

مظاهر الحماية القانونية للعامل في عقد العمل

دراسة تحليلية في القانون الاجتماعي الليبي

عبدالرحيم أبوالقاسم على أبوفصيكة*

قسم القانون الخاص، كلية القانون صرمان، جامعة صبراته، ليبيا

abderahimhareze@gmail.com

المؤلف المرسل: (*)

تاريخ استلام المقال: 01 سبتمبر 2025 ، تاريخ المراجعة: 28 سبتمبر 2025، تاريخ القبول : 29 سبتمبر 2025

الملخص:

منح القانون الاجتماعي الليبي -علاقـات العمل الضمان الاجتماعي المعاقين- للعامل مجموعة من الضمانات والمظاهر التي تكفل له حقوقه خلال مسيرة عمله منذ التعاقد معه إلى غاية انتهاء علاقة عمله، سواء كانت نهاية عادية أم غير عادية، وقد توصل البحث إلى مجموعة من النتائج والتوصيات أهمها، أن الحماية القانونية التي وفرها القانون الاجتماعي في قانون علاقات العمل الليبي والقوانين المكملة له، للعامل الطرف الضعيف في عقد العمل تقوم على اعتبارين، أحدهما شخصي ينظر لسن العامل وجنسه وحالته الجسمانية والصحية، والأخر موضوعي يهتم بالظروف المحيطة بالعمل وبالجهات التي خول لها المشرع حق مراقبة العمل لضمان تقييد أصحاب العمل بالحقوق التي كفلها المشرع للعامل أثناء التعاقد معهم، بغض النظر عن شخص العامل القائم بالعمل، بالرغم من تقرير هذه الضمانات فقد توصل الباحث إلى أن التنظيم القانوني الحالي لنصوص القانون الاجتماعي الليبي، لا زال يحتاج إلى تعديل بعض النصوص وتحديتها بما يتماشى مع متطلبات العمل الحالية، ومعايير الحماية القانونية المنصوص عليها في قوانين العمل الحديثة ومستويات العمل الدولية، وذلك لتوفير حماية أكثر شمولية للعمال أثناء التعاقد معهم وبعد انتهاء هذا التعاقد.

الكلمات المفتاحية: القانون الاجتماعي، قانون علاقات العمل، قانون الضمان الاجتماعي، قانون المعاقين، العامل الحديث، العامل البالغ.

ABSTRACT: : The Libyan Social Law - Labor Relations and Social Security for the Disabled - grants the worker a set of guarantees and aspects that ensure his rights throughout his work career, from the time he is contracted until the end of his employment relationship, whether it is a normal or abnormal end. The research reached a set of results and recommendations, the most important of which is that the legal protection provided by the Social Law in the Libyan Labor Relations Law and its complementary laws for the worker, the weaker party in the employment contract, is based on two considerations: one is personal, taking into account the worker's age, gender, and physical and health condition; the other is objective, focusing on the circumstances surrounding the work and the entities that the legislator has authorized to monitor the work to ensure that employers comply with the rights guaranteed by the legislator to the worker during the contract with them, regardless of the person performing the work. Despite the establishment of these guarantees, the researcher concluded that the current legal organization of the texts of the Libyan Social Law still needs to amend and update some texts to keep pace with current work requirements and legal protection standards .stipulated in modern labor laws and international labor standards, in order to provide more comprehensive protection for workers during and after the end of this contract

Keywords: Social Law, Labor Relations Law, Social Security Law, Disabled Persons Law, Juvenile Worker, Adult Worker

المقدمة:

من المتفق عليه أن عقد العمل من أبرز العقود في الحياة العملية، لما له من أهمية كبيرة في تنظيم العلاقات بين العمال وأصحاب العمل، بما يحقق التوازن والعدالة في الحقوق والالتزامات القانونية بينهما، حيث يهدف هذا العقد إلى تحقيق العدالة الاجتماعية التي تسعى إليها

كل القوانين العمالية الوطنية وتحرص عليه اتفاقيات العمل الدولية، وتزداد أهمية عقد العمل في ظل ما يشهده سوق العمل اليوم من تطورات اقتصادية واجتماعية متسرعة تؤثر بشكل مباشر على ظروف العمل واستقرار العاملين فيه.

وقد أولى قانون علاقات العمل الليبي رقم 12 لسنة 2010 أسوة بالقوانين العمالية، عناية خاصة بحماية حقوق العامل، باعتباره الطرف الضعيف في عقد العمل، هذا الضعف في المركز التعاقدي والاقتصادي قد يعرضه للاستغلال أو التعسف من قبل صاحب العمل، مما يستوجب توفير ضمانات قانونية تكفل له حقوقه الأساسية، التي قد تتعرض إلى انتهاكات أو تجاوزات تمس بها، وفي هذا الإطار تبرز الحاجة إلى وجود نظام قانوني فعال يسعى إلى تحقيق التوازن بين حقوق العامل وصاحب العمل، ويضمن عدم الإخلال بحقوق العامل الأساسية.

كما تبرز دراسة مظاهر الحماية القانونية للعامل في عقد العمل، التي تمثل في الوقت ذاته، ضرورة علمية وعملية، لما لها من دور إيجابي في إبراز العدالة الاجتماعية، وتعزيز ثقافة العمل وتشجيعها.

أهمية الموضوع:

تبعد أهمية الموضوع في كونه يتناول أحد الموضوعات القانونية المتصلة اتصالاً مباشراً بعقد العمل، الذي يمثل الإطار القانوني لتنظيم العلاقة بين العامل وأصحاب العمل، فتتحدد من خلاله الحقوق والالتزامات التي تقع على الطرفين، ومن هنا تبرز أهمية وجود حماية قانونية للعامل الطرف الأضعف في العلاقة العمالية، تكفل له حقوقه الأساسية والمتمثلة في حصوله على الأجر العادل وظروف عمل آمنة ومتاسبة، وغيرها من الحقوق التي يجب أن يتمتع بها العامل، التي سيكشف عنها هذا البحث، بحيث تتحقق تلك الحقوق للعامل الاستقرار المهني والاقتصادي دون تعرضه لتعسف أو نقص.

أهداف البحث:

يهدف هذا البحث إلى تسليط الضوء على الإطار القانوني لحقوق العامل في قانون علاقات العمل الليبي، مع التعرض للقوانين المكملة له (قانون الضمان الاجتماعي وقانون المعاقين)، لبيان مدى كفاية هذه القوانين في حماية حقوق الطبقة العمالية.

