنظيم العمل - فإن على جهة العمل تغيير وظيفة العامل بناءً على هذه الصلاحية، فعلياً أن تقوم بالإجراءات الإدارية التنظيمية المطلوبة، وذلك بالإفصاح عن إرادتها في هذا التغيير وذلك بإصدار قرار أو تكليف للعامل بشكل كتابي وذلك وفقاً للتسلسل الإداري المعمول به في جهة العمل، وإبلاغ العامل بهذا التعديل.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

يبقى أن نشير إلى أنه إذا كان حق تعديل عقد العمل وتكليف العامل بعمل آخر قد أعطي لجهة العمل، فإن استعمال هذا الحق من قبل جهة العمل يجب أن يكون لدواعي مصلحة العمل ومتطلباته، أي أن استعمال جهة العمل حق تغيير عمل العامل ونقله إلى عمل آخر يكون في إطار المصلحة وحسن النية، وليس مجرد استعمال عبثي لا تستدعيه مصلحة العمل وحسن أدائه، كما يجب ألا تستعمل جهة العمل هذا الحق بشكل متعسف، بل يجب أن يكون استعمال هذا الحق كما ذكرنا لدواعي مصلحة العمل وفي إطار حسن النية⁽¹⁾.

ثانياً: تكليف العامل بعمل غير المتفق عليه إذا كان لا يختلف عنه بشكل جوهري:

1- فكرة تكليف العامل بعمل آخر غير مختلف جوهرياً عن عمله السابق وأساسها القانوني:

من ضمن الحالات التي أجاز فيها المشرع لجهة العمل أن تكلف العامل بعمل غير العمل المتفق عليه في العقد، الحالة التي يكون فيها العمل الجديد الذي أسند للعامل لا يختلف عن العمل المتفق عليه في العقد اختلافاً جوهرياً، ويتم ذلك بالإرادة المنفردة لجهة العمل، وهو ما يمثل استثناءً من قاعدة العقد شريعة المتعاقدين، هذا الاستثناء اقتضته حاجة العمل ومتطلبات حسن سيره والتي تتغير بحسب المستجدات والظروف، والتي تستدعي مواجهتها إحداث تعديلات وتغييرات في عملية إسناد الوظائف، والأعمال للعاملين في منشأة جهة العمل، بما يكفل استمرار العمل بشكل سليم والإيفاء بمتطلباته فقد يتطلب أداء العمل واستمراره نقل العامل أو العاملين من أحد الأقسام أو خطوط الإنتاج الذي تم تقليصه إلى قسم أو خط إنتاج آخر، بحاجة إلى هذا العامل أو هؤلاء العمال، أو كانت

1- صالح أحمد، سلطة المستخدم في تعديل بنود عقد العمل، المرجع السابق، ص46.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

مصلحة العمل تتطلب نقل عامل أو مجموعة عمال من ذوي الخبرة للعمل بأحد الأقسام، أو خطوط الإنتاج الجديدة للاستفادة من خبرتهم وكفاءتهم⁽¹⁾.

هذه الأمور وغيرها تدخل في نطاق السلطة التنظيمية، التي تتمتع بها جهة العمل، والتي تستطيع من خلالها إدارة أعمالها ومنشأتها وتنظيمها بالشكل الذي تراه محققا لمصالحها، وكفيلا بضمان حسن سير العمل بها، ولها حق إعادة هيكلة الوظائف وإعادة تنصيب العاملين على ضوء الهيكلة الجديدة⁽²⁾.

1- فجهة العمل لها سلطة تنظيم العمل وإدارته على الوجه الذي تراه كفيلا بتحقيق حسن سير العمل، وتحقيق الأهداف والأغراض التي تسعى جهة العمل إلى تحقيقها، واستنادا إلى هذه السلطة، فإن جهة العمل لها أن تقوم بإعادة النظر في الهيكل التنظيمي لمنشأتها، وإعادة توزيع العاملين على الأقسام والوحدات التنظيمية واستحداث أقسام جديدة وإلغاء أخرى، وفتح فروع جديدة وإلغاء فروع قائمة، وتعديل طرق العمل والإنتاج وأساليبه، والبعض يرجع سلطة جهة العمل في التنظيم إلى ملكيتها للمنشأة والملكية تتضمن السلطة على الشيء المملوك، والبعض يرجعها إلى أساس قانوني آخر غير الملكية والمتمثل في صفة جهة العمل، وتبعية العمال لجهة العمل، وهو ما يعطيها حق الإشراف والإدارة وتنظيم العمل.

وسلطة جهة العمل في تنظيم العمل ليست مطلقة، بل على جهة العمل وضع لائحة لتنظيم العمل والجزاءات، لتكون عملية التنظيم لها أساس موضوعي، وأن تكون هذه اللوائح والنظم معلقة في مكان ظاهر، ويستطيع العمال الإطلاع عليها، وذلك لكي ينظموا أوضاعهم على ضوء نصوصها، وما يوضع في هذه اللوائح والضوابط يكون ملزما للعمال وجهة العمل، كما أن سلطة جهة العمل في التنظيم والإدارة مقيد بنصوص القانون وما كفله المشرع للعامل من حقوق وما أوجبه على جهة العمل من التزامات، لمزيد من التفصيل حول سلطة جهة العمل في الإدارة والتنظيم والقيود التي ترد عليها راجع فتحي عبدالصبور، الوسيط في قانون العمل، ج/1، علاقات العمل الفردية، المرجع السابق، ص591-605.

2- استقر قضاء محكمة النقض المصرية على أن جهة العمل تملك سلطة تنظيم العمل وإدارته على الوجه الذي تراه كفيلا بتحقيق مصلحة العمل وحسن سيره، ولا وجه للحد من هذه السلطة في هذا الخصوص، طالما كانت ممارستها طبقا لنصوص القانون، وكانت مجردة عن أي قصد في الإساءة إلى العاملين بها، انظر مثلا حكمها في الطعن رقم (83) لسنة 25-ق، والطعن رقم (332) لسنة 25-ق، والطعن رقم (577) لسنة 25-ق، مشار إليها في// أحمد حسن البرعي، الوسيط في القانون الاجتماعي، ج/2، عقد

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

ولكن لا يعني الاعتراف بالسلطة التنظيمية لجهة العمل وما تخوله لها هذه السلطة من صلاحيات بما في ذلك نقل العامل إلى وظيفة أخرى وتكليفه بعمل آخر غير المتفق عليه في العقد، إطلاق يد جهة العمل بشكل يؤدي إلى إهدار حقوق العامل، وذلك بتغيير عمله ونقله إلى مستوى وظيفي أقل، بإرادة جهة العمل وحدها بحجة السلطة التنظيمية لجهة العمل.

لذلك نجد أن التشريعات العمالية، قد سلكت مسلكا وسطا، فمن جهة اعترفت بالسلطة التنظيمية لجهة العمل وأن في مكنتها تكليف العامل بعمل غير المتفق عليه في العقد بإرادتها المنفردة، ولكن في إطار ضوابط وشروط معينة، تحفظ حقوق العامل وفقا للعقد المبرم معه وفي إطار الضمانات القانونية⁽¹⁾.

2- الشروط المطلوبة لتكليف العامل بعمل غير المتفق عليه، إذا كان لا يختلف عنه جوهرياً:

ذكرنا أن سلطة جهة العمل في تعديل عقد العمل وتكليف العامل بعمل آخر غير المتفق عليه، وذلك بالإرادة المنفردة لجهة العمل، ليس حقا مطلقا بل هو منوط بتوافر شروط معينة⁽²⁾.

العمل الفردي، المرجع السابق، ص 587.

1- محمد شريف عبدالرحمن، آثار عقد العمل، المرجع السابق، ص 63-64.

2- أجازت المادة (68) من قانون علاقات العمل رقم (12) لسنة 2010، لجهة العمل تكليف العامل بعمل غير المتفق عليه، إذا كان لا يختلف عنه اختلافا جوهريا، مطابقة لنص المادة (29) فقرة الأخيرة من قانون العمل السابق رقم (58) لسنة 1970، أما المادة (47) من مشروع قانون العمل لسنة 2013، فقد "أجازت لجهة العمل تكليف العامل بعمل غير المتفق عليه، إذا كان لا يختلف عن العمل الأصلي اختلافا جوهريا ولا ينطوي التكليف على إساءة إلى العامل وبشرط عدم إنقاص ما يتقاضاه من أجر." أما المادة (76) من قانون العمل المصري رقم (12) لسنة 2003، فقد "أجاز تكليف العامل بعمل غير المتفق عليه، إذا كان لا

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

لذلك استقر رأي الفقه وأحكام القضاء على أن تطبيق نص المادة (68) من قانون علاقات العمل، فيما يتعلق بجواز تكليف العامل بعمل غير المتفق عليه في العقد إذا كان لا يختلف عنه اختلافاً جوهرياً منوطاً بتوافر ثلاثة شروط⁽¹⁾:

- 1) يجب ألا يكون تعديل العمل المتفق عليه تعديلاً جوهرياً.
- 2) يجب أن يكون التعديل تستدعيه مصلحة العمل ومتطلباته.
- 3) يجب ألا يمس التعديل حقوق العامل.

- الشرط الأول: يجب ألا يكون تعديل العمل المتفق عليه تعديلاً جوهرياً:

ذكرنا أن حاجة العمل ومتطلباته المستجدة قد تستلزم إدخال بعض التعديلات على هيكل الوظائف في منشأة جهة العمل، وإعادة تنصيب العاملين وفقاً للهيكلية الجديدة، وهو ما يعني إسناد عمل جديد يختلف عن العمل المتفق عليه في العقد، هذا الاختلاف وإن سُمح به يجب ألا يكون اختلافاً جوهرياً.

إذا هناك اختلاف مسموح به وهو الاختلاف غير الجوهري واختلاف غير مسموح به، وهو الاختلاف الجوهري.

والسؤال الذي يطرح نفسه، متى يكون الاختلاف غير جوهري؟ ومتى يكون

الاختلاف جوهرياً؟

لم يبين المشرع صراحة متى يكون الاختلاف جوهرياً⁽¹⁾، وقد تصدى الفقه وأحكام

القضاء لهذه المسألة.

يختلف عنه اختلافاً جوهرياً، بشرط عدم المساس بحقوق العامل".

1- محمد شريف عبدالرحمن، آثار عقد العمل، المرجع السابق، ص 70-71. زكرياء العماري، سلطة المشغل في التعديل الانفرادي لعقد الشغل، مجلة القضاء المدني، تصدر بالتعاون مع المركز الوطني للدراسات والعلوم القانونية بالرباط-المغرب، العدد (07) السنة (04) شتاء ربيع 2013، ص 119-121.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

ويمكننا تعريف الاختلاف الجوهرى بأنه الاختلاف البين، الذى يجعل العمليين غير متناظرين.

ويرى شراح قانون العمل أن تحديد ما إذا كان تغيير العمل جوهرياً أو غير جوهرى، مسألة موضوعية يستقل بتقديرها قاضى الموضوع بحسب ظروف الدعوى وملابساتها⁽²⁾.

ومن خلال التطبيقات القضائية فإن الفقه قد أورد بعض المعايير التى من خلالها يمكن التمييز بين التعديل الجوهرى والتعديل غير الجوهرى، ومن أهم هذه المعايير:

1- أورد المشرع تطبيقاً للاختلاف الجوهرى ورد فى نص المادة (33) من قانون العمل السابق رقم (58) لسنة 1970، والتى منعت نقل العامل الذى يعمل بالأجر الشهرى إلى فئة عمال الأجر اليومي، أو الأسبوعى أو بالقطعة أو بالساعة إلا بقبول العامل بهذا النقل كتابة، ومع ذلك فإن حقوق العامل التى اكتسبها عن فترة عمله بالأجر الشهرى لا يجوز المساس بها.

لذلك فإن نقل العامل من فئة العمال الذين يعملون بالأجر الشهرى إلى أخرى تعمل بالأجر اليومي، أو الأسبوعى أو بالإنتاج، يعتبر تغييراً جوهرياً فى العمل المتفق عليه، لا يجوز لجهة العمل أن تقوم به، إلا إذا وافق العامل على هذا التغيير كتابة، ولا يمس هذا التغيير حقوق العامل التى اكتسبها بحكم عمله فى سلك العاملين بالأجر الشهرى.

وقد طبق القضاء المقارن هذا الحكم حتى مع عدم وجود نص مماثل لنص المادة (33) من قانون العمل الليبى السابق، المشار إليها، "واعتبر أن تغيير نوع العمل، من معاش مقطوع إلى معاش على القطعة بدون موافقة الأجير يشكل تغييراً جذرياً بشروط عقد الاستخدام..."، انظر هذا التطبيق من قبل القضاء اللبناني، بدون وجود نص مماثل لنص (33) من قانون العمل الليبى السابق. توفيق فرج، قانون العمل، المرجع السابق، ص 265-266.

2- فتحي عبدالصبور، الوسيط فى قانون العمل، ج/1، علاقات العمل الفردية، المرجع السابق، ص 585. محمد شريف عبدالرحمن، آثار عقد العمل، المرجع السابق، ص 71. أحمد حسن البرعى، الوسيط فى القانون الاجتماعى، ج/1، عقد العمل الفردى، المرجع السابق، ص 588.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

♦ معيار اختلاف طبيعة الوظيفة من رئاسية إلى عادية، فنقل العمل من عمل له طبيعة رئاسية إلى عمل آخر ليس له هذه الطبيعة، يعتبر تغييراً جوهرياً⁽¹⁾.

♦ معيار اختلاف الطبيعة التخصصية أو الفنية بين العاملين.

فبعض الأعمال أو الوظائف لها طبيعة تخصصية، يشترط فيمن يزاولها الحصول على مؤهل معين مثل المحاسب - المهندس - الطبيب - الباحث القانوني، فإذا قامت جهة العمل بتكليف العامل بعمل جديد يختلف عن العمل المتفق عليه من حيث طبيعته التخصصية فإن الاختلاف هنا يكون جوهرياً.

فلا يجوز لجهة العمل مثلاً أن تغير العمل المتفق عليه مع المحاسب وتكلفه بعمل كتابي مثل تسجيل بريد الوارد والصادر⁽²⁾.

1- فتحى عبدالصبور، الوسيط في قانون العمل، ج/1، علاقات العمل الفردية، المرجع السابق، ص584. وقد جاء في حكم محكمة استئناف القاهرة الصادر بتاريخ 19-11-1954، "إن تكليف رئيس العمال الذين يعملون في أحد معامل الحلوى وهو القائم بالإشراف على جميع العمال الذين يعملون بالمصنع، بأن يقوم بتقطيع الحلوى إلى قطع ووزن كل قطعة، ذلك العمل الذي كان مسنداً إلى أحد العمال، الذين كانوا يعملون تحت إشرافه يعد تغييراً جوهرياً، في العمل المتفق عليه... " مشار إليه في أحمد حسن البرعي، الوسيط في القانون الاجتماعي، ج/2، عقد العمل الفردي، المرجع السابق، ص590. وقد جاء في حكم المجلس الأعلى (محكمة النقض بالمغرب) بتاريخ: 26-11-1996، "إن العقد الرابط بين الطرفين صريح في تشغيله مديراً عاماً لدى المشغلة، ولا يوجد في العقد بند يسمح لها بتشغيله في عمل آخر، مع انه يوجد فرق ما بين المدير العام للشركة ورئيس قسم الإعلاميات، وإن نقل الأجير وإن لم يكن فيه ضرر مادي له ففيه ضرر معنوي كبير...". قرار المجلس الأعلى بالمغرب "محكمة النقض" عدد (2554) بتاريخ: 26-11-1996، ملف اجتماعي عدد (642) مشار إليه في زكرياء العمري، سلطة المشغل في التعديل الانفرادي لعقد الشغل، المرجع السابق، ص120.

2- تكليف العامل بالقيام بوظيفة كتابية، هي مجرد قيد البريد في السجلات المحددة لذلك، بعد أن كان محاسباً بالشركة، يعد تغييراً جوهرياً في العمل المتفق عليه. حكم محكمة شؤون العمال بالقاهرة، بتاريخ: 02-10-1955، مشار إليه في أحمد حسن البرعي، الوسيط في القانون الاجتماعي، ج/2، عقد العمل

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

أو تكليف باحث قانوني بالقيام بأعمال إدارية عادية مما يفقده تخصصه واكتسابه خبرة في مجال تخصصه، وينطبق ذلك على جميع الأعمال التخصصية وكذلك يعتبر اختلافاً جوهرياً، نقل العامل من عمل فني أو حرفي إلى عمل عادي، لا يتطلب مهارة فنية أو حرفية.

مثل تكليف فني تشغيل آلة بالقيام بأعمال تنظيف أرضية المصنع والمرافق التابعة له، لأن ذلك لا يدخل في نطاق عمله الأصلي هو تشغيل الآلة، ولا في نطاق الأعمال التي ترتبط به مثل تنظيف الآلة نفسها وصيانتها، كما أن طبيعة وظيفته مشغل آلة، وهي وظيفة فنية تختلف عن وظيفة عامل نظافة التي لا تعتبر من الأعمال الفنية⁽¹⁾. كما يعتبر تغيير جوهرياً نقل العامل من وظيفة فنية أو حرفية إلى وظيفة فنية أو حرفية أقل مستوى.

فقد اعتبر القضاء أن نقل العامل من عمله كسائق سيارة إلى سائق دراجة نارية يعتبر تعديلاً جوهرياً⁽²⁾.

لذلك فإن اختلاف الطبيعة التخصصية أو الفنية للعمل، يعتبر اختلافاً جوهرياً، فالنقل من العمل التخصصي إلى العمل العادي أو العام، يعتبر اختلافاً جوهرياً، والعمل الفني يختلف عن العمل غير الفني، والعمل اليدوي يختلف عن العمل الذهني⁽³⁾.

الفردى، المرجع السابق، ص 590.

1- محكمة تحكيم القاهرة في 17-03-1956، مشار إليه في، أحمد حسن البرعي، الوسيط في القانون الاجتماعي، ج/2، عقد العمل الفردي، المرجع السابق، ص 590-591.

2- حكم محكمة استئناف الدار البيضاء رقم (311) صادر بتاريخ: 07-03-1982، ملف رقم (82-231) مشار إليه في زكرياء العماري، سلطة المشغل في التعديل الانفرادي لعقد الشغل، المرجع السابق، ص 120.

3- فتحي عبدالصبور، الوسيط في قانون العمل، ج/1، علاقات العمل الفردية، المرجع السابق، ص 584.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

أما إذا كان العمل الجديد لا يختلف من حيث طبيعته التخصصية أو الفنية أو في مستواه القيادي أو في قيمة الأجر الشهري، أو في مستوى تصنيفه أو في الجهد المطلوب لإنجازه، أي أن هناك تماثل وتناظر بين العمليين، أي أنهما في مستوى متواز من جميع الوجوه.

فإن تكليف العامل به لا يعتبر مخالفا لشروط العقد، لأن الاختلاف لا يوصف في هذه الحالة بأنه اختلاف جوهري.

مثال ذلك نقل كاتب من قسم إلى قسم بذات الوظيفة، أو نقل محاسب من قسم المدفوعات إلى قسم المقبوضات بذات الوظيفة، أو نقل مهندس صيانة كهربائي في خط الإنتاج الأول إلى ذات الوظيفة بخط الإنتاج الثاني.

فالمهم ألا يترتب على هذا النقل تغيير في طبيعة الوظيفة أو في مستواها وتصنيفها أو الإنقاص من الأجر أو زيادة كبيرة في الجهد، أو المساس بخبرة العامل⁽¹⁾.

ويلاحظ أن المادة (696-فقرة-2) من القانون المدني تنص على "ونقل العامل إلى مركز أقل ميزة أو ملاءمة من المركز الذي كان يشغله لغير ما ذنب جناه لا يعد عملا تعسفيا بطريق غير مباشر إذا ما اقتضته مصلحة العمل، ولكنه يعد كذلك إذا كان الغرض منه إساءة العامل". فكأن هذا النص يجيز لجهة العمل نقل العامل إلى مركز أقل ميزة أو ملاءمة من المركز الذي كان يشغله العامل المنقول، أي أن العمل الجديد يختلف اختلافا جوهريا عن العمل السابق، وذلك إذا كانت مصلحة العمل تقتضي هذا التغيير.

واشترط النص وجوب ألا يكون في هذا التغيير أية إساءة للعامل، ونعتقد أنه لا مجال لتطبيق نص المادة (2-696) مدني إلا بالتوافق مع نص المادة (68) من قانون

1- أحمد حسن البرعي، الوسيط في القانون الاجتماعي، ج/2، عقد العمل الفردي، المرجع السابق، ص589.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

علاقات العمل رقم (12) لسنة 2010، أي باشتراط أن يكون العمل الجديد لا يختلف اختلافا جوهريا عن العمل الأول، وذلك لأن نص المادة (68) من قانون علاقات العمل هو النص الواجب التطبيق، باعتباره نصا خاصا يقدم على النص العام الوارد في القانون المدني.

لذلك فإنه لا مجال للبحث فيما إذا كان صاحب العمل قد قصد بنقل العامل إلى العمل الجديد الإساءة للعامل أم لا، إلا إذا كان العمالان لا يختلفان اختلافا جوهريا⁽¹⁾.
- الشرط الثاني: أن يكون التعديل تستدعيه مصلحة العمل ومتطلباته:

قيام جهة العمل بإرادتها المنفردة بتكليف العامل بعمل غير المتفق عليه في العقد في حالة عدم الاختلاف الجوهري، مشروط بكون هذا التعديل في محل عقد العمل تستدعيه مصلحة العمل ومتطلباته، وفقا لما تراه جهة العمل استنادا إلى سلطتها التنظيمية وحققها في الإدارة والسهر على حسن أداء العمل وتوفير متطلباته، فتكليف العامل بعمل غير المتفق عليه وإن كان لا يختلف عنه جوهريا، إلا أنه بالإضافة إلى ذلك، يجب أن تكون هناك حاجة له نابعة من مصلحة العمل ومتطلباته، فهو ليس عملية عبثية تتسلى بها جهة العمل، وتستخدم من خلالها سلطتها التنظيمية لتحقيق أغراض غير مشروعة.

1- فتحي عبدالصبور، الوسيط في قانون العمل، ج/1، علاقات العمل الفردية، المرجع السابق، ص 586-587، فهناك تعارض جزئي بين المادة (68) من قانون علاقات العمل، والمادة (2-696) مدني، لذلك فإنه لرفع هذا التعارض يعمل بنص المادة (68) من قانون علاقات العمل، ويشترط عدم اختلاف العاملين اختلافا جوهريا، فأحكام القانون المدني المتعلقة بعقد العمل لا تسري إلا بالقدر الذي لا يتعارض فيه صراحة أو ضمنا مع التشريعات الخاصة التي تتعلق بالعمل، وهو ما بينته بصراحة المادة (2-674) من القانون المدني.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

بل يجب أن تكون عملية تكليف العامل بعمل غير المتفق عليه ولو كان لا يختلف معه جوهرياً عملية جادة، تستهدف مصلحة العمل ومتطلباته، تقوم بها جهة العمل في إطار مبدأ حسن النية، والذي يتعارض مع سوء النية أو الخداع. وإذا استعملت جهة العمل سلطتها التنظيمية وكلفت العامل بعمل غير المتفق عليه في العقد دونما مقتضى من حاجة العمل ومتطلباته، فإن جهة العمل تكون قد تعسفت في استعمال سلطتها التنظيمية، وبالتالي تعتبر عملية تكليف العامل بالعمل الجديد ولو كان لا يختلف عنه جوهرياً عملية غير مشروعة⁽¹⁾.

وفي هذا الخصوص يمكن الاسترشاد بالمعايير الواردة في نص المادة (05) من القانون المدني.

وعليه تكون جهة العمل متعسفة في استعمال سلطتها التنظيمية إذا كان غرضها من تكليف العامل بعمل غير المتفق عليه في العقد الإضرار بالعامل، أو كانت المصالح التي ترمي إلى تحقيقها قليلة الأهمية، بحيث لا تتناسب البتة مع ما يصيب الغير من ضرر بسببها أو كانت المصالح التي ترمي إلى تحقيقها غير مشروعة، مثل قصد الانتقام والتشفي من العامل، أو دفعه إلى الاستقالة أو تحقيق نزوة شخصية أو إهانة العامل وجعله في وضع وظيفي غير مستقر⁽²⁾.

1- محمد شريف عبدالرحمن، آثار عقد العمل، المرجع السابق ص 71-72. زكرياء العماري، سلطة المشغل في التعديل الانفرادي لعقد الشغل، المرجع السابق، ص 120-121. ويقصد بالتعسف في استعمال الحق، هو استعمال الحق لتحقيق مصلحة غير مقصودة شرعاً للإضرار بالغير مما يفوت مقصود الشارع من شرع الحق. محمد أحمد سراج، نظرية العقد والتعسف في استعمال الحق من وجهة الفقه الإسلامي، دار المطبوعات الجامعية-الاسكندرية-1998، ص 274.

2- صالح أحمد، سلطة المستخدم في تعديل بنود عقد العمل، المرجع السابق، ص 41. فتحي الدريني، نظرية التعسف في استعمال الحق، مؤسسة الرسالة-بيروت، ط/2، 1977، ص 343-348.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

وإذا ادعى العامل أن جهة العمل قد تعسفت في استعمال حقها في تنظيم العمل، وأن تكليفه بالعمل الجديد كان بسوء نية ولم تقتضيه مصلحة العمل فعليه إثبات صحة ما يدعيه⁽¹⁾.

- الشرط الثالث: يجب ألا يكون التعديل من شأنه المساس بحقوق العامل:

إن سلطة جهة العمل التنظيمية في إدارة المنشأة والتي تخولها حق تكليف العامل بعمل غير المتفق عليه في العقد، إذا كان لا يختلف عنه جوهرياً وتقتضيه متطلبات العمل وحسن أدائه، مقيدة بعدم المساس بحقوق العامل وعدم الإضرار به⁽²⁾.

وذلك حتى لا تتخذ الإجراءات التنظيمية وما تتطوي عليه من إمكانية تعديل العمل المتفق عليه مع العامل، وسيلة لإلحاق الضرر بالعامل وإنقاص حقوقه، وتمكين جهة العمل من التهرب من التزاماتها القانونية.

لذلك فإن قيام جهة العمل بهذا الاختصاص مقيد بعدم المساس بحقوق العامل⁽³⁾ وخاصة حقوقه المالية وبالأخص الأجر.

وبهذا الخصوص فإن أجر العامل لا يمكن أن يتم المساس به، بحجة تكليفه بعمل آخر لا يختلف عنه جوهرياً، لأن الانتقاص من أجر العامل يتعارض مع فكرة عدم الاختلاف الجوهري⁽¹⁾.

1- محمد شريف عبدالرحمن، آثار عقد العمل، المرجع السابق ص72.

2- اكتفت المادة (67) من قانون علاقات العامل رقم (12) لسنة 2010، بالنص على شرط عدم الاختلاف الجوهري، وهو نفس الاتجاه في المادة (29) من قانون العمل رقم (58) لسنة 1970، أما المادة (47) من مشروع قانون العمل لسنة 2013، فقد أضافت إلى شرط عدم الاختلاف الجوهري شرط عدم الإساءة للعامل وشرط عدم الانتقاص من أجره، أما المادة (76) من قانون العمل المصري رقم (12) لسنة 2003، فقد أضافت لشرط عدم الاختلاف الجوهري شرط عدم المساس بحقوق العامل.

3- محمد شريف عبدالرحمن، آثار عقد العمل، المرجع السابق ص72.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

وأن السماح بالانتقاص من أجر العامل في هذه الحالة، تسليم لجهة العمل باستغلال حقها في الإدارة والتنظيم، للتخفيف من التزاماتها تجاه العمال.
والمقصود بأجر العامل الذي لا يجوز المساس به، إذا كلف بعمل آخر غير العمل المتفق عليه، الأجر الأساسي مضافاً إليه سائر العلاوات والبدل والحوافز والمكافآت والمزايا المالية الأخرى التي يكون لها صفة الدوام والاستمرار، والتي تعتبر جزءاً لا يتجزأ من الأجر فهذه الحقوق لا خلاف على ضرورة عدم المساس بها، إذا تم تكليف العامل بعمل آخر لا يختلف عنه جوهرياً.

ولكن الأمر يختلف فيما يتعلق بالمزايا والملحقات التي لا تتصف بصفة الثبات والاستمرار ومدى الالتزام بعدم المساس بها عند قيام جهة العمل بإجراء التعديلات غير الجوهرية في العمل المتفق عليه.

ومن أمثلة هذه المزايا والملحقات: العمولة - حوافز الإنتاج - البدلات التي تصرف مقابل جهد يبذله العامل أو مقابل مخاطر يتعرض لها في أداء العمل.

ويذهب الرأي السائد في الفقه والقضاء إلى أن المساس بالملحقات والمزايا المالية غير الثابتة والمستقرة، لا يمنع من تكليف العامل بعمل آخر غير المتفق عليه، لذلك فإن هذا التعديل قد يترتب عليه المساس بالملحقات غير الدائمة للأجر ولا يعتبر ذلك مساساً بالعناصر الجوهرية للعقد، أما الأجر الأساسي وملحقاته الثابتة فلا يجوز المساس بها، وإلا اعتبر تغيير العمل قد مس بحقوق العامل⁽²⁾.

1- أحمد حسن البرعي، الوسيط في القانون الاجتماعي، ج/2، عقد العمل الفردي، المرجع السابق، ص592.

2- محمد شريف عبدالرحمن، آثار عقد العمل، المرجع السابق، ص72-73. أحمد حسن البرعي، الوسيط في القانون الاجتماعي، ج/2، عقد العمل الفردي، المرجع السابق، ص592. زكرياء العماري، سلطة

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

3- مدى اعتبار تعديل مكان وزمان العمل تعديلاً جوهرياً:

1.3- تغيير مكان أداء العمل:

تغيير مكان أداء العمل يرتبط بتغيير العمل المتفق عليه، باعتبار أن المكان يعتبر عنصراً من عناصر العمل المتفق عليه.

فالعامل لا بد له من ظرف مكاني يؤدي فيه، لذلك فإن المساس به أو تغييره يؤدي في النهاية إلى تغيير في العمل المتفق عليه، فهل يجوز لجهة العمل تغيير مكان أداء العمل، أم ينطبق الحظر الوارد في نص المادة (68) من القانون رقم (12) لسنة 2010، بشأن تنظيم علاقات العمل، باعتبار أن ذلك يعد خروجاً على شروط عقد العمل وهو ما لا يجوز لجهة العمل أن تقوم به بإرادتها المنفردة.

يذهب بعض الفقه إلى القول بأنه إذا تم الاتفاق بين العامل وجهة العمل على تحديد مكان العمل صراحة أو ضمناً، فلا يجوز لجهة العمل تغيير المكان المتفق عليه، دون موافقة العامل وذلك حسبما تقتضيه القواعد العامة، فإذا تم الاتفاق صراحة أو ضمناً على أن يكون مكان العمل في أحد فروع منشأة جهة العمل، فلا يجوز نقل العامل للعمل بفرع آخر لأن ذلك يعتبر خروجاً على شروط العقد.

المشغل في التعديل الانفرادي لعقد الشغل، المرجع السابق، ص 120-121. وقد قضت محكمة النقض المصرية بأنه "صاحب العمل السلطة لاتخاذ ما يراه من الوسائل لإعادة تنظيم منشأته متى رأى من ظروف العمل ما يدعو إلى ذلك حتى ولو أدى هذا التنظيم إلى انتقاص في عمولة العاملين لديه، طالما هذا الإجراء غير مشوب بالتعسف وسوء القصد، ذلك أن العمولة وكما استقر على ذلك قضاء النقض، لا تعدو أن تكون مكافأة قصد منها إيجاد حافز في العمل، ولا يستحقها العامل إلا إذا تحقق سببها..." حكم محكمة النقض المصرية، في الطعن المدني رقم (155) لسنة 37ق، جلسة 14-1973-04 مشار إليه في أحمد حسن البرعي، نفس المرجع، ص 572-593.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

أما إذا لم يتفق في العقد على تحديد مكان العمل، وكان لمنشأة جهة العمل عدة فروع في أماكن مختلفة، فيجوز لجهة العمل تحديد مكان أداء العمل عند البدء في تنفيذ العقد في أي فرع من فروع المنشأة، ويكون لها الحق في نقل العامل بعد سريان العقد إلى أي فرع آخر للمنشأة إذا اقتضت مصلحة العمل ذلك⁽¹⁾.

ونعتقد أن الرأي السابق قد جانبه الصواب، فهو وإن اعترف بأن المكان عنصراً من عناصر العمل، إلا أنه لم يطبق عليه نفس القاعدة التي تجيز لجهة العمل تغيير العمل المسند للعامل إذا توافرت شروط معينة فتغيير مكان العمل ما هو إلا تغيير في العمل المتفق عليه مع العامل صراحة أو ضمناً.