إشكالية البحث:

يطرح موضوع البحث إشكالاً رئيساً، يتمثل في مدى كفاية الحماية القانونية المقررة لحقوق العامل في عقد العمل في قانون علاقات العمل الليبي والقوانين المكملة له (قانون الضمان الاجتماعي وقانون المعاقين)، وما حدود فاعلية تلك الحماية في ضوء الاعتبارين الشخصي والموضوعي للعامل؟ ويتفع عن هذه الإشكالية التساؤلات التالية، هل تحقق النصوص القانونية في قانون علاقات العمل الليبي والقوانين المكملة له التوازن بين العامل وأصحاب العمل؟ وهل تختلف تلك الحماية باختلاف وضع العامل وظروفه النفسية والصحية؟ وهل الرقابة الإدارية والقضائية التي وفرها قانون علاقات العمل الليبي كافية لضمان هذه الحماية أم لا؟

منهج البحث:

اتبع الباحث المنهج التحليلي في دراسة النصوص القانونية المتعلقة بحقوق العامل في قانون علاقات العمل الليبي والرجوع لقانون الضمان الاجتماعي رقم 1980/13 وقانون المعاقين رقم 5/1987 باعتبارهما من ضمن القوانين الاجتماعية المكملة لقانون علاقات العمل، مع الاستعانة بالقانون المقارن واتفاقيات العمل الدولية ذات الصلة، وأحكام القضاء وآراء الفقه.

الدراسات السابقة:

- أحمد أبوغيسى عبد الحميد، مدى أحقيّة العاملين الليبيين في الخارج في منافع الضمان الاجتماعي، "وفق قانون الضمان الاجتماعي رقم 13 لسنة 1980م" مجلة الأكاديمية للعلوم الإنسانية والاجتماعية، عدد 27، ديسمبر 2024، تناول هذا البحث حماية العامل الليبي من منظور قانون الضمان الاجتماعي، بينما يسعى موضوع البحث الحالي إلى إبراز مظاهر الحماية القانونية للعامل في نطاق القانون الاجتماعي الليبي -علاقات العمل، الضمان الاجتماعي، المعاقين- بصفة عامة.

- عمر إبراهيم حسين، بحثعنوان "الحماية الاجتماعية للطفل في القانون الاجتماعي الليبي"، نشر بمجلة جامعة ناصر، ع 1/2006، حيث ركز هذا البحث على الضمانات القانونية التي كفلتها المشرع للطفل في مواجهة الأخطار الاجتماعية والصحية التي يوجهها أثناء العمل، بما يعكس التزام الدولة والمجتمع بحماية الفئة الأضعف وضمان رعايتها وتنميتها، إلا أن هذا البحث مختلف عن موضوع البحث الحالي الذي يتناول الحماية القانونية للعامل في نطاق القانون الاجتماعي بصفة عامة شامله جميع فئات العمال دون قصرها على فئة عمرية معينة، وبذلك نستطيع الوقوف على مدى الحماية وتكامل بين القوانين الاجتماعية الثلاثة - قانون علاقات العمل وقانون الضمان الاجتماعي وقانون المعاقين- في بناء منظومة حماية متكاملة توازن بين حقوق العمال وواجباتهم، بما يضمن استقرار علاقات العمل وحماية العمال من مخاطر البطالة والمرض أو الإعاقة.

- يوسف الزوجال، مظاهر الحماية القانونية للطرف الضعيف في عقد الشغل، منشورات مجلة القضاء المدني، العدد 11، 2016، تناول البحث بيان الأسس التي يقوم عليها مبدأ حماية العامل في عقد الشغل المغربي دون التطرق للقوانين المكلمة له كما أنه لم يتعرض للقانون الاجتماعي الليبي بصفة عامة وقانون علاقات العمل بصفة خاصة لا من قريب ولا من بعيد، في حين يختص موضوع البحث الحالي ببحث مظاهر حماية العامل في عقد العمل في القانون الاجتماعي الليبي، حيث جاء جاماً ببيان أحكام قانون علاقات العمل مع الوقوف على أحكام قانون الضمان الاجتماعي وقانون المعاقين، وهو ما يمنحه بعداً أوسع وتحليل أشمل لموضوع الحماية القانونية للعامل.

خطة البحث:

تم تقسيم هذا البحث إلى مقدمة ومطلبين وخاتمة على النحو التالي:

المطلب الأول: الحماية القانونية للعامل القائمة على الاعتبار الشخصي.

المطلب الثاني: الحماية القانونية للعامل القائمة على الاعتبار الموضوعي.

المطلب الأول

الحماية القانونية للعامل القائمة على الاعتبار الشخصي

حرص قانون علاقات العمل الليبي أسوه بغيره من القوانين المقارنة، على توفير حماية قانونية للعامل في عقد العمل، انطلاقاً من المعيار الشخصي الذي ينظر للعامل من زاوية كونه إنساناً قبل أن يكون طرفاً ضعيفاً في العلاقة العقدية، لأن عندما تدخل لتنظيم عقد العمل، لم يكن دافعه مقتضاً على تحقيق التوازن الاقتصادي بين العامل وصاحب العمل، بل كان يحرص أيضاً على مراعاة الاعتبارات الإنسانية والاجتماعية المرتبطة بشخص العامل وظروف حياته المعيشية، حيث يبرز ذلك بوضوح من خلال تتبع النصوص القانونية التي تراعي حقوق العامل الإنسانية وكرامته باعتباره طرفاً ضعيفاً يحتاج إلى حماية قانونية خاصة في عقد العمل.

لكن السؤال ما المقصود بالمعايير الشخصي المقرر في قانون علاقات العمل الليبي، كضمانة جوهرية في توفير الحماية القانونية للعامل الطرف الضعيف في عقد العمل؟

المعيار الشخصي الذي أتخدته قانون علاقات العمل الليبي، يمثل الطابع الحمائي الذي أتخد منه المشرع مدخلًاً مهدًاً لحماية حقوق العامل القانونية، والذي يعني الأخذ بعين الاعتبار بالعناصر والقيود المتعلقة بالاعتبارات الإنسانية والاجتماعية (السن، الحالة الصحية، الجنس)، المرتبطة بشخص العامل كأنسان له احتياجات وظروف فردية يجب حمايتها ولا ترتبط بطبيعة العمل المسند إليه.

من خلال هذا المطلب نبحث الحماية القانونية للعامل في عقد العمل على أساس عنصر السن (الفرع الأول)، والحماية القانونية المقررة للعامل على أساس الحالة الصحية (الفرع الثاني)، وأخيراً الحماية القانونية للعامل على أساس عنصر الجنس (الفرع الثالث).

الفرع الأول: الحماية القانونية للعامل في عقد العمل على أساس عنصر السن

أولى قانون علاقات العمل لعنصر السن أهمية قصوى، باعتباره معياراً قانونياً موضوعياً يعكس خصوصية وضع العمال وحاجتهم إلى حماية قانونية تضمن كفالة حقوقهم الأساسية، لاسيما إذا توافرت صفة الضعف للعامل في العلاقة العمالية، التي تتطلب وجود تنظيم تشريعي يراعي مسألة التكيف بحسب كل حالة وظروفها الخيطية بالتعاقد.

ومن خلال نصوص وأحكام هذا القانون والقوانين المكملة له تتبع تلك الضمانات الحمائية التي وفرها المشرع للعامل الحدث (أولاً)، وللعامل البالغ (ثانياً).