لذلك فإن كفاية جهة العمل عن تغيير مكان أداء العمل بحجة أنه قد تم الاتفاق بين العامل وجهة العمل على تحديد مكان أداء العمل، فيه انتقاص من سلطة جهة العمل في تنظيم العمل وإدارته بشكل سليم، بما يضمن استمراره وازدهاره، هذا من ناحية، ومن ناحية أخرى فإنه يجب مراعاة حقوق العامل وعدم الإضرار به أو الإساءة إليه.

وعلى ذلك فإنه لإيضاح ما ذكرناه نفرق بين الحالات الآتية:

1- الحالة الأولى: إذا وافق العامل على نقله إلى مكان آخر عند إجراء هذا النقل، أو عند التعاقد، كما لو نص في عقد العمل أو في لائحة تنظيم العمل على حق جهة العمل في نقل العامل من قسم إلى آخر أو من فرع إلى فرع موجود في مكان آخر⁽²⁾.

1- راجع هذا الرأي في: أحمد حسن البرعي، الوسيط في القانون الاجتماعي، ج/2، عقد العمل الفردي، المرجع السابق، ص 593-594. صلاح الدين جمال الدين، قانون العمل، المرجع السابق، ص 16-18.

2- يدخل في هذه الحالة إذا كانت طبيعة العمل تقتضي انتقال العامل من مكان إلى آخر أو كان العرف السائد في جهة العمل يقضي بنقل العمال، كما لو انضم العامل إلى جهة عمل تتبعها عدة فروع، وجرى العمل في هذه الجهة على نقل العمال من فرع إلى آخر.

أو كانت طبيعة العمل تقتضي هذا التنقل مثل عمال شركات المقاولات والبناء فعمل هذه الشركات

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

فهنا يكون لجهة العمل نقل العامل، حسب حاجة العمل، وعليها أن تتقيد بالضوابط والشروط التي وضعتها لعملية نقل العامل، إذا كان حق النقل قد أعطي لها عند التعاقد، ويحدد الاتفاق مع العامل شروط النقل وعموماً ينطبق على هذه الحالة ما ذكرناه بخصوص تعديل العمل المسند للعامل بناءً على موافقته، سواء كانت الموافقة عند إجراء التعديل أو عند التعاقد وذلك بإعطاء هذا الحق لجهة العمل.

- الحالة الثانية: إذا كان هناك حالة ضرورة لمنع وقوع حادث أو لتفادي ما نتج عنه أو وجود قوة قاهرة، فهنا نعتقد أنه يجوز لجهة العمل أن تكلف العامل بأداء العمل في فرع أو قسم آخر يتبع منشأة جهة العمل، بغض النظر عن موافقة العامل أو عدم موافقته، وهذا التكليف يكون مؤقتاً بقدر حالة الضرورة أو القوة القاهرة⁽¹⁾.

- الحالة الثالثة: إذا تم تحديد مكان تأدية العمل في عقد العمل صراحةً أو ضمناً، ولم يتم النص في العقد صراحة على حظر نقل العامل إلى مكان عمل آخر، فإن عملية نقل العامل في هذه الحالة يدخل في نطاق سلطة جهة العمل التنظيمية وحققها في إدارة مشروعاتها بشكل سليم وبما يضمن استمرار العمل وازدهاره، هذا من ناحية، ومن ناحية أخرى فإنه يجب مراعاة حقوق العامل وعدم الإضرار به أو الإساءة إليه.

وعلى ذلك فإننا نعتقد بانطباق قاعدة هل هذا التعديل في المكان جوهرى أم لا؟ فجهة العمل كما يكون لها حق نقل العامل إلى عمل آخر لا يختلف جوهرياً عن عمله السابق المتفق عليه، ومن ضمن عناصر العمل كما ذكرنا عنصر المكان، لذلك فإن لها أن تنقله للعمل في مكان آخر، بشرط ألا يكون هذا النقل إلى مكان آخر له طبيعة

يكون في أماكن متعددة حسب العقود التي تبرمها مع أصحاب العمل.

1- ينطبق على هذه الحالة نفس ما ذكرناه بخصوص جواز تكليف العامل بعمل غير المتفق عليه في حالة الضرورة أو القوة القاهرة.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

جوهرية بمعنى أنه لا يترتب عليه تحميل العامل بنفقات سفر وانتقال ومسكن، لم تكن موجودة في مكان العمل السابق، كما لو كان مكان العمل الجديد يبعد عن مكان إقامته بعكس مكان العمل السابق، أو كان المكان الجديد لا توجد فيه وظيفة مماثلة للعمل السابق، أو كانت عملية نقل العامل لا تستدعيها حاجة العمل ومتطلباته، بل كانت بقصد الإضرار بالعامل والإساءة إليه.

وعموما يمكننا القول بأن عملية تغيير مكان العمل من قبل جهة العمل تنطبق عليه ذات الشروط التي تجيز لجهة العمل تكليف العامل بعمل غير المتفق عليه، وهي أن يكون التغيير غير جوهري، وتستدعيه حاجة العمل، وليس من شأنه الانتقاص من حقوق العامل⁽¹⁾.

1- ذهبت محكمة النقض الفرنسية إلى أن تقدير ما إذا كان مكان العمل يعد جوهريا من عدمه يقوم على معرفة أثر التغيير على أعباء العامل منظور إليها عند التعاقد، بحيث يعتبر التعديل جوهريا كلما كان من شأنه زيادة أعباء العامل، ويدخل في الاعتبار كذلك المسافة بين المكانين وزمن الانتقال، ووسيلة المواصلات والامتيازات التعويضية، التي تقدمها جهة العمل للتخفيف من أعباء تغيير المكان.

Curd' appel deparis.21mai1988.c.e.1.1-mai1983.nilanysocp-784.

وجاء في حكم المجلس الأعلى بالمغرب (محكمة النقض) الصادر بتاريخ 6-12-1994، بأن المشغل له السلطة الكاملة في التسيير وله الحق في إدخال ما يمكن من تغييرات للرفع من مستوى الإنتاج ونقل معمله من مكان لآخر، ولا يعتبر إخلالا بعقد العمل ولا يحتاج بالتالي إلى إذن مسبق من الأجراء (العمال) ما دام لا يترتب عليه أي تكاليف بالنسبة إليهم.

قرار المجلس الأعلى بتاريخ 6-12-1994، ملف عدد (91-91119) مشار إلى الحكمين السابقين في زكرياء العماري، سلطة المشغل في التعديل الانفرادي لعقد الشغل، المرجع السابق، ص117.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

أما في الحالة التي يكون فيها التعديل الوارد على مكان تنفيذ عقد العمل من شأنه تحميل العامل بتكاليف إضافية، فإنه يشترط موافقة العامل على هذا النقل⁽¹⁾ وإلا اعتبر تعديلاً تعسفياً لعقد العمل⁽²⁾.

وقد تضمنت بعض تشريعات العمل المقارنة النص على بعض الضوابط بخصوص حق جهة العمل في نقل العامل إلى مكان عمل آخر، مثل إجازة النقل المكاني بشرط ألا يترتب عليه تغيير مكان إقامة العامل، أو إجازة النقل المكاني بشرط ألا تزيد المسافة التي تفصل بين العمل الأصلي والعمل المنقول إليه العامل على خمسين "كلم"، وتوفير وسائل المواصلات المناسبة لمكان العمل الجديد ذهاباً وإياباً⁽³⁾.

1- يستثنى من ذلك حسبما ذكرنا إذا كانت هناك حالة ضرورة أو قوة قاهرة تستدعي هذا النقل لفترة مؤقتة.
2- زكرياء العماري، سلطة المشغل في التعديل الانفرادي لعقد الشغل، المرجع السابق، ص 117. وجاء في حكم المجلس الأعلى بالمغرب الصادر بتاريخ: 24-09-1990، "نقل الأجير من مدينة إلى أخرى ودون استناده من هذا النقل... يعتبر تعديلاً تعسفياً من طرف المشغل، وبالتالي فإن امتناع الأجير عن الالتحاق بمقر العمل الجديد لا يعتبر خطأً فادحاً منه يستوجب طرده." مشار إليه في نفس المرجع والصفحة.

وجاء في حكم محكمة عابدين الجزئية بالقاهرة، الصادر بتاريخ 11-04-1950، "نقل العامل من فرع البنك الذي يعمل فيه إلى فرع آخر ببلد آخر لا يعد خروجاً على قواعد العمل، ما لم يكن قد ارتبط العامل بالبلد الأول بعمل إضافي برضا رب العمل، فإن نقله في هذه الحالة يكون بلا مسوغ ظاهر أو مقتضى من صالح العمل، ويكون بمثابة الفصل بلا مبرر، محكمة عابدين الجزئية بتاريخ: 11-04-1950، مجلة المحاماة-مصر-سنة 33 ص771. مشار إليه في فتحي عبدالصبور، الوسيط في قانون العمل، ج/1، علاقات العمل الفردية، المرجع السابق، ص586.

3- من التشريعات التي وضعت ضوابط لعملية النقل المكاني للعمال، قانون العمل السوري رقم (17) لسنة 2010، فقد نصت المادة (52) من هذا القانون على:

"أ- إذا تم نقل مكان العمل أو المنشأة إلى مكان آخر لا يبعد أكثر من (50) كلم، عن مركز العمل الأصلي، سواء كان ذلك بناء على إرادة صاحب العمل أو لأسباب خارجة عن إرادته، يجب على العامل الانتقال إلى مكان العمل الجديد شريطة أن يؤمن صاحب العمل مجاناً وسائل النقل المناسبة إلى هذا

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

ولم يتضمن قانون علاقات العمل الليبي رقم (12) لسنة 2010، خصوصاً تتعلق

بالنقل المكاني للعمال⁽¹⁾.

المكان ذهاباً وإياباً، أو أن يؤدي إلى العامل البديل النقدي المناسب، وفي هذه الحالة إذا رفض العامل الانتقال إلى مكان العمل الجديد يعد بحكم المستقيل وتطبق عندئذ الأحكام التي تحكم إنهاء عقد العمل بناءً على طلب العامل.

ب- إذا جرى نقل مكان العمل أو المنشأة إلى مكان آخر يبعد أكثر من (50 كلم) عن مركز العمل الأصلي، وذلك لأسباب خارجة عن إرادة صاحب العمل، وجب على العمال الانتقال إلى مكان العمل الجديد، وفي هذه الحالة يترتب على صاحب العمل، تأمين وسائل الانتقال إلى مكان العمل الجديد مجاناً، أما إذا رفض أي عامل الانتقال إلى مكان العمل الجديد يعد عقد العمل في هذه الحالة منتهياً بالنسبة إليه، وتصفى حقوقه وفقاً لأحكام هذا القانون باستثناء التعويض الذي تنص عليه المادة (65) من هذا القانون.

ج- أما إذا كان نقل مكان العمل أو المنشأة المذكورة في الفقرة (ب) بناءً على إرادة صاحب العمل ورفض العمال الانتقال إلى مكان العمل الجديد، يعد عقد العمل منتهياً في هذه الحالة، وتطبق عندئذ الأحكام المتعلقة بالتسريح غير المبرر والمنصوص عليه بالمادة (65) من هذا القانون، أما إذا وافق العمال على الانتقال إلى مكان العمل الجديد فإن صاحب العمل يلتزم بتأمين وسائل النقل المناسبة إليهم مجاناً.

أما المادة (18) من قانون العمل الأردني رقم (8) لسنة 1996، فقد نصت على "لا يُلزم العامل بالعمل في مكان غير المكان المخصص لعمله إذا أدى ذلك إلى تغيير مكان إقامته، وذلك ما لم يرد نص صريح بجيز ذلك في عقد العمل".

1- وهو الوضع الذي انتهجه قانون العمل السابق رقم (58) لسنة 1970، أما مشروع قانون العمل لسنة 2013، فقد ورد فيه نص غريب فقد نصت المادة (48) من المشروع على: "لصاحب العمل الحق في نقل العامل من عمل إلى آخر أو من جهة إلى أخرى ما لم يكن هذا النقل مخالفاً لشروط العقد أو قصد به الإساءة للعامل". وهذا النص لم نعرف له شبيهاً في قوانين العمل المقارنة، ونعتقد أنه مناقض لنص المادة رقم (47) من المشروع، والتي منعت جهة العمل من الخروج على شروط العقد أو أن تكلف العامل بعمل غير المتفق عليه إلا إذا دعت إلى ذلك ضرورة أو قوة قاهرة أو في حالة عدم الاختلاف الجوهرية". وهو ما يتفق مع السياق المتبع في قوانين العمل المقارنة، لذلك نعتقد أن نص المادة (48) من مشروع قانون العمل لسنة 2013، سيطلق يد جهة العمل في النقل النوعي إلى وظيفة أخرى وفي النقل المكاني إلى مكان عمل

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

لذلك نعتقد أن النقل المكاني تنطبق عليه القاعدة الواردة في المادة (68) من هذا القانون، وفقا لما سبق توضيحه.

وبالنسبة لموقف المحكمة العليا من النقل المكاني، فإنها ذهبت في بعض أحكامها إلى تأييد الأحكام التي قضت بحق جهة العمل في نقل العامل نقلا مكانيا، طالما أن النقل لم يكن إلى مركز أقل ميزة أو ملاءمة من المركز الذي كان يشغله، وأن النقل اقتضاه التنظيم الإداري لجهة العمل وإدارة مشروعاتها ولم يكن محظورا بشرط صريح في العقد، ولم يقصد به الإساءة للعامل⁽¹⁾.

آخر بشرط ألا يكون في ذلك إساءة للعامل، وهو ما يتعارض مع نص المادة (47) من المشروع، ويثير تطبيق نص المادة (48) من المشروع مشاكل عملية في حالة اعتماد مشروع القانون، ونرى أن حذف المادة (48) من مشروع القانون أجدى وأنفع من بقائها.

1- فقد جاء في حكم المحكمة العليا الصادر بتاريخ: 3-11-1974، "وكان الثابت من مدونات الحكم المطعون فيه، أن خطاب الشركة في هذا الصدد صريح في نقله إلى لبنان للقيام بنفس العمل الذي كان يقوم به في طرابلس أي أنه ليس ثمة ضرر ما يلحقه من جراء هذا النقل، وبالتالي فليس له أن يتضرر منه أو أن يعتبر فسحا للعقد من جانب رب العمل، وكان البين من ذلك أن النقل إلى بيروت لم يكن إلى مركز أقل ميزة أو ملاءمة من المركز الذي يشغله الطاعن في عمله بطرابلس وأن النقل اقتضاه التنظيم الإداري للشركة وإدارة مشروعاتها ولم يكن محظورا بشرط صريح في العقد، وكان الطاعن لم يقدم إلى محكمة الموضوع الدليل على أن النقل قصد به الإساءة إليه أو أنه ترتب عليه حرمانه من بعض مستحقاته أو انتقاص في أجره فإن الحكم المطعون فيه إذ اعتمد في قضائه على أن نقل الطاعن إلى نفس العمل في بيروت هو إجراء لا عسف فيه، لا يكون قد أخطأ في القانون أو خالف نص العقد... "طعن مدني رقم (18-20) بتاريخ: 03-11-1974، مجلة المحكمة العليا، العدد (03) السنة (11-1975) ص55-57.

كما جاء في حكم المحكمة العليا الصادر بتاريخ 12-11-1992، "لذلك أن نقل العامل من جهة إلى أخرى نتيجة لمقتضيات العمل ولوظيفة ليست أقل ميزة من الوظيفة التي كان يشغلها لا يعد في ذاته عملا تعسفيا، لأن رب العمل له الحق في إجراء أية تغييرات يراها ضرورية لصالح العمل، وطالما كان

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

2.3- تغيير زمن أداء العمل:

تغيير زمن أداء العمل يرتبط بتغيير العمل المتفق عليه، باعتبار أن الزمن يعتبر عنصراً من عناصر العمل المتفق عليه.

فالعامل لا بد له من ظرف زمني يؤدي فيه، لذلك فإن المساس به أو تغييره يؤدي في النهاية إلى تغيير في العمل المتفق عليه، فهل يجوز لجهة العمل تغيير زمن أداء العمل، أم ينطبق الحظر الوارد في نص المادة (68) من القانون رقم (12) لسنة 2010، بشأن تنظيم علاقات العمل، باعتبار أن ذلك يعد خروجاً على شروط العقد وهو ما لا يجوز لجهة العمل أن تقوم به بإرادتها المنفردة.

فنعتقد أن حق جهة العمل في تغيير زمن أداء العمل ينطبق عليه نص المادة (68) من قانون علاقات العمل، باعتبار أن الزمن يعتبر عنصراً من عناصر العمل، وعلى ذلك فإن جهة العمل، لها أن تغير زمن أداء العمل بالشكل الذي يتناسب مع حالة الضرورة أو القوة القاهرة ولفترة مؤقتة إلى حين انتهاء فترة الضرورة لتقادي وقوع حادث أو لإصلاح ما نشأ عنه أو حالة القوة القاهرة.

استعمال هذا الحق بدون إساءة للعامل، وخالياً من كل مظاهر العسف فإن امتناع العامل عن تنفيذ قرار النقل يجيز لرب العمل فصله دون مكافأة أو إنذار أو تعويض.

لما كان ذلك وكان الحكم المطعون فيه قد أقام قضاءه على أن قرار النقل جاء نتيجة لمقتضيات العمل ولم يتناول الطاعن بمفرده بل شمل جميع الفنيين بالمصنع، كما أن هذا النقل لم يتم إلى وظيفة أقل ميزة من الوظيفة التي كان يشغلها، ولم يترتب عليه حرمانه من بعض مستحقاته أو نقص في أجره، كما أن الطاعن لم يثبت أن المطعون ضدها تعسفت في هذا النقل أو كانت تهدف للإضرار به..."

حكم المحكمة العليا في الطعن المدني رقم (84-35-ق). بتاريخ 12-11-1990، مجلة المحكمة

العليا، العدد (3-4) السنة (26) ص 144-147.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

وينطبق على هذه الحالة الضوابط والشروط التي سبق لنا ذكرها بخصوص هذه الحالة⁽¹⁾.

أما في غير حالة الضرورة أو القوة القاهرة، فإن الأمر يختلف بحسب ما إذا كان هناك اتفاق مع العامل على تغيير زمن تأدية العمل أم لا.

فإذا تم الاتفاق مع العامل على تغيير زمن العمل عند إجراء التغيير فإن هذا الاتفاق يسري من تاريخ حدوثه، ويلتزم العامل بأداء العمل حسب الزمن الجديد المتفق عليه، وقد يتم الاتفاق على إعطاء حق تغيير زمن العمل لجهة العمل أثناء التعاقد، سواء في عقد العمل أو في لائحة تنظيم العمل، وهنا يكون لجهة العمل تغيير زمن العمل، حسب حاجة العمل ومقتضياته، بشرط عدم التعسف في استعمال هذا الحق، وبشرط عدم مخالفة القواعد القانونية الأمرة المتعلقة بزمن العمل فلا يجوز مثلاً زيادة ساعات العمل عن الحد الأقصى أو تشغيل الأحداث في فترة الليل، أو عدم منح العامل فترة الراحة المنصوص عليها قانوناً⁽²⁾.

1- بعد أن بين المشرع في المادة (13) من قانون رقم (12) لسنة 2010، بشأن علاقات العمل، ساعات العمل-وبين في المادة (14) الراحة الأسبوعية، استثنى في المادة (15) من أحكام المادتين السابقتين حالات العمل الطارئة لمنع وقوع حادث خطر أو إصلاح ما نشأ عنه أو لتلافي خسارة محققة لمواد قابلة للتلف، وذلك كله بشرط إبلاغ مكتب التشغيل المختص خلال أربع وعشرين ساعة ببيان الحالات الطارئة والمدة اللازمة لإتمام العمل".

2- نصت المادة (13) من القانون رقم (12) لسنة 2010، بشأن علاقات العمل، على " لا يجوز أن تزيد ساعات العمل على ثمانٍ وأربعين ساعة في الأسبوع، كما لا يجوز أن تتجاوز عشر ساعات عمل في اليوم الواحد...".

ونصت المادة (17) من هذا القانون على: "يجب أن تتخلل ساعات العمل فترة أو أكثر للصلاة ولتناول الطعام والراحة لا تزيد في مجموعها عن ساعة ويراعى في تحديد هذه الفترة ألا يعمل العامل أكثر من ست ساعات متصلة".

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

وفي غير حالة الضرورة أو القوة القاهرة وكذلك في حالة عدم وجود اتفاق بين العامل وجهة العمل على تغيير زمن العمل سواء عند إجراء التغيير أو عند التعاقد، وعدم وجود نص صريح في العقد يحظر على جهة العمل تغيير زمن أداء العمل. ففي هذه الحالة فإن تغيير وتعديل زمن أداء العمل، يدخل في السلطة التنظيمية والإدارية لجهة العمل، وهنا نعتقد بانطباق القاعدة الواردة في المادة (68) من قانون علاقات العمل، فقد تتطلب عملية تنظيم العمل وإدارته بشكل مناسب إحداث تعديلات على زمن أداء العمل، وهنا لا بد من توافر الشروط المطلوبة للسماح لجهة العمل في تعديل شروط العقد وطريقة أداء العمل والتي من أهمهما، ألا يكون التعديل جوهريا، وأن تستدعيه مصلحة العمل، وألا يمس التعديل بحقوق العامل.

ومن ثم يجوز لجهة العمل إلغاء ساعات العمل الإضافية دون المساس بالساعات الأصلية للعمل، وهذا الإجراء يدخل في السلطة التنظيمية لجهة العمل، والتي لها أن تقوم به لمواجهة التغييرات الاقتصادية وتحقيق مصلحة العمل، ولا يعتبر ذلك تغييرا جوهريا في زمن أداء العمل، ما لم يتضمن العقد نصا صريحا على تشغيل العامل عددا من الساعات الإضافية، وكان في إمكان جهة العمل تنفيذ هذا الاتفاق.

ونصت المادة (28) من هذا القانون على: "لا يجوز تشغيل الحدث بعمل أكثر من ست ساعات في اليوم تتخللها فترة أو أكثر للراحة وتناول الطعام لا تقل في مجموعها عن ساعة، بحيث لا يشتغل الحدث شغلا فعليا أكثر من أربع ساعات متصلة".

وحضرت المادة (06) من اللائحة التنفيذية للقانون المذكور الصادرة بالقرار رقم (595) لسنة 2010، تشغيل النساء ليلا إلا في الأحوال والأعمال الجائزة قانوناً.

كما أن المرأة المرضعة لها الحق في فترة إرضاع، المادة (25) من القانون المذكور.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

كما أن جهة العمل لها الحق في تخفيض ساعات العمل والنزول بها عن الحد المقرر قانوناً لدواعي مصلحة العمل، وبشرط عدم المساس بأجر العامل المتفق عليه. ويحق لجهة العمل كذلك تعديل ساعات العمل لتصل إلى الحد المقرر قانوناً بعد أن كان التشغيل يتم بأقل من الساعات المقررة قانوناً ولا يعتبر ذلك تعديلاً جوهرياً في زمن أداء العمل، ولا يحق للعمال المطالبة بأجر إضافي عن هذا التعديل⁽¹⁾. ويحق لجهة العمل تكليف العاملين بأداء ساعات عمل إضافية مع منحهم الأجر المقرر لها، ولا يعتبر ذلك تعديلاً جوهرياً في زمن أداء العمل، بل إن ذلك يدخل ضمن التزامات العامل المنصوص عليها قانوناً⁽²⁾.

وبالنسبة لإعادة تنظيم مواعيد العمل فإن ذلك يدخل في إطار السلطة التنظيمية لجهة العمل فلجهة العمل تحديد بداية الدوام ونهايته، بشرط الالتزام بساعات العمل المحددة قانوناً، وأوقات الراحة ونظام تشغيل الأحداث والنساء.

كما أن لجهة العمل أن تعطي للعامل الأذن بالتأخير في الحضور والانصراف المبكر، ولها أيضاً تحديد بداية عمل كل وردية أو مجموعة ونهايته، وتحديد ساعات العمل الإضافي ومدته بشرط ألا تزيد على ساعات العمل الإضافي المحددة قانوناً، ولجهة العمل كذلك تحديد العمال الذين يكفون بالعمل في أيام الراحة، وتنظيم فترة الراحة للعمال وتوزيعها بينهم بحيث يستمر العمل دون توقف وبشرط عدم تجاوز الحد الأقصى للعمل

1- زكرياء العماري، سلطة المشغل في التعديل الانفرادي لعقد الشغل، المرجع السابق، ص 118. عبدالغني عمرو الرويمض، القانون الاجتماعي، ج/1، علاقات العمل الفردية، المرجع السابق، ص 234.

2- من ضمن التزامات العامل، أداء العمل في غير أوقات العمل الرسمية بناءً على تكليف من جهة العمل إذا اقتضت مصلحة العمل ذلك، المادة (11) فقرة (1) من القانون رقم (12) لسنة 2010.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

المتصل⁽¹⁾، ويمكن لجهة العمل تغيير زمن أداء عمل العامل من الفترة الليلية إلى الفترة الصباحية⁽²⁾.

أما التعديل الجوهري في مواعيد العمل، مثل تكليف العامل بالعمل في الفترة الليلية بدلا من الفترة الصباحية، أو تكليف العامل الذي يعمل بنظام الدوام العادي إلى العمل بنظام الورديات.

فهذا التعديل يعتبر خروجاً على شروط العقد وتعديلاً في العمل المتفق عليه، لا يجوز لجهة العمل أن تجريه في غير حالة الضرورة أو القوة القاهرة إلا بموافقة العامل، أو إذا كان العقد أو لائحة تنظيم العمل ينص على إعطاء هذا الحق لجهة العمل تقوم به حسب متطلبات العمل⁽³⁾.

ثالثاً: تكليف العامل بعمل غير المتفق عليه بسبب التغيرات التقنية وتغيير أساليب العمل:

1- المقصود بالتغيرات التقنية وتغيير أساليب العمل:

أداء العمل واستمراره في منشأة جهة العمل على الوجه الأكمل يتطلب متابعة التقدم التقني المتعلق بنشاط جهة العمل وتغيير أساليب العمل بما يتوافق مع هذا التقدم. فمتطلبات السوق وشدة المنافسة الاقتصادية، تتطلب إدخال تعديلات وتغييرات على طرق الإنتاج وأساليب العمل لزيادة الإنتاج والأداء وتقليل التكلفة وتحسين الجودة، وذلك باستعمال وسائل تقنية حديثة وأساليب عمل جديدة.

1- المواد (14-17) من القانون المذكور.

2- حكم محكمة النقض المصرية في الطعن رقم (99) (السنة 49-ق) جلسة 15-4-1980، مشار إليه في زكرياء العماري، الإشارة السابقة.

3- صالح أحمد، سلطة المستخدم في تعديل بنود عقد العمل، المرجع السابق، ص 17.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

مثل التحول من نظام المحاسبة التقليدي إلى نظام المحاسبة باستخدام برامج الحاسب الآلي، أو التحول من طرق البيع التقليدية إلى طريق البيع عبر منظومات البيع الحديثة، أو التحول من طرق الإنتاج اليدوية إلى طرق الإنتاج الآلية. وهذا يدخل في سلطة جهة العمل التنظيمية والإدارية فلها أن تغيّر نظم العمل ووسائل الإنتاج، بما يؤدي إلى تطوير وتحديث منشأة جهة العمل وزيادة الإنتاج ورفع مستوى الأداء والجودة وتقليل النفقات، وذلك بالاستفادة من التطورات العلمية والفنية المتعلقة بنشاط جهة العمل.

وهذا يتطلب إعادة هيكلة الأعمال والوظائف بما يتناسب مع التغيرات التقنية وتغيير أساليب العمل⁽¹⁾.

وهنا تكون أمام خيارين: إما أن يتم إنهاء خدمات العامل الذي ألغيت وظيفته بعد إعادة هيكلة الوظائف في منشأة جهة العمل بما يتوافق مع التطورات التقنية وتغيير أساليب العمل؟

أو يتم تغيير وظيفة العامل السابقة وتكليفه بعمل جديد يتناسب مع استخدام الوسائل التقنية الحديثة وهيكّل الوظائف الجديد.

ومن المؤكد أن الخيار الأخير أجدى وأنفع للعامل، فبدلاً من الاستغناء عن خدمات العامل بعد تغيير أساليب العمل وإعادة هيكلة الوظائف، يتم تكليفه بعمل آخر بدلاً من عمله السابق وتدريبه وتأهيله لأداء العمل الجديد، وفي نفس الوقت فإن هذا الخيار

1- أحمد حسن البرعي، الوسيط في القانون الاجتماعي، ج/2، عقد العمل الفردي، المرجع السابق، ص596. صالح أحمد، نفس المرجع، ص22.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

يعطي لجهة العمل الإمكانية الكاملة لمجارات التطورات التقنية الحديثة في مجال نشاطها وإعادة هيكلة وتنظيم الوظائف بها بما يتناسب مع هذه التطورات⁽¹⁾. وقد أخذت بعض التشريعات بهذا الاتجاه، فأجازت تكليف العامل بعمل غير المتفق عليه في العقد، في حالة استخدام وسائل تقنية حديثة، أو في حالة إحداث تغيير في هيكل الأعمال والوظائف بقصد تطوير العمل⁽²⁾.

ولم يتضمن قانون علاقات العمل رقم (12) لسنة 2010، الليبي نصاً صريحاً بهذا الخصوص، كما هو الحال في بعض التشريعات العربية الحديثة، مثل قانون العمل السوري أو قانون العمل المصري، إلا أنه يلاحظ أن نص المادة (72) من هذا القانون، قد أجازت لجهة العمل فسخ العقد قبل إنهاء مدته بعد إنذار العامل وبمراعاة مدة الإنذار، وذلك في حالة إلغاء العمل المتعاقد عليه لأسباب إدارية بعد إبلاغ مكتب العمل المختص بشهرين على الأقل قبل استعمال حق الفسخ، وعلى مكتب العمل التحقق من جدية الأسباب

1- أحمد حسن البرعي، الوسيط في القانون الاجتماعي، ج/2، عقد العمل الفردي، المرجع السابق، ص594-595.

2- نصت المادة (51 فقرة ج) من قانون العمل السوري رقم (17) لسنة 2010، على "يجوز لصاحب العمل تكليف العامل بعمل آخر غير المتفق عليه، إذا استخدم وسائل تقنية حديثة أو إذا لجأ إلى تغيير في هيكلية الأعمال والوظائف بقصد تطوير العمل ضمن منشأته، وكانت هذه الوسائل والتغيير تتطلب من العامل مهارات نوعية جديدة.

ويجب على صاحب العمل في هذه الحالة أو يقوم بتدريب العمال وتأهيلهم على اكتساب هذه المهارات للقيام بالأعمال الجديدة، وإذا رفض العامل التدريب والتأهيل للعمل الجديد، تطبق في هذه الحالة على إنهاء عمله أحكام التسريح المبرر المنصوص عليه في المادة (64) من هذا القانون".

ونصت الفقرة الأخيرة من المادة (76) من قانون العمل المصري رقم (12) لسنة 2003، على "ومع ذلك يجوز لصاحب العمل تدريب العامل وتأهيله للقيام بعمل مختلف يتمشى مع التطور التقني في المنشأة".

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

التي استندت إليها جهة العمل، وإلغاء الوظيفة لأسباب إدارية يعني أن جهة العمل بما لها من سلطة تنظيمية رأت إعادة النظر في هيكل الوظائف والأعمال لديها وإلغاء بعض الوظائف التي لم يعد لها جدوى بعد إدخال تقنيات وأساليب عمل جديدة، وقد يرجع ذلك إلى أسباب أخرى.

وما يهمننا قوله في هذه الحالة إذا كان نص المادة (72-2) يعطي جهة العمل الحق في فسخ عقد العمل وإنهاء خدمات العامل إذا تم إلغاء العمل المتعاقد عليه لأسباب إدارية تنظيمية، فإنه من باب أولى أن يكون لها الحق في تكليف العامل بعمل غير المتفق عليه في العقد، إذا ألغي العمل المتعاقد عليه مع العامل، بسبب إدخال تقنيات وأساليب عمل جديدة، وإعادة هيكلة الوظائف والأعمال بسبب ذلك، فهذا حكم مخفف بالنسبة للعامل، فتكليفه بعمل آخر أهون من إنهاء خدماته⁽¹⁾.

2- الأحكام المتعلقة بتكليف العامل بعمل غير المتفق عليه بسبب التغييرات التقنية وتغيير أساليب العمل:

إذا كان إدخال تقنيات حديثة وتغيير أساليب العمل يدخل في إطار السلطة التنظيمية لجهة العمل وحقها في إدارة منشأتها وما يستتبعه ذلك من إلغاء لبعض الوظائف والأعمال التي لم تعد مجدية وتكليف العاملين بأعمال أخرى غير المتفق عليها في العقد. فإن ذلك يجب ألا يكون على حساب إهدار حقوق العامل، بل لا بد من مراعاة هذه الحقوق.