أولاً: الحماية القانونية للعامل الحدث في عقد العمل

قيد قانون علاقات العمل سلطة صاحب العمل في تشغيل العمال الأحداث، ودعمها بعقوبات جنائية توقع على صاحب العمل المخالف للنصوص القانونية المتعلقة بعمل الأحداث، حيث نصت المادة 2/121 من نفس القانون على أن: "يعاقب بغرامة لا تقل عن خمسينية دينار ولا تزيد على ألف دينار كل من يخالف أحكام المواد 13، 24، 27، 28...، وتتعدد الغرامة وفق نص المادة 3/121" بتعدد من وقعت المخالفة بشأنهم"، أي تتعدد الغرامة بتعدد الأحداث الذين تم التعاقد معهم دون مراعاة الاشتراطات التي تطلبها القانون، إلى جانب الجزاء الجنائي المقرر على مخالفة متطلبات التعاقد مع العامل الحدث، فإن جزاءً مدنياً يتربّ على مخالفتها، وهو بطalan عقد العمل الذي تم أبرامه مع الحدث لمخالفة نصوص قانون علاقات العمل (الرويضة، 2013)، والمبدأ العام في قانون علاقات العمل الليبي هو إمكانية تشغيل الحدث الذي أكمل ست عشرة سنة، بموجب المادة 2/27 من قانون علاقات العمل التي نصت على أنه: "... واستثناء من حكم الفقرة السابقة يجوز السماح للحدث بالعمل متى أكمل ست عشرة سنة...", وفي حال قبول صاحب العمل تشغيل الحدث فإن المشرع اشترط مراعاة حالته الصحية وسلامة فهو والمحافظة على اخلاقه، حيث نصت المادة 28 من قانون علاقات العمل على أنه: "لا يجوز تشغيل الحدث أكثر من ست ساعات في اليوم تتخللها فترة أو أكثر للراحة وتناول الطعام لا تقل في مجموعها عن ساعة بحيث لا يشغله الحدث شغلاً فعلياً أكثر من أربع ساعات متصلة، كما لا يجوز تشغيل الحدث أيام الراحة الأسبوعية أو العطلات الرسمية أو أثناء الليل، وتحدد "اللجنة الشعبية العامة" مجلس الوزراء الأعمال والحالات التي يسمح فيها للحدث بالعمل وإجراءاته وشروطه وظروفه والأعمال المحظوظ تشغيله فيها"، وعلى هذا الأساس لا يمكن تشغيل الأحداث في الاعمال التي تشكل عيناً ثقيلاً أو فيها خطورة صحية أو جسمانية كأعمال المناجم والتنقيب، كما أشترط إلى جانب ذلك، "أن يكون تشغيله من أجل أن يتلقى تعليمياً أو تدريبياً" المادة 2/27 من ق ق ع ع، يدل بذلك المشرع الليبي على اهتمامه الكبير بالأحداث، وهو أمر طبيعي ، فأحداث اليوم هم شباب الغد ورجاله، فهم الشروة الحقيقة لأي دولة وصناعة مجدها وبناء حضارتها وتطورها (حسين، 2006/2007).

لذلك فقد أخضع المشرع تشغيلهم لمراقبة شديدة من مكتب التشغيل والجهات الإدارية المختصة (التفتيش الإداري)، حيث أكدت المادة 29 من قانون علاقات العمل على أنه: "يجب على جهة العمل في حالة تشغيلها لحدث أو أكثر أن تضع في مكان العمل نسخة من الأحكام الخاصة بتشغيل الأحداث وأن تبلغ مكتب التشغيل بأسماء الأحداث وسنهم وتاريخ تشغيلهم والأعمال المكلفين بها، وأن تضع في مكان العمل وبشكل ظاهر كشفاً موضحاً فيه ساعات العمل وفترات الراحة بالنسبة لهم".

من الواضح جاءت هذه الأحكام لتأكيد حرص المشرع الليبي على توفير الحماية القانونية للعامل الحدث خلال هذه المرحلة العمرية الحساسة التي يكون فيها مهدداً بالانحراف عن السلوك القويم (الروعمض، 2013)، ومن تم فإن تلك الضوابط تهدف إلى التخفيف من الأعباء البدنية والنفسية التي قد يتعرض لها الحدث العامل، و تضمن توفير بيئة عمل مناسبة تحافظ على نموه -الحدث- الطبيعي والمحسدي والعقلاني، وهو ما أكدتها اتفاقيات منظمة العمل الدولية وتوصياتها (حسن، 2000)، وقوانين العمل العربية، من ذلك ما نصت عليه المادة 144 من مدونة الشغل المغربية (نشر القانون 55.99 المتعلق بمدونة الشغل المغربية بالجريدة الرسمية عدد 5167 بتاريخ 13 شوال 1424، 8 ديسمبر 2003)، على أنه: "يحق للعون المكلف بتفتيش الشغل، أن يطلب في أي وقت، عرض الأجراء الأحداث الذين تقل سنهم عن ثمانية عشرة سنة، وجميع الأجراء المعاقين، على طبيب يستشفي التابع للوزارة المكلفة بالصحة العمومية، قصد التتحقق من أن الشغل الذي يعهد به إليهم، لا يفوق طاقتهم أو لا يتناسب مع إعاقتهم، ويحق للعون المكلف بتفتيش الشغل، أن يأمر بإعفاء الأحداث والأجراء المعاقين من الشغل دون إخطار، إذا أبدى الطبيب رأياً مطابقاً لرأيه، وأجرى عليهم فحص مضاد بطلب من ذويهم".

ما سبق يمكن القول، بأن قانون الشغل (العمل) المغربي يوفر حماية للأحداث أكثر صرامة من قانون علاقات العمل الليبي من حيث الرقابة السابقة (الفحص الطبي)، مما يرسخ الحماية القانونية الاستباقية والوقائية لتك الفحة العمرية من العمال، في المقابل يعتمد قانون علاقات العمل الليبي كما سبق أن بيننا على تنظيم قانوني ينص فيه على حظر تشغيل الأحداث وتحديد ساعات العمل إلا أنه لا يشترط عرض العمال على الطبيب المختص، وهو ما يفتح المجال لاحتمال تشغيل الأحداث في ظروف غير ملائمة لحالتهم الصحية والجسمانية، والباحث يوصي المشرع الليبي بضرورة إحداث تعديل تشريعي يلزم أصحاب العمل بالحصول على موافقه طيبة وتفعيل رقابة التفتيش الإداري قبل تشغيل الأحداث، لضمان حماية فعالة تعزز الحماية القانونية للفحة العمرية الأكثر ضعفاً في المجتمع (الأحداث)، ومع ذلك فإن الاهتمام التشريعي في توفير الحماية القانونية لفحة العمال الأحداث لا تقل أهمية عن فحة أخرى وهم فحة العمال البالغين، باعتبارهم يمثلون العمود الفقري في الاقتصاد الوطني، وهو ما يستلزم وجود قواعد قانونية متوازنة تراعي شروط التعاقد معهم وتضمن توفير الأمان الاقتصادي والمهني لهم.