1- أوجبت المادة (11-2) من قانون علاقات العمل على العامل حضور التدريب الذي توفره جهة العمل. والمادة (77) نصت على "أن من ضمن الأحوال التي يجوز فيها لجهة العمل إنهاء عقد العمل - عدم قدرة العامل على أداء العمل أو أن الإنهاء يرجع مقتضيات العمل، بما في ذلك إعادة الهيكلة". فإذا كانت إعادة هيكلة منشأة جهة العمل تجيز إنهاء عقد العامل فمن باب أولى حسب نظرنا يجوز لجهة العمل تكليفه بعمل آخر غير العمل المتفق عليه.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

لذلك فإن تكليف العامل بعمل غير المتفق عليه بسبب التغيرات التقنية وتغيير أساليب العمل، يخضع لبعض الأحكام التي تحفظ حقوق الطرفين، جهة العمل والعامل، ومن هذه الأحكام:

1-2- أن تكليف العامل بعمل غير المتفق عليه بسبب التغيرات التقنية وتغيير أساليب العمل، هو تكليف له طابع الدوام وليس مؤقتاً.

2-2- لا يشترط في العمل الجديد الذي يسند للعامل في هذه الحالة ألا يكون مختلفاً عن العمل الأصلي اختلافاً جوهرياً، فتغيير الوظيفة المسندة للعامل في حالة تغيير التقنيات وأساليب العمل يعتبر مشروعاً، ولو كان العمل الجديد يختلف عن العمل المتفق عليه اختلافاً جوهرياً.

3-2- إذا كان العمل الجديد الذي سيسند للعامل بعد إدخال التقنيات وأساليب العمل الجديدة وإعادة هيكلة الوظائف بناءً على ذلك، يتطلب توافر مهارات نوعية جديدة، فيجب على جهة العمل في هذه الحالة تدريب العامل وتأهيله لاكتساب هذه المهارات بما يمكنه من أداء العمل الجديد⁽¹⁾.

1- أحمد حسن البرعي، الوسيط في القانون الاجتماعي، ج/2، عقد العمل الفردي، المرجع السابق، ص594-595. وقد استقرت محكمة النقض الفرنسية في بادئ الأمر على أحقية جهة العمل في إنهاء عقود العمال الذين كانوا يشغلون الوظائف الملغاة إنهاءً اقتصادياً دون أن تلزم جهة العمل بإسناد وظائف أخرى إليهم تتلاءم مع كفاءتهم المهنية، إلا أن المحكمة قد تراجعت عن هذا الحكم وأصبحت تلزم جهة العمل بإعادة تأهيل العامل في أي وظيفة من الوظائف الجديدة بعد إلغاء الوظيفة التي كان يشغلها، فإذا خالفت جهة العمل ذلك وأنهت عقد العمل عقب إلغاء وظيفته، فإن هذا الإنهاء يعتبر غير مشروع لعدم وجود ما يبرره. صالح أحمد، سلطة المستخدم في تعديل بنود عقد العمل، المرجع السابق، ص22. وقد نص قانون العمل السوري رقم (17) لسنة 2010، على ذلك صراحة (المادة 51-ج) من القانون المذكور.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

فلا يجوز لجهة العمل أن تنتهي عقد العامل بعد إلغاء وظيفته التي كان يشغلها من هيكل الوظائف لأسباب تقنية وإعادة الهيكلة، بل لا بد من إسناد وظيفة جديدة له، وتدريبه وتأهيله لشغلها، إذا كان لا يحسن القيام بها حسب خبرته ومؤهلاته، وإذا رفض العامل التدريب والتأهيل للعمل الجديد، فيحق لجهة العمل في هذه الحالة إنهاء خدماته، ويعتبر فسخ العقد المبرم معه في هذه الحالة مشروعاً⁽¹⁾.

4.2- لا يترتب على تغيير العمل المسند للعامل بعد إلغاء وظيفته لأسباب فنية والمتمثلة في الأخذ بالأساليب الحديثة وتطوير طرق العمل وإعادة هيكلة الوظائف، أي مساس بحقوق العامل المادية أو المعنوية، أي يجب عدم المساس بأجر العامل وملحقاته الثابتة والمستقرة كما يجب عدم استعمال هذا الحق من قبل جهة العمل للإساءة للعامل، بل لا بد أن يكون استعمال هذا الحق نابعا من مصلحة العمل وتطويره والأخذ بالأساليب الحديثة في مجال نشاط جهة العمل⁽²⁾.

رابعاً: تكليف العامل بعمل غير المتفق عليه بسبب عجز العامل عن أداء العمل عجزاً جزئياً مستديماً.

3- المقصود بعجز العامل عن أداء العمل عجزاً جزئياً مستديماً:

1- المادة (51) فقره (ج) من قانون العمل السوري رقم (17) لسنة 2010.

2- أحمد حسن البرعي، الوسيط في القانون الاجتماعي، ج/2، عقد العمل الفردي، المرجع السابق، ص595-596. وقد نصت المادة (51) فقرة (هـ) من قانون العمل السوري رقم (17) لسنة 2010، على ذلك صراحة.

وتوجب المادة (72) من قانون علاقات العمل الليبي على جهة العمل قبل إلغاء الوظائف لأسباب إدارية تنظيمية أن تبلغ مكتب العمل المختص للتأكد من جدية الأسباب التي تدعيها جهة العمل.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

يلتحق العامل بجهة العمل وهو في حالة صحية مناسبة للعمل أو الوظيفة التي تسند إليه من قبل جهة العمل، ولكن الإنسان معرض للمخاطر الصحية سواء بسبب الإصابة أو غيرها.

فالعامل قد يصاب بعجز يؤثر في قدرته على أداء عمله، هذا العجز قد يكون كلياً وهو ما يؤدي إلى إنهاء خدمات العامل وإحالته إلى الضمان الاجتماعي⁽¹⁾. وقد يكون عجز العامل عجزاً جزئياً مستديماً، لا يفقده القدرة الكلية عن أداء أي عمل، ولكنه يكون قادراً على أداء بعض الأعمال⁽²⁾، وعندما يصاب العامل بعجز جزئي مستديم، قد يكون غير قادر على أداء العمل المتفق عليه. وهنا نكون أمام خيارين:

فإما أن تنتهي خدمات العامل لعجزه عن أداء العمل المتفق عليه أو يتم تكليفه بعمل آخر يتناسب مع حالته الصحية المستجدة⁽³⁾، ولم يتضمن قانون علاقات العمل

1- نصت المادة (80) من قانون علاقات العمل رقم (12) لسنة 2010، على "ينتهي عقد العمل بوفاة العامل أو بعجزه عن تأدية عمله". وقد عرفت المادة (16) من لائحة تقدير العجز الصادر بقرار اللجنة الشعبية العامة (سابقاً)، رقم (1309 لسنة 1980) العجز الكلي بأنه العجز الذي يعوق صاحبه بصفة دائمة وكلية عن أداء عمل بمقابل سواء كان هو عمله السابق أو أي عمل آخر، كما يعتبر عجزاً كلياً كذلك كل عجز دائم ينقص قدرة صاحبه على أداء العمل بنسبة 60% أو أكثر".

2- عرفت المادة (17) من اللائحة المذكورة العجز الجزئي بأنه "العجز الذي يترتب عليه فقد القدرة على الإنتاج والكسب بنسبة أقل من 60% أو تخلف شرط الاستدامة بأن تبين للجنة المختصة أنه عجز مؤقت...".

3- يلاحظ أن العجز الجزئي وفقاً لنظام الضمان الاجتماعي في ليبيا، لا يعتبر سبباً من أسباب انتهاء العمل أو الخدمة، ويستحق صاحب العجز الجزئي المشترك في الضمان الاجتماعي، معاشاً جزئياً يقدر بنسبة العجز إلى المعاش الكامل وذلك متى بلغت نسبة العجز 30% ودون أن تصل إلى 60% ويجوز الجمع بين هذا المعاش وبين أي مرتب أو أجر أو دخل يكون مستحقاً له عن عمله أو خدمته لدى أي جهة

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

الليبي رقم (12) لسنة 2010 نصا يتعلق بهذه الحالة، بل إن التفسير الحرفي للمادة (80) من هذا القانون يفهم منه أن جهة العمل لها أن تنتهي العقد المبرم مع العامل إذا أصبح عاجزا عن تأدية عمله، دون تفرقة بين العجز الكلي والعجز الجزئي، بعكس بعض قوانين العمل الحديثة ومن ضمنها قوانين بعض الدول العربية التي أوجبت على جهة العمل إسناد عمل آخر للعامل الذي لحقت به إصابة نتج عنها عجز جزئي دائم، وذلك في حالة وجود مثل هذا العمل الذي يتناسب مع حالة العامل الذي لحق به العجز الجزئي الدائم⁽¹⁾.

كانت، وإذا كانت نسبة العجز الجزئي 5% أو أكثر دون أن تصل إلى 30% فتمنح لصاحب العجز المشترك في الضمان الاجتماعي إعانة مقطوعة، تقدر بنسبة درجة العجز إلى قيمة معاش سنة كاملة. المواد (78-82) من لائحة معاشات الضمان الاجتماعي-الصادر بقرار اللجنة الشعبية العامة (سابقاً)-رقم (1981-669).

1- نصت المادة (14) من قانون العمل الأردني رقم (08) لسنة 1996 على: "إذا أصيب عامل إصابة عمل نتج عنها عجز دائم جزئي، لا يمنعه من أداء عمل غير عمله الذي كان يقوم به وجب على صاحب العمل تشغيله في عمل آخر يناسب حالته إذا وجد مثل هذا العمل وبالأجر المخصص لذلك، على أن تحسب حقوقه المالية عن المدة السابقة لإصابته على أساس أجره الأخير قبل الإصابة".

ونصت المادة (124) من قانون العمل المصري رقم (12) لسنة 2003، على: "ينتهي عقد العمل بعجز العامل عن تأدية عمله عجزاً كلياً أياً كان سبب هذا العجز".

فإذا كان عجز العامل عجزاً جزئياً فلا تنتهي علاقة العمل بهذا العجز إلا إذا ثبت عدم وجود عمل آخر لدى صاحب العمل يستطيع العامل أن يقوم به على وجه مرضٍ، ويثبت وجود أو عدم وجود العمل الآخر وفقاً لأحكام قانون التأمين الاجتماعي.

وإذا ثبت وجود هذا العمل الآخر كان على صاحب العمل بناء على طلب العامل أن ينقله إلى ذلك العمل مع عدم الإخلال بأحكام قانون التأمين الاجتماعي".

ونصت المادة (62) فقر (04) من قانون العمل السوري رقم (17) لسنة 2010، على "... أما في حال عجز العامل جزئياً فلا ينتهي عقد العمل إلا إذا ثبت عدم وجود عمل آخر لدى صاحب العمل يستطيع أن يقوم به العامل وإذا ثبت وجود هذا العمل يجب على صاحب العمل بناء على طلب العامل أن

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

ونعتقد أن هذا الاتجاه هو الجدير بالتأييد لأنه يضمن بقاء العامل في سلك العمل وفي هذا احترام لانتماء العامل لجهة العمل وعدم تخلي جهة العمل عن العامل لمجرد إصابته بعجز جزئي وقد يكون العامل قد أمضى سنوات في خدمة جهة العمل أفنى فيها شبابه وصحته لأداء عمله بكل جد ونشاط في منشأة جهة العمل فليس من الإنسانية في شيء التخلي عنه في لحظة من اللحظات الصعبة التي تعرض لها العامل وخاصة إذا كان سبب العجز الجزئي إصابة عمل تعرض لها العامل.

2- الأحكام المتعلقة بتكليف العامل بعمل غير المتفق عليه بسبب عجز العامل عجزاً جزئياً مستديماً.

1.2- تكليف العامل بعمل آخر بسبب إصابته بعجز جزئي يجعله غير قادر على أداء عمله السابق، ويتم إثبات حالة العجز ونسبته بتقرير طبي معتمد وفقاً للإجراءات المعمول بها⁽¹⁾.

2.2- العمل الجديد الذي يسند للعامل الذي أصابه عجز جزئي لا يتشترط فيه عدم الاختلاف الجوهرى مع العمل الذي كان مسنداً للعامل، فالعامل يكلف بالعمل الجديد الذي يتناسب مع حالته الصحية الجديدة بعد إصابته بالعجز ويستطيع العامل القيام به على وجه مرضي⁽²⁾.

ينقله إلى ذلك العمل مع عدم الإخلال بأحكام العجز المنصوص عليها في قانون التأمينات الاجتماعية".
ويلاحظ أن القانونين المصري والسوري لم يشترطا أن يكون العجز الجزئي ناتج عن إصابة عمل أما القانون الأردني فقد اشترط ذلك.

1- نعتقد أن ذلك لا بد أن يتم عن طريق اللجان المختصة التابعة لصندوق الضمان الاجتماعي.
2- نصت على ذلك المادة (124) من قانون العمل المصري رقم (12) لسنة 2003، صراحة. أحمد حسن البرعي، الوسيط في القانون الاجتماعي، ج/2، عقد العمل الفردي، المرجع السابق، ص776.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

3.2- يشترط لتكليف العامل الذي ألم به عجز جزئي، لعمل آخر غير عمله السابق، أن يوجد هذا العمل في ملاك جهة العمل، فإذا لم تكن هناك وظيفة شاغرة تلائم حالة العامل الصحية فإن جهة العمل غير ملزمة بإحداث وظيفة جديدة للعامل، أما في حالة وجود أكثر من وظيفة شاغرة تتناسب مع حالة العامل الصحية فإن جهة العمل هي التي تتولى تنسيبه إلى إحدى هذه الوظائف حسب حاجة العمل ومتطلباته⁽¹⁾.

4.2- يستحق العامل الذي تم تكليفه بعمل آخر غير المتفق عليه نتيجة إصابته بعجز جزئي الأجر المخصص للعمل الجديد الذي كلف به، بغض النظر عن كون هذا الأجر يساوي أو ينقص عن أجره السابق⁽²⁾.

5.2- نقل العامل إلى وظيفة أخرى غير التي كان يشغلها قبل إصابته بالعجز الجزئي يتم بناء على طلبه، وهذا يعني أن العامل لا يجبر على هذا النقل بل يستطيع أن يطلب إنهاء العقد وترك العمل، ويعتبر طلبه في هذه الحالة مشروعاً ويستحق في هذه الحالة جميع حقوقه المالية⁽³⁾.

1- صالح أحمد، سلطة المستخدم في تعديل بنود عقد العمل، المرجع السابق، ص 29. وجعلت المادة (124) من قانون العمل المصري رقم (12) لسنة 2003، عملية إثبات وجود أو عدم وجود وظيفة لدى جهة العمل تتناسب العامل المصاب بعجز جزئي وفقاً لأحكام قانون التأمين الاجتماعي. أحمد حسن البرعي، الوسيط في القانون الاجتماعي، ج/2، عقد العمل الفردي، المرجع السابق، ص 776.

2- أحمد حسن البرعي، نفس المرجع والصفحة، المادة (14) من قانون العمل الأردني، رقم (08) لسنة 1996.

3- البعض يرى أن رفض العامل نقله للعمل الجديد بسبب حالته الصحية فإنه يعد مرتكباً لخطأ جسيم يستوجب الفصل. صالح أحمد نفس المرجع والصفحة، ونعتقد أن هذا الرأي غير صحيح لأن نقل العامل إلى العمل الآخر بسبب عجزه جزئياً المقصود به تحقيق مصلحة العامل فإذا لم يرغب في ذلك، فتهي خدماته وتصرف له كافة مستحقاته التي تصرف عند انتهاء عقد العمل.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

6.2- إذا طلب العامل الذي لحق به عجز جزئي مستديم نقله إلى عمل آخر يتناسب مع حالته الصحية وكان هذا العمل موجودا بملاك جهة العمل فإن جهة العمل تلتزم بذلك ولا يحق لها إنهاء خدمات العامل في هذه الحالة وإلا كان الإنهاء غير مشروع⁽¹⁾.

1- عبرت المادة (124) من قانون العمل المصري رقم (12) لسنة 2003، والماد (62) فقرة (04) من قانون العمل السوري رقم (17) لسنة 2010 ، بصيغة -وجب على جهة العمل- نقل العامل المصاب بعجز جزئي إلى عمل آخر يتناسب مع حالته الصحية إذا طلب العامل ذلك وكان هذا العمل موجوداً بملاك جهة العمل. ويلاحظ أن المادة (87) من مشروع قانون العمل الليبي لسنة 2013، قد جعلت عملية استمرار علاقة العمل في حالة العجز الجزئي جوازية.

الخاتمة

من خلال استعراضنا لموضوع التزام العامل بأداء العمل المتفق عليه، ومدى حق جهة العمل في تكليفه بعمل آخر، يتضح جلياً أن العمل يعتبر الركن الأساسي في عقد العمل وهو الالتزام الأصلي الملقى على عاتق العامل بموجب عقد العمل. ويجب على العامل أداء العمل المتفق عليه، وليس عملاً آخر وأن يؤديه بنفسه بدقة وأمانة وأن يبذل في تأديته ما يبذله الشخص المعتاد في إطار حسن النية وما تقتضيه قواعد التعامل السائدة في نطاق العمل، وأن يلتزم العامل في أدائه للعمل بنصوص القوانين واللوائح ونظم العمل، وتعليمات جهة العمل المتعلقة بأداء العمل، والقواعد الفنية المتعلقة بتخصص العامل ومهنته، ويدخل في أداء العمل ما يعتبر من مستلزمات العمل ومكملاً له.

والعمل في مفهومه البسيط هو كل جهد بشري سواء كان جهداً عضلياً أو جهداً ذهنياً فكرياً أو هما معاً في بعض الحالات.

وكأي محل للعقد لا بد أن يكون العمل ممكناً ومشروعاً ومعيناً أو على الأقل قابل للتعيين، وتأدية العمل يكون في زمن ومكان محددين باعتبار أن عنصر الزمن والمكان من عناصر العمل، وقد لحق بمكان تأدية العمل تطورات كبيرة فرضتها عوامل التقدم التقني وكذلك ظروف بعض العمال وطبيعة بعض الأعمال، فوجد ما يعرف بنظام العمل عن بعد مثل العاملين في المنازل أو في أماكن تخصص لأداء العمل، وكذلك لحقت تطورات بزمن تأدية أداء العمل.

وبالنسبة لنطاق عقد العمل من الناحية الشخصية، فإنه بالنسبة للعامل ينحصر في شخص العامل فقط، فلا ينتقل الالتزام إلى خلف العامل في حالة وفاته أو عجزه عن

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

أداء العمل، بعكس جهة العمل فالقاعدة أن عقد العمل لا ينتهي بانتقال منشأة جهة العمل إلى الخلف بالإرث أو الإيحاء أو البيع أو غيرها.

وعقد العمل شأنه شأن العقود الأخرى له قوة ملزمة نسبية من حيث الموضوع، فلا يلزم المتعاقدان إلا بتنفيذ الالتزامات المنصوص عليا في العقد بكل ما اشتمل عليه.

وقد يحتاج القاضي إلى تفسير عقد العمل إذا كانت عباراته تحتاج إلى تفسير، ومن خلال التفسير يتم تحديد نطاق العقد، وذلك ببيان الالتزامات التي يشتمل عليها، والقاضي عند تفسيره لنصوص عقد العمل يهدف للوقوف على النية المشتركة لطرفيه وفي هذا لا يقف عند المعنى الحرفي للألفاظ.

ويميز الفقه بين عوامل يفسر بها القاضي عبارات العقد بالرجوع إلى العقد ذاته وهو ما يعرف بالعوامل الداخلية مثل: طبيعة العمل وما ينبغي أن يتوافر من أمانة وثقة بين المتعاقدين. وعوامل خارجية: والمتمثلة في الظروف الخارجية التي يستعين بها القاضي في تفسير العقد مثل: العرف الجاري في العمل، وطريقة تنفيذ العقد.

وإذا حدث شك في التعرف على النية المشتركة للطرفين، فإن القاعدة أن الشك يفسر لمصلحة المدين، ويقصد بالمدين هنا الطرف الذي يتحمل عبء الشرط أو الالتزام محل التفسير.

ويستثنى من ذلك عقود الإذعان فإن تفسيرها يكون لمصلحة الطرف المدعى ولو كان دائناً.

وباعتبار أن عقود العمل في أغلبها هي عقود إذعان، لذلك فإن الشك يفسر في عقد العمل لمصلحة العامل.

وبعد عملية تفسير عقد العمل والكشف عن النية المشتركة للطرفين، يقوم القاضي بتكييف العقد أي إعطائه الوصف القانوني الصحيح، ولا يقيد القاضي في هذه الحالة بالوصف الذي أعطاه المتعاقدان للعقد.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

وبناء على ذلك يتم تحديد نطاق العقد أي تحديد الالتزامات الناشئة عنه، وهنا نلاحظ أن تحديد نطاق العقد لا يقتصر على ما ورد في عقد العمل، والذي يعكس النية المشتركة للطرفين، بل يتعداه إلى ما هو من مستلزمات العقد وفقا للقانون والنظم واللوائح والعرف والعدالة بحسب طبيعة الالتزام.

ولعقد العمل شأنه شأن أي عقد آخر قوة ملزمة، فالعقد شريعة المتعاقدين، فلا يجوز نقضه أو تعديله إلا باتفاق الطرفين، أو للأسباب التي يقرها القانون.

كما يجب تنفيذ العقد طبقا لما اشتمل عليه وبطريقة تتفق مع ما يوجبه حسن النية. ووفقا للقواعد العامة يستثنى من قاعدة القوة الملزمة للعقد، الظروف الطارئة وما تجيزه للقاضي من تعديل للعقد وحق القاضي في تعديل الشروط التعسفية الوارد فيها أو الإغفاء منها.

والنتيجة المباشرة لقاعدة أن العقد شريعة المتعاقدين هي عدم جواز نقض عقد العمل أو إدخال تعديلات عليه إلا باتفاق العامل وجهة العمل أو للأسباب التي يقرها القانون.

وبالرغم من ثبات عنصر العمل استنادا إلى قاعدة أن العقد شريعة المتعاقدين لا يجوز نقضه أو تعديله إلا باتفاقهما، إلا أن الحاجة تدعو إلى تغيير عنصر العمل في بعض الحالات ومن ثم تكليف العامل بعمل آخر غير العمل المتفق عليه في العقد، فبالإضافة إلى إمكانية تغيير شروط عقد العمل وفقا للقواعد العامة توجد حالات تدعو فيها الحاجة إلى تغيير عنصر العمل وتعديل عقد العمل بناء على ذلك، هذه الحالات نصت عليها قوانين العمل، حيث سمحت لجهة العمل بتكليف العامل بعمل آخر غير المتفق عليه في العقد وفقا لضوابط وشروط معينة.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

هذا التكليف قد يكون مؤقتا لمواجهة ظروف معينة، ينتهي بانتهائها، وقد يكون

دائما.

وهو ما يعطي مرونة في تنفيذ عقد العمل ويجعل العقد متلائما مع المستجدات والتطورات التي تحدث بعد إبرامه، مما يساهم في بقاء العقد واستمراره، لوجود إمكانية تكيفه مع التطورات والمتطلبات المستجدة.

ومن خلال دراستنا لموضوع التزام العامل بأداء العمل المنفق عليه وحق جهة العمل في تكليفه بعمل آخر، فإننا نناشد المشرع الليبي أن يأخذ في اعتباره الملاحظات الآتية لكي يواكب قانون العمل في بلادنا التطورات التي وصلت إليها قوانين العمل المقارنة لا سيما قوانين بعض الدول العربية.

1- نأمل أن يعود المشرع الليبي إلى السياق المتبع والطبيعي وإصدار تشريع منفصل ينظم علاقات العمل الخاضعة لقواعد القانون الخاص، وأن يصدر تشريعا منفصلا ينظم الوظيفة العامة، وهو ما يتفق مع الطرق التشريعية المتبعة في العالم ويتوافق مع تقسيمات القانون وفروعه.

2- نأمل أن يفتح المشرع الليبي على معيار التبعية الاقتصادية ولا يبقى جامدا أمام معيار التبعية القانونية، حتى يمكن إدخال نظام العمل عن بعد، والذي بدأ يشكل نسبة كبيرة في سوق العمل والتشغيل، وأخذت به بعض الدول العربية مثل السعودية والمغرب.

3- نأمل أيضا أن يضمن المشرع الليبي مشروع قانون العمل المرتقب صدوره نصوصا توفر ضمانات للعامل، فيما يتعلق بالنقل المكاني وعدم إطلاق يد جهة العمل في ذلك أسوة ببعض القوانين العربية مثل القانون الأردني والقانون السوري.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

4- نأمل أن ينص المشرع الليبي على إمكانية تكليف العامل بعمل آخر في حالة حدوث أزمة اقتصادية لجهة العمل، وذلك بدلا من إنهاء عقد العامل، وهو ما أخذت به بعض القوانين العربية مثل القانون المصري.

5- نأمل أن ينص المشرع الليبي على إمكانية تكليف العامل بعمل آخر في حالة حدوث عجز جزئي مستديم بالعامل يجعله غير قادر على أداء العمل المتعاقد عليه، ويجعل ذلك إلزاميا لجهة العمل، إذا كانت هناك وظيفة مناسبة للعامل المصاب بالعجز، وطلب العامل النقل إليها وهو ما أخذت به قوانين بعض الدول العربية مثل مصر وسوريا والأردن.

6- نأمل أن ينص المشرع الليبي على إمكانية تكليف العامل بعمل آخر غير المتفق عليه، عند قيام جهة العمل بإعادة هيكلة الوظائف والأعمال لديها، استجابة للتغيرات التقنية وإدخال أساليب عمل جديدة، وضرورة تدريب العامل وتأهيله لشغل وظيفة جديدة بدلا من إنهاء عقده لأسباب تنظيمية وإدارية، وهو ما أخذت به قوانين بعض الدول العربية مثل سوريا ومصر.

وأخيرا نأمل أن يعاد تنقيح مشروع قانون العمل لسنة 2013، المزمع إصداره في ليبيا ليواكب التطورات التي حدثت في قوانين العمل ومن ضمنها قوانين بعض الدول العربية مثل المغرب ومصر وسوريا والأردن.

نسأل الله التوفيق والسداد.

المراجع

أولاً: المراجع المتخصصة في قانون العمل:

1. أحمد حسن البرعي، الوسيط في القانون الاجتماعي، ج/2، شرح عقد العمل الفردي، دار النهضة العربية، القاهرة 2003.
2. عبدالغني عمرو الرويمض، القانون الاجتماعي، ج/1، علاقات العمل الفردية، طرابلس - 2012.
3. فتحي عبدالصبور، الوسيط في قانون العمل، ج/1، المدخل إلى تشريع العمل، علاقات العمل الفردية، دار للنشر غير مذكورة، 1985.
4. صلاح الدين جمال الدين، قانون العمل، بدون ذكر دار نشر، ط/2 - 2007.
5. جلال علي العدوي، وعصام أنور سليم، قانون العمل، منشأة المعارف بالإسكندرية، ط/1، 1995.
6. محمد شريف عبدالرحمن احمد، أثار عقد العمل، دار النهضة العربية-القاهرة-2007.
7. محمد عبدالله الفلاح، الأحكام العامة لعقد العمل الفردي والجماعي، دار الفضيل-بنغازي-2006.
8. علي عوض حسن، الوجيز في شرح قانون العمل، دار المطبوعات الجامعية-الإسكندرية-1996.
9. محمد السعيد رشدي، الخطأ الجسيم الذي يبتر فصل العامل، النسر الذهبي للطباعة، القاهرة.
10. غالب علي الداوودي، شرح قانون العمل الأردني، دار وائل للنشر-عمان، ط/2-2001.

ثانياً: المقالات والأبحاث والتقارير:

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

1. صالح أحمد، سلطة المستخدم في تعديل بنود عقد العمل، مذكرة مطبوعة، المدرسة العليا للقضاء-الجزائر-2006، منشورة على موقع:

<http://www.hrdiscussion.com> .

2. حسين حسين شحاتة، الضوابط الشرعية للعمل والعمال في النظام الاقتصادي الإسلامي، منشور على موقع:

www.dacelmashora.com/download.ashx.

3. لمزيد من التفصيل حول برنامج العمل عن بعد-الذي أطلقتها وزارة العمل السعودية- بتاريخ: 24-01-2016، منشور على الرابط الآتي:

<http://aitneurs.com/24-01-2016>.

4. زكرياء العماري، سلطة المشغل في التعديل الانفرادي لعقد الشغل، منشور في مجلة القضاء المدني، تصدر بتعاون مع المركز الوطني للدراسات والعلوم القانونية بالرياض-المغرب، العدد (07) السنة (04) شتاء - ربيع 2013.

5. تقرير بعنوان: "تزايد الإقبال على العمل من المنازل" منشور على موقع محطة اسكاي نيوز العربية، شبكة الانترنت:

<http://www.skynewsarabia.com/wek/article/680672>.

ثالثاً: كتب القانون المدني:

1. عبدالرزاق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني الجديد، المجلد الأول، مصادر الالتزام، دار النهضة العربية-القاهرة.

2. محمد علي البدوي الأزهري، النظرية العامة للالتزام، ج/1، مصادر الالتزام، المركز القومي للبحوث والدراسات العلمية-طرابلس، ط/4-2003.

رابعاً: كتب الفقه الإسلامي:

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

1. عبدالعظيم شرف الدين، تاريخ التشريع الإسلامي، وأحكام الملكية والشفعة والعقد، جامعة قاريونس-بنغازي، ط/3-1978.
2. عبدالجليل القرنشاوي، دراسات في الشريعة الإسلامية، جامعة قاريونس-بنغازي.
3. سمير عالية، القضاء والعرف في الإسلام، المؤسسة الجامعية بيروت ط/1-1986.

خامساً: المدونات التشريعية:

1. مدونة القانون المدني الليبي، الصادرة في: 28-11-1953.
2. قانون علاقات العمل الليبي رقم (12) 2010، مدونة التشريعات، العدد (07) السنة (10) ولائحته التنفيذية الصادرة بالقرار رقم (595) لسنة 2010.
3. قانون العمل المصري رقم (12) لسنة 2003.
4. قانون العمل السوري رقم (17) لسنة 2010.
5. مدونة الشغل المغربية، الصادرة بالقانون رقم (65.99)، الجريدة الرسمية المغربية، عدد (5167) بتاريخ: 08-12-2003.
6. قانون العمل الليبي السابق رقم (58) لسنة 1970.

إشكاليات التأديب في قانون علاقات العمل

بدر محمد سالم الجمل*

مقدمة:

يعد التأديب أحد أهم الوسائل التي لا غنى عنها في ضمان سير المرافق العامة بانتظام واطراد لتحقيق المصلحة العامة، حيث يضمن نظام التأديب ردع العمال إذا ما خالفوا بسلوكهم واجباتهم الوظيفية.

لذلك فإن النظام التأديبي يعد جزءاً أساسياً من نظام العمل، ومن مقتضيات هذا النظام أنه لا توقع عقوبة تأديبية ضد أي عامل إلا إذا خالف واجباته الوظيفية بارتكابه خطأ مسلكياً يستحق مجازاته بشأنه، ومن ذلك فإن أكثر ما يهدد استمرار حياة العامل المهنية هي القرارات التأديبية التي تصدرها جهة العمل في حقه، والتي من شأنها أن تؤثر في مركزه القانوني.

وقد نظم قانون علاقات العمل في ليبيا⁽¹⁾، القواعد العامة لتأديب العمال، ومنح صلاحيات السلطة التأديبية لجهة العمل، إلا أن أكثر ما يؤخذ على هذا التنظيم، عدم تأكيده على الضمانات التأديبية التي يجب توفيرها للعامل عند مساءلته تأديبياً من السلطة التأديبية، وتركها في كثير من الأحيان دون تحديد، ووسع في أحيان أخرى من صلاحيات هذه السلطة في توقيع العقوبات التأديبية، بل بلغت إلى حد السماح له بتوقيع العقاب التأديبي حتى بدون إجراء تحقيق، إضافة إلى أن المشرع من خلال إصداره لقانون علاقات العمل ولائحته التنفيذية، اقتصر حق توقيع العقاب للسلطة التأديبية الرئاسية، متمثلة في

*- عضو مكتب الشؤون القانونية بالشركة الليبية للحديد والصلب.

1- أصدر المشرع في ليبيا القانون رقم (12) لسنة 2010 بشأن إصدار قانون علاقات العمل، ونشره بالجريدة الرسمية في العدد رقم (7)، سنة 2010

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم..عمل..مشاركة)

رب العمل أو من يفوضه بذلك، وأهمل تنظيم مجالس التأديب التي تعد وسيلة أكثر فاعلية وضمان.

خاصة أن إثبات المخالفة وقيام مسؤولية مرتكبها أو نفيها وتوافر شروط درئها، يتطلب إتباع إجراءات التحقيق اللازمة والتي من شأنها عكس الحقيقة وبالتالي تخول اتخاذ الإجراءات الواجبة للإتباع حيال النتيجة التي سيسفر عنها التحقيق عملاً بالقواعد العامة للإجراءات التأديبية والعقابية، وهو الأمر الذي نرى أن المشرع قد اغلفه، والذي سنحاول معالجته في هذه الورقة.