ثانياً: الحماية القانونية للعامل البالغ في عقد العمل.

حرص المشرع الليبي على توفير الحماية القانونية للعامل البالغ من خلال قواعد قانونية آمرة توأكـب جميع المراحل التعاقدية لعقد العمل ابتداء من إنشائه مروراً بتنفيذـه وانتهـاءً بانقضـائه، حيث تهدف تلك القواعد إلى ضمان كرامة العامل وتحقيق الأمـن الاقتصادي والمهـني له. يجد المتابع لنصوص قانون علاقات العمل الليبي، العديد من مظاهر حماية العامل البالغ سواء كان رجلاً أو امرأة، ألمـ هذا القانون بما أصحاب العمل المحددين في نطاق المادة الخامسة منه، وهم "كل شخص طبيعي أو اعتباري سواء كان خاصاً أو عاماً يستخدم عاماً أو أكثر لقاء مقابل"، من ذلك حق العامل البالغ في الأجر العادل الذي يكفل الحياة الكريمة للعامل وأسرته (اللوقوف أكثر على هذا الحق الذي يشكل في مضمونه حق موضوعي يمس كل فئات العمال بغض النظر عن ظروفه الشخصية أنظر ص 14 من هذا البحث)، وحقه في الحصول على بيئة عمل مناسبة، والمتساوية بينه وبين باقي العمال وعدم التمييز بينهم على أساس العرق أو الدين أو اللون، كما

تضمن قانون علاقات العمل الليبي العديد من النصوص تراعي حق العامل في الحصول على الرعاية الصحية والاجتماعية المناسبة(الرويضم، 2013؛ حسين، 2021)، وغيرها من الحقوق التي تتضمن احترام بنود العقد التي تم الاتفاق عليها بين العامل وصاحب العمل(zوجال، 2016)، والتي لا يجوز مخالفتها إلا إذا كانت تلك المخالفة لصالحة العامل باعتباره الطرف الأضعف في عقد العمل. لكن السؤال الذي يطرح نفسه هو: ما مدى فاعلية الحماية المقررة للعامل بعد انتهاء عقد العمل بحكم القانون أي بعد الإحالة للضمان الاجتماعي؟

بالرجوع إلى نصوص قانون علاقات العمل، حيث حددت المادة 43 سن انتهاء العمل والحصول على معاش الشيخوخة أو التقاعد بقولها: "تنتهي خدمة العامل أو الموظف ببلوغ سن (65) سنة شمسية من الرجال و(60) سنة شمسية من النساء وللعاملين في الأعمال أو الصناعات المضرة بالصحة والتي تحددها اللوائح ذات العلاقة، ويجوز استثناء بعض الواقع والوظائف والفنانات من السن المقررة لانتهاء الخدمة، وذلك وفقاً للشروط والضوابط التي تحددها اللائحة التنفيذية لهذا القانون"، يتضح من النص السابق، أن العلاقة التعاقدية بين العامل وصاحب العمل تنتهي ببلوغ العامل السن المذكورة في النص، ومع ذلك تنشأ للعامل بعض الحقوق المستحقة بموجب قانون علاقات العمل وقانون الضمان الاجتماعي، هذه الحقوق تكون في جملتها ذات طبيعة مالية، ذلك ما نصت عليه المادة 78 من قانون علاقات العمل، على حق العامل غير الوطني في الحصول على مكافأة الخدمة، والتي اعتبرتها المحكمة العليا بأنها: "تعويض يحصل عليه المنتج (العامل) من صاحب العمل بسبب ما أداه له من خدمات"، إلا أن هذا القانون أشترط لحصول العامل على هذه المكافأة إلا يكون من المشتركين في الضمان الاجتماعي، حيث نصت المادة 78 من قانون علاقات العمل على أن لا يكون: من ضمن المستفيدين بأنظمة الضمان الاجتماعي المقررة بموجب التشريعات النافذة"، فهي كما يقول بعض الفقه، لا تطبق إلا بشكل استثنائي ومحدود(النكس، 1996)، بمعنى أنها تنحصر كلما اتسع نطاق الضمان الاجتماعي(حسين، 2021)، هذه المكافأة تُعد بمثابة تعويض للعامل عن سنوات عمله لدى صاحب العمل، فهي تهدف كما قضت المحكمة العليا لـ" معاونة المنتج (العامل) وأسرته على مواجهة ما يتربّ على انقطاع مورد رزقهم" ، ومن ثم فإن هذه المكافأة تكون بمثابة تأمين وضمان للعامل من خطر البطالة المفاجأة"(النكس، 1996، هامش 2، ص 55)(الرويضم، 2013).

بالإضافة إلى مكافأة نهاية الخدمة، يستحق العامل الذي تم إحالته على التقاعد جميع مستحقاته المالية التي لم يتلقها، مثل الأجر غير المدفوعة وبدل الإجازات غير المستغلة، وأي مستحقات مالية أخرى ناشئة عن عقد العمل ولوائح العمل الداخلية، إلى جانب هذه الحماية يوفر قانون الضمان الاجتماعي الرعاية الاقتصادية والصحية والاجتماعية المستمرة بعد الإحالة على الضمان الاجتماعي، حيث أكد قانون الضمان الاجتماعي رقم 13/1980 (أنظر القانون ج، ع 11، س 18، 1980)، في الفقرة الأولى من المادة 13 على أنه: "يستحق معاش الشيخوخة للمشتراك عند انتهاء خدمته أو عمله بسبب بلوغه السن المحددة قانوناً لترك العمل أو الخدمة...، هذا المعاش -كما قضت المحكمة العليا - يوفر للعامل "ولأسرته معاشاً دوريًا يضمن له دخلاً ثابتاً" (ط م 190/50ق جلسة 28/2/2005(غير منشور)، على الرغم من أنه لا يعبر بالمفهوم القانوني أجر للعامل، لأن الأجر مقابل العمل كما هو معلوم، وإنما يستفيد من المبالغ المودعة لدى صندوق الضمان الاجتماعي، والتي أطلق عليها بعض الفقه، عبارة "تعويض جزائي"(الزوجال، 2016)، عن مدة العمل الفعلية للعامل، على الرغم من أن هذا الرأي الفقهي يسعى إلى ترسیخ فكرة العدالة الاجتماعية وضمان حماية العامل بعد انتهاء مدة عمله، الا أن هذه الأموال هي في حقيقتها اشتراكات ضمانية، وليس أموال مودعة لدى صندوق الضمان الاجتماعي،

فاطلاق لفظ التعويض الجزائي لا يمثل طبيعة هذه الأموال، وإنما يمثل قيمة التعويض العادل لما بذله من جهد وما قدمه من عمل طيلة مدة عمله الفعلية التي قضتها مع صاحب العمل.

لا يقتصر الدور الحمائي للعامل على استحقاق العامل للمعاش في حال التقاعد فقط (عبدالحميد، 2024)، إنما شمل المشرع هذا الاستحقاق ليضم حالات عجز العمال الكلي أو الجزئي الدائم، حيث نصت المادة 1 من قانون الضمان الاجتماعي على أنه: "...يشمل الضمان الاجتماعي كل نظام يوضع أو إجراء يتخذ طبقاً لهذا القانون بقصد حماية الفرد ورعايته في حالات الشيخوخة والعجز والمرض وإصابة العمل ومرض المهنـة..."، كما يساهم صندوق الضمان الاجتماعي في تقديم المنافع العينية للمتقاعدين، التي نصت عليها المادة 12 بقولها : "أ- المنافع العينية التي يقدمها الضمان الاجتماعي هي:

1- الرعاية الاجتماعية: وذلك باعتبار أن المجتمع هو العائل من ليس له مأوى أو عائل وهو الراعي لكل من تقعده به ظروفه الشخصية أو الاجتماعية عن رعاية نفسه.

2- الرعاية الصحية النوعية: وتستهدف كفالة الأمن الصناعي والسلامة العمالية ورعاية حالات إصابات العمل وأمراض المهنـة، وإعادة التأهيل ورعاية العجزة والمعوقين وتقديم الخدمات الصحية لنزلاء دور الرعاية الاجتماعية.

ب- وتقصد هذه المنافع العينية على الوجه الذي يبينه هذا القانون وللواحة التي تصدر بمقتضاه .

على الرغم من هذا التوجه التشريعي الذي يعكس الدور الاجتماعي لقانون الضمان الاجتماعي الذي يعد من القوانين المكملة لقانون علاقات العمل، إلا أن المعاشات الضمانية المالية المتحصلة من صندوق الضمان الاجتماعي لصالح مستحقي معاش الشيخوخة تبقى قليلة القيمة مقارنة بالأوضاع المعيشية التي نعيشها اليوم، مما يعني أن هناك العديد من العمال الحالين إلى الضمان الاجتماعي، الذين قد يجدون أنفسهم في ظروف مالية حرجة لا تليي متطلباتكم اليومية.

إن القرار الصادر عن رئيس مجلس الادارة والمدير العام لصندوق الضمان الاجتماعي بتاريخ 29-7-2025، يتضمن إصدار قرار بتعليمات عمل رقم (1) 2025م، والمتصل بأالية زيادة المعاشات الدورية وفقاً لأحكام القانون رقم 5 لسنة 2003م وتعديلاته النافذة، حيث نصت المادة 2 منه على أن المستحقون لزيادة المالية هم: " أصحاب المعاشات الضمانية والتلقاعدية المدنية والتأمينية..."، بحيث يضمن لهؤلاء الأشخاص حياة تليق بمكانتهم العمرية وظروفهم الصحية والاجتماعية.

وإذا كان القانون يحمي العامل لبلوغه سن الشيخوخة، فهل يحميه بسبب حالته الصحية والبدنية؟

الفرع الثاني: الحماية القانونية للعامل على أساس الحالة الصحية والجسمانية.

اهتم قانون علاقات العمل الليبي، بتوفير الحماية القانونية المتعلقة بحالة العمال الصحية والجسمانية، سواءً قبل التعاقد معه أو أثناء مرحلة التعاقد، حيث نظم الرعاية الصحية في الفصل الخامس من الباب الأول، المواد من 37-40، فألزمت المادة 37 من نفس القانون أصحاب العمل "بالكشف الطبي على من تزمع التعاقد معه قبل التحاقه بالعمل للتأكد من سلامته ولياقته الصحية طبقاً لنوع العمل الذي سيزاوله، وكذلك القيام بالفحوصات الدورية لجميع العاملين بما للمحافظة على لياقتهم الصحية وسلامتهم بصفة مستمرة..."، كما أوجبت المادة 38 على أصحاب العمل إجراء التأمين الصحي اللازم للعاملين معه ضد أمراض وأخطار العمل، بالإضافة إلى ذلك فقد أوجبت المادة 39 على كل صاحب العمل أن يحيط العمال قبل مزاولتهم لأعمالهم بمخاطر العمل، والزامهم باستخدام وسائل الوقاية الواجب اتباعها ضد الأضرار الصحية وأخطار العمل، وفي حال وقع إصابة تعجز العامل عن القيام بعمله، كان على صاحب العمل وفقاً لنص المادة 40، أن يقوم بإخطار مكتب الشغل كتابة بالإصابة خلال 48 ساعة من تاريخ وقوع الحادث، كما منحت المادة 33

من نفس القانون للعامل الحق في الحصول على إجازة مرضية مدفوعة الأجر مدتها "لا تزيد على خمسة وأربعين يوماً متصلة أو ستين يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة"، فإذا ما تجاوزت مدة الغياب القدر المحدد في النص السابق، فإن العامل المريض يعرض طبقاً لأحكام الفقرة الثالثة من المادة 33 على "اللجنة الطبية المختصة، وتطبق بشأنه الأحكام المنصوص عليها في قانون الضمان الاجتماعي"، فإذا ما ثبت للجنة الطبية المختصة عجز العامل الكلي بمرضه مرضًا مستدامًا "يستمر لمدة سنة أو يتتجاوزها" المادة 9/52 من قانون الضمان الاجتماعي، أحيل العامل المريض للضمان الاجتماعي للاستفادة من معاش العجز لغير إصابة العمل المادة 18 من قانون الضمان الاجتماعي، هذا التوجه التشريعي الذي ينص على عرض العامل المريض على اللجنة الطبية المختصة وعدم جعل مصير العامل بيد صاحب العمل، يُعد من وجهة نظر الباحث الشخصية تعزيز لمبدأ الحماية القانونية التي وفرها المشرع للعامل المريض مرضًا مستمراً يعجزه عن القيام بإعماله العادلة.