سيما وأن الطرف الضعيف في هذه معادلة التأديب، هو العامل، مقارنة بحجم التأثير الذي سيصيب الطرفين جراء ارتكاب أية من المحظورات، والتي عادة ما يظل الاتهام بارتكابها تحت سلطة جهة العمل.

ولأهمية موضوع القرارات والعقوبات التأديبية، ولما لها من تأثير مباشر في المركز الوظيفي للعامل، خاصة بعد القصور الذي لحق جانباً من التنظيم القانوني لقواعد التأديب في قانون علاقات العمل المذكور، وعدم توفر الحماية القانونية اللازمة للعامل، والتي تمثل الحد الأدنى من الضمانات القانونية المقررة له لا سيما في مجال التأديب، فإننا سنتولى بحث إشكاليات التأديب في قانون علاقات العمل، نظراً لأهمية هذا الجانب في العلاقة التعاقدية التي تربط العامل بجهة العمل، ولخطورة نتائج العقوبات التأديبية التي توقعها جهة العمل في حق العامل، كونها تضع مستقبله الوظيفي والمهني في خطر وقد تضع نهاية له بسببها، حيث سنتناوله بالدراسة في الصفحات القادمة، من خلال خطة البحث التي اخترناها لتتناول الموضوع وفقاً لما يلي:

- المطلب الأول: الأساس القانوني للنظام التأديبي في قانون علاقات العمل
- الفرع الأول: المفهوم القانوني للمخالفة التأديبية

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

- الفرع الثاني: السلطات التأديبية المخولة بإصدار القرار التأديبي
- المطلب الثاني: الضمانات التأديبية للعامل في ظل قانون علاقات العمل
- الفرع الأول: إشكاليات التأديب قبل وأثناء فرض العقوبة التأديبية
- الفرع الثاني: إشكاليات التأديب بعد فرض العقوبة التأديبية
- الخاتمة.

المطلب الأول

الأساس القانوني للنظام التأديبي

يعد النظام التأديبي نظاماً خاصاً للعقاب، حيث يتضمن هذا النظام مجموعة الأسس والأحكام التي تحددها التشريعات التي تحكم علاقات العمل سواء كانت لائحية أو عقدية، وبالتالي لا يتصور وجود نظام وظيفي داخل أي جهة عمل، دون نظام تأديبي رادع يضمن سير العمل والإنتاج بانتظام وإطراد، إذ يعد عنصراً رئيساً من عناصر المركز القانوني الذي يشغله العامل، ويتمثل في مجموعة القواعد القانونية التي تحدد واجباته إيجاباً أو سلباً ويترتب على مخالفة هذه القواعد مساءلته تأديبياً⁽¹⁾، وتأكيداً على ارتباط النظام التأديبي بمجال العمل سواء في مجال الوظيفة العامة أو علاقات العمل الأخرى، فقد أورد المشرع في القوانين وتشريعات العمل، المبدأ العام الذي يقوم عليه النظام التأديبي، وهو أن كل موظف أو عامل يخالف الواجبات الوظيفية المفروضة عليه قانوناً أو يخرج عن مقتضى الواجب الوظيفي يعاقب تأديبياً مع عدم الإخلال بحق إقامة الدعوى المدنية أو الجنائية ضده عند الضرورة⁽²⁾، ومن ذلك فإن أساس النظام التأديبي يتحدد من الهدف الذي

1- مفتاح محمد اغنية، المسؤولية التأديبية للموظف العام في القانون الإداري الليبي، مكتبة طرابلس العلمية العالمية، 2007، ص 64.

2- انظر د. محمد عبدالله الحراري، اصول القانون الإداري الليبي، منشورات المكتبة الجامعية، الطبعة السادسة، ص 454.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

يقوم عليه هو ضمان سير المرافق العامة بانتظام وإطراد كما اشرفنا، فهو إلى جانب منحه سلطات عديدة للجهات التأديبية تستخدمها عند ممارسة صلاحيات التأديب إلا أنه في الوقت نفسه أحاطها بسياج واسع من الضمانات يجب مراعاتها وإلا كان قرار العقوبة باطلاً مما يوجب إلغائه وإزالة آثاره⁽¹⁾.

ومن أهم ما يعيننا في فهم الأساس القانوني للنظام التأديبي هو التعرض لأهم عناصر هذا النظام، وتبسيط الضوء على ما اغفله المشرع في قانون علاقات العمل رقم (12) لسنة 2010 ولائحته التنفيذية فيما يتعلق بتحديد المفهوم القانوني للمخالفة التأديبية من خلال بيان تعريفها وأركانها، وكذلك تحديد السلطات التأديبية المخولة بحق إيقاع الجزاء التأديبي على العامل، ليتسنى بحث ومعالجة الإشكاليات التي اعترى القانون من هذا الجانب، وفقاً لما يلي:

الفرع الأول: المفهوم القانوني للمخالفة التأديبية (تعريفها، أركانها، صورها):

أخذت المخالفة التأديبية مسميات عديدة فيعتبر مصطلح الجريمة التأديبية أو الذنب الإداري والخطأ التأديبي كلها تسميات او مصطلحات مترادفة، كلها تصب في أن القرار التأديبي الذي تصدره جهة التأديب لا بد أن يكون له مسوغ لإصداره وأهم هذه المسوغات أو المبررات هو ارتكاب العامل لسلوك يخرج به عن مقتضى الواجب الوظيفي، وبالرغم من أن المشرع لم يحسم صراحة هذا المفهوم، فإننا تحديد مفهوم القانوني للمخالفة التأديبية من حيث تبين تعريفها وتحديد أركانها التي تقوم عليها وصورها، وفقاً لما يلي:

أولاً: تعريف المخالفة التأديبية⁽²⁾:

1- حسين حمودة المهدي، شرح أحكام الوظيفة العامة، الدار الجماهيرية للنشر والتوزيع، الطبعة الثانية،

2002، ص367

1- تشكل المخالفة التأديبية ركن السبب في القرار التأديبي التي تبرر تدخل صاحب العمل لتوقيع الجزاء

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

شايح المشرع أغلب التشريعات المقارنة، عندما لم يعرف المخالفة التأديبية، حيث اكتفي باعتبار أن كل سلوك يقوم به الموظف بشكل يخالف واجباته الوظيفية المفروضة عليه، يعد مرتكباً لمخالفة تأديبية تعرضه لإحدى العقوبات التأديبية المنصوص عليها قانوناً، وأعتبر المخالفة بأنها خروج عن مقتضى الواجب الوظيفي، وترك هذا الأمر للفقهاء والقضاء⁽¹⁾.

وبالرغم من أن وضع التعريفات وتحديد المفاهيم، قد يكون فعلاً من مهمة الفقه والقضاء، باعتبار أن وضع التعريفات بين ثنايا القانون قد يوسمها بالجمود وعدم مواكبة التطور الذي يطرأ على العلاقات القانونية المختلفة، إلا أننا كنا نطمح أن يضع المشرع ولو إطاراً عاماً يمكن الإستناد عليه لتحديد ماهية السلوك أو الموقف الذي يجب أن يتخذه العامل، لكي يعد هذا السلوك أو الموقف مخالفة تأديبية يستحق مجازاتها بشأنها من عدمه؟.

وعلى أي حال لم يتأخر الفقه في التصدي لهذه المسألة واجتهد من أجل وضع تعريف للمخالفة التأديبية، حيث عرفها بعضهم على أنها :

على العامل، انظر في هذا الشأن حكم المحكمة العليا في الطعن رقم (19/2ق) السنة العاشرة، العدد الثاني، ص 14.

2- يراجع نص المادة (155) من قانون علاقات العمل رقم (12) لسنة 2010 بالجريدة الرسمية، العدد رقم (7)، سنة 2010

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

"إخلال العامل بواجباته الوظيفية أو إتيانه عملاً من الأعمال المحرمة عليه أو خروجه عن مقتضيات وظيفته وذلك بظهوره بمظهر من شأنه المساس بسمعتها وكرامتها"⁽¹⁾.

أو أنها "إخلال الموظف أو المنتج بواجب وظيفي إخلالاً صادراً عن إرادته"⁽²⁾. وقد عرفت المحكمة العليا الليبية المخالفة التأديبية في حكم من أحكامها بأن كل ما يمثل إخلالاً بالأصول الوظيفية وخروجاً على مقتضى الواجب في أداء الوظيفة يستوجب أخذ المتهم بالجزاء التأديبي المناسب⁽³⁾.

لذلك فإن المخالفة التأديبية لا تخرج عن هذه التعريفات التي قدمها فقهاء القانون والقضاء أو في القانون، باعتبارها شاملة لكافة أركان المخالفة، لأن الأفعال المكونة للمخالفات الإدارية ليست محددة حصراً أو نوعاً، حيث أن أي سلوك يؤدي إلى الإخلال بواجبات الوظيفية أو الخروج عن مقتضياتها يعد مخالفة تستوجب المؤاخظة التأديبية بشأنها، حيث لم يحدد لكل فعل بالذات ما يناسبه من جزاء، وإنما يترك للسلطة التأديبية بحسب تقديرها درجة وجسامة الفعل وما يستحقه هذا الفعل من جزاء في حدود العقوبات المقررة، وقد ساعدت بعض جهات العمل في إيجاد حصر لعدد كبير من أشكال المخالفات التأديبية ونصت عليها من ضمن لوائحها وأنظمتها الداخلية، مما يعد ذلك مرجعاً جيداً يسترشد به في تحديد ولو جزء من المخالفات التأديبية، وهو الأمر الذي يفعله المشرع.

1- انظر د. محمد عبدالله الحراري، مرجع سبق الإشارة إليه، ص 455

2- حسين حمودة المهدي، مرجع سابق، ص 245

3- راجع ذات الحكم المشار اليه الصادر في قضية الطعن الإداري رقم (19/2ق) بتاريخ 1973/11/29، مجلة المحكمة العليا، السنة العاشرة، ذات العدد الثاني، ص 14، وكذلك في ذات المعنى محكمة استئناف طرابلس في الدعوى الإدارية رقم (39) لسنة 1973، ذكره د. محمد عبدالله الحراري، الرقابة على أعمال الإدارة. المكتبة الجامعية، الطبعة الخامسة، 2010، ص 439 وما بعدها.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

وعلى أي حال انه بخلاف عدم وجود حصر للمخالفات التأديبية، فان تحديد أن فعل ما يعد مخالفة تأديبية من عدمه يحتاج إلى إثبات توافر أركانها، وهذا ما سنتعرض له في المحاور التالية :

ثانياً: أركان المخالفة التأديبية:

1- الركن المادي (وهو النشاط المنحرف موضوع المؤاخذة التأديبية):

يتمثل الركن المادي للمخالفة التأديبية في المسلك الإيجابي بالقيام بعمل محظور أو السلبي بالامتناع عن واجب مفروض الذي يصدر عن العامل ويشكل إخلالاً بواجبات وظيفته، وهو المظهر الخارجي للتصرف، إذ أن التجريم لا يلحق إلا الأفعال المادية أو المظاهر الخارجية، ومن ذلك يجب أن تتجه إرادة الموظف إلى ارتكاب الفعل المادي سواء كان هذا الفعل ايجابياً أو سلبياً⁽¹⁾.

ولقيام هذا الركن لا بد أن تصدر أفعال أو تصرفات تنفيذية واقعية ملموسة، وان يكون للسلوك مظهر خارجي، أما إذا ظلت الأعمال حبيسة التفكير فلا تشكل مخالفة تأديبية، ولا مؤاخذة على النوايا، ما لم تجسد واقعاً وتكون هي الدافع لارتكاب الفعل.

2- الركن المفترض: (الصفة)

يتمثل ركن الصفة في ارتكاب المخالفة التأديبية التي يجب مجازاة العامل بشأنها، أي أن تتوافر فيه صفة العامل وقت ارتكاب المخالفة التأديبية، بمعنى أن تكون لديه رابطة تبعية لجهة العمل وتعاقدية معها، حيث لا يمكن أن يطبق النظام التأديبي على غير العاملين الذين يرتبطون بجهة العمل برابطة قانونية أساسها العقد المبرم بين العامل ورب

1- حسين حمودة المهدي، مرجع سابق، ص 231.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

العمل⁽¹⁾، وان تطبق عليه الشروط الأخرى بحيث يكون خاضعاً للأحكام التي تطبق على العمال والتي نص عليها القانون.

كما أنه لا يجوز معاقبة العامل بعد زوال هذه الصفة عنه إما بإنهاء خدمته لأي سبب من أسباب انتهاء الخدمة المقررة قانوناً، أو لعدم اكتساب الشخص هذه الصفة كان يكون تحت إجراءات التعاقد ولم يلتحق رسمياً بعمله.

إلا ان التطبيقات التي اتبعتها جهات العمل وضمنتها بلوائحها، انها انتهجت الإستثناء الذي وضعه المشرع على هذه القاعدة فيما يتعلق بالنظام التأديبي للموظفين العموميين في الباب الرابع من قانون علاقات العمل (العلاقات اللائحية)، عندما أجازت المادة (165) محاكمة الموظف تأديبياً إذا بدء في إجراءات التحقيق قبل انتهاء خدمته، بل أنها وفي الحالات التي يترتب عليها وقوع ضرر أو ضياع حق للخزانة العامة إقامة الدعوى التأديبية ولو لم يكن قد بدء في التحقيق قبل انتهاء خدمة الموظف⁽²⁾.

ولعل ذلك أحد مؤشرات القصور التي اعترت القانون من هذا الجانب، ومحاولة جهات العمل على ايجاد حلول تضمن مجازاة العامل المخل حتى بعد انتهاء خدمته بجهة العمل، تحقيقاً للأساس الذي يقوم عليه النظام التأديبي كما أشرنا.

1- جدير بالذكر بأن المحكمة العليا قد ميزت بين العامل والموظف العام عندما عرفت الأخير بأنه "الشخص الذي يعهد إليه بعمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو تشرف عليه، ومن ثم تسري عليه جميع القوانين ولوائح الخدمة المدنية بما فيها من حقوق وواجبات" طعن إداري رقم (16/22 ق) منشور بمجلة المحكمة العليا السنة السابعة، العدد رقم (3)، ص 27.

2- حيث تنص المادة (165) من القانون المشار إليه بأنه: "لا يمنع انتهاء خدمة الموظف من الاستمرار في المحاكمة التأديبية أو الإحالة إلى المحاكمة إذا كان قد بدئ معه التحقيق قبل انتهاء مدة خدمته".

ويجوز في المخالفات التي يترتب عليها ضياع حق للخزانة العامة إقامة الدعوى التأديبية ولو لم يكن قد بدئ في التحقيق قبل انتهاء الخدمة...".

3- الركن المعنوي:

يقوم الركن المعنوي للمخالفة التأديبية إذا ما كان إقدام العامل على إتيان الفعل الذي يشكل مخالفة تأديبية أو امتناعه عن القيام بما يفرضه عليه واجبه الوظيفي، وكان نابعا عن إرادة حرة، دون إكراه مادي أو أدبي، أي لا يد أن تتجه إرادة العامل إلى ارتكاب الفعل المادي المكون للجريمة إلى القيام بعمل محظور عليه أو امتناعه عن عمل مفروض عليه مع علمه بذلك، ويكفي لتحقيق الجريمة التأديبية أن يتوفر القصد العام بعنصريه العلم والإرادة بصرف النظر عن تحقق النتائج الذي يريد ترتيبها من عدمه⁽¹⁾.

ومن ذلك كان طموحنا أن يسري المشرع في ذات الإتجاه الذي سار به عندما نص صراحة بالمادة (155) من القانون عندما نظم أحكام تأديب الموظف العام، بعدم إقامة المسؤولية التأديبية ضد الموظف إذا كان ينفذ أمر مكتوب من رئيسه بعد قيامه بتبنيه كتابةً بأن هذا التصرف يخالف القوانين واللوائح⁽²⁾، حيث أن الأمر لا يختلف عند تنفيذ العامل لأمر جهة العمل، وطبيعة المخالفات التي يرتكبها العامل لا تختلف في طبيعتها عن تلك التي يرتكبها الموظف، بل أن العامل في كثير من الأحيان يكون في مجال قانون علاقات العامل التعاقدية تابعاً لرب العمل يملك جهة العمل ملكية خاصة، ومن باب أولى أن يستفيد من هذا الإعفاء، وهو ذات النظر يجب أن يسري على العمال الذين يتبعون الجهات العامة كالشركات.

1- لمزيد من التفصيل يرجع حسين حمودة المهدي، مرجع سابق، 233

2- انظر فيما قضت به المادة (155) من القانون رقم (12) لسنة 2010 بنصها على أنه: "لا يعفى الموظف من العقوبة ارتكابه للفعل استناداً إلى أمر رئيسه إلا إذا كان تنفيذاً لأمر كتابي صادر إليه، وفي هذه الحالة تكون المسؤولية على من أصدر الأمر..".

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

وقد كانت جهات العمل أحرص على تجسيد هذا المفهوم عندما نصت على ذلك بين لوائحها ونظم عملها، ومنحت العامل هذا الإعفاء شأنه شأن الموظف العام، وبالتالي أرست ضمانات مهمة للعامل هو في أمس الحاجة إليها عند تنفيذ لتعليمات جهة عمله⁽¹⁾.

ثالثاً: صور المخالفات التأديبية:

سبق وأن بينا بأن المخالفات التأديبية ليست محددة على سبيل الحصر، وهي بالتالي تخرج عن مجال تطبيق القاعدة القانونية الراسخة "لاعقوبة ولا جريمة إلا بنص" وإنما تخضع إلى مبدأ الإخلال بواجبات الوظيفة أو الخروج عن مقتضياتها، ويمكننا القول بأن المخالفات التأديبية تخضع لمبدأ "لاعقوبة إلا بنص"⁽²⁾، ولا خلاف بأن المشرع حاول وضع العديد من الواجبات والمحظورات التي بمخالفتها تتحقق الجريمة التأديبية أو الذنب الإدراي، ولكن في الوقت نفسه تبقى العديد من الأفعال والتصرفات لم يشر إليها المشرع بتقنياته المختلفة، ومن ذلك يمكن تقسم المخالفات التأديبية إلى نوعين، تتمثل في مخالفات إدارية وهي الأشمل، وأخرى مالية، وهو ما سنتولى توضيحه.

1- المخالفات الإدارية :

1- انظر في هذا الشأن ما نصت عليه لائحة الجزاءات الخاصة بالشركة للبيبة للحديد والصلب بمادتها رقم (35) يعفى العامل من العقوبة إذا ثبت أن ارتكابه للمخالفة كان تنفيذاً لأمر مكتوب بذلك صادر إليه من رئيسه بالرغم من تنبيهه له كتابة إلى المخالفة ، وفي هذه الحالة تكون المسؤولية على مصدر الأمر، وفي جميع الأحوال لا يسأل العامل مدنيا الا عن خطئه الشخصي.

2- حيث قضت المحكمة العليا في قضية الطعن الإداري رقم (29/3) بجلسة 1985/3/31، بأنه "من المقرر الفقه والقضاء.. أن القانون التأديبي شأنه شأن القانون الجنائي إنما يقوم على مبدأ لاعقوبة إلا بنص وبهذا فإنه لا يجوز لأي سبب من الاسباب أن يعاقب من ثبت ارتكابه لجريمة تأديبية بعقوبة لم ينص عليها القانون" مجلة المحكمة العليا السنة الثانية والعشرون، العددان الثالث والرابع، ص26 وما بعدها.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

وتتسم المخالفات الإدارية بالتنوع وعدم قابلية حصرها، كونها تخضع لقاعدة أن كل إخلال يقع من جانب الموظف بواجباته الوظيفية أو الخروج عن مقتضياتها أو ايتانه فعلاً من الأفعال المحظورة أو ظهوره بمظهر لا يليق بكرامة وسمعة الوظيفة، يعد مخالفة إدارية، وقد سوى المشرع بين الأفعال التي يحظر ارتكابها على العمال وتلك التي يحظر ارتكابها على الموظفين بالمادة (12) من القانون تحت باب الأحكام المشتركة، ومن أمثلة هذه المخالفات كما وردت في ثانيا القانون رقم (12) لسنة 2010 بشأن علاقات العمل ما يلي⁽¹⁾:

- عدم المحافظة على مواعيد العمل الرسمية والتسيب والتقصير وعدم تقديم معدلات أداء الخدمة
 - عدم تنفيذ أوامر الرؤساء أو جهة العمل.
 - القيام بالعمل لدى الغير سواء بمقابل أو بدونه، دون الحصول على إذن من جهة عمله الأصلية.
 - قبول هدايا أو غيرها بأية صفة كانت لقاء قيامه بواجباته.
 - أن يرتكب أي فعل من أفعال الوساطة والمحسوبية أو يستغل وظيفته للحصول على منفعة مباشرة أو غير مباشرة.
 - أن يستغل وسائل العمل ومعداته لمصلحته الشخصية.
 - أن يحتفظ لنفسه دون وجه حق بأية ورقة من الأوراق الرسمية أو ينزع ورقة من الملف لحفظها أو أن ينقل وثائق أو ملفات خارج مقر العمل ما لم يكن مأذوناً له بذلك.
 - أن يخالف إجراءات الأمن الصناعي والسلامة العامة داخل جهة العمل.
- 2- المخالفات المالية:

1- انظر لنصي المادة (11) و (12) من القانون المذكور.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

تعد المخالفة المالية جزء من المخالفات الإدارية كما أشرنا آنفاً لأنها في الأصل تعد إخلال بواجب وظيفي هي الأخرى، حيث تتفق معها في كون كل منها يشكل مخالفة تأديبية تبرر لجهة العمل التدخل لمسائلة العامل تأديبياً عنها، ويمكن تعريف المخالفة المالية بأنها "إخلال الموظف أو المنتج بقاعدة مالية مقررة"⁽¹⁾، أو "أنها إخلال الموظف بالقواعد المالية المعمول بها سواء اتخذت هذه القواعد شكل قوانين أو لوائح أو قرارات أو منشورات"⁽²⁾.

ويمكن تحديد المخالفات المالية من خلال استخلاصها من القانون المالي للدولة أو من أي قانون أو تشريع ينظم العمل بالجهات التي يسري عليها، ومن بين ما أشارت إليه المحكمة العليا بهذا الخصوص قولها بأن: ".. يعتبر من المخالفات المالية كل تصرف يؤدي إلى صرف مبلغ من الأموال العامة أو ضياع حق من الحقوق المالية للدولة أو المؤسسات أو الهيئات العامة أو أي جهة أخرى تخضع لرقابة ديوان المحاسبة وذلك بغض النظر عما إذا كان الذنب المقترف عمدياً أو كان نتيجة إهمال أو تقصير وبغض النظر أيضاً عما إذا كانت القوانين واللوائح التي وقع الفعل بالمخالفة لها ذات طبيعة مالية بحثة أم لا.." ⁽³⁾.

وبالرغم من ذلك لم يعطي المشرع أي اهتمام للموضوع بالرغم من أهميته، خاصة وأن جهات العمل تتبع أنظمة مالية ومحاسبية تتشابه كثيراً مع تلك الأنظمة المتبعة بالدولة، بل أن القوانين والتشريعات المالية هي ذاتها التي تطبق على العاملين بالجهات التي تملكها

1- راجع حسين حمودة المهدي، مرجع سابق، ص 246

2- انظر التعريف الذي ذكره د. محمد عبدالله الحراري، اصول القانون الإداري الليبي، مرجع سابق، ص 459.

3- حكمها الصادر بتاريخ 1983/03/23، في قضية الطعن الإداري رقم (27/1)، منشور بمجلة المحكمة العليا، السنة العشرون، العدد الثالث، ص 9.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

الدولة أو تملك جزء من رأس مالها كالشركات العامة، حيث لم يبين حدود المسؤوليات، وبالتالي ترك هذا الأمر للقواعد العامة المنصوص عليها بالتشريعات الأخرى، على عكس ما فعله عند تعامله مع الموظفين في هذا الجانب، عندما وجد جهة تأديبية خاصة تتولى محاكمتهم تأديبياً عن المخالفات المالية التي يرتكبونها (المجلس التأديبي المخالفات المالية)، وبالرغم من خضوع العاملين بالشركات العامة لهذا النظام بجواز إحالتهم إلى المجلس المذكور، على خلاف العمال العاديين الذين يتبعون جهات العمل الخاصة، إلا أن المشرع لم يأخذ على عاتقه توضيح هذه المسألة، وهو ما سنتعرض له فيما يلي عند توضيح السلطات المخولة بتوقيع العقوبات التأديبية.

الفرع الثاني: السلطات التأديبية المخولة بإصدار العقوبات التأديبية:

يقصد بالسلطة التأديبية هي سلطة توقيع الجزاء في حالة وجود مخالفة تستوجب المساءلة التأديبية، ويقصد بها أيضاً الجهة التي أوكل إليها المشرع تطبيق العقوبات التأديبية المنصوص عليها قانوناً⁽¹⁾.

والسلطة التأديبية الممنوحة لجهة العمل والمفروضة على العامل، تتبع من علاقة التبعية التي أنشأها عقد العمل، والتي بموجبها يخضع لإشراف ورقابة صاحب العمل وبالتالي الامتثال لأوامره⁽²⁾.

وقد نظم المشرع بقانون علاقات العمل السلطة التأديبية لجهة العمل، إلا أنه لم ينظم أساليب التأديب بشكل واضح وصريح، حيث منح لجهات العمل بالمادة (115) من قانون علاقات العمل حق وضع لوائح خاصة بالمخالفات والجزاءات شريطة عدم مخالفتها

1- راجع في هذا المعنى مفتاح محمد اغنية، مرجع سابق، ص 167

2- د. عبدالغني عمرو الرويمض، القانون الإجتماعي. الجزء الأول علاقات العمل الفردية. دار الكتب الوطنية بنغازي، الطبعة الثامنة، 2012، ص 155.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

للائحة العامة التي ستضعها السلطة التنفيذية، واشترط أن تكون المخالفات التي يجازى بشأنها العامل أن تكون منصوص عليها بهذه اللوائح، واكتفى المشرع بالإشارة بصورة غير مباشرة بالمادة (119) من القانون على إمكانية إتباع أسلوب التأديب عن طريق مجلس التأديب، وهو ما سنعرفه كما يلي:

أولاً: التأديب الرئاسي:

نظام التأديب الرئاسي هو نظام تأديبي فردي، يكون فيه للسلطة الرئاسية وحدها الحق في توقيع الجزاءات التأديبية، بسيطة كانت أم جسيمة، ودون إلزامها باستشارة هيئة معينة أو الأخذ برأيها، ويقوم على أساس أن السلطة التأديبية هي فرع من السلطة الرئاسية، أو امتداد لها، فالتأديب هو الوسيلة التي تكفل سير العمل في أي جهة سواء عامة أو خاصة، جهة العمل لا يمكنها القيام بمهامها إلا إذا كانت لها سلطة تأديبية على عاملها، تقدر أخطاءهم وتوقع عليهم الجزاءات المناسبة، وتتحد في ظل النظام الرئاسي، سلطة الاتهام والتحقيق من جهة، والسلطة المختصة بتوقيع العقاب من جهة ثانية؛ ونجد أن هذا النظام يتعلق بالمخالفات البسيطة التي تستوجب عقوبات غير جسيمة، فيما تترك تقدير المخالفات الأخرى وتوقيع العقوبات عليها للمجالس التأديبية.

وبالرغم من عدم نص المشرع صراحة على هذا الأسلوب، إلا أن المستفاد من نصوص المواد المتعلقة بالتأديب أنه اسندها لجهة العمل دون تحديد، حيث تحدد جهة العمل أسلوب وطريقة التأديب، هو قصور بين اعترى هذا الجانب، كون المشرع ترك هذا الأمر مفتوحاً عندما سلمه بيد السلطة التنفيذية، عندما خولها بالمادة (115) بوضع لائحة عامة تحدد المخالفات والعقوبات، لأن هذه اللائحة لم تصدر حتى تاريخه، وبالتالي اعتمدت جهات العمل في تنظيم أسلوب توقيع العقوبات لتأديبية بلوائحها الخاصة دون رقابة، سيما وأن اعتماد الجهات المختصة للوائح الجزاءات لا يغني عن هذه الرقابة، لأنه

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

هذه الجهات لن تجد مرجعية قانونية يمكنها من خلالها أن تقرر موافقة هذه اللوائح لها من عدمه!.

بالرغم من أن المشرع لم يفته تنظيم التأديب الرئاسي بالقانون، لأنه نظم ذلك بشكل واضح في البال الرابع الخاص بالعلاقات الوظيفية⁽¹⁾.

ثانياً: التأديب أمام مجلس التأديب:

يعد التأديب عن طريق مجالس التأديب، أسلوباً أكثر تقدماً من نظام التأديبي الرئاسي، كون هذه المجالس تطبق فيها ضمانات قانونية أوسع وتتسم بطبيعة قضائية في أسلوب عملها من حيث حيادية الهيئة التأديبية أو إتباع إجراءات محددة عند استدعاء المتهمين أو الشهود أو تقديم المستندات وغيرها من الإجراءات والضمانات المتبعة في المجالس التأديبية، كما أن هذه المجالس منوط بها النظر في مخالفات أخطر من تلك التي

1- حيث نظمت المادة (161) من القانون التأديب الرئاسي بنصها على أنه "توقع العقوبات التأديبية على النحو التالي: (1- للأمين المختص توقيع عقوبة اللوم أو الإنذار أو الخصم من المرتب لمدة لا تتجاوز ثلاثين يوماً في السنة وبما لا تزيد عن عشرة أيام في المرة الواحدة. 2- للكاتب العام أو رئيس المصلحة أو مدير الإدارة توقيع عقوبة الإنذار أو الخصم من المرتب على الموظفين غير شاغلي وظائف الإدارة العليا لمدة لا تتجاوز خمسة عشر يوماً في السنة، وبما لا تزيد على خمسة أيام في المرة الواحدة. 3- توقع العقوبات الأخرى بقرار من مجلس التأديب المختص.

كما يلاحظ أنه بموجب نص المادة (35) من الإعلان الدستوري تم استبدال عدد من المسميات الوظيفية التي تعامل بها النظام السابق أن ((... كل إشارة في هذه التشريعات إلى ما سُمي ب (المؤتمرات الشعبية) أو (مؤتمر الشعب العام (تعتبر إشارة إلى المجلس الوطني الانتقالي المؤقت أو المؤتمر الوطني العام، وكل إشارة إلى ما سُمي ب (اللجنة الشعبية العامة) أو (اللجان الشعبية (تعتبر إشارة إلى المكتب التنفيذي أو أعضاء المكتب التنفيذي أو الحكومة أو أعضاء الحكومة كل في حدود اختصاصه، وكل إشارة إلى (الجمهورية العربية الليبية الشعبية الاشتراكية العظمى) تعتبر إشارة إلى (ليبيا)). انظر نص الإعلان بالجريدة الرسمية عدد خاص، 2012.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

تقع تحت ولاية السلطات التأديبية الرئاسية، ولها صلاحيات واسعة في توقيع العقوبات تصل إلى العزل من الوظيفة، لذلك فإن هذه المجالس تعرف بالنظام شبه القضائي. إلا أنه بالرغم من تطور تتعدد النظام التأديبي لمجالس التأديب، وتبني المشرع لهذه المجالس داخل الأنظمة التأديبية المختلفة بالتشريعات الوظيفية، سواء في قانون علاقات العمل بالباب الرابع الخاص بالعلاقات اللائحية، أو في غيرها من التشريعات الأخرى كقانون إنشاء هيئة الرقابة الإدارية أو إنشاء إدارة القانون، إلا أنه لم يعترف بهذا النظام داخل الجهات التي يسري عليها هذا القانون، وتتكب المشرع عن تنظيم عمل واختصاصات هذه المجالس، بالرغم من التطور الملحوظ في العلاقات القانونية وحاجة أنظمة العمل لمثل هذا النوع، لفرض حماية قانونية أكبر لطرفي العلاقة سواء جهات العمل أو العمال، خاصة ان جهة العمل تحتاج إلى إقرار أنظمة التأديب عن طريق مجالس التأديب لحماية إجراءاتها التأديبية من الإلغاء القضائي إذا ما تم مخاصمتها أمام القضاء. ودون بحث الواقع العملي الذي يشير إلى وجود نظام التأديب عن طريق مجالس التأديب داخل جهات العمل، إلا أنه كان على المشرع الإهتمام بذلك والنص صراحة على قواعد عمل واختصاصات وطريقة تشكيل مجالس التأديب، على غرار ما فعل عند تنظيمه لأحكام الوظيفة العامة.

المطلب الثاني

الضمانات التأديبية للعامل في ظل قانون علاقات العمل

الضمانات التأديبية هي: تلك الضمانات القانونية المقررة للعامل قبل فرض العقاب التأديبي عليه، حيث اخضع المشرع سلطة توقيع العقوبات التأديبية الممنوحة لجهة العمل،

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

لعدة قواعد وإجراءات ينبغي التقيدها بها، وإلا عد تصرف جهة العمل تصرفاً باطلاً حرياً
بالغائه من قبل القضاء⁽¹⁾

وتمر ضمانات التأديب بعدة مراحل، منها يسبق ويتزامن مع مرحلة توقيع العقوبة،
ومنهما ما يأتي لاحقاً لها، حيث أن المشرع لم يهتم بهذه الضمانات بالشكل الكافي، وأكتفى
بالنص عليها دون توسع بها، بالرغم من أهمية هذه الضمانات وحاجة العامل لتوفيرها له،
لاسيما وأن التطبيقات القضائية قد أرست مبادئ وقواعد كان من الواجب التمسك والنص
عليها بالقانون، لذلك سنعالج هذه الإشكالية بالفرعين التاليين، من خلال التعرض
لإشكاليات التأديب قبل واثناء فرض العقوبة التأديبية، وبعدها وفقاً لما يلي :

الفرع الأول: إشكاليات التأديب قبل واثناء فرض العقوبة التأديبية:

بالرغم أن المشرع قد قيد جهة العمل بعدة شروط قبل إقدامها على توقيع العقاب
التأديبي في حق العامل، عندما نص في المادة (116) من قانون علاقات العمل بأنه ((لا
يجوز اتهام العامل بمخالفة مضى على كشفها أكثر من ثلاثين يوماً أو توقيع الجزاء عليه
بعد تاريخ ثبوت المخالفة بأكثر من ستين يوماً)).

حيث أن هذا النص وإن كان يبين الحكمة التي ارتأها المشرع في تحديده لمدد
الاتهام إنما أراد من ذلك توفير أحد الضمانات التي يقدمها للعامل وذلك للحد من إساءة
استخدام السلطة التأديبية حياله، فتظل الجهة المختصة مدة طويلة دون أن تفصح عن
إرادتها ما إذا كانت ستوقع عليه العقاب أم لا؟، وأيضاً لفرض نوع من الجدية وعدم ترك
العامل في حالة ترقب وقلق من الإجراءات التي ستتخذ ضده، لأنه قد تظل جهة العمل
تلوح بالتحقيق معه كلما قررت الضغط عليه، وتقادياً لذلك وضعت مثل هذه المدد، حتى لا
يتقاجأ العامل بتوجيه الاتهام إليه في مخالفة يعتقد انه لم يرتكبها، أو أن فعله لا يشكل

1- انظر في هذا المعنى د. عبدالغني عمرو الرويمض، مرجع سبق الإشارة إليه، ص168

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

مخالفة تأديبية، مما يضعه في حالة نفسية قد لا تسمح له بالدفاع عن نفسه بالقدر المطلوب، سيما ولو كان هذا العامل غير متعود على ارتكاب الأخطاء والمخالفات، الأمر الذي يفرض منح العامل مهلة تتناسب مع نوعية وطبيعة المخالفة المرتكبة، ليتمكن من خلالها استعادة توازنه وتركيزه، والإطلاع على طبيعة المخالفة المنسوبة إليه والأدلة والأسانيد التي تقوم عليها في حالة وجودها، ليستطيع إعداد وتهيئة دفاعه بالشكل الذي يستطيع معه الرد على الإتهام المنسوب إليه.

إلا أنه ومن خلال التطبيق العملي، أصبح نص المادة (116) شبه مفرغ من محتواه، عندما تعارض مع نص المادة (118) من ذات القانون، والتي نصت على أن ((.. على أن يبدأ في التحقيق خلال سبعة أيام على الأكثر من تاريخ اكتشاف المخالفة..))، حيث أن فتح التحقيق مع العامل خلال مدة السبع أيام التي طلب فتح التحقيق خلالها مدة لا معنى لها، كونها مدة وردت قيماً على الثلاثين يوماً التي اكتشفت فيها المخالفة، ولا مجال لإعمالها واقعاً أو قانوناً، بسبب الخطأ الذي وقع فيه المشرع أساساً والغموض والتعارض بين نصي المادة (116) والمادة (118)، إضافة إلى أن أثر هذه المدد يظهر أصلاً عند تراخي أو تهاون جهة العمل في اتخاذ الإجراءات اللازمة للتحقيق في المخالفات المرتكبة.

إضافة إلى أن المشرع لم يراع طبيعة الجهات التي تحوي أعداد كبيرة من العمال كالشركات العامة التي يسري عليها هذا القانون كالشركة الليبية للحديد والصلب، وضيع عليها فرصت ردع العامل الذي يرتكب مخالفة واضحة وصريحة، واتخذت إجراءات التحقيق معه وقتاً من الزمن نتيجة لتعدد الجهات المعنية داخل هذه الجهات، ولم يرتب أثراً على عدم تراخي جهة العمل في بحث المخالفة المنسوبة للعامل، حيث أن مضي المدة في توجيه الاتهام أو توقيع العقاب يؤدي إلى سقوط المخالفة وعدم جواز توقيع أي عقاب

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

عليها، بل لا يحق حتى الإعتداد بها لتشديد العقوبة على العامل إذا ارتكب مخالفة جديدة.⁽¹⁾

كما حاول المشرع إشتراط عدة قيود على جهة العمل قبل فرض العقوبة وأثنائها، عندما نص بالمادة (118) من قانون علاقات العمل، على عدم جواز توقيع أي جزاء على العامل بعد إعلامه بالتهمة المسندة إليه وتبينها بوضوح ليتسنى له معرفتها والإلمام بأركانها دون غموض، والاطلاع على الأسانيد التي أسست عليها التهمة الموجهة إليه، من خلال سماع أقواله وتمكينه من الدفاع عن نفسه، حيث جاء نص المادة المذكورة على أن ((لا يجوز توقيع أي جزاء على العامل إلا بعد إبلاغه بالمخالفة المنسوبة إليه كتابة وسماع أقواله وتحقيق دفاعه في محضر يوقع عليه..)).

ويعد التحقيق من الإجراءات الجوهرية التي يترتب عليها بطلان قرار فرض العقوبة التأديبية بدون شك، وهو مبدأ أرسته المحكمة العليا في عديد من أحكامها قبل أن يفرضه المشرع، عندما قضت بأن "و.من حيث أن الأصول العامة التي لا تقبل جدلاً أن التحقيق والتأديب له أصول وضوابط تملئها قاعدة أساسية هي ضرورة تحقيق الضمان وتوفير الإطمئنان والأمان للموظف موضوع المساءلة..، فلا يجوز مساءلته إلا بعد تحقيق له كل مقومات التحقيق القانوني الصحيح وكفالاته و ضماناته من حيث وجوب استدعاء الموظف وسؤاله ومواجهته بما هو مأخوذ عليه وسماع من يرى الأستشهاد بهم من شهود النفي وغير ذلك من مقتضيات الدفاع وهو أمر تقتضيه العدالة والأصول العامة كمبدأ عام..."⁽²⁾، وبالرغم من ذلك تساهل المشرع في توقيع العقوبة التأديبية للعامل حتى دون

1- د. عبدالغني عمرو الرويمض. ذات المرجع السابق، ص 170

2- طعن إداري رقم (19/7ق) بجلسة 10/01/1974، منشور بمجلة المحكمة العليا، السنة العاشرة، العدد

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

إجراء تحقيق كتابي، استثناء على على ما جاء في صدر المادة (118) سألقة الذكر بل تعارضاً معها!، واستثناء ايضاً على ما أرسته المحكمة العليا من قواعد، عندما سمح لجهة العمل بتوقيع العقوبة التأديبية دون وجود تحقيق مكتوب مع العامل المتهم بارتكاب مخالفة، وخاصة أن تدوين كافة الإجراءات التحقيق يعد وسيلة من وسائل الإثبات على صحة الإجراءات التي تمت مع العامل وبذلك تكون الكتابة من الشروط المهمة لضمان سلامة التحقيق، بل تعتبر من الضمانات الأساسية التي يجب ان توفر للعامل أثناء مثوله للتحقيق معه، وضمان للعامل في حالة الطعن بالأفعال والأقوال والوقائع التي أدلى بها أمام هذه الجهة، لكي يكون التحقيق بعيداً عن التحوير والتغيير ونسبة أقوال إلى العامل لم يدل بها أصلاً، حيث جاء المشرع في استثناءه بالمادة (118) بقوله ((ويجوز بالنسبة لجزائي الإنذار والخصم من المقابل الذي لايزيد مقداره على مقابل ثلاثة أيام أن يكون التحقيق شفاهة وان يثبت مضمونه بالقرار الصادر بالجزاء...)).

وحتى وإن جاء هذا الإستثناء ضيقاً في العقوبات التي يرى المشرع أنها بسيطة، فإنها في مجال العلاقات التعاقدية، يعد مؤثراً في المركز القانوني للعامل، وقد تكون هذه العقوبة سبباً في فسخ التعاقد معه تحت ستار أنه ارتكب أحد المحظورات أو أدخل بأحد الواجبات، لذلك أن ما أقدم عليه المشرع وتريده لمثل هذا الإستثناء الموجود في مجال العلاقات الوظيفية اللائحية، هو ذهاب في غير مذهب ويجب العدول عنه، لأن ذلك سيزيد من فرص إساءة جهة العمل لمثل هذه السلطات، وسيفتح باب الإنتقام والتشفي من العامل دون منحه فرصة للدفاع عن نفسه ودرء المخالفة الموجهة إليه.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

كذلك أنه من المعلوم أن أصعب إجراء يمكن أن يتعرض له العامل، هو إحالته للتحقيق، باعتبار ان مستقبله الوظيفي يصبح في خطر، وقد تنتهي معه حياته الوظيفية في حالة فشله في الدفاع عن نفسه، فضلاً عن أن ذلك يشكل اهداراً لزمانه مهمة من ضمانات التحقيق للعامل، فانه يصعب مهمة إثبات ما نسب للعامل من أقوال طالما لم تثبت كتابة، وفي المقابل ان مجال الطعن في التحقيق الشفوي يكون ممكناً بشكل أكبر حيال الإجراءات التي اتخذتها جهة التحقيق ويأتي ذلك الطعن بالقول أن جهة التحقيق غيرت أقوال العامل المحال للتحقيق أو قامت بإضافة وقائع جديدة أو انحرفت عن طريق الحياد الذي يجب ان تتميز به أو قللت من أهمية الوقائع مما يصعب عليها أن تثبت عكس ذلك وبالتالي لا يطمئن العامل للتحقيق الشفوي طالما انه يشعر أن الإجراءات غير مدونه، ولكون أن هذا النص يعد استثناءً غير مبرر وقد قيد الضمانات التي كرستها القوانين واللوائح النافذة، حيث أن المشرع لم يقدر بان العقوبات التي أجاز توقيعها دون إجراء تحقيق كتابي وان كانت (براها) بسيطة نسبياً وقد لا ترتب أثارا خطيرة على حياة العامل، إلا أنها في الواقع تؤثر عليه بتأخير ترقيته أو استحقاقه لعلاواته وكذلك حرمانه من بعض الميزات والترشيح للدورات التدريبية وبعض الوظائف في حالة ما إذا تم اعتماد أساليب المفاضلة والمسابقات. ومن ذلك نرى بأنه يجب أن تخضع كافة العقوبات إلى إجراء التحقيق قبل فرضها دون تفريق بين العقوبات البسيطة أو الشديدة لأنها جميعا ترتب أثارا قد تضر بحياة العامل الوظيفية، سواء عند ترقيته في السلم الإداري أو قد تأثر على معنوياته مما ينعكس سلباً على أدائه.

الفرع الثاني: إشكاليات التأديب بعد فرض العقوبة التأديبية:

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

بعد انتهاء التحقيق مع العامل واستكمال كافة إجراءات التحقيق واستخلاص النتيجة التي أسفر عنها، واتخاذ قرار توقيع العقوبة حيال العامل بسبب المخالفة المنسوبة إليه من جهة العمل.

إلا ان المشرع من خلال قانون علاقات العمل، لم ينص على منح بعض الضمانات الأخرى والحقوق للعامل بعد فرض العقوبة عليه صراحة، مثل النظم من القرار توقيع العقوبة، والحق في اللجوء إلى القضاء لإلغاء العقوبة وما يترتب عليها من آثار، وإن كنا نتفق أن حق القضاء هو حق طبيعي من الحقوق الأساسية التي كفلته كافة الدساتير والتشريعات، ولا تغني مسألة النص عليه لسلك هذا الطريق من عدمه، لأن هذا الموقف السلبي من المشرع لا يعني بأي حال أن قرارات توقيع العقوبة التأديبية محصنة من الطعن عليها أمام القضاء⁽¹⁾، لأنه كما ذكرنا، يعد هذا الحق من الحقوق المقدسة للصيقة بالإنسان

وتعد الضمانات المفروضة بعد توقيع العقوبة في غاية الأهمية، كونها ستحقق نتيجة اسمى وأبلغ، وهي انه لن تصدر عقوبة ضد العامل لمجرد العقوبة، بل ستكون نتيجة حقيقية لما أسفر عنه التحقيق بعد تبصر وتظن من جهة العمل بعدم إغفال أي كبيرة أو صغيرة مطلوب توفرها بالتحقيق، وحرصها على توفير كافة الضمانات القانونية المقررة للعامل المحال للتحقيق سواء قبل إجراء التحقيق أو أثناءه، وسنعالج هذه الإشكالية وفقاً لما يلي:

1- التظلم:

بالرغم من أن التظلم الإداري من أهم الضمانات التي يلجأ إليها العامل المعاقب للإعتراض على العقوبة الموقعة في حقه قبل إتجاهه الى الأسلوب الآخر ألا وهو التوجه إلى القضاء والطعن في قرار العقوبة، إلا أن المشرع لم ينص على اسلوب التظلم من

1- د. محمد عبدالله الحراري، أصول القانون الإداري، مرجع سبق الإشارة إليه، ص 487.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

العقوبات التأديبية في صلب القانون، بصرف النظر عن اقرار جهات العمل لمثل هذا الأسلوب داخل نظمها⁽¹⁾، حيث أن التظلم من العقوبة يعطي لجهة العمل فرصة لمراجعة قرارها والتأكد من صحة فرض العقوبة على العامل، ومن ثم إيقاف أثره بإلغاءه، قبل أن تخرج جهة العمل أمام القضاء أو تتكبد مبالغ باهضة كتعويض عن خروجها عن مبدأ المشروعية في حال الحكم بإلغاء قرار توقيع العقوبة، وقد اغفل المشرع هذا الأسلوب بالرغم من أهميته لا نقول للعامل فقط الذي سيوفر عليه سلك طريق القضاء الشاق والمجهد، بل حتى لجهة العمل لأنها ستكون بالتأكيد في غنى عن منازعتها من قبل عمالها أمام المحاكم، سيما وانها ستعدل عن قرار توقيع العقوبة إذا ما منحت فرصة لمراجعته.

ويتخذ التظلم وفقاً لما درج عليه العمل صوراً متعددة فقد يوجه إلى الجهة الإدارية التي اتخذت القرار نفسها وبذلك يكون تظلماً ولاتياً، وقد يقدم التظلم إلى الجهة الرئاسية التي تتبعها الجهة التي اتخذت القرار الإداري وبذلك يكون تظلماً رئاسياً وأحياناً أخرى تشكل لجان متخصصة من الإدارة واجبها النظر في التظلمات المقدمة من العاملين ويقدم التظلم إليها وهو ما يسمى بالتظلم المقدم إلى جهة إدارية متخصصة، وهذه الأنواع والصور من التظلمات تخرج من حيز النفاذ على الطبيعة القانونية للشركات والجهات التي يسرع عليها قانون علاقات العمل (العلاقات التعاقدية) كونها غير معنية بتطبيق التشريعات المنظمة للوظيفية العامة، حيث أن ما يسري عليها يكمن في قانون علاقات العمل واللوائح الداخلية للشركة.

1- انظر على سبيل المثال ما نصت عليه المادة (6 فقرة ب) من لائحة الجزاءات المعمول بها في الشركة الليبية للحديد والصلب بأنه "يجوز للعامل التظلم إلى الجهة التي تعلق مباشرة الجهة التي وقعت العقوبة وذلك خلال أسبوع من إخطاره بها وعلى هذه الجهة أن تبت في التظلم خلال عشرة أيام إما بان تعتمد توقيع العقوبة أو تأمر بوقف تنفيذها وإلغائها واعتبارها كأن لم تكن، مع عدم إعفاء من رفع إليه التظلم من المساءلة في حالة عدم البت فيه خلال المدة المذكورة".

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

وحق التظلم وفقاً لما جرى عليه العمل بالرغم من عدم النص عليها في القانون، هو مقرر لمصلحة العامل المتضرر من العقوبة، فيحق له التظلم من القرار الصادر بحقه بشأن العقوبة وذلك بتقديم التظلم إلى الجهة التي تعلقها التي وقعت بحقه العقوبة، أو أن يتجه مباشرة إلى القضاء دون أن يتظلم وبذلك يكون قد اسقط حقه في التظلم. ويلاحظ أن من آثار قبول التظلم وإلغاء العقوبة بسبب الخطأ في تطبيق القانون أو في الإجراءات، فيعتبر مانعاً من إعادة فتح التحقيق معه مجدداً، انطلاقاً من أسس التحقيق التي تقضي بعدم التحقيق مع العامل في مخالفة واحدة أكثر من مرة، عملاً بالمادة (117) من قانون علاقات العمل⁽¹⁾.

2- الطعن بالعقوبة المفروضة على العامل أمام القضاء:

يعد القضاء الملاذ الأخير وصمام الأمان لضمان حقوق العامل وغيره لما يتميز به القضاء من الحياد والتخصص وتطبيق القانون بشكل سليم، ويعد حق الإلتجاء للقضاء "من الحقوق المقدسة للصيقة بالإنسان والتي تستمد أصولها من أوامر العلي القدير ومن الحقوق الطبيعية للإنسان مند أن خلق.."⁽²⁾.

وإن كنا قد ذكرنا من أن عدم النص على حق الإلتجاء إلى القضاء من قبل المشرع في صلب القانون لا يمنع ثبوت هذا الحق للعامل، إلا أن القصد من بحث مسألة الطعن بالعقوبة المفروضة على العامل من قبل القضاء، هو مطالبة المشرع بالاستفادة من

1- حيث تنص المادة المذكورة على أنه لا يجوز لجهة العمل أن توقع على العامل أكثر من جزاء واحد عن المخالفة الواحدة..".

2- طعن دستوري. رقم (19/1ق) جلسة 1972/6/10، منشور بمجلة المحكمة العليا، السنة السابعة، العدد الأول، ص 9، ذكره محمد عبدالله الحراري، أصول القانون الإداري، مرجع سابق، ص 487. وكذلك في ذات المعنى ذكره (ضيف شحات الديجاوي) مجموعة المبادئ التي قررتها المحكمة العليا، القضاء الإداري والدستوري، الجزء الأول، دار الكتب الوطنية، 2001، ص 212 وما بعدها.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

الأحكام والمبادئ التي أرساها القضاء من خلال بسط ولايته ورقابته على العقوبات التأديبية المفروضة على العمال، وذلك بتلقف هذه الثوابت والنص عليها بالقانون، خاصة فيما يتعلق بمبادئ الرقابة على مشروعية الجزاء التأديبي والتي تتطلب النص بوضوح على طريقة الاحالة للتحقيق والجهة المختصة به وحالاته، وتقصيل الضمانات السابقة والمصاحبة واللاحقة لعملية توقيع العقوبة ، وكذلك انواع العقوبات التأديبية التي يجوز توقيعها، وتحديد الإطار العام للمخالفات التأديبية دون تركها تحت إرادة السلطة التنفيذية، ووضع قواعد داخل القانون من خلال ما درج عليه القضاء تضمن تطبيق مبدأ التناسب بين العقوبة التأديبية الموقعة والمخالفة المرتكبة.

كم انه يؤخذ على المشرع بتركيزه على توقيع عقوبات مادية بتوقيع عدد من الغرامات على مخالفة قواعد وإجراءات التأديب، بدلاً من فرض قواعد تساعد جهات العمل فهم أحكام القانون لتمكن من تطبيقها على النحو المطلوب، لتحقيق بذلك العدالة الحقيقية والتوازن المطلوب بين طرفي العلاقة التعاقدية سواء كانوا عمالاً أو جهات عمل، ولحماية الطرف الضعيف(العامل) من إساءة جهات العمل لاستعمال السلطات التأديبية، وإن فعلت فإن المشرع من دلها على هذا الطريق، بإهماله العديد من القواعد التي سبق الإشارة إليها. لأن حماية حقوق الجميع وتحقيق بذلك المصلحة العليا، وهي سيادة القانون وإرساء قواعد العدالة والمساواة.

الخاتمة

من خلال بحث إشكاليات التأديب في ظل قانون علاقات العمل ولائحته التنفيذية والذي تناولنا من خلالها قصور التنظيم القانوني لمجال التأديب وضماناته، حيث خلصنا إلى عدة نتائج وبعض التوصيات وفقاً لما يلي:

أولاً: النتائج:

- 1- يعد النظام التأديبي نظاماً خاصاً للعقاب، يتضمن مجموعة الأسس والأحكام التي يحددها القانون الذي يحكم الجهات التي يسري عليها، وبالتالي لا يتصور وجود نظام للوظيفة دون نظام تأديبي رادع، في الوقت نفسه محاط بسياج من الضمانات.
- 2- لا تخضع المخالفات التأديبية لمبدأ "لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص" لأن المخالفات التأديبية لا حصر لها، وبالتالي فهي تخضع لقاعدة لا عقوبة إلا بنص، وترك المشرع هذه المهمة للسلطة التنفيذية التي لم تتخذ أي خطوة في هذا الجانب.
- 3- لم يبين المشرع صراحة عند تنظيمه للقانون مجال المخالفات التي قد يرتكبها العاملون ما إذا كانت المخالفة المالية من بينها أم لا؟، خاصة العاملين بالشركات العامة، حيث أن القانون لم يميز بين هذه الجهات التي تضم آلاف العمال وغيرها التي لا يتعدى عدد العمال فيها العشرات.
- 4- لم ينظم المشرع قواعد الإغفاء من المسؤولية، عند قيام العامل بتنفيذ أوامر وتعليمات جهة العمل وتحت إشرافها ورقابتها، على غرار ما فعله في شأن الموظفين العموميين.
- 5- لم يحدد المشرع صلاحية توقيع العقوبات سوى لصاحب العمل أي إقراره لسلطة التأديب الرئاسي فقط، وأهمل تنظيم سلطة التأديب عن طريق مجالس التأديب.
- 6- أخطأ المشرع عندما وضع قيوداً على نص المادة (116) المحددة لمواعيد الإتهام والعقاب، وأصبحت هذه المدد بلا معنى عندما نص بالمادة (118) على فتح التحقيق خلال سبعة أيام من اكتشاف المخالفة، مما أوجد تناقضاً وتعارضاً بين النصين.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

- 7- تساهل المشرع في توقيع العقوبات التأديبية على العامل، عندما أجاز توقيع العقوبات بشأته حتى بدون إجراء تحقيق مكتوب، مخرلاً بأحد أهم الضمانات الواجب توفيرها للعامل.
- 8- عدم النص على أسلوب التظلم من القرارات والعقوبات التأديبية التي تصدرها جهة العمل، وبالتالي فوت على جهة العمل فرصة مراجعة قرارها قبل منازعتها أمام القضاء.
- ثانياً: التوصيات:**

- من خلال ما تم تناوله في هذا البحث والنتائج التي تم استخلاصها، أوصي بضرورة الإسراع في إصدار قانون عمل جديد يراعي من خلاله ما يلي:
- 1- العمل على حصر وتحديد أكبر قدر من المخالفات التي تشكل الأخطاء المسلكية التي قد يرتكبها العامل على غرار العقوبات التأديبية، ووضعها في قالب تشريعي، لقطع الطريق على السلطة التأديبية من ابتداء المخالفات بدعوى خروج العامل عن مقتضى واجبه الوظيفي، لأنه بدون وجود هذا الحصر جعل جهة العمل هي من تقدر وفق أهوائها متى تعتبر سلوك العامل مخالفة تأديبية، ومتى شاءت لا تعتبرها كذلك.
- 2- النص على إلزامية التحقيق في أي مخالفة يرتكبها العامل، سواء تم هذا التحقيق عن طريق فرد أو لجنة تشكل لهذا الغرض، واعتباره من الإجراءات الشكلية الجوهرية.
- 3- الإبقاء على مدد الإتهام والعقاب التي تسمح لجهة العمل من خلالها تحريك المسؤولية التأديبية دون وضع قيود أخرى على غرار ما جاءت به المادة (118) من قانون علاقات العمل.
- 4- النص على تشكيل مجالس التأديب داخل جهات العمل، وقواعد تشكيلها واختصاصاتها وضوابط عملها.
- 5- إقرار أسلوب التظلم من القرارات التأديبية التي تصدرها السلطة التأديبية الرئاسية، ومنحها فرصة إلغاء العقوبة التأديبية إذا خالفت مبدأ المشروعية.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

6- أخيراً أوصي بالدعوة لصياغة مشروع قانون جديد يعني بشركات القطاع العام ، تكون به نصوصاً وأحكاماً خاصة تنظم العمل بهذه الشركات، وتراعي خصوصيتها وأسلوب عملها وأهدافها.

الملخص:

تناولت هذه الورقة إشكاليات التأديب في ظل قانون علاقات العمل ولائحته التنفيذية، حيث تم التعرض من خلالها لأهم جوانب قصور الذي اعترى التنظيم القانوني لمجال التأديب وضمائنه، وذلك من خلال فهم طبيعة النظام التأديبي باعتباره نظاماً خاصاً للعقاب والردع، وليس وسيلة للانتقام والتشفي، لذلك فهو محاط بجملته من القيود والضمانات، وهو الأساس الذي انطلقت منه هذه الورقة، ليتم بعدها التعرض للأسس الذي يقوم عليها هذا النظام، بالتعرض للمفهوم القانوني للمخالفة التأديبية والمبدأ التي تخضع له، وبيان أركانها وصورها، وتحديد السلطات التأديبية التي خولها القانون حق توقيع العقاب التأديبي ضد العامل، وتحديد إلى أي مدى توافقت نصوص القانون مع هذه المفاهيم، لبيان أوجه القصور في هذا الجانب.

حيث تم الإنتقال بعدها لتحديد إشكاليات التأديب قبل واثناء فرض العقوبة التأديبية، حيث تم بحث مسألة قصور القانون في تنظيم مدد ومواعيد الإتهام والعقاب، من خلال تسليط الضوء على التعارض والتناقض الحاصل بين نص المادة (116) من القانون والمادة (118)، إضافة إلى بحث مسألة إهدار ضمانات التحقيق مع العامل عند توجيه الإتهام له، ففي الوقت الذي نص المشرع على ضرورة أن يكون التحقيق مع العامل كتابة، أجاز في الوقت نفسه إجراء تحقيق شفهي معه بالرغم من هذا التحقيق لا تتوفر فيه أدنى حقوق الدفاع، لاسيما وأن هذه العقوبة ستؤثر في المركز القانوني للعامل وقد تكون سبباً في فسخ التعاقد معه، ناهيك عن قصور المشرع في إقرار الضمانات التي تلحق فرض أو

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

توقيع العقوبة التأديبية، سواء عن طريق التظلم من قرار العقوبة أو الإلتجاء إلى القضاء لمخالفة هذا القرار، حيث عكست الورقة في هذا الصدد عدم تبني المشرع للشواهد والمبادئ التي أرسها القضاء من خلال مراقبته للقرارات التأديبية التي توقعها جهات العمل عند نظره للمنازعات التي ترفع إليه.

وقد توصلت الورقة لعدة نتائج تلخصت في عدم مراعاة المشرع لحقيقة أن المخالفات التأديبية لا حصر لها ، وبالتالي ترك مهمة حصر هذه المخالفات للسلطة التنفيذية في الدولة بدون تقييد ، مما جعل هذه السلطة في معزل عن رقابة المشرع في هذا الجانب، خاصة وأن المشرع لم يراع خصوصية بعض جهات العمل سواء من حيث أعداد العمال الذي يصل إلى الآف وطبيعة وظروف العمل بهذه الجهات كالشركات العامة، إضافة إلى اغفال المشرع لقواعد الإعفاء من المسؤولية، عند قيام العامل بتنفيذ أوامر وتعليمات جهة العمل وتحت إشرافها ورقابتها، وإهماله تنظيم سلطة التأديب أمام مجالس التأديب إلى جانب السلطة الرئاسية، إضافة إلى التناقض الذي وقع فيه المشرع عند تحديد لمواعيد الإتهام والعقاب، وتساهله في توقيع العقوبات التأديبية على العامل حتى دون إجراء تحقيق مكتوب معه مخرلاً بأحد أهم الضمانات الواجب توفيرها للعامل، وعدم إقراره لضمانات مراقبة العقوبة التأديبية بعد توقيعها.

وقد اختتم الورقة بعدد من التوصيات على شكل دعوة للمشرع لإعادة صياغة قانون علاقات العمل في ليبيا ، فإلى جانب ضرورة فصل العلاقات التعاقدية في تشريع مستقل، وأن يتم العمل حصر وتحديد أكبر قدر من المخالفات ووضعها في إطار تشريعي، والتأكيد على وجوبية كتابة التحقيق في المخالفات التي يتهم العامل بارتكابها

ورفع التعارض وتحديد مدة الإتهام والعقاب دون وضع قيود بشأنها، إضافة إلى النص على تنظيم مجالس التأديب وإقرار أسلوب التظلم داخل جهة العمل بعد توقيع

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم..عمل..مشاركة)

العقوبة، إضافة إلى أهم توصية تضمنتها الورقة هو العمل على صياغة مشروع قانون جديد يعني بشركات القطاع العام ، تكون به نصوصاً وأحكاماً خاصة تنظم العمل بهذه الشركات، وتراعي خصوصيتها وأسلوب عملها وأهدافها.

المراجع

أولاً: الكتب:

- 1- حسين حمودة المهدي. شرح أحكام الوظيفة العامة، دار الجماهيرية للنشر، الطبعة الثانية، 2002.
- 2- د. عبدالغني عمرو الرويمض. القانون الإجتماعي. الجزء الأول علاقات العمل الفردية. دار الكتب الوطنية بنغازي، الطبعة الثامنة، 2012.
- 3- مفتاح اغنية محمد. المسؤولية التأديبية للموظف العام في القانون الإداري الليبي، مكتبة طرابلس العلمية العالمية، 2007.
- 4- د. محمد عبدالله الحراري. أصول القانون الإداري، منشورات المكتبة الجامعية الزاوية -ليبيا، الطبعة السادسة 2010.
- 5- د. محمد عبدالله الحراري. الرقابة على أعمال الإدارة، منشورات المكتبة الجامعية الزاوية -ليبيا، الطبعة الخامسة، 2010.

ثانياً: القوانين والأحكام القضائية:

- 1- الجريدة الرسمية. العدد السابع. منشورات وزارة العدل، 2010.
- 2- الجريدة الرسمية. عدد خاص. منشورات وزارة العدل، 2012.
- 3- مجلة المحكمة العليا. السنة السابعة. العدد الثالث.
- 4- مجلة المحكمة العليا. السنة العاشرة. العدد الثالث.
- 5- مجلة المحكمة العليا. السنة العشرون. العدد الثالث.
- 6- مجلة المحكمة العليا. السنة الثانية والعشرون، العددان الثالث والرابع.
- 7- شحات ضيف الديجاوي. مجموعة المبادئ القانونية التي قررتها المحكمة العليا في أربعون عاماً، القضاء الإداري والدستوري. المجموعة الثالثة، الجزء الأول 2001

أحكام ترقية الموظف العام في القانون الليبي

دراسة في نصوص قانون العمل رقم 12 لسنة 2010

د. محفوظ علي تواتي*

يلتحق الموظف العام بالعمل لدى الجهات العامة في الدولة سعياً للحصول على مرتب ومزايا مالية ووظيفية تضمن له حياة كريمة ومكانة اجتماعية داخل المجتمع الذي يعيش فيه، وليساهم في تقديم الخدمات العامة للمواطنين داخل الدولة باعتباره احد أفراد المجتمع ويقع على كاهله خدمة الوطن من خلال المسؤوليات التي يتحملها، إلا أن هذا الأمر لا يتم بصورة تلقائية، ذلك أن العلاقة بين الموظف العام والإدارة هي علاقة تنظيمية لائحية تحكمها القوانين و اللوائح ذات العلاقة بالخدمة العامة، وبالتالي فإن الموظف وبمجرد التحاقه بالعمل لدى إحدى الجهات العامة في الدولة له الحق في التمتع بالمزايا والحقوق المقررة لهذه الوظيفة إلا أن طبيعة العلاقة بين الموظف العام والإدارة تستلزم القول أن الموظف ليس له حق مكتسب في بقاء هذه المزايا في شكل معين، ذلك أنه من لوازم هذه العلاقة أن تستقل الإدارة العامة بتنظيم الوظيفة العامة متى رأت في ذلك وجه المصلحة العامة دون أن يكون للموظف الحق في الاحتجاج.