إن الحماية القانونية التي وفرها قانون علاقات العمل وقانون الضمان الاجتماعي وقانون المعاقين لا تقف عند الرعاية الصحية، بل وضعت تلك القوانين على عاتق أصحاب العمل الالتزام بالتقيد بتقديم^٢ بالرعاية الجسمانية للعامل ذوي الاحتياجات الخاصة، هذا التوجه التشريعي من وجهة نظر الباحث الشخصية يؤكد حرض المشرع الليبي على ترسیخ القيم الاجتماعية والتكافل داخل المجتمع، ويتحقق مبدأ المساواة بين جميع العمال بدون تمييز بين العامل السليم جسمياً والعامل المعاق، لذلك فقد جاء في الفقرة الثانية المادة 30 من قانون الضمان الاجتماعي الحرص على تأهيل المرضى والمصابين بقولها: "... إعادة تأهيل المرضى والمصابين لمن هم فرضاً جديدة للعمل والإنتاج وذلك لإزالة آثار الإعاقة أو تحفيتها لديهم وبالعمل على تدريبهم على مهنة أو حرفة أو مهنة أخرى مناسبة"، فإذا ما أكمل تأهيله كان له الحق في العمل، حيث نصت المادة 22 من قانون المعاقين رقم 5 لسنة 1987 على أنه: "للمعاق الذي أكمل تدريبيه وتأهيله الحق في العمل بما يتناسب وما أهل له"، هذا التوجه في قانون الضمان الاجتماعي وقانون المعاقين، تبناء مشروع قانون العمل صراحة في المادة 21 منه بقولها: "مع مراعاة التشريعات المتعلقة بالمعوقين، يتلزم صاحب العمل بالتعاقد مع أصحاب الاحتياجات الخاصة في المهن والوظائف التي تم تأهيلهم فيها، فإذا لم يكونوا من المسجلين بسجلات الباحثين عن عمل وغير حاصلين على بطاقة باحث عن عمل سارية المفعول، وجب عليهم قيد أسمائهم في هذه السجلات خلال أسبوع من تاريخ التحاقهم بالعمل"

هذه النصوص القانونية تهدف في جملتها لمراعاة فئة المعاقين التي تستحق الرعاية والاهتمام، لدمجها في المجتمع وتحويلها إلى شريحة منتجة، لا عالة على الآخرين من أبناء المجتمع(حسين، 2021).

أخلص إلى أن حق العامل في الحصول على الرعاية الصحية والجسمانية من الحقوق الأساسية التي يجب أن يتمتع بها جميع العمال، هذا الحق لا يقل أهمية عن حقهم في المساواة وعدم التمييز بينهم على أساس الجنس.

الفرع الثالث: الحماية القانونية للعامل في عقد العمل على أساس نوع الجنس.

إن مبدأ المساواة بين المرأة والرجل، يعتبر من الحقوق الدستورية التي كرسها الإعلان الدستوري الليبي، الصادر في 3 أغسطس 2011 في المادة 6 منه التي نصت على أنه: "الليبيون سواء أمام القانون، ومتساوون في التمتع بالحقوق المدنية والسياسية، وفي تكافؤ الفرص، وفيما عليهم من الواجبات والمسؤوليات العامة، لا تمييز بينهم بسبب الدين أو المذهب أو اللغة أو الشروء أو الجنس ..."، كما أكد قانون علاقات العمل هذا المبدأ، وجعل منه وسيلة لتحقيق المساواة بين الرجل العامل والمرأة العاملة، بحيث منع أي شكل من أشكال التمييز بسبب الجنس، من ذلك ما نصت عليه المادة 2 بقولها: "العمل حق لكل المواطنين ذكوراً وإناثاً وواجب عليهم يقوم على مبدأ

المساواة في الاستخدام فيما بينهم...، والمادة 21 التي نصت على أنه: "لا يجوز التفرقة في المقابل المالي للعمل ذي القيمة المتساوية على أساس الجنس.."، تكشف هذه النصوص التشريعية بوضوح الأحكام الآتية:

- حق المرأة في العمل هو حق مكفول بقوة القانون.

- منع أي إجراء ضد العاملة يقوم على أساس تمييز (نوع الجنس).

يمكن للباحث القول: أن فلسفة قانون علاقات العمل الليبي تقوم على فكرة المساواة بين جميع العمال بغض النظر عن نوع جنسهم، ومع ذلك توجد حماية خاصة راعي المشرع فيها طبيعة المرأة في جوانب عدة، حيث حظر تشغيل المرأة العاملة في الاعمال التي لا تناسب مع طبيعتها، كأعمال المناجم والحرف والتنقيب، المادة 24 من قانون علاقات العمل، وكذلك منحها المشرع بموجب المادة 25، الحق في إجازة أمهومة أثناء فترة الحمل والولادة وبعدها مدفوعة الأجر، وأعتبر فصلها خلال تلك المدة فصلاً تعسفياً (إسماعيل، 2007)، إلا في حالات مبررة عبرت عنها المادة 25 بقولها: "لا تمت بصلة إلى الحمل أو الولادة ومضاعفاتها أو الأرضاع".

كما أوجب قانون علاقات العمل على صاحب العمل الذي يشغل نساء ذوات أطفال أن يخصص أماكن لحضانة أطفالهن المادة 26، على الرغم من الحماية التي يوفرها هذا النص لحق الأمهومة، إلا أنه في الواقع العملي قد يتعدى على النساء العاملات (أمهات الأطفال) استجلال أطفالهم لاماكن العمل، خصوصاً إذا كانت بعيدة عن موطن سكناهم، الأمر الذي دفع بقانون العمل المصري الجديد رقم 14 لسنة 2025 منح صاحب العمل مكتنة أن يعهد لدار حضانة برعاية أطفال العاملات مع التكفل بتتكليفها، وهو ما يفهم من نص 60 المادة بقولها: "مع عدم الإخلال بأحكام قانون الطفل المشار إليه على صاحب العمل الذي يستخدم مائة عاملة فأكثر في مكان واحد أن ينشئي داراً للحضانة، أو يعهد إلى دار للحضانة برعاية أطفال العاملات، وتلتزم المنشآت التي تقع في منطقة واحدة وتستخدم كل منها أقل من مائة عاملة، أن تشتراك في تنفيذ الالتزام المنصوص عليه في الفقرة الأولى من هذه المادة، واستثناء من ذلك، لصاحب العمل أن يتحمل تكاليف رعاية الأطفال بدار الحضانة، وذلك كله بالضوابط والأوضاع التي يصدر بها قرار من الوزير المختص بعد التنسيق مع الوزير المعنى بشئون التضامن الاجتماعي والمجلس القومي للطفولة والأمومة" (صدر قانون العمل المصري رقم 14 لسنة 2025، 3-5-2025، ونشر في الجريدة الرسمية ، العدد18، السنة الثامنة والستون).

يبدوا واضحاً من النص السابق، أن المشرع المصري قد راعي مصلحة صاحب العمل من خلال إعطاءه مكتنة الاكتفاء بتحمل تكاليف دار الحضانة بدلاً من انشائها، وراعي مصلحة العاملة في أن تتكاليف تلك الدار تكون على صاحب العمل، وإن كان الأولى به النص صراحة على إلزام صاحب العمل بتحمل تلك التكاليف، كلما تعذر على العاملة استجلال أطفالها لدور الحاضنة الموجودة في أماكن العمل، بحيث يكون الالتزام وجوبياً لا اختيارياً كما يفهم من كلمة "صاحب العمل"، هذا التوجه الحمائي لحق الأمومة الذي تأمل من القائمين على مشروع قانون العمل الليبي الجديد الأخذ به والتأكد عليه في نصوص هذا المشروع التي خلت من وجود مثل هذا النص، هذا وقد راعى قانون علاقات العمل الليبي الخصوصية التي يجب أن تتمتع بها المرأة العاملة فنص في المادة 48 على أنه: "على جهة العمل أن تهيئ للعاملين أو الموظفين بها العدد المناسب من دورات المياه، فإذا كانت تستخدم عمالةً من الجنسين في مكان واحد وجب أن تخصص عدداً من دورات المياه خاصة للنساء تكون مستقلة عن دورات المياه المخصصة للرجال".

أخلص إلى أن التوجه التشريعي في قانون علاقات العمل الليبي، يهدف في جملته للتأكد على الدور الذي تلعبه المرأة العاملة في المجتمع، الأمر الذي دفع بالمشروع إلى أنصافها من حيث الأجر مع مراعات ظروفها العائلية الاجتماعية والصحية.

بعد أن انتهينا من بيان ملامح الحماية القانونية للعامل القائمة على اعتبارات شخصية (السن، والحالة الصحية، والجنس) والتي ينظر فيها للعامل باعتباره الطرف الضعيف في علاقة العمل فيراعي فيها حالته العمرية (عمر العامل) وظروفه الاجتماعية والصحية، فإن هذه الحماية رغم أهميتها، لا تكفي وحدتها لتحقيق الغاية المنشودة من الحماية التي يتوجب فيها مراعاة الاعتبارات الموضوعية المرتبطة بالمشروع أو مكان العمل.

المطلب الثاني

الحماية القانونية للعامل القائمة على الاعتبار الموضوعي

إن الحماية القانونية المقررة للعامل في قانون علاقات العمل الليبي لا تبني فقط على اعتبارات شخصية كالحالة الجسمانية والصحية... الخ، يراعي فيها شخص العامل فقط، بل تقوم أيضاً على اعتبارات موضوعية نابعة من طبيعة العمل المهني المكلف به العامل، التي تهدف في مضمونها لتحقيق الاستقرار الاقتصادي للعامل وضمان حسن العمل في المشروع بانتظام واطراد، إذ تعد هذه الحماية تحسيناً لمبدأ المشروعية، وضمانة للعامل في مواجهه تعسف صاحب العمل في ممارسة سلطته التنظيمية والتأدية، بما يحقق التوازن العقدي المنشود بين مصلحة صاحب العمل والعامل، ويرسخ مبدأ العدالة الاجتماعية والاقتصادية داخل المشروع أو مكان العمل، ومن ثم سنبحث في هذا المطلب أهم مظاهر الحماية القانونية ذات الاعتبار الموضوعي، حيث نفرد (الفرع الأول)، لبيان حماية حق العامل في الأجر العادل، ويبحث (الفرع الثاني)، حماية العامل من الانحاء التعسفي لعقد العمل، بينما يناقش (الفرع الثالث)، دور الجهات الرقابية في تحقيق الحماية القانونية للعامل.

الفرع الأول: حق العامل في الأجر العادل

يعد الأجر أو المقابل حسب تعريف نص المادة 5 من قانون علاقات العمل الليبي، أحد أهم الحقوق التي يتمتع بها العامل (أيا كان جنسه أو عمره أو حالته الصحية والجسمانية)، إذ هو "ما يعطى للعامل نظير جهده وفق عقد عمل سواء كان حصة أو عائدًا من الإنتاج أو الخدمة أو مبالغ نقدية، مضافاً إليه العلاوات والبدل والمزايا الأخرى المستحقة بحكم التشريعات النافذة"، وهو ما ذهبت إليه منظمة العمل العربية في اتفاقية العمل العربية رقم 15، عندما عرفت الأجر بأنه: "كل ما يتلقاه العامل مقابل عمله بما فيه العلاوات والمكافأة والمنح والمزايا وغير ذلك من متطلبات الأجور"، هنا وقد حرص المشرع الليبي سواءً في القانون المدني، وبالتحديد المادتين 682 و 683 نجدها قد تكفلت ببيان صور الأجر وملحقاته، حيث نصت المادة 682 على توابع الأجر بأنها: " وتعتبر المبالغ الآتية جزءاً لا يتجزأ من الأجر تحسب في تعين القدر الجائز الحجز عليه:

1- العمالة التي تعطى للطوافين والمندوبيين الجوابين والممثلين التجاريين.

2- النسب المئوية التي تدفع إلى مستخدمي المحال التجارية عن ثمن ما يبعونه والعلاوات التي تصرف لهم بسبب غلاء المعيشة.

3- كل منحة تعطى للعامل علاوة على المرتب وما يصرف له جزء أمانته أو في مقابل زيادة أعبائه العائلية وما شابه ذلك إذا كانت هذه المبالغ مقررة في عقود العمل الفردية أو لوائح المصنع أو جرى العرف منحها حتى أصبح عمال المصنع يعتبرونها جزءاً من الأجر لا تبرعاً، على أن تكون هذه المبالغ معلومة المقدار قبل الحجز.

بينما نصت المادة 683 على أنه: "1- لا يلحق بالأجر ما يعطي على سبيل الوهبة إلا في الصناعة أو التجارة التي جرى فيها العرف بدفع وهبة وتكون لها قواعد تسمح بضبطها.

2- وتعتبر الوهبة جزءاً من الأجر، إذا كان ما يدفعه منها العملاء إلى مستخدمي المتجر الواحد يجمع في صندوق مشترك ليقوم رب العمل بعد ذلك بتوزيعه على هؤلاء المستخدمين بنفسه أو تحت إشرافه. 3- ويجوز في بعض الصناعات كصناعة الفنادق والمطاعم والمقاهي والمشارب، ألا يكون للعامل أجر سوى ما يحصل عليه من وهة وما يتناوله من طعام، وكذلك قانون علاقات العمل على تحديد حد أدنى للأجر، يكفل الحياة الكريمة له ولأفراد أسرته، حيث أشارت المادة 20 من نفس القانون إلى مسألة تحديد حد أدنى للمقابل المالي للعمل ، وتحولت وزارة العمل بناء على عرض من الجهة المختصة وتوصية المجلس الاستشاري المختص "أن تصدر قرارات بتعيين الحد الأدنى لمقابل العمل أو إدخال تعديلات عليه"، في حين تضمنت المادة 21 منه المساواة بين العمال في الحصول على المقابل المالي للعمل بغض النظر عن الجنس أو الدين(البرعي، 2016)، كما نص القانون على حق العامل في الحصول على أجره في المواعيد المحددة دون تأخير أو اقطاع غير مشروع، بالإضافة لحصوله على مستحقات العمل الإضافي والبدلات المختلفة، فضلاً عن حقه في الأجر خلال إجازات الأعياد الدينية والرسمية وفي العطلات الأسبوعية، وحصوله على أجره كاملاً في الإجازات الخاصة التي حددهما المادة 34 من قانون علاقات العمل بقولها: "يكون للعامل أو الموظف الحق في إجازة خاصة بمرتب كامل الحالات الآتية:

- أ. أداء فريضة الحج وتكون مدة عشرين يوماً ولا تمنح إلا لمرة واحدة طوال مدة الخدمة .
- ب. الزواج وتكون مدة أسبوعين ولا تمنح إلا لمرة واحدة طوال مدة خدمته.
- ج. للمرأة عند وفاة زوجها وتكون مدة أربعة أشهر وعشرة أيام.
- د. أداء الامتحانات الدراسية، وتكون للمدة المقررة لأداء الامتحان".