ولما كانت الترقية هي من المزايا المترتبة على الالتحاق بالوظيفة العامة، فإن تنظيمها ومنحها يتم وفقاً لقواعد وضوابط قانونية محددة حددها المشرع الليبي في القانون رقم 12 لسنة 2010 بشأن علاقات العمل ولائحته التنفيذية، هذه القواعد في الواقع فسرها القضاء وحدد وبين المبهم والغامض منها باعتبارها في جلها هي ذات النصوص التي كانت واردة في القانون رقم 55 لسنة 1976 بشأن الخدمة المدنية.

*- عضو هيئة التدريس بكلية الشريعة والقانون / الجامعة الأسمرية زليتن.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

وعلى هذا الأساس فإن بحثنا سيتناول موضوع الترقية وفقا لأحكام قانون العمل ولائحته التنفيذية من خلال بيان مفهومها وقواعد منحها والإضافات التي أضافها المشرع الليبي من خلال القانون رقم 12 لسنة 2010، واثرت الترقية على العلاقة بين الموظف العام والإدارة العامة مبينا فيها النهج القضائي بشأنها وذلك وفقا للتالي:

- المطلب الأول/ ماهية الترقية
- الفرع الأول/ شروط الترقية
- الفرع الثاني/ اثر الترقية على مزايا الموظف المالية
- المطلب الثاني/ الضمانات المقررة لترقية الموظف العام
- الفرع الأول/ الضمانات الإدارية
- الفرع الثاني/ الضمانات القضائية

المطلب الأول

ماهية الترقية

ورد النص على الترقية في قانون العمل في نص المادة 126 من الفصل الثاني (شغل الوظائف) من الباب الرابع (العلاقات اللائحية-الوظيفة العامة)، والملاحظ أن هذا النص جعل الترقية إحدى الوسائل لشغل الوظيفة العامة بنصه على (يكون شغل الوظائف شاغرة بملاكات الوحدات الإدارية بطريق التعيين أو التعاقد أو الترقية أو الندب أو الإعارة أو النقل).

وعلى هذا الأساس فإننا نلاحظ أن المشرع الليبي قد عدل عن النص السابق في قانون الخدمة المدنية رقم 55 لسنة 1976 والذي جاء فيه (يكون شغل الوظائف التالية بطريق التعيين:

أ- أدنى الوظائف في كل مجموعة وظيفية.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

ب- الوظائف التي تقرر وزارة العمل والخدمة المدنية شغلها أو شغل نسبة منها بطريق التعيين بناء على اقتراح الوزير المختص أو من تلقاء نفسها.
ج- ويجوز شغل الوظائف العليا بطريق التعيين).

والواقع فإننا نرى أن المشرع الليبي خيرا فعل من خلال جعل التعيين استثناء على الأصل وهو شغل الوظائف عن طريق النقل أو الندب أو الإعارة أو الترقية، وذلك لمنع التكدس في الموظفين وإضاعة الفرص عليهم في حال التعيين في الدرجات العليا، وفي هذا الإطار نجد أن المشرع الليبي وعلى عكس ما نص عليه في المادة 17 من القانون رقم 55 بشأن الخدمة المدنية قد اشترط لسلوك التعيين أن يكون تعذر شغل الوظائف العامة الشاغرة (عن طريق النقل أو ندب موظف من ذات الجهة أو ترقية موظف تتوفر فيه شروط الترقية).

وفي هذا الإطار عرف بعض الفقه الليبي⁽¹⁾ الترقية بأنها (رفع درجة الموظف إلى الدرجة التالية لدرجته مباشرة في الوحدة الإدارية التي يتبعها وفي ذات المجموعة التي تدرج فيها وظيفته، فالترقية تتمثل إذا في انتقال الموظف من درجته الوظيفية التي يشغلها إلى درجة وظيفية أعلى في السلم الوظيفي وما يستتبع ذلك من تمتعه باختصاصات وصلاحيات أوسع ومن ثم حصوله على درجة مالية أكبر)، ولكن ولئن كان هذا التعريف قد جمع أغلب عناصر الترقية إلا أنه وجبت الإشارة في هذا الشأن إلى أن الترقية ليست

1- د. محمد عبدالله الحراري، أصول القانون الإداري الليبي، المكتبة الجامعة، الزاوية، الطبعة السادسة، 2010، ص433، وفي ذات الإطار يعرفها الدكتور سليمان الطماوي بأنها (نقل الموظف من درجة إلى درجة في نطاق كادر واحد كالترقية من الثامنة إلى السابعة فالسابعة داخل نطاق الكادر الفني المتوسط مثلا. واما نقل الموظف من كادر اقل إلى كادر اعلى كالترقية من الكادر الفني المتوسط إلى الكادر الفني العالي أو من الكادر الكتابي إلى الكادر الإداري)، د. سليمان محمد الطماوي، مبادئ القانون الإداري "دراسة مقارنة"، درا الفكر العربي، القاهرة، 2007، ص658.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

حقاً ذاتياً للموظف بمعنى أن الإدارة غير ملزمة بترقية الموظف إلا بشروط تخضع لتقديرها للتدخل في الوقت الذي تراه مناسباً لإصدار قرار الترقية، وفي هذا الإطار تؤكد المحكمة العليا الليبية في الطعن الإداري رقم 42/45ق بأن (الترقية ليست حقاً مطلقاً للموظف ولا واجباً على جهة الإدارة أن تجربها بمجرد توافر شروطها أو اجتياز الدورة الخاصة بها، وإنما تترخص الإدارة في إجرائها في الوقت الذي تراه ملائماً)⁽¹⁾، استناداً على ما سبق يمكن القول بأن الترقية هي ميزة ذات طبيعة خاصة فهي تعتبر حقاً معنوياً باعتبارها تمثل زيادة في درجة الموظف الوظيفية متى توافرت شروطها، ومن جانب آخر فهي تمثل زيادة في مرتبة بمقدار محدد متى صدر القرار بالترقية، وبالتالي فلا يمكن تصنيفها في جانب معين من الحقوق الخاصة بالموظف العام⁽²⁾.

الفرع الأول: شروط الترقية:

كما سبق القول أنفاً فإن الترقية لا تعتبر حقاً مطلقاً للموظف العام والمقصود بذلك أن الموظف العام لا يحق له المطالبة بالترقية بمجرد مرور الحد الأدنى لجواز الترقية، ففي نص المادة 137 من القانون رقم 12 لسنة 2010 جاء النص على أنه (لا تجوز ترقية موظف إلا إلى وظيفة شاغرة تلي الوظيفة التي كان يشغلها مباشرة في ملاك الوحدة الإدارية التابع لها في ذات المجموعة الوظيفية التي تدرج فيها وظيفته الأصلية)، ولكن في المقابل يمكن القول بأن تطبيق هذا النص لا يتم ولا يمكن تصور تطبيقه دون أن يتم وضع نص المادة 124 من ذات القانون موضع التطبيق، وكذلك نص المادة 125 من ذات

1- حكم المحكمة العليا الليبية في الطعن الإداري رقم 42/45 الصادر بتاريخ 1998/03/22، الباحث

الإلكتروني في مبادئ المحكمة العليا الليبية، الإصدار الأول، أعداد وزارة العدل الليبية.

2- د. نواف كنعان، القانون الإداري "الكتاب الثاني"، دار الثقافة للنشر والتوزيع، ط الأولى، الإصدار

السابع، 2010، ص122.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

القانون، ذلك أن تحديد نوع الوظائف والملاك الوظيفي الذي يرقى إليه الموظفون العامون يعتبر أساساً في أعمال بقية النصوص الخاصة بالترقية، وفي هذا الإطار وجب أن يكون إحداث الوظائف شاغرة يتم لأسباب موضوعية قائمة على أساس إجراء دراسات تنظيمية مدعمة بالبيانات والإحصاءات عن حجم العمل ومستوياته في الماضي والزيادات التي طرأت عليه والتوقعات المستقبلية والقوى البشرية اللازمة لادائه بطريقة معقولة ومقنعة⁽¹⁾.

ولما كانت الترقية ذات نظام مزدوج، فهي زيادة في درجة الموظف وتعيين له في وظيفة جديدة أعلى، فإن شروط الترقية التي نص عليها المشرع اشتملت عدة شروط روعي فيها هذه الطبيعة، فجاء النص على هذه الشروط في المادة 138 من القانون رقم 12 والتي حددت شروط الترقية ب:

1- أن يكون قد أمضى المدة المقررة كحد أدنى للترقية، وقد حددت اللائحة التنفيذية هذه المدة، بحيث ميز المشرع اللائحة بالخصوص بين الوظائف بحسب الدرجات الوظيفية، فجاء في نص المادة 102 من اللائحة التنفيذية لقانون العمل الصادرة بمقتضى قرار مجلس الوزراء (اللجنة الشعبية العامة سابقاً) رقم 2010/595 بأن: (يكون الحد الأدنى للترقية على النحو التالي:

1. من الدرجة الأولى حتى العاشرة أربع سنوات.

2. من الدرجة العاشرة إلى الدرجة الحادية عشر 5 سنوات.

3. من الحادية عشر فما فوق غير محدد المدة).

وفي هذا الإطار وجب التنبيه إلى مسألتين:

- الأولى/ أن مضي هذه المدة لا يجعل الموظف مستحقاً للترقية بحكم القانون، وإنما يجعله داخلياً ضمن من يترخص للإدارة ترقيتهم إذا كانت إحدى الوظائف شاغرة وتوافرت

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

بقية الشروط، وهو ما نص عليه صراحة المشرع الليبي حيث جاء في نص المادة 138 من القانون (ولا يترتب على انقضاء الحد الأدنى أي التزام بالترقية)، وهو ما أكد عليه أيضا حكم المحكمة العليا في حكمها بالطعن الإداري رقم 42/86ق والذي جاء فيه (أن من المقرر أن الترقية ليست حقا ولا فرضا لازما على جهة الإدارة أن تجربها لمجرد قضاء الحد الأدنى للترقية، وإنما هي سلطة تستعملها عندما ترى موجبا لذلك)⁽¹⁾.

- المسألة الثانية/ هي أن شرط الحد الأدنى لا ينطبق في حال الترقية التشجيعية، ذلك أن المدة المقررة تخفض إلى النصف، وهو ما جاء في المادة 140 من قانون العمل والتي جاء فيها (تجوز ترقية الموظف ترقية تشجيعية إذا امضى نصف الحد المقرر للترقية في الوظيفة التي يشغلها).

2- أن يكون مستوفياً للشروط اللازم توافرها لشغل الوظيفة المراد ترقيته إليها، ذلك انه وكما سبق القول فإن الترقية تعتبر احدى وسائل شغل الوظائف العامة، ولما كان ذلك فإنه يشترط فيمن يرقى إلى أي وظيفة ذات الشروط الفنية والعلمية فيمن يراد تعيينه لأول مرة في ذات الوظيفة، فاذا افتقد لهذه الشروط جاز تعيين غيره من خارج الموظفين اذا تعذر شغل الوظيفة باي وسلة أخرى، وهو ذات الأمر بالنسبة للترقية من مجموعة نوعية إلى مجموعة نوعية أخرى داخل المجموعة الرئيسية الواحدة، حيث ورد في نص المادة 139 أن هذه الترقية لا تتم إلا (اذا توافرت الشروط المقررة لذلك بما فيها التأهيل العلمي أو الفني المطلوب).

1- حكم المحكمة العليا الليبية في الطعن الإداري رقم 42/86ق الصادر بتاريخ 1999/01/10، الباحث الإلكتروني في مبادئ المحكمة العليا الليبية، المرجع السابق.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

3- أن يجتاز الامتحان المقرر للترقية بنجاح، في هذه الحالة إذا كان الامتحان مقررًا للترقية فإن الإدارة لا تستطيع أن تتجاوزته وتقوم بالترقية بمخالفته ذلك أنه أصبح واجباً على الإدارة من أجل إجراء المفاضلة بين الموظفين، وهو ما أكدته أحكام المحكمة العليا، حيث ورد في قضائها في الطعن الإداري رقم 7/7ق أن (الامتحان الذي تعده الإدارة تطبيقاً لأحكام الفصل الثالث من قانون الخدمة المدنية يكون امتحاناً للترقية وتلتزم الإدارة بشغل الوظائف المطلوبة بالناجحين فيه تبعاً لأقدمياتهم)⁽¹⁾.

4- أن يحصل الموظف على تقدير كفاءة (جيد جداً) فما فوق آخر ثلاث سنوات ولكن السؤال الذي يثار في هذا الشأن هو عن كيفية ترقية الموظفين من ذات الدرجة في حال تعددهم وتساويهم في العناصر المكونة للترقية؟

إن الملاحظ أن المشرع الليبي أفلح في هذا الجانب إذ انه لم يغفل معالجة هذا

الموضوع وجاء النص عليه في المادة 141 من القانون رقم 2010/12 والتي جاء فيها:

1- إذا كانت الترقية على نتيجة اجتياز الامتحان المقرر للترقية فتكون الأولوية على أساس نتيجة الامتحان فإن تساوت تكون على أساس تقرير الكفاية فإن تساوت تكون على أساس الأقدمية في الوظيفة السابقة وفقاً للقواعد التي نصت عليها المادة 136 من هذا القانون.

2- إذا كانت الترقية بدون امتحان فتكون الأولوية على أساس تقارير الكفاية فإن تساوت تكون على أساس الأقدمية في الوظيفة السابقة وفقاً لحكم الفقرة السابقة مع الأخذ في الاعتبار ما نصت عليه الفقرة الأخيرة من المادة 140).

1- حكم المحكمة العليا الليبية في الطعن الإداري رقم 7/7ق، الصادر بتاريخ 1961/04/22، الباحث الإلكتروني في مبادئ المحكمة العليا الليبية، الإصدار الأول، أعداد وزارة العدل الليبية.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

والملاحظ في نص المادة 141 أنه نص على انه في حال التساوي في درجات الامتحان او في حال الترقية دون امتحان فإن الاعتراف يكون على أساس تقارير الكفاية الإدارية، فكيف عالج المشرع ذلك؟

في البداية يمكننا القول بأن تقارير الكفاية هي تقارير سنوية دورية تعد من قبل الرؤساء المباشرين تحدد فيها وبنسبة مئوية كفاية الموظف العام خلال سنة، من خلال بيان عدة عوامل محددة ومعدة سلفاً وفقاً لنماذج رسمية⁽¹⁾، وقد حددت اللائحة التنفيذية لقانون العمل كيفية الترقية على أساس الكفاية، فجاء في نص المادة 2/101 (تكون الأسبقية للحاصلين على درجة ممتاز في السنتين الأخيرتين ثم الحاصلين على درجة ممتاز في إحداهما ودرجة جيد جداً في الأخرى، مع تقديم الحاصل على ممتاز في السنة الأخيرة ثم الحاصل على درجة جيد جداً فيهما)، ولكن وجب التنبيه هنا إلى أنه في حالة تساوي درجات الكفاية يقدم الموظف الأقدم على الأحدث ولا يغير من ذلك ادعاء الإدارة بأن الموظف غير كفء للترقية ما دام لا يوجد ما يفيد ذلك من تقارير بالخصوص وهو ما يعتبر تقصيراً منها تتحمل نتيجته هي وحدها، وهو ما جاء في حكم للمحكمة العليا الليبية في الطعن الإداري رقم 23/20ق والذي قضت فيه بأن (من المقرر كأصل عام أن الترقية بالاختيار إنما تكون على أساس الكفاية بحيث إذا تساوت درجات الكفاية وجب ترقية الأقدم ولا يجوز تخطي الأقدم إلى الأحدث ما دامت درجة الكفاية متساوية وهذا الأصل العام مستفاد من نصوص المادتين 1-26، 2-27 من قانون الخدمة المدنية وليس فيها ما يوصي بالخروج على هذا الأصل العام وقد طبق الحكم المطعون فيه هذا الأصل العام

1- انظر المادة 108 من اللائحة التنفيذية لقانون العمل رقم 12 لسنة 2010، وللمزيد من التفصيل بخصوص تقارير الكفاية انظر د. محمد علي الخلايلة، القانون الإداري "الكتاب الثاني" دار الثقافة للنشر والتوزيع، 2012، ص 80 وما بعدها.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

تطبيقا سليما ذلك أنه وإن لم توضع عن المطعون ضده تقارير سرية عن كفايته منذ نقله من الجيش إلى الخدمة المدنية إلا أن ذلك مسؤولية الجهة الإدارية بحيث لا يسوغ أن يضار الموظف بسبب تراخيها في وضع تقارير عنه⁽¹⁾.

وفي هذا السياق فقد نظم المشرع الليبي كيفية الترقية في حال التساوي في درجات الكفاية الإدارية، فالإدارة -وسعيا من المشرع لتحقيق العدالة بين الموظفين- تلزم بالمفاضلة بينهم على أساس الأقدمية في الوظيفة، فالأقدم هو الأحق بالترقية، ومخالفة الإدارة لهذا الأمر يفتح لصاحب المصلحة الحق في الطعن على قرارات الترقية التي تصدرها الإدارة بالمخالفة للقانون، وبالتالي يهدد قرارها بالإلغاء وهو ما يفهم من حكم المحكمة العليا الليبية والذي جاء فيه (لقد سلم القضاء الإداري للموظف الأقدم بحق الطعن في ترقية الموظف الأحدث لان مصلحة الطاعن محققة في إلغاء القرار فيما اشتمل عليه من ترقية هؤلاء الأشخاص إذ سيترتب على ذلك زوال أسبقيتهم في ترتيب الأقدمية كما سيتيح له فرصة أوسع للترقية)⁽²⁾.

ولكن في المقابل ماهي القواعد التي وضعها المشرع الليبي والتي يتم على أساسها حساب الأقدمية؟

من خلال الاطلاع على القانون رقم 2010/12 ولائحته التنفيذية يمكن القول بأن نصوص القانون كانت مفصلة في هذا الشأن وعالج المشرع الموضوع من خلال نص المادة 136 والتي تضمنت كافة الفرضيات، حيث جاء فيها تفصيلا ما يلي:

1- حكم المحكمة العليا الليبية في الطعن الإداري رقم 23/20ق، الصادر بتاريخ 1978/10/26، م.م.ع، السنة 15، ع 3، ص 33.

2- حكم المحكمة العليا الليبية في الطعن الإداري رقم 9/7ق، الصادر بتاريخ 1964/05/09، م.م.ع، السنة 1، ع 3، ص 07.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

(- إذا كان شغل الوظيفة أول مرة نتيجة اجتياز الامتحان المقرر لشغلها، تحدد الأقدمية على أساس نتيجة الامتحان.

- أما إذا كان شغل الوظيفة أول مرة دون إجراء امتحان فتحدد الأقدمية على أساس الأعلى مؤهلاً فالأقدم تخرجاً فالأكبر سناً.

- وإذا كان شغل الوظيفة بطريق الترقية بناء على نجاح في الامتحان المقرر للترقية حددت الأقدمية على أساس البند "أ" أما إذا كان بدون امتحان حددت الأقدمية على أساس الأقدمية في الوظيفة، وفي حالة التساوي يطبق حكم البند "ب" من هذه المادة. وإذا كانت للموظف مدة خدمة سابقة حسبت له أقدمية اعتبارية في الوظيفة).

ويمكن إجمال عدة ملاحظات بخصوص هذه المادة:

1- أن الأقدمية تبدأ من تاريخ شغل الوظيفة العامة والمقصود بذلك هو تاريخ صدور قرار التعيين، وقد كان نص المادة 27 من القانون رقم 55 لسنة 76 صريحاً حيث جاء فيه (تعتبر الأقدمية في الدرجة من تاريخ التعيين فيها...)

2- أن مدة الخدمة السابقة على شغل الوظيفة تعتبر من ضمن السنوات التي تحسب للموظف كأقدمية، وهو ما أكدته اللائحة التنفيذية لقانون العمل وفي ذلك في المادة 80 من اللائحة والتي جاء فيها (يشترط لحساب مدة الخبرة السابقة ما يلي:

1. أن تكون تالية للمؤهل اللازم لشغل الوظيفة
2. أن تكون مدة خدمة فعلية
3. أن تكون في مجال الوظيفة المراد التعيين عليها أو مرتبطة بها، ومن شأنها أن تكسب الشخص خبرة ودراية في القيام بأعباء الوظيفة التي يعين عليها.
4. أن يكون العمل قد تم أداءه بناء على قرار تعيين أو عقد أو أن يكون عن طريق مزاوله مهنة أو نشاط

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

5. ألا تقل مدة الخبرة عن سنة).

إضافة إلى ذلك فقد جاء في نص المادة 81 من اللائحة ضم مدة التدريب السابقة للتعين للخبرات وبالتالي تدخل في احتساب الأقدمية، وهي زيادة من المشرع اللائحي نرى أنه كان من الأجدر عدم إدراجها خاصة أن هذه المادة تعارض صراحة ما نص عليه قانون العمل من أن احتساب الأقدمية يكون بعد شغل الوظيفة العامة، ولأن المشرع في قانون 2010/12 لم يشر إلى أن فترة التدريب السابقة للتعين تعتبر من قبيل الأقدمية.

الفرع الثاني/ أثر الترقية على مزايا الموظف المالية:

تتعدد مزايا الموظف وحقوقه المالية، وأهم هذه المزايا هو المرتب، فالترقية تمثل زيادة في مرتب الموظف تستحق هذه الزيادة بعد صدور قرار الترقية، هذا المرتب يرتبط حسابه في الواقع مع العلاوة السنوية للموظف، باعتبار أن مرتب الموظف المرقى يرتبط بالعلاوة السنوية في جزء منه، ذلك أن المادة 136 من القانون رقم 2010/12 نصت على أنه (وفي حالة الترقية يمنح الموظف عند ترقيته أول مربوط الوظيفة المرقى إليها أو آخر مرتب نقاضاه في وظيفته السابقة مضافا إليه علاوة من علاوات الوظيفة المرقى إليها أيهما أكبر)، ولكن وباستقراء نصوص قانون العمل بالخصوص نجد أن المشرع الليبي لم يكن موفقا في تحديد تاريخ استحقاق المرقى لمرتب الوظيفة التي رقي إليها؛ ذلك أن المشرع جاء في نص المادة 141 من ذات القانون ونص على أن (ويستحق الموظف من تاريخ استحقاق الترقية....) وهو نص يتضارب تماما مع ما ورد في الفقرة الأخيرة من المادة 136، والتي نصت على (ويستحق المرتب الجديد من أول الشهر التالي لصدور قرار الترقية، فإذا وقعت الترقية في اليوم الأول من الشهر استحق المرتب من اليوم المذكور)، هذا التضارب الواضح بين النصين يجعلنا نطرح التساؤل بأي النصين ستلتزم الجهات الإدارية؟

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

للإجابة على هذا التساؤل وجب القول بأن القاعدة العامة هي أن المرتب مقابل العمل، وبالتالي، فنحن نرى أن النص الواجب إعماله هو الوارد في المادة 141 من القانون، على أن يفيد بقاء المباشرة، ذلك أن الترقية تعتبر وسيلة من وسائل شغل الوظائف العامة⁽¹⁾، وبالتالي وجب التعامل مع حق الموظف في استحقاق مرتب الترقية بذات الوسيلة التي يستحق فيها المرتب فيما لو عين لأول مرة؛ بمعنى يتم الاعتراف بمباشرة العمل في وظيفته الجديدة إن أمكن تحديده وإلا فيتم التعامل معه بتاريخ استحقاق الترقية، وعليه فإن تطبيق أي من النصين الحاليين سيؤدي إما لهضم حق الموظف، ذلك أنه وفي حالة ترقيته في منتصف الشهر سيضيع حقه في النصف الذي سيشتغل فيه بعد الترقية، أو إعطاء الموظف ما لا حق له فيه؛ ذلك أن الموظف قد يرقى ولا يباشر الوظيفة التي رقي إليها إلا بعد فترة من الزمن وهو ما سيؤدي لمنحه مرتباً لا حق له فيه باعتبار ما استقر عليه من أن المرتب مقابل العمل⁽²⁾.

من كل ما سبق يتبين لنا أن العلاوة السنوية تلعب دوراً بارزاً في حماية حق الموظف العام عند ترقيته باعتبارها تمثل البوصلة في تحديد المرتب الذي يستحق الموظف تقاضيه بعد ترقيته، وبالتالي فإن الموظف المرقى وعند ترقيته يجب أن لا يضار في مرتبه المالي بحيث أنه لا يجب أن يتقاضى أدنى من مرتبه الذي كان يتقاضاه، فلو فرضنا أن أحد الموظفين يتقاضى مرتبه مضافاً إليه عدداً من العلاوات ثم تمت ترقيته وجب حينئذٍ أن لا يمنح مرتب الوظيفة التي رقي إليها، بل يقارن بين هذا المرتب وآخر مرتب تقاضاه في وظيفته السابقة مضافاً إليه قيمة العلاوة السنوية المقررة للوظيفة التي رقي إليها، ثم

1- تنص المادة 126 من القانون رقم 2010/12 بشأن علاقات العمل على (يكون شغل الوظائف الشاغرة بملاكات الوحدات الإدارية بطريق التعيين أو التعاقد أو الترقية أو الندب أو الإعارة أو النقل).

2- انظر د. محمد عبدالله الحراري، مرجع سبق ذكره، ص 430.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

ينظر لأكبر قيمة فتحدد له كمرتب يتقاضاه. وفي هذا في الحقيقة حماية للموظف العام من أي حيف، ذلك أن الترقية في الواقع تمثل زيادة في مزايا الموظف واهم مزية في ذلك هي المرتب الذي يجب أن لا يضار فيه بأي صورة من الصور، وهو ما نص عليه المشرع في المادة 136 سالفه الذكر، وهذا راجع من وجهة نظرنا إلى أمرين: الأول/ وهو رغبة المشرع في تشجيع الموظفين العامين للعمل والإلتقان فيه من أجل أن يحضوا بالترقية، والثاني/ أن الترقية وباعتبارها ستتقل الموظف من وظيفته الحالية إلى وظيفة أخرى أعلى في السلم الإداري وبالتالي فمن العدالة أن يمنح الموظف مرتبا أعلى يتناسب والاختصاصات والمسؤوليات التي ستلقى على عاتقه بعد الترقية، وبالتالي فإنه يمكننا القول بأن الترقية وإن كانت رخصة للإدارة إلا أن الزيادة المقررة للمرتبات في حال صدور أي قرار بالترقية هي حق للموظف العام في مواجهة الإدارة بنص القانون.

من خلال ما سبق، يمكن القول بان الترقية هي وسيلة لتنظيم الأجهزة الإدارية وتطويرها من خلال الاعتماد على الخبرات الشاغلة للوظائف العامة، خاصة أن قانون العمل رقم 12 لسنة 2010 تدارك ما كان مطبقا في ظل القانون رقم 55 لسنة 1976 بشأن الخدمة المدنية، ذلك انه وكما سبق البيان فان القانون رقم 12 قد منع التعيين في الوظائف العامة إن كان بالإمكان شغلها عن طريق الوسائل الأخرى (النقل أو الندب أو الإعارة أو الترقية)، وتبرز هذه الأهمية بالنسبة لوظائف الإدارة العليا، ذلك أن هذه الوظائف تحتاج إلى خبرة عملية ودراية بالشؤون الوظيفية قلما توجد في أشخاص يتم تعيينهم مباشرة لشغل مثل هذه الوظائف.

المطلب الثاني

الضمانات المقررة لترقية الموظف العام

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

كما سبق القول فإن الترقية لا تعتبر حقا مطلقا ومكتسبا للموظف العام ولا واجبا على الإدارة، وإنما تعتبر خاضعة للسلطة التقديرية للإدارة تمنحها للموظف متى رأت ذلك وتوافرت شروطها، ولكن في المقابل فإن الموظف وباعتباره له حق في أن يرقى متى ما توافرت فيه الشروط وأرادت الإدارة الترقية -ومن باب الحرص على العدالة وضمان عدم إساءة الإدارة لاستخدام سلطتها- فإن النظام القانوني الليبي حوى على العديد من القواعد التي أقرت ضمانات للموظف في مواجهة الإدارة بالخصوص.

الفرع الأول/ الضمانات الإدارية:

في الواقع فإن الترقية متى ما توافرت شروطها وأرادت الإدارة الترقية وجب عليها حينئذ أن تختار من بين موظفيها من تنطبق عليه هذه الشروط دون أي تمييز بين الموظفين أيا كان مستوى الجهة الإدارية مصدره قرار الترقية، فلا يعفيها من اتباع هذه الشروط الاحتجاج باعتبارها سلطة إدارية عليا فهي في هذا المجال تخضع لذات القواعد المنصوص عليها قانونا، وهو ما يفهم من حكم المحكمة العليا الليبية في الطعن الإداري رقم 8/7ق والذي جاء فيه (يجب على الجهة الموكول إليها التعيين أو الترقية مراعاة الشروط المذكورة في القانون سواء كانت هذه السلطة مجلس الوزراء أو لجنة الخدمة المدنية. كما أن الترقية أو التعيين يجب أن يتم بعد استعراض الأسباب التي استندت إليها جهة الإدارة في قراراتها حتى يكون للموظفين وللمحاكم سلطة الرقابة على تنفيذ القوانين)⁽¹⁾، ونظرا لخطورة مثل هذه الإجراءات وحرصا من المشرع على مبدأ المشروعية نجد أن المشرع الليبي وفي قانون العمل قد نص على بطلان أي قرار بالترقية يتم بخلاف

1- حكم المحكمة العليا الليبية في الطعن الإداري رقم 8/7ق، الصادر بتاريخ 16/05/1964، الباحث في مبادئ المحكمة العليا، مرجع سبق ذكره.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

هذه الشروط بطلانا مطلقا لا يتحصن بالطعن، وهو ما نص عليه صراحة في المادة 181 والتي جاء فيها (تعتبر باطلة القرارات الصادرة بشغل الوظائف العامة وغيرها من القرارات المتعلقة بالشؤون الوظيفية في الحالات التالية:

1- اذا كان الموظف فاقدا لأي شرط من الشروط المقررة لشغل الوظيفة والترقية وفقا للقوانين واللوائح السارية.

2-

3-

ويكون سحب القرارات الصادرة من الجهة التي أصدرتها ولا تتحصن هذه القرارات بمضي المدة أو استيفائها للشروط المطلوبة بعد صدورها مع عدم الإخلال بمساءلة المسؤول عن إصدارها تأديبيا وفقا لأحكام هذا القانون).

ووفقاً لما سبق فإننا نرى أن الإدارة لا تستطيع حرمان أي موظف من الترقية اذا توافرت فيه الشروط إلا في حالات محددة حددها المشرع الليبي:

1- حالة التأديب (م 160/د) من قانون العمل (.... د- الحرمان من الترقية مدة لا تقل عن سنة ولا تزيد على ثلاث سنوات).

2- في حالة الإحالة إلى المحاكمة التأديبية أو الجنائية أو الإيقاف عن العمل ولكن في كل هذه الحالات فإن الإدارة لا تستطيع ذلك إلا بالضمانات القانونية المقررة، ذلك أن توقيع عقوبة الحرمان من الترقية قيدها المشرع في قانون العمل بقيدتين؛ الأول أن الحرمان من الترقية لا يكون إلا خلال مدة لا تزيد عن ثلاث سنوات، والثاني أن المادة 161 وفي فقرتها الثالثة قد حددت هذه العقوبة ضمن العقوبات التي لا يجوز توقيعها إلا عن طريق مجالس التأديب المختصة لما في ذلك من ضمانات للموظف في مواجهة الإدارة خاصة بالنسبة لما تمثله هذه العقوبة من مساس بالموظف وسمعته.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

في المقابل فإن الحالة الثانية التي يحرم منها الموظف من الترقية والتي أجاز فيها المشرع للإدارة المساس بها كانت ضمن نص المادة 162 من القانون والتي جاء فيها (لا يجوز ترقية موظف محال إلى المحاكمة الجنائية أو التأديبية أو موقوف عن العمل)؛ والواضح أن المشرع ابتغى من هذا النص امرين:

- الأمر الأول/ استناداً على أن العقوبة التأديبية قد تكون حرماناً من الترقية وبالتالي فإن المشرع أراد أن تكون هذه العقوبة رادعة بحيث لا يرقى الموظف إذا ثبت عليه الجرم المحال من أجله للتأديب دون أن يتم المساس بأي حق يكون قد اكتسبه فيما لو رقي.

- الأمر الثاني/ وباعتبار الترقية تمثل احد وسائل شغل الوظيفة العامة فإن المشرع أراد أن يحتاط في حال اتهام الموظف بأي جريمة جنائية أو تأديبية، ذلك أن من شروط شغل الوظائف العامة أن لا يكون الموظف محكوماً عليه بجريمة جنائية أو مفصولاً بقرار تأديبي، وبالتالي نجد أن المشرع الليبي أوقف ترقية الموظف طيلة مدة الإحالة أو الإيقاف، ولكن في المقابل وسعياً من المشرع لإضفاء ضمانات للموظف العام في هذه الحالة حتى لا تتعسف الإدارة في استخدامها كذريعة في مواجهة الموظف، نجد أن قانون العمل رقم 12 قد حوى على قيدين:

- القيد الأول وهو القيد الزمني بحيث لا يتجاوز الحرمان من الترقية سنة من تاريخ الإحالة، فإذا انقضت سنة من هذا التاريخ دون الفصل في الموضوع ألزمت الإدارة بترقية الموظف إذا كان مستحقاً لها، سواء كانت ترقية فعلية أو رقي الموظف بصفة شخصية إلى أن تشغل إحدى الوظائف العامة.

- القيد الثاني/ وهو القيد الموضوعي، وهو أن يبيت في الدعوى (تأديبية كانت أو جنائية)، وفي هذا الإطار تؤكد على امرين:

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

فمن جهة نجد أن المشرع الليبي حسناً فعل فيما يتعلق بالمحاكمة التأديبية وذلك بتحديدده لسنة من تاريخ الإحالة فإذا انقضت دون البت في المحاكمة التأديبية وجب ترقية الموظف، وذلك لمحاربة التهاون الإداري والزام الإدارة بالتسريع في إجراءات المحاكمة التأديبية للموظفين، وحتى لا تتخذ مثل هذه الإجراءات من قبل الإدارة في تحقيق أهداف لا تمس للمصلحة العامة.

ومن جهة أخرى، وفيما يتعلق بالمحاكمة الجنائية، نرى أن المشرع كان عليه ألا يحدد مدة زمنية؛ وذلك لأن طبيعة المحاكمات الجنائية وما تحتويه من استئناف وطعن بالنقض يجعل من المحاكمة الجنائية ذات مدة طويلة حتى يتم الفصل فيها بحكم نهائي بات خاصة أن الأحكام الجنائية بالإدانة ذات حجية مطلقة في مواجهة الإدارة العامة وتلزمها بفحواها.

وعليه نرى أن من الأجدر أن يتم الفصل بين حالة المحاكمة الجنائية والمحاكمة التأديبية، بحيث يبقى النص كما هو بالنسبة للأخيرة في حين يبقى المشرع القيد الموضوعي فقط بالنسبة للدعوى الجنائية على أن يحفظ للموظف حقه في الترقية في حالة عدم الإدانة.

الفرع الثاني/ الضمانات القضائية:

ذكرنا فيما سبق أن الترقية تعتبر سلطة تقديرية للإدارة تجربها متى شاءت ورات في ذلك المصلحة العامة، إلا أن هذا القول لا يعني الاستقلال المطلق للإدارة، ذلك أن سلطتها في هذا المجال هي سلطة تقديرية تقيد بقيود مهما اتسعت، وعلى هذا الأساس إذا ما تجاوزت الإدارة الحدود القانونية جاز لكل صاحب مصلحة أن يطعن في قرارات الترقية الصادرة من قبل الإدارة العامة، وهو ما سرى عليه نهج المحكمة العليا الليبية، والتي قضت في حكم لها صدر في 1997/09/21 في الطعن الإداري رقم 41/96ق بأن (قضاء هذه

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

المحكمة قد جرى على أنه من المسلم به قانوناً أن الترقية ليست حقاً للموظف وإنما هي مما تترخص فيه جهة الإدارة وفقاً لسلطتها التقديرية في اختيار وقت إجرائها ومقتضيات الصالح العام وحاجة العمل إلى ذلك وليس للموظف إجبارها على ترقيته وإن كان من حقه الطعن في قرارات الترقية التي تتم بالمخالفة للقانون إذا كان من شأنها أن تلحق به ضرراً⁽¹⁾، بل أن القضاء وفي تأكيده على ضمانات الترقية ومحاولة منه لإيجاد الوسائل الكفيلة بالكشف على مشروعية قرارات الترقية نجده قد اشترط التسبب في قرارات الترقية، وفي هذا الإطار فقد جاء في حكم للمحكمة العليا الليبية في الطعن الإداري رقم 8/7 ق ما نصه أن (على الجهة الموكول إليها التعيين أو الترقية مراعاة الشروط المذكورة في القانون سواء كانت هذه السلطة هي مجلس الوزراء أو لجنة الخدمة المدنية.. كما أن الترقية أو التعيين يجب أن يتم بعد استعراض الأسباب التي استندت إليها جهة الإدارة في قراراتها حتى يكون للموظفين وللمحاكم سلطة الرقابة على تنفيذ القوانين)⁽²⁾.

ولما كان ذلك، فإن القضاء الإداري يمارس اختصاصاته بخصوص الرقابة على قرارات الترقية وفقاً للقواعد التالية:

- أن قرارات الترقية تخضع لرقابة القضاء الإداري بالاستناد على نص المادة 2 من القانون رقم 88 لسنة 1971 بشأن القضاء الإداري والتي جاء في فقرتها الثانية ما نصه (..... الطلبات التي يقدمها ذوو الشأن بالطعن في القرارات الإدارية النهائية الصادرة بالتعيين في الوظائف العامة أو بالترقية أو بمنح العلاوات).

1- حكم المحكمة العليا الليبية في الطعن الإداري رقم 41/96 ق، الصادر بتاريخ 1997/09/21، الباحث في مبادئ المحكمة العليا الليبية، نفس المرجع السابق.

2- حكم المحكمة العليا الليبية في الطعن الإداري رقم 8/7 ق، سبق الإشارة إليه.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

- خضوع قرارات الترقية للقواعد العامة بالنسبة للقرارات الإدارية النهائية ذلك أن الطعن في هذه القرارات يجب أن يتم خلال المدة المقررة قانوناً للطعن في قرارات الإدارة العامة وهي مدة ستين يوماً من تاريخ إعلان القرار أو نشره أو العلم به يقينياً، وهي بالتالي لا تدرج ضمن دعوى التسوية، وهو ما يفهم من حكم المحكمة العليا في الطعن الإداري رقم 29/9 ق الصادر بتاريخ 1985/4/21 والذي جاء فيه (إن دعوى التسوية في أساسها يجب أن تستند على حق ذاتي مستمد من القوانين واللوائح متى استوفى صاحب الشأن الشروط والضوابط المقررة فيها ولما كانت الترقية في ظل أحكام قانون الخدمة المدنية رقم 55 لسنة 1976 ليست حقاً ذاتياً للموظف يستند إلى قاعدة قانونية لا يتطلب لإجرائها صدور قرار إداري وإنما هي رخصة لجهة الإدارة مرهونة بعدد من الشروط والضوابط التي نص عليها القانون ومن بينها مضي الحد الأدنى من المدة المقررة للدرجة وكان الثابت من الأوراق أن المطعون ضده يستند في دعواه بحقه في إرجاع أقدميته في الدرجة على قرار ترقية زملائه في الأقدمية والدرجة وهو القرار الذي اثر في المركز القانوني للمطعون ضده ولم يقم بالطعن عليه بالإلغاء في المواعيد المقررة قانوناً مما يكون معه هذا القرار قد تحصن من الإلغاء واستقرت بذلك المراكز القانونية التي أحدثها...⁽¹⁾، إلا أن المشرع الليبي وفي المادة 181 قد نص صراحة على أن قرارات الترقية وغيرها من القرارات المتعلقة بالوظيفة العامة لا تحصن بالطعن بمضي المدة وهو ما يخالف الحكم السابق بيانه ولعل هذا راجع من وجهة نظرنا لسعي المشرع لمكافحة التضخم في الترقيات الوظيفية التي بدأت تتم في الإدارات العامة الليبية حيث أصبحت بعض الإدارات العامة تقوم بترقية موظفيها تلقائياً بمجرد مضي الحد الأدنى للترقية دون اعتبار لبقية الشروط التي نص عليها

1- حكم المحكمة العليا الليبية في الطعن الإداري رقم 29/09 ق، الصادر بتاريخ 1985/04/21، م.م.ع، السنة 22، ع 3-4، ص 38.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

القانون، بل إن بعضاً من الموظفين يعتبرون الترقية حقاً لهم وواجب على الإدارة ومن هذا المنطلق نرى أن المشرع الليبي حاول إيجاد حلول لهذه الإشكاليات بحيث يحتفظ للدولة بحقوقها في مواجهة الموظفين المرقيين بخلاف القانون.

- أنه وباعتبار الدعوى التي توجه لقرارات الترقية هي دعوى إلغاء بالتالي يقتصر دور القضاء على رقابة مشروعية القرار الإداري فيقضي ببطلانه إن خالف القانون دون أن يوجه أمراً للإدارة، وهو ما أكد عليه نهج المحكمة العليا الليبية والتي جاء في حكمها الصادر بتاريخ 2000/10/29 بأن (ولاية القضاء الإداري لا تتسع لأن تقوم مقام الإدارة العامة في إصدار قرارات إدارية بترقية موظفين ويخرج عن نطاق دعاوى التسوية ويدخل في نطاق دعوى الإلغاء)⁽¹⁾، وعلى هذا الأساس فإن طلب الترقية لا يقدم للقضاء مباشرة ولا ينعقد الاختصاص للجهات القضائية بنظر مسائل الترقية إلا في حالة وجود قرار ادري وهو ما أكدته قضاء المحكمة العليا في الطعن الإداري رقم 16/2 ق والذي قضت فيه بأن (لا ولاية لمحكمة القضاء الإداري في إصدار قرارات بالترقية فليس لها أن تقوم مقام الإدارة العامة)⁽²⁾.

1- حكم المحكمة العليا الليبية في الطعن الإداري رقم 23/20 ق، الصادر بتاريخ 2000/10/29، الباحث في مبادئ المحكمة العليا، مرجع سبق ذكره، وفي حكم لها في الطعن الإداري رقم 41/94 بتاريخ 1997/09/21 قضت بأنه (ولئن كانت دوائر القضاء الإداري هي المختصة دون غيرها بالفصل في المنازعات المتعلقة بمرتبات الموظفين العاملين بما لها من ولاية القضاء الكامل، إلا أنه إذا تجاوزت المنازعة المرتب إلى الوظيفة أو الرتبة، ولم تعد تتعلق بتسوية مالية، وإنما مطالبة بترقية أو تعيين في وظيفة معينة أو مركز قانوني خاص، مما تختص به جهة الإدارة العامة دون معقب عليها، وليس للموظف سوى حق الطعن في قرارات الترقية التي تتم مخالفة للقانون، وهو ما جرى به قضاء هذه المحكمة)، حكم غير منشور، نقلا عن د. خليفة سالم الجهمي، أحكام ومبادئ القضاء الإداري الليبي، دار الفضيل، 2009، ص 120 .

2- حكم المحكمة العليا الليبية في الطعن الإداري رقم 16/02 ق، الصادر بتاريخ 1970/06/21، م.م.ع، السنة 7، ع 1، ص 55.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم..عمل..مشاركة)

ومن كل ما سبق نجد أن الترقية وان كانت رخصة للإدارة كما وصفتها المحكمة العليا، إلا أنها رخصة متعلق بها حقوق الموظفين، وبالتالي وجب أن تكون الإدارة حريصة كل الحرص أن تمارس هذه الرخصة متقيدة بالأحكام التي وضعها المشرع، فهي وان كانت لها سلطة تقديرية في ممارسة هذا الاختصاص إلا أنها مقيدة من جانب المحل والسبب والغاية والا فإن القضاء الإداري سيكون رقبيا على الإدارة ليحقق مبدأ المشروعية.

الخاتمة

إن المشرع الليبي ومن خلال تنظيمه للوظائف العامة في الدولة من خلال قانون العمل واللوائح التنفيذية حاول تنظيم الإدارة العامة من خلال تنظيم الوسيلة البشرية (الموظفون العامون) وذلك بتنظيم الامتيازات الممنوحة لهم من علاوات وترقيات إضافة إلى تنظيم القواعد القانونية المقررة لحماية حقوقهم وحمايتهم في مواجهة سلطان الإدارة العامة، ولكن الذي يلاحظ من خلال تتبع العمل الإداري في الإدارات الليبية وجود مشاكل قانونية لا تتعلق بالنص فقط وإنما الإشكالية الأكبر هي بالعملية التنفيذية، فقد لاحظنا كيف هو تنظيم الترقية في القانون والتي تعتبر وسيلة قانونية للرفع من كفاءة الأجهزة الإدارية إضافة إلى أن الترقية هي رخصة للإدارة وليست حقا مكتسبا للموظف العام، في المقابل فإن هذه الرخصة وإن كانت مقررة للإدارة إلا أن ممارستها مقيدة باحترام القواعد القانونية النافذة لها وهو ما تتم مخالفته من قبل بعض الإدارات العامة في الدولة الليبية.

وفي هذا الإطار، ومن خلال هذا البحث فإننا نوصي بالآتي:

- تفعيل أجهزة الرقابة الإدارية
- إعادة تفعيل وزارة الخدمة المدنية لتعنى بشؤون الوظيفة العامة
- التأكيد على ضرورة الفصل بين قواعد قانون العمل وقانون الخدمة المدنية
- الرفع من مستوى كفاءة المكاتب القانونية بالمؤسسات العامة للدولة

المراجع

- 1- د. خليفة سالم الجهمي، أحكام ومبادئ القضاء الإداري الليبي، دار الفضيل، 2009.
- 2- د. سليمان محمد الطماوي، مبادئ القانون الإداري "دراسة مقارنة"، دار الفكر العربي، القاهرة، ط6، 2007.
- 3- د. محمد عبدالله الحراري، أصول القانون الإداري الليبي، المكتبة الجامعة، الزاوية، الطبعة السادسة، 2010.
- 4- د. محمد علي الخلايلة، القانون الإداري "الكتاب الثاني"، دار الثقافة، عمان الاردن، 2012.
- 5- د. نواف كنعان، القانون الإداري "الكتاب الثاني"، دار الثقافة، عمان الاردن، الطبعة الاولى-الإار السابع، 2010.
- 6- الباحث الإلكتروني في مبادئ المحكمة العليا الليبية، الإصدار الأول، إعداد وزارة العدل الليبية.
- 7- مجلة المحكمة العليا، السنة 15، ع 3.
- 8- مجلة المحكمة العليا، السنة 1، ع 3.
- 9- مجلة المحكمة العليا، السنة 22، ع 3-4.
- 10- مجلة المحكمة العليا، السنة 7، ع 1.
- 11- القانون رقم 12 لسنة 2010 بشأن علاقات العمل
- 12- اللائحة التنفيذية لقانون العمل رقم 12 لسنة 2010

النطاق التطبيقي لقانون علاقات العمل من حيث الزمان والأشخاص / الشركة الليبية للموانئ

أ. عبدالله سالم السويب*

ملخص:

بداية نشكر الله سبحانه وتعالى الذي وفقني في إنجاز هذه الورقة البحثية المتواضعة ثم أتوجه بالشكر إلي الجهات المنظمة للورشة العلمية التي أتت بعنوان: قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق.

وأتمنى لهم التوفيق في تنظيم مثل هذه الورش العلمية الأخرى مستقبلاً. كما أتوجه بالشكر أيضاً إلى اللجنة التحضيرية لهذه الورشة وأتمنى لهم النجاح في تنظيمها وتحقيق أهدافها.

إن فكرة العمل نشأت وتطورت مع تطور الإنسان لكن نظرة الإنسان لهذه الفكرة أخذت عدة صور وأشكال من حيث قيمة ونطاق العمل فقد يكون العمل يدوياً أو ذهنياً في مجال الصناعة أو التجارة أو غيرها.

أما قانون العمل وهو مجموعة القواعد والأحكام القانونية التي تحكم عمل الأشخاص (طبيعيين واعتباريين) فهو قانون ارتبط ظهوره في المجتمع الإنساني بظهور الثورة الصناعية في أوروبا، وجاء لينظم العلاقة بين العامل وجهة العمل ويحقق التوازن بين حقوق وواجبات أطراف هذه العلاقة، ولأن قانون العمل كأى قانون آخر له نطاق سريان من حيث الزمان والأشخاص (التطبيق العملي) ولأن مكان تطبيق قانون العمل لا يثير أية

*- باحث قانوني ثاني بالشركة الليبية للموانئ، Abdullah.salem622@gmail.com

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

إشكالية باعتباره يطبق داخل حدود الدولة الليبية طالما توافرت شروط تطبيقه من حيث الزمان والأشخاص.

ومن أجل ذلك رأيت أن أساهم بهذه الورقة البحثية وقد اخترت أن تكون مشاركتي البسيطة في المحور الثاني، وتحديداً فيما يتعلق بـ(النطاق التطبيقي لقانون علاقات العمل من حيث الزمان والأشخاص) وذلك محاولة مني للوقوف على القواعد العامة التي تحكم نطاق سريان القانون من حيث الزمان والأشخاص إلى جانب بيان نطاق تطبيق القانون رقم (12) لسنة 2010م بشأن علاقات العمل من حيث الزمان والأشخاص ولتناول هذا الموضوع نسجت النسيج المنهجي الآتي:

المبحث الأول: نطاق تطبيق القانون من حيث الزمان.

المطلب الأول: التمييز بين تنازع القوانين من حيث الزمان.

المطلب الثاني: إلغاء القوانين.

المبحث الثاني: نطاق تطبيق القانون من حيث الأشخاص.

المطلب الأول: عدم الاحتجاج بالجهل بالقانون.

المطلب الثاني: نطاق تطبيق قانون علاقات العمل.

وقد ختمت هذه المشاركة المتواضعة ببعض النتائج التي توصلت إليها وإيراد بعض التوصيات.

أولاً: النتائج:

1- إن نطاق تطبيق القانون يتحدد من حيث المكان والزمان والأشخاص.

2- إن تحديد نطاق تطبيق القانون من حيث الزمان يعتبر الحد الفصل بين تطبيق القانون القديم والقانون الجديد الذي سيحل محله في التطبيق.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

- 3- إن سريان القانون من تاريخ صدوره وعدم سريانه على وقائع سابقة على صدوره أساسه العدالة والمنطق والمصلحة العامة حتى لا يفقد الناس الثقة والاطمئنان على حقوقهم، ولا يستثني من ذلك إلا ما جاء بنص صريح في القانون ذاته أو ما يكون متعلقاً بالنظام العام.
- 4- إن القانون رقم (12) لسنة 2010م بشأن علاقات العمل قد شمل نطاق سريانه العمّال والموظفين والمشاركين رغم اختلاف مراكزهم القانونية وهذا مناقض لأحكام محكمتنا العليا والقانون المقارن كالمصري والأردني والجزائري.
- 5- إن الأساس الجوهري أو الرئيسي الذي يبرر مبدأ عدم الاحتجاج بالجهل بالقانون هو الضرورة الاجتماعية ، ذلك لأنه ما الفائدة من إصدار القوانين إذا أمكن للأشخاص استبعادها والإفلات منها بدعوى الجهل بالقانون.

ثانياً: التوصيات:

- 1- تنظيم علاقة العمّال بتشريعات واضحة وأكثر دقة في التطبيق العملي مستقلة عن تلك المنظمة للموظفين العموميين ، وذلك نظراً لاختلاف المركز القانوني بين العامل وبين الموظف وبين الشريك.
- 2- التأكيد على العلم الفعلي وليس العلم الافتراضي بأحكام القانون و لكل ما سبق أتمنى أن تكون هذه الورقة البحثية المتواضعة قد ساهمت في تحقيق جزء من أهداف هذه الورشة العلمية.

ونلتمس العذر عن أي خطأ أو تقصير... والله ولي التوفيق

المقدمة:

إن فكرة العمل نشأت وتطورت مع تطور الإنسان لكن نظرة الإنسان لهذه الفكرة أخذت عدة صور وأشكال من حيث قيمة، ونطاق العمل فقد يكون العمل يدويا أو ذهنياً في الصناعة أو الزراعة أو التجارة أو المنازل، أما قانون العمل وهو مجموعة القواعد والأحكام

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

القانونية التي تحكم عمل الأشخاص (طبيين واعتباريين) فهو قانون ارتبط ظهوره بظهور الثورة الصناعية التي حدثت في أوروبا وما رافقها من تطورات سياسية واقتصادية واجتماعية أدت إلى الظلم والاستبداد الذي لحق بطبقة العمال التي كانت مضطرة إلى العمل لدى أصحاب العمل بظروف قاسية، وبالتالي فقد كانت العلاقة القانونية التي تربط العمال بأصحاب العمل علاقة غير متوازنة وغالباً ما تميل صوب أصحاب العمل (جهة العمل) ولهذا جاء قانون العمل لينظم هذه العلاقة ويحقق التوازن بين حقوق وواجبات أطراف هذه العلاقة.

وحيث إن لقانون العمل كأي قانون آخر له نطاق سريان من حيث تطبيقه وهذا النطاق أو مجال تطبيقه يقصد به تحديد القواعد التي تبين مدى سريانه من حيث المكان، والزمان، والأشخاص. فبالنسبة لمكان تطبيق القانون والتي يقصد به أن قانون الدولة يطبق إقليمياً على كافة الموجودين على أراضيها سواء وطنيين أم أجنبي ذلك لأن القانون باعتباره مظهراً أساسياً لسيادة الدولة، وبالتالي يكون واجب التطبيق على كافة إقليمها ولا يتعداه لأي إقليم آخر، غير أنه يرد على مبدأ الإقليمية القانون بعض الاستثناءات من بينها شخصية القوانين فيما يتعلق بمسائل الأحوال الشخصية والميراث والوصية، وأيضاً ما تقتضيه قواعد القانون الدولي بعدم خضوع رؤساء الدول الأجنبية والممثلين الدبلوماسيين في حدود معينة للقضاء الوطني وبالتالي عدم خضوعهم لقانون الدول التي يتواجدون فيها بصفة مؤقتة. وحيث إن قانون العمل من بين القوانين التي تنطبق عليها مبدأ الإقليمية القوانين مثل قانون المرافعات المدنية والتجارية، القانون المالي، وقانون الإجراءات الجنائية، فإنه لا اشكالية فيه من حيث مكان سريانه.

وبالتالي فإننا سنتناول بالدراسة في هذه الورقة البحثية المتواضعة نطاق سريان قانون العمل من حيث الزمان وذلك لتعاقب إصدار التشريعات مما قد يثير مشكلة تحديد النطاق

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

الزمني لسريان قانون العمل وذلك لبيان الحد الفاصل بين تطبيق القانون القديم والقانون الجديد الذي سيحل مكانه.

وبالإضافة إلى نطاق سريان قانون العمل من حيث الأشخاص الخاضعين لأحكامه والأشخاص الذين تم استثنائهم من تطبيق هذه الأحكام.

وحيث إن موضوع البحث يتعلق بنطاق سريان قانون العمل من حيث الزمان والأشخاص فالأجل ذلك كان النسيج المنهجي لدراسة الموضوع وفقاً للآتي:

المبحث الأول: نطاق تطبيق القانون من حيث الزمان.

المطلب الأول: التمييز بين تنازع القوانين من حيث الزمان.

المطلب الثاني: إلغاء القوانين.

المبحث الثاني: نطاق تطبيق القانون من حيث الأشخاص.

المطلب الأول: عدم الاحتجاج بالجهل بالقانون.

المطلب الثاني: نطاق تطبيق قانون علاقات العمل.

المبحث الأول

نطاق تطبيق القانون من حيث الزمان

تكمن أهمية البحث في نطاق تطبيق القانون من حيث الزمان إلى تعاقب إصدار أو تعديل التشريعات، وبيان الحد الفاصل بين تطبيق القانون القديم والقانون الجديد الذي سيحل محله. وحيث إن الأصل العام في تطبيق القانون من حيث الزمان هو: أن القانون يكون دائماً واجب التطبيق من اليوم التالي لنشره بالجريدة الرسمية أو من التاريخ الذي يحدده القانون ذاته لسريان أحكامه، وهي قرينة قطعية على علم الكافة بها فلا يعذر أحد بالجهل القانون، ذلك لأن القانون جاءت أحكامه لتحكم وتنظم علاقات أو مسائل معينة، غير أن مسألة تعاقب إصدار أو تعديل القوانين بشأن موضوع واحد قد يثير مشكلة تنازع

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

القوانين من حيث زمان سريانها أو نافذها لأن الاختلاف بين القاعدة القانونية القديمة والقاعدة القانونية الجديدة قد يكون جزئياً أو كلياً الأمر الذي يتطلب معه تحديد المجال الزمني لسريان القانون حتى لا يكون هناك إشكال في التطبيق.

وفي هذا المبحث نتناول زمان تطبيق القانون من حيث التمييز بين تنازع القوانين من حيث الزمان (كمطلب أول) وإلغاء القوانين (كمطلب ثاني).

المطلب الأول

التمييز بين تنازع القوانين من حيث الزمان

إن القواعد القانونية كما قد يعترها تنازع من حيث المكان والذي يقصد به أن التنازع يقع بين قوانين صادرة عن دول مختلفة ويطلق عليه البعض تنازع بين السیادات. وقد نظم القانون المدني الليبي تنازع القوانين من حيث المكان، حيث نصت المادة العاشرة منه على أنه (القانون الليبي هو المرجع في تكييف العلاقات عندما يطلب تحديد نوع هذه العلاقات في قضية تتنازع فيها القوانين، لمعرفة القانون الواجب تطبيقه من بينها) فإنه قد يعترها تنازع من حيث الزمان أي أنه قد يحدث داخل الدولة أن تكون القوانين التي كانت سارية النفاذ في وقت معين لا تكون كذلك في وقت لاحق، مما يتوجب على السلطة التشريعية المختصة إحداث تغييرات في القواعد القانونية وفي هذه الحالة هل إذا ما تم تعديل القانون، أو إذا ما تم إلغاؤه هل تخضع العلاقات أو المسائل المنظمة للقانون الجديد أو القديم؟.

1_ الجريدة الرسمية _ عدد خاص بتاريخ: 1954/02/20م نقلا عن: القانون المدني _ إعداد الإدارة العامة للقانون _ 1988م _ ص4.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

للإجابة على هذا التساؤل ينبغي الحديث حول مبدأ عدم رجعية القانون، ومبدأ الأثر الفوري والمباشر للقانون.
أ- مبدأ عدم رجعية القانون:

يعتبر مبدأ عدم رجعية القانون من الركائز الرئيسية التي تقوم عليها القوانين ويقصد به: القانون الجديد الذي ينظم أو يحكم أي مسألة أو علاقة معينة بطريقة تختلف عن القانون القديم لا يكون له أي أثر على الماضي ولا يسري على وقائع أو مشاكل حدثت قبل نفاذه، ذلك لأن إقرار رجعية القوانين فيه إضرار وإخلال بالثقة والاستقرار الواجب توافرها في المعاملات بين مختلف الأشخاص سواء كانوا طبيعيين أم معنويين. ويستند مبدأ عدم رجعية القوانين على قوله تعالى {وَمَا كُنَّا مُعَذِّبِينَ حَتَّىٰ نَبْعَثَ رَسُولًا} (1). وقد أكدت محكمتنا العليا في الطعن المدني رقم 17/49 ق جلسة 04/مايو/سنة 1971م على أن: (من المبادئ المستقرة ومن القواعد الأساسية أن القانون لا يسري على الماضي ما لم ينص على خلاف ذلك، بمعنى أن لا يطبق على الوقائع التي نشأت قبل أن يصير نافذاً بل تظل هذه الوقائع محكومة بالقانون الذي نشأت في ظله وذلك سواء أكانت تلك الوقائع متعلقة بشروط قيام المركز القانوني أو متعلقة بآثاره) (2).

كما أكدت محكمتنا العليا في ذات المبدأ على أنه (إن قاعدة عدم سريان القانون على الماضي واجبة التطبيق سواء كان القانون يتضمن أحكاماً موضوعية أو قواعد إجرائية (قواعد المرافعات)) (3).

وترجع أهمية مبدأ عدم رجعية القوانين إلى معيارين اثنين هما:

1- سورة الإسراء - الآية (115).

2- شبكة المعلومات القانونية العربية- المجموعة الدولية للمحاماة والاستشارات القانونية- ص124.

3- شبكة المعلومات القانونية العربية- نفس المرجع السابق ذكره ونفس الصفحة.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

1- المعيار الأول: العدالة: فليس من العدل أن تتم محاسبة المخاطبين بالقاعدة القانونية عن تصرفات حدثت في الماضي لأنه لا يمكن لهؤلاء أن يتنبؤوا بما قد يصدر عن السلطة التشريعية من قوانين مستقبلاً لذلك يتعين أن يكون سريان القانون على المستقبل لا على الماضي.

2- المعيار الثاني: الحرص على استقرار المعاملات: يعتبر مبدأ عدم رجعية القوانين ضماناً لا غنعه لأجل إرساء النظام والاستقرار وثبات الأوضاع والمعاملات داخل المجتمع، لأن سريان القانون على الماضي (أي بأثر رجعي) قد يؤدي إلى حدوث اضطراب في المعاملات وتداخلها بحكم إخضاع العلاقة أو المسألة الواحدة لقاعدتين قانونيتين مختلفتين، كما أن النظام الاجتماعي يهتز إذا ما تم العمل بمبدأ رجعية القوانين، الأمر الذي قد يترتب عنه عدم الثقة في السلطة التشريعية⁽¹⁾.

وقد أكدت محكمتنا العليا على هاذين المعيارين حيث أوردت في الطعن المدني رقم 17/49 ق أن اعتبارات العدالة هي التي تحتم عدم سريان القانون الجديد على الماضي، فضلاً عن أن سريان القانون الجديد على الماضي قد يؤدي إلى عدم ثقة الناس بالقانون، ويحدث اضطراباً في الأوضاع والمعاملات القانونية مما يؤدي إلى الفوضى وعدم استتباب الأمن⁽²⁾.

غير أن مبدأ عدم رجعية القوانين ليس مطلقاً وإنما ترد عليه استثناءات تقتضيها ظروف معينة وهذه الاستثناءات هي:

1- انظر: د. عمّار بوضياف - المدخل إلى العلوم القانونية- النظرية العامة للقانون وتطبيقاتها في التشريع الجزائري- طبعة منقحة - 2000م - دار ربحانة للكتاب - الجزائر - ص176.

2- انظر: حكم محكمتنا العليا في الطعن المدني رقم 17/49 ق - بتاريخ: 91/05/04 - مجلة المحكمة العليا - السنة الثامنة - عدد واحد - ص184.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

أولاً: حالة النص الصريح.

ثانياً: حالة القوانين التفسيرية.

ثالثاً: حالة القوانين الجنائية الأصلح للمتهم (*).

ب- مبدأ التطبيق الفوري أو الأثر المباشر للقانون:

يري أصحاب النظرية الحديثة إن مبدأ عدم رجعية القوانين لا يكفي وحده في حسم تنازع القوانين من حيث الزمان وإنما يحتاج إلى مبدأ آخر يكمله وهو مبدأ الأثر المباشر أو الفوري للقوانين ومقتضي هذا المبدأ: سريان القانون الجديد منذ صدوره على الأوضاع التي تترتب منذ العمل به أي أنه ينفذ ويسري على كافة الوقائع والآثار القانونية التي تتم في ظلّه، كما يسري على العناصر اللازمة لتكوين المركز القانوني ولم تكتمل في ظل القانون القديم⁽¹⁾.

وقد تناول القانون المدني الليبي تطبيق القانون من حيث الزمان في مادته السادسة والسابعة حيث نصت المادة السادسة على أنه (النصوص المتعلقة بالأهلية تسري على جميع الأشخاص الذين تنطبق عليهم الشروط المقررة في هذه النصوص، وإذا عاد شخص توافرت فيه الأهلية، بحسب نصوص قديمة، ناقص الأهلية بحسب نصوص جديدة، فإن ذلك لا يؤثر في تصرفاته السابقة)⁽²⁾ كما نصت المادة السابعة من ذات القانون على أنه: (تسري النصوص الجديدة المتعلقة بالتقادم من وقت العمل بها على كل تقادم لم يكتمل).

*- لمعرفة هذه الاستثناءات يراجع: د. عبدالقادر محمد شهاب- المرجع السابق ذكره _ ص 197، 198.

1- انظر: د. عبدالقادر محمد شهاب _ المرجع السابق ذكره _ ص 198.

2- الجريدة الرسمية_بتاريخ: 20 / 2 / سنة 1954م نقلا عن: القانون المدني-المرجع السابق ذكره-ص 4.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

على أن النصوص القديمة هي التي تسري على المسائل الخاصة ببدء التقادم ووقفه وانقطاعه، وذلك عن المدة السابقة على العمل بالنصوص الجديدة⁽¹⁾. وقد أكدت محكمتنا العليا في الطعن المدني رقم 17/49 ق على أنه (لما كان الأصل أن القانون لا يسري على الماضي فإنه من الأصل أيضاً أن يسري على المستقبل فور نفاذه وهذا ما يسمي بالأثر المباشر للقانون أي أنه يسري على كل واقعة تعرض بمجرد نفاذه ولو أتت تلك الواقعة نتيجة لمركز قانوني وجد قبل تاريخ نفاذه واستمر إلى ما بعد النفاذ ويستثني من ذلك حالة الحق المكتسب إذ في هذه الحالة يمتد سريان القانون القديم).

وفيما يتعلق بتطبيق قانون العمل من حيث الزمان فإنه نظراً لأن قواعد قانون العمل تتميز بصفتها الأمرة ولكونها من النظام العام فإنها تتمتع بخصوصية النفاذ والتطبيق اعتباراً من تاريخ صدورهما أو من تاريخ نشرها في الجريدة الرسمية أي وجوب سريانها بأثر مباشر.

وقد بينت المادة (الخامسة) من القانون رقم 12 سنة 2010م بشأن علاقات العمل الليبي على أن هذا القانون يعمل به من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية^(*). وهذا يعني أنه اعتباراً من صدور القانون الجديد يجب أن تكون جميع علاقات العمل القائمة متوافقة مع أحكامه حتى لو كان قيامها قبل ذلك التاريخ ومن ثم فإذا كان العقد يتضمن شروطاً تخالف أحكام القانون الجديد فإنها تستبعد من العقد، لأنها باطلة

1- الجريدة الرسمية _ بتاريخ: 20 / 2 / سنة 1954م _ نفس المرجع السابق ذكره ونفس الصفحة.
* - تم نشره في مدونة التشريعات (الجريدة الرسمية حالياً) _ العدد السابع _ السنة العاشرة _ بتاريخ 2010/05/18م _ ص 262.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

وتستبدل بالقاعدة القانونية الجديدة ويظل العقد صحيحاً وقائماً¹، كما نصت اللائحة التنفيذية للقانون رقم 12 سنة 2010 بشأن علاقات العمل على أنه يعمل بها من تاريخ صدورها وهو: 2010/12/30م.

وتكمن أهمية مبدأ الأثر المباشر أو الفوري للقانون الجديد في الآتي:

1- إن تطبيق مبدأ الأثر المباشر للقانون الجديد يمنع ازدواج القانون الذي يحكم القانون فبمجرد صدور القانون الجديد يمتد سريانه وسلطانه إلي المساس بالمراكز القانونية التي تتحقق في ظله سواء كانت قد تكونت قبل نفاذه أو بعد نفاذه، وبذلك تتحقق وحدة القانون في تنظيم المسألة الواحدة.

2- إن تعديل المشرع لقاعدة قانونية يعد إقراراً منه بقصورها وعدم صلاحيتها ولو جزئياً، وهذا يعني أن القانون الجديد أفضل وأكمل من سابقه (القانون القديم) ومن ثم يكون من المصلحة تعميم تطبيقه على أوسع نطاق ممكن فتمس أحكامه المراكز القانونية السارية والمراكز القانونية التي حدثت في ظل القانون القديم فهناك مراكز قانونية كثيرة لا تظهر ولا تتكون مرة واحدة، بل يمتد تكوينها إلى فترة زمنية طويلة من المحتمل أن يصدر خلالها قانون جديد.

إلا أن مبدأ الأثر الفوري والمباشر للقانون الجديد ليس مطلقاً وإنما يرد عليه استثناء حيث يظل القانون القديم ساري المفعول على المراكز العقدية السارية التي تم تكوينها قبل نفاذ القانون الجديد وظلت قائمة ومنتجة لأثارها عند هذا النفاذ، ويحل مبدأ الأثر المستمر للقانون القديم، محل مبدأ الأثر المباشر للقانون الجديد، فيستمر القانون

1- انظر _ د. عبدالقادر محمد شهاب _ المرجع السابق ذكره _ ص 198، 199.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

القديم في حكم آثار هذه المراكز المستقبلية وطرق انحلالها وانقضائها، وسبب هذا الاستثناء هو منع ازدواجية القانون الذي ينظم المراكز العقدية السارية⁽¹⁾.

المطلب الثاني

إلغاء القوانين

يقصد بإلغاء القانون* إنهاء العمل به ووقف سريانه من حيث الزمان، أو بمعنى آخر وقف العمل بالقاعدة القانونية وتجريدها من قوتها الإلزامية⁽²⁾. ونتيجة لسبب من الأسباب أو حدوث أمر معين فإنه قد تلجأ السلطة المختصة إلى استبدال قانون معين بقانون آخر، أو تلجأ إلى الاستغناء عنه نهائياً دون أن تضع بديلاً عنه، وسنعرض في هذا المطلب ومن خلال فرعين اثنين أخصص (الفرع الأول) لبيان السلطة المختصة بإلغاء القانون ثم أتبعه (بفرع ثان) أخصصه لبيان أنواع الإلغاء.

الفرع الأول: السلطة المختصة بإلغاء القانون:

تختلف السلطة المختصة بإلغاء القانون باختلاف مصدر القاعدة القانونية. فإذا كان مصدر القاعدة القانونية العرف فإنه لا يمكن إلغاء هذه القاعدة إلا من المجتمع الذي تبناها وارتضاها واعترف بإلزاميتها، فالمجتمع في هذه الحالة هو السلطة التي تملك إلغاء القاعدة القانونية العرفية، فالقاعدة العرفية تلغي بقاعدة عرفية تماثلها بعد أن يأخذ هذا الإلغاء مدة طويلة ليستبدل السلوك القديم بالسلوك الجديد. أما إذا كانت القاعدة القانونية

1- انظر _ د. عبدالقادر محمد شهاب _ المرجع السابق ذكره _ ص 199.

*- يعرف الإلغاء في الدين الإسلامي باسم نظرية النسخ مصداقاً لقوله تعالى: ﴿مَا نُنسخ من آية أو ننسها نأت بخير منها أو مثلها﴾ صدق الله العظيم سورة البقرة الآية 106. انظر: د. عبدالقادر محمد شهاب _ المرجع السابق ذكره _ ص 185.

2- انظر: د. عبدالقادر محمد شهاب _ نفس المرجع السابق ذكره ص 185.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

صادرة عن سلطة معينة فلا يمكن إلغاؤها إلا من الجهة أو السلطة التي أصدرتها أو من سلطة أعلى منها درجة . فمثلاً السلطة التشريعية تملك أيضاً سلطة إلغاء اللوائح والقرارات أي أن القانون قد يلغي اللائحة أما اللائحة لا يمكن أن تلغي القانون ، أي أنه لا يمكن إلغاء قاعدة تشريعية إلا بقاعدة تشريعية لها نفس القوة التشريعية أو أعلى منها درجة . فمثلاً لا يمكن إلغاء قانون عادي إلا بمثله كذلك الأمر بالنسبة للتشريع الفرعي أو اللائحي لا يلغى إلا بتشريع يماثله أو أعلى منه درجة وهذا التدرج ينبغي مراعاة تطبيقه على مصادر القانون الأخرى فمثلاً لا يجوز للعرف أن يلغي قاعدة تشريعية والعكس صحيح لأن التشريع أسمى درجة من العرف⁽¹⁾.

الفرع الثاني: صور الإلغاء:

نصت المادة الثانية من القانون المدني الليبي على أنه: (لا يجوز إلغاء نص تشريعي إلا بتشريع لاحق ينص صراحة على هذا الإلغاء، أو يشتمل على نص يتعارض مع نص التشريع القديم، أو ينظم من جديد الموضوع الذي سبق أن قرر قواعده ذلك التشريع)⁽²⁾.

ويتضح من نص المادة الثانية من القانون المدني الليبي المذكور آنفاً أن إلغاء التشريعات قد يكون إلغاءً صريحاً أو إلغاءً ضمناً.
أ. الإلغاء الصريح:

يكون إلغاء القانون صريحاً إذا صدر قانون لاحق (جديد) للقانون (السابق) القديم ونص صراحة على إلغاء القانون السابق له في التاريخ، فالإلغاء الصريح يفصح فيه المشرع صراحة عن نيته في تجريد القواعد من قوتها الملزمة وعادة ما يستبدلها بقواعد

1_ انظر_ د. عبدالقادر محمد شهاب _ المرجع السابق ذكره _ ص 190, 191.

2- الجريدة الرسمية_بتاريخ: 2/20/ سنة 1954م نقلا عن: القانون المدني_المرجع السابق ذكره_ص3.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

قانونية أخرى. وقد يحدث الإلغاء بصورة أخرى كأن ينص في التشريع على توقيف القاعدة القانونية مدة معينة كأن يتعلق بظروف طارئة كالحرب أو الزلزال وقد ينص في القانون على العمل بقاعدة قانونية معينة إلى أن يتحقق أمر معين وفي هذه الحالة يصبح القانون ملغي إذا تحقق هذا الأمر.

ومن أمثلة الإلغاء الصريح ما نصت عليه المادة الرابعة من القانون رقم (12) لسنة 2010م بشأن علاقات العمل من أنه: (يلغى القانون رقم (58) لسنة 1970م والقانون رقم (55) لسنة 1976م والقانون رقم (15) لسنة 1981م، كما يلغى كل حكم يخالف أحكام هذا القانون)⁽¹⁾.
ب. الإلغاء الضمني:

يكون الإلغاء ضمناً إذا صدرت قاعدة قانونية جديدة وتضمنت حكماً يتعارض مع الحكم الذي تقرره القاعدة القانونية القديمة، أو إذا نظمت القاعدة القانونية الجديدة من جديد الموضوع الذي نظمته القاعدة القانونية القديمة مسبقاً⁽²⁾.

ويتضح من ذلك أن للإلغاء الضمني صورتان هما:

- الصورة الأولى: حالة حدوث تعارض بين قاعدة قانونية جديدة وقاعدة قانونية قديمة: إنه عند اختلاف قاعدتين قانونيتين الأولى قديمة والثانية جديدة وتعذر تطبيقهما معاً لاختلاف مضمونهما يعني ذلك ضمناً أنه تم الاستغناء عن القاعدة القانونية القديمة وقد يكون التعارض الضمني كلياً أو جزئياً.

1- مدونة التشريعات _ العدد السابع _ السنة العاشرة _ المرجع السابق نكره _ ص262.

2- انظر _ د. عبدالقادر محمد شهاب _ المرجع السابق نكره _ ص187.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

- الصورة الثانية: حالة تنظيم موضوع جديد: قد يحدث وأن تلجأ السلطة المختصة لإعادة تنظيم مسألة معينة دون أن تشير صراحة لإلغاء النصوص السابقة التي تنظمها مما يفهم منه أن هذا التنظيم الجديد يعني ضمناً إلغاء القواعد القديمة⁽¹⁾.

وقد أكدت محكمتنا العليا في الطعن المدني رقم 23/30ق على أنه: (إن القانون اللاحق إذا تعارض مع قانون سابق أو نظم من جديد الموضوع الذي سبق أن قرر قواعد ذلك التشريع فإن القانون اللاحق هو الذي ينطبق دون القانون السابق الذي يعتبر منسوخاً نسخاً ضمناً)⁽²⁾.

المبحث الثاني

نطاق تطبيق القانون من حيث الأشخاص

إن القانون هو مجموعة القواعد القانونية التي تنظم العلاقات بين المخاطبين بها وذلك على نحو يضمن استقرار المعاملات في المجتمع. ولذلك يلتزم الأشخاص بتطبيق القواعد القانونية واحترام ما تقرره من أحكام.

وتطبيق هذه القواعد يتطلب بيان نطاق تطبيقها من حيث المخاطبين بها والملزمين بتنفيذها⁽³⁾، ومن خلال هذا المبحث سنتناول عدم الاحتجاج بالجهل بالقانون (كمطلب أول) ثم أتبعه بنطاق تطبيق قانون العمل (كمطلب ثاني).

1- انظر _ د. عبدالقادر محمد شهاب _ المرجع السابق ذكره _ ص 187 _ 190.

2- طعن مدني رقم 23/30ق جلسة 22/مايو/1977م _ شبكة المعلومات القانونية العربية _ المرجع السابق ذكره _ ص 135.

3- انظر _ د. عبدالقادر محمد شهاب _ نفس المرجع السابق ذكره _ ص 178.

المطلب الأول

عدم الاحتجاج بالجهل بالقانون

يعتبر القانون نافذاً في مواجهة الأشخاص بعد نشره في الجريدة الرسمية. و نظراً لاستحالة علم جميع الأشخاص به بمجرد صدوره فإنه افتراض علم الجميع بالقانون منذ نشره في الجريدة الرسمية فلا يجوز بعدها لأي شخص الاحتجاج أو الاعتذار بعدم علمه بالقانون بسبب مرض أو غياب⁽¹⁾، كما أن صفة العمومية والتجريد التي يجب أن تتوفر في القواعد القانونية تقتضي أن تطبق هذه القواعد على جميع الأشخاص الذين تتوفر فيهم شروط انطباقها فمتى توافرت في القواعد القانونية شروط النفاذ طبقت على جميع الأشخاص المخاطبين بها⁽²⁾.

ويقوم مبدأ عدم الاحتجاج بالقانون على أساس يبرره ويتمثل هذا الأساس في أنه بتحديد تاريخ واضح يصبح القانون نافذاً في مواجهة الكافة، وبالتالي تتحقق المساواة بين الأشخاص المخاطبين به، فلا يستطيع أحد مهما كان نفوذه استبعاد تطبيق القانون غير أن الأساس الجوهرى أو الرئيسى الذى يبرر مبدأ عدم الاحتجاج بالجهل القانون هو الضرورة الاجتماعية ذلك لأنه ما الفائدة من إصدار القوانين إذا أمكن للأشخاص استبعادها.

ولأن المبدأ مرتبط بأهمية وجود القانون ذاته، فاستقرار الأوضاع داخل المجتمع يفرض وضع تاريخ معين يعتبر فيه القانون سارى المفعول، إذ من المستحيل أن يتم إيصال العلم بالقانون إلى كل شخص من الأشخاص على حدى، كما أن تطبيق القانون

1- انظر د. فريدة محمدى زواوي _ مدخل العلوم القانونية (نظرية القانون) _ الرغبة _ الجزائر _ 2000 _ ص120.

2- انظر د. عبدالقادر محمد شهاب _ المرجع السابق ذكره _ ص178.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

يتعطل لو تركنا لكل شخص حرية إثبات جهله بالقانون⁽¹⁾. ويسري مبدأ عدم الاحتجاج بالجهل بالقانون في نطاق القانون العام والخاص، ويسري أيضاً على كافة القوانين أيّاً كان مصدرها سواء الشريعة الإسلامية أو العرف، أو التشريع، فلا يستطيع الشخص الاعتذار بجهله بقواعد الشريعة الإسلامية لاستبعاد تطبيقها عليه، كذلك القواعد العرفية متى استقرت وصارت ملزمة فلا يمكن استبعاد تطبيقها إلا بالاتفاق المسبق بين المتعاقدين على عدم تطبيقها إلا أنه لا يمكن الدفع بالجهل عند تطبيق القاضي لها في حالة عدم الاتفاق على استبعادها.

ويطبق مبدأ عدم الاحتجاج (الاعتذار) بالجهل بالقانون بالنسبة للقواعد القانونية الآمرة^(*) والقواعد القانونية المفسرة أو المكملّة، غير أنه هناك من يرى بأنه يجوز الاحتجاج بالجهل بالقواعد المكملّة غير أن هذا القول يؤدي إلى فقد القاعدة المكملّة أهميتها إذ ما الفائدة من وجود قواعد مكملّة إذا أمكن الأشخاص استبعادها في أي وقت، سواء قبل الاتفاق أو بعده والحقيقة أن القواعد المكملّة يجوز للمتعاقدين الاتفاق على خلافها وقت التعاقد ولا يجوز لهم استبعادها بعد التعاقد ففي حالة عدم اتفاق المتعاقدان على ما هو

1- انظر: د. فريدة محمدي زواوي _ نفس المرجع السابق ذكره _ ص 121.

*- يقصد بالقواعد القانونية الآمرة: هي تلك القواعد التي لا يستطيع الأشخاص الاتفاق على مخالفتها نظر لتعلقها بكيان المجتمع ونظمه الأساسية مثل تحريم شرب الخمر، قاعدة عدم تنازل العمّال على حقهم في التمتع بالإجازات، قاعدة ليس لأحد النزول عن أهليته ولا التعديل في أحكامها. أما القواعد المفسرة أو المكملّة: فهي تلك القواعد التي يجوز للأفراد الاتفاق على مخالفتها مثل نفقات عقد البيع ورسوم الدمغة والتسحيل وغير ذلك على من المصروفات تكون على المشتري إلا إذا وجد اتفاق أو عرف يقضي بغير ذلك. انظر د. عبدالقادر محمد شهاب المرجع السابق ذكره _ ص 57- 59.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

مخالفة لقاعدة المكملة تطبق هذه القاعدة إلزامياً ولا يجوز لأحدهما بعد ذلك الادعاء بجهله لها⁽¹⁾.

ومبدأ عدم الاحتجاج بالجهل بالقانون يرد عليه الاستثناءات الآتية:

أ- الغلط في القانون.

ب- قاعدة الغلط الشائع يولد الحق.

ج- دفع المسؤولية الجنائية بسبب الجهل بقوانين غير جنائية.²

المطلب الثاني

نطاق تطبيق قانون علاقات العمل

القاعدة إن قانون علاقات العمل يطبق على جميع العمّال الذين يقومون بأداء عمل لحساب الغير أو ما يعرف بجهة العمل وقد عرّفت المادة الخامسة من القانون رقم 12 لسنة 2010 بشأن علاقات العمل كل من العامل وجهة العمل فالعامل هو: كل شخص طبيعي يلتزم ببذل جهد تحت إشراف ورقابة جهة العمل لقاء مقابل سواء كان حصة في الإنتاج أو مبلغاً مالياً.

أما جهة العمل فقد عرفت أنها: كل شخص طبيعي أو اعتباري سواء كان خاصاً أو عاماً يستخدم عاملاً أو أكثر لقاء مقابل⁽³⁾.

ولكن وبالرجوع إلى المشرع الليبي وما نص عليه في قانون العمل السابق رقم 58 لسنة 1970 الملغي بموجب المادة الرابعة من القانون الحالي رقم 12 لسنة 2010م نجده قد أخرج ولا اعتبارات مختلفة من نطاق تطبيق هذا القانون عدة طوائف من فئة العمّال

1- انظر _ د. فريدة محمدي زواوي _ المرجع السابق ذكره _ ص 121.

2- لمعرفة هذه الاستثناءات يرجع د. فريدة محمدي زواوي نفس المرجع السابق ذكره ص 124، 125.

3- انظر .مدونة التشريعات _ العدد السابع _ السنة العاشرة _ المرجع السابق ذكره _ ص 246.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

حصرهم في المادة الأولى من ذات القانون وهذه الطوائف المستبعدة من التمتع بأحكام قانون العمل السابق رقم 58 لسنة 1970م إما أن تخضع لأحكام تشريعات خاصة بها أو أنها تخضع لأحكام عقد العمل الواردة في القانون المدني ولعل السبب في استبعادها يرجع إما لطبيعة العمل الذي يقوم به أفرادها أو غيره.¹ وتكمن هذه الطوائف في الفئات التالية:

أ- الموظفون العاملون بالجهاز الإداري للدولة والهيئات والمؤسسات العامة. فهؤلاء يخضعون لقوانين خاصة بهم كما كان الحال في ظل القانون رقم 58 لسنة 1970م.

ب- خدم المنازل ومن في حكمهم ويقصد بهم الأشخاص الذين يقومون بأعمال مادية أو يدوية متصلة بشخص صاحب العمل أو أهله مثل الطاهي و السفرجي وقد تم استبعاد هذه الفئة وذلك لأن طبيعة عمل هذه الطائفة تختلف عن طبيعة العمل الذي تؤديه بقية طوائف العمّال، كما أن عملهم ذو صلة مباشرة بمخدميهم مما يمكنهم من الاطلاع على أسرارهم وشؤونهم الخاصة. مما يتطلب ضرورة معاملتهم معاملة خاصة تختلف عن بقية العمّال مراعاة لاحترام حق صاحب العمل في الخصوصية والتشدد في حماية العامل ينطوي أحياناً على مساس بالحياة الخاصة أو يكون على حسابها، كما أن التحقق من احترام القانون يستوجب دخول مفتش العمل إلى مكان العمل وهذا يمس حرمة المساكن والحياة الخاصة، وبالتالي تنظم أوضاع عملهم بلوائح خاصة.

وبناءً عليه فإنه لا يعتبر من قبيل خدم المنازل الغير خاضعين لأحكام قانون العمل من يقومون بالخدمة في غير المنازل مثال الذين يؤدون خدمة في المطاعم أو الفنادق أو المقاهي، أيضاً لا يعتبر من خدم المنازل من يقومون بأعمال ذهنية مثل السكرتير الخاص.

1- انظر: د. عبدالغني عمرو الرويمض _ المرجع السابق ذكره _ ص 86.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

ج- أفراد أسرة صاحب العمل الذين يعملون معه ويعولهم فعلاً إعالة فعلية أو واقعية⁽¹⁾.
د- الأشخاص الذين يعملون في المراعي أو في الزراعة ويكون تنظيم أوضاعهم بلوائح خاصة ويستثني منهم:

- 1- من يعملون في المؤسسات الزراعية التي تقوم بتصنيع منتجاتها تصنيعاً كلياً أو جزئياً.
- 2- من يقومون بصفة دائمة بتشغيل وإصلاح الآلات الميكانيكية اللازمة للزراعة.
- هـ - طاقم السفن البحرية ومهندسيها وملاحيها وغيرهم ممن يسري عليهم القانون البحري الليبي أو قانون خاص آخر⁽²⁾.

وبعد صدور القانون رقم 12 لسنة 2010م بشأن علاقات العمل قضيقت الفئات المستثناة من الخضوع لأحكام قانون علاقات العمل.

فنظم القانون رقم 12 لسنة 2010م بشأن علاقات العمل أحكام الخدمة المنزلية في المواد من 85- 100 ولعل من أهم مواد تنظيم هذه الفئة ما نصت عليه المادة (100) من القانون رقم 12 لسنة 2010م على أن: (يلتزم صاحب العمل بالسماح لمفتش العمل بالاطلاع على ظروف عامل الخدمة المنزلية وأحواله المعيشية لضمان تقيده بالقوانين واللوائح الخاصة بالعمل)⁽³⁾.

ولم يستثن القانون عمال الزراعة، ولكنه أبقى على العاملين بالنشاط الأسري خارج نطاق التطبيق.

1- انظر: د. رمضان عبدالله صابر _ الوسيط في شرح قانون العمل طبقاً للقانون رقم 12 لسنة 2003 _ دار النهضة العربية _ القاهرة _ مصر _ سنة 2005/2006م _ ص 41، 43، 44، 45، 46.
2- د. عبدالغني عمرو الرويمض _ المرجع السابق ذكره _ ص 87.
3- انظر: مدونة التشريعات _ العدد السابع _ السنة العاشرة _ المرجع السابق ذكره _ ص 292.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

ولعل أهم استثناء ما نص عليه القانون الجديد هو المتعلق بالعاملين التي تنظم أوضاعهم تشريعات خاصة⁽¹⁾ وحيث إن القانون تخاطب قواعده الأشخاص والأشخاص في مصطلح القانون نوعان: أشخاص طبيعيين وهم الأفراد وأشخاص اعتباريون (معنويون) وهم الوزارات والمؤسسات والأجهزة والهيئات والشركات.

والشخص الاعتباري كيان معنوي لا يعقل خطاباً للقانون، ولكن يتولى الإنابة عنه قانوناً شخصاً طبيعياً كالمدير أو رئيس مجلس الإدارة، وبالتالي فإن خطاب القانون للشخص الاعتباري يعني مخاطبة نائبه أو ممثله القانوني من الأشخاص الطبيعيين وبالتالي فإن خطاب القانون يوجه مباشرة للأفراد (الأشخاص الطبيعيين) بطريقة مباشرة وبطريقة غير مباشرة إذا خاطب شخصاً اعتبارياً.

فمثلاً عندما ينص القانون على أن تحسب المواعيد بالتقويم الميلادي ما لم ينص القانون على غير ذلك فهذا الخطاب موجه للأفراد يلزمهم بالعمل بمقتضاه. وعندما ينص القانون على أن الدولة تمتلك حق الرقابة على الأشخاص الاعتبارية فهذا يكون الخطاب موجه للممثلين القانونيين.

وحيث إن قانون علاقات العمل كأصل عام كما بينا سلفاً تخاطب بل تلزم قواعده وأحكامه العمل وجهة العمل.

غير أن قانون علاقات العمل رقم 12 لسنة 2010م وتعديله بموجب القانون رقم (04) لسنة 2015م بشأن تعديل المادة (164) من القانون رقم (12) لسنة 2010م بشأن إصدار قانون علاقات العمل، ولائحته التنفيذية قد امتدت إلزامية قواعدهما إلى الموظف: وهو كل من يشغل إحدى الوظائف بملاك الوحدة الإدارية.

1- انظر: د. عبدالغني عمرو الرويمض _ المرجع السابق ذكره _ ص 87.

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

والوحدة الإدارية: هي الشخص الاعتباري العام الذي تنشئه السلطة التشريعية أو السلطة التنفيذية. كما امتدت أحكامه إلى الشريك: وهو كل شخص طبيعي يساهم بجهده أو بماله وجهده في وحدة اقتصادية التي هي: الهيكل الذي يؤسسه الشركاء ويمارسون فيه نشاطهم الاقتصادي سواء كان تشاركية أو شركة أو مصنع أو غيرها⁽¹⁾.

ومن ذلك يتضح أن القانون رقم 12 لسنة 2010م ولائحته التنفيذية قد نظمت أحكامه الأنواع الثلاثة لعلاقات العمل (عقدية وتنظيمية (لائحية) وشراكة) وبهذا يكون هذا القانون قد خرج عما هو معمول به ومألوف في القوانين المنظمة لعلاقات العمل المقارنة مثل قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003م وقانون العمل الجزائري رقم 90_11 الصادر سنة 1990م وقانون العمل الأردني رقم (8) لسنة 1996م وقانون العمل الليبي السابق رقم 58 لسنة 1970م كما ناقض أيضا ما أقرته محكمتنا العليا في الطعن المدني رقم 05/16 ق حيث قضت بأنه: (إن قانون العمل وإن كان يسري على جميع الأشخاص الذين يستخدمون بأجر تحت سلطة شخص آخر إلا أنه يستثنى من تطبيقه عمال الحكومة والمؤسسات العامة إذا نظمت أوضاعهم بلوائح تصدر من السلطات المختصة وعلى ضوء هذا الاستثناء فإن علاقة العامل بالحكومة وإن توافرت فيها جميع عناصر عقد العمل إلا أنها تتم بغير اتفاق أو تعاقد وتعتبر العلاقة بين طرفيها علاقة لائحية أو تنظيمية خاضعة للقرارات الإدارية المنظمة للمرافق العامة والجائز تعديلها في أي وقت من جانب الحكومة طبقاً لمقتضيات المصلحة العامة _ فإذا لم توجد هذه العلاقة التنظيمية في استخدام عمال الحكومة فإنه لا تكون تمت حاجة لاستثنائهم من تطبيق قانون العمل بما فيه من أسباب الحماية ووجوه الرعاية وبما فيه من أحكام أخرى من النظام العام^(*)(1).

1- انظر: مدونة التشريعات _ العدد السابع _ السنة العاشرة _ المرجع السابق ذكره _ ص 264.

*_ عرف الفقهاء النظام العام: بأنه كل ما يربط بمصلحة عامة تمس النظام الأعلى للمجتمع سواء كانت

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

هذه المصلحة سياسية أو اجتماعية أو اقتصادية أو خلقية. محكمتنا العليا _ طعن مدني رقم 23 / 07 ق _
جلسة 02/مايو /1964م _ شبكة المعلومات القانونية العربية _ المرجع السابق ذكره _ ص54.
1_ الطعن المدني رقم 50 / 16 ق _ جلسة: 07/أبريل /1970م _ شبكة المعلومات القانونية العربية _ نفس
المرجع السابق ذكره _ ص105.

الخاتمة

تمت في هذه الورقة البحثية المتواضعة دراسة بسيطة لموضوع النطاق التطبيقي لقانون علاقات العمل من حيث الزمان والأشخاص.

وقد توصلت من خلالها إلى بعض النتائج وإيراد بعض التوصيات.

أولاً: النتائج:

- 1- إن نطاق تطبيق القانون يتحدد من حيث المكان والزمان والأشخاص.
- 2- إن تحديد نطاق تطبيق القانون من حيث الزمان يعتبر الحد الفصل بين تطبيق القانون القديم والقانون الجديد الذي سيحل محله في التطبيق.
- 3- إن سريان القانون من تاريخ صدوره وعدم سريانه على وقائع سابقة على صدوره أساسه العدالة والمنطق والمصلحة العامة حتى لا يفقد الناس الثقة والاطمئنان على حقوقهم، ولا يستثني من ذلك إلا ما جاء بنص صريح في القانون ذاته أو ما يكون متعلقاً بالنظام العام.
- 4- إن القانون رقم 12 لسنة 2010م بشأن علاقات العمل قد شمل نطاق سريانه العمّال والموظفين والمشاركين رغم اختلاف مراكزهم القانونية وهذا مناقض لأحكام محكمتنا العليا، وقانون العمل المقارن كالمصري رقم (12) لسنة 2003م، والأردني رقم (8) لسنة 1996م، والجزائري رقم (90_11) لسنة 1990م.
- 5- إن الأساس الجوهرى أو الرئيسى الذى يبرر مبدأ عدم الاحتجاج بالجهل بالقانون هو الضرورة الاجتماعية ذلك لأنه ما الفائدة من إصدار القوانين إذا أمكن للأشخاص استبعادها والإفلات منها بدعوى الجهل بالقانون.

ثانياً: التوصيات:

- 1- تنظيم علاقة العمّال بتشريعات واضحة وأكثر دقة في التطبيق العملي مستقلة عن تلك المنظمة للموظفين العموميين والشركاء، وذلك نظراً لاختلاف المركز القانوني بين العامل

ورشة العمل حول: (قانون العمل الليبي بين النص والتطبيق/ تنظيم.. عمل.. مشاركة)

وبين الموظف وبين الشريك، وذلك لتفادي المشاكل التي حدثت في ظل تنفيذ القانون رقم (12) لسنة 2010م ولائحة التنفيذية. ذلك لأن عملية التطبيق السليم للقانون بصفة عامة تتوقف على مدى ما يتمتع به من درجة عالية من الدقة والوضوح في أحكامه (أي وفقا لما تقتضيه الضروريات العملية، وأسباب التطور من الالتزام بمبدئ الوضوح والتحديد الدقيق في الاحكام). فإنه نأمل من مشرنا إعادة تنظيم هذه العلاقات القانونية الثلاث بتشريعات تتناسب مع طبيعة كل علاقة قانونية على حدى.

2- نأمل من الجهات المختصة نشر القانون إلى جانب نشرة في الجريدة الرسمية في وسائل الاعلام المختلفة لأن ذلك يساهم في توسيع مجال العلم بالقانون والاطلاع على نصوصه ومعرفتها.

ولكل ما سبق أتمنى أن تكون قد ساهمت هذه الورقة البحثية المتواضعة في تحقيق جزء من أهداف هذه الورشة العلمية ، كما أتمنى أيضا أن تكون هذه الورشة العلمية مدعاة لورش ومؤتمرات علمية أخرى في هذا المجال العلمي العملي القيم، ونلتمس العذر عن أي خطأ أو تقصير لأن ذلك من طبائع الإنسان.

قائمة المراجع

أولاً: القرآن الكريم:

ثانياً: الكتب:

- 1- د. رمضان عبدالله صابر _ الوسيط في شرح قانون العمل _ طبقاتاً للقانون رقم 12 لسنة 2003م _ دار النهضة العربية _ مصر _ سنة 2005 / 2006م _ بدون طبعة.
- 2- د. عبدالغني عمرو الرويمض _ القانون الاجتماعي _ الجزء الأول _ علاقات العمل الفردية _ طرابلس _ ليبيا _ الطبعة السابعة _ 2011م.
- 3- د. عبدالقادر محمد شهاب _ أساسيات القانون والحق في القانون الليبي _ منشورات جامعة قاريونس (بنغازي حالياً) _ بنغازي _ ليبيا _ الطبعة الرابعة 2001م.
- 4- د. عمّار بوضياف: المدخل إلي العلوم القانونية _ النظرية العامة للقانون وتطبيقاتها في التشريع الجزائري _ طبعة منقحة _ 2000م _ دار ربحانة للكتاب _ الجزائر.
- 5- د. فريدة محمدي زاوي _ مدخل العلوم القانونية (نظرية القانون) _ الرغبة _ الجزائر _ 2000 _ بدون طبعة ومكان نشر.

ثالثاً: الدوريات:

- شبكة المعلومات القانونية العربية_المجموعة الدولية للمحاماة والاستشارات القانونية.

رابعاً: المجموعات القضائية:

- مدونة التشريعات _ (الجريدة الرسمية حالياً) _ السنة العاشرة _ العدد السابع _ بتاريخ: 18 / 05 / 2010م.

خامساً: أحكام المحاكم:

- المحكمة العليا الليبية.