وحظرت المادة 50 من نفس القانون، الحجر على الأجر أو الاقطاع منه إلا في حدود معينة فنصت على أنه: "لا يجوز الحجز على مقابل العمل أو المرتب المستحق للعامل أو الموظف إلا في حدود الربع، ولا يجوز الاقطاع من مقابل العمل أو المرتب بما يزيد على ربع المرتب وفاء لما يكون قد أفترضه العامل أو الموظف من جهة العمل...", بل إن قانون علاقات العمل يعترف للعامل بحقه في الحصول على الأجر رغم عدم أدائه للعمل، إذا كان ذلك راجعاً إلى خطأ صاحب العمل، ومثال ذلك إغلاق صاحب العمل مكان العمل بدون سبب مشروع.

وتؤكد النصوص السابقة مدى حرص المشرع الليبي على تحقيق ضمانة حماية لأجر العامل، باعتباره مورد رزقة الطبيعي الذي يعول عليه في مواجهة الأعباء الاجتماعية والتزاماته الاسرية (للوقوف على النظام القانوني للأجر العامل في قانون علاقات العمل الليبي، أنظر الروبع، 2013؛ حسين، 2021)، بحيث لا يجوز لصاحب العمل التأخر في دفعه أو الاقطاع منه إلا في الحدود المنصوص عليها قانوناً، كما لا يجوز لصاحب العمل خفضه، ولكن يستطيع الرفع منه حسب معايير محددة مثل العلاوات والترقية والأقدمية ...الخ، وهو ما يشكل ضمانة جوهرية في استقرار العلاقة التعاقدية بين العامل وصاحب العمل، لكن هذا التنظيم لا يخفى بعض جوانب القصور التي اكتفت بهذا التنظيم(أشكورفو، 2017؛ حسين، 2024)، الذي لا يكتمل إلا بتوفیر ضمانات قانونية تحمي العامل من التعسف في إنهاء عقد عمله.

الفرع الثالث: حماية العامل من الانتهاء التعسفي لعقد العمل.

يمثل الاستقرار المهني للعامل أحد أهم الحقوق الأساسية التي أولتها قانون علاقات العمل الليبي أهمية قصوى، حيث اشترط لصحة إنهاء عقد عمله أن يكون مبنياً على أساس قانونية مشروعة، بمعنى يستند على مبررات جدية صحيحة وحقيقة ومشروعية، بالرجوع لنصوص قانون علاقات العمل الليبي، نجد أنها قد حددت مجموعة من الحالات التي يجوز فيها إنهاء عقد العامل، بعضها يحتاج لإذن العامل قبل

ممارسة صاحب العمل المادة 72 التي نصت على أنه: "يجوز لجهة العمل فسخ العقد قبل انتهاء مدةه بعد إنذار العامل وبراعة المدة المحددة بالمادة 71 وذلك في الحالتين التاليتين:

- وقف العمل كلياً أو جزئياً بصفة نهائية أو لمدة شهرين متتالين.

- إلغاء العمل المتعاقد عليه لأسباب إدارية أو اقتصادية...، وبعضها لا يحتاج لمثل هذا الإنذار المادة 73 التي نصت على أنه: "يجوز لجهة العمل إنهاء العقد دون سبق إنذار ودون مكافأة أو تعويض في الحالات الآتية:

أ- إذا لم يقم العامل بتأدية التزام من التزاماته المنصوص عليها في العقد.

ب- إذا اتّحَل العامل شخصية غير شخصيته أو قدم شهادات أو إقرارات أو بيانات غير صحيحة.

ج- إذا كان العامل تحت الاختبار.

د- إذا ارتكب العامل خطأ نشأت عنه خسارة مادية جسيمة لجهة العمل، بشرط أن تبلغ جهة العمل مكتب التشغيل بالواقعة خلال ثلاثة أيام من وقت علمها بوقوعها.

هـ- إذا تكرر منه عدم مراعاة التعليمات اللازم إتباعها لسلامة العاملين وجهة العمل وبشرط أن تكون هذه التعليمات مكتوبة ومعلنة في مكان ظاهر.

و- إذا تغيب العامل بدون سبب مشروع أكثر من عشرين يوماً متفرقة خلال السنة الواحدة أو أكثر من عشرة أيام متتالية، على أن يسبق الفصل إنذار كتابي للعامل بعد غيابه عشرة أيام في الحالة الأولى وانقطاعه خمسة أيام في الحالة الثانية، وأن يخطر مكتب التشغيل المختص بصورة من الإنذار.

ز- إذا أفضى الأسرار الخاصة بعمله.

ج- إذا وجد أثناء ساعات العمل في حالة سكر ظاهر أو تعاطي المؤثرات العقلية.

ط- إذا اعتدى على أحد رؤسائه أو أحد زملائه أثناء العمل أو بسببه.

ي- إذا حكم على العامل نهائياً في جنائية أو جنحة محلية بالشرف أو الأمانة أو الأمان.

كـ- وعلى جهة العمل إخطار مكتب التشغيل المختص بإجراءات إنهاء العقد مع صورة من إجراءات التحقيق، (للوقوف أكثر على حالات إنهاء عقد العامل، راجع، الروبعض، 2012؛ حسين، 2021)، كما منع إنهاء عقد العامل دون تمكينه من الدفاع عن نفسه وإبداء دفاعه، حيث نصت المادة 118 على أنه: "لا يجوز توقيع أي جزء على العامل إلا بعد إبلاغه بالمخالفة المنسوبة إليه كتابة وسماع قوله وتحقيق دفاعه وإثبات ذلك في محضر يوقع عليه...", فلا يكفي أن تكون هناك مخالفة قد وقعت من العامل، بل يجب إثباتها في محضر تحقيق يوقع عليه كما منحت المادة 107 من نفس القانون للعامل الذي يفصل بدون مبرر أن يطلب إيقاف هذا الفصل فنصت على أنه: "للعامل الذي يفصل من العمل بغير مبرر أن يطلب إيقاف هذا الفصل بموجب طلب يقدمه إلى مكتب التشغيل خلال مدة لا تتجاوز أسبوعين من تاريخ إخطار جهة العمل له بكتاب مسجل...".

كما أكد قانون علاقات العمل صراحة على عدم جواز إنهاء عقد العمل لأسباب تتعلق بالانتماء النقابي، أو المشاركة في النشاط النقابي خارج ساعات العمل الرسمية أو أثنائها، أو أثناء تمعنه بفترات الإجازات بمختلف أنواعها، أو بسبب تقديم العامل شكوى ضد صاحب العمل، المادة 77 من قانون علاقات العمل.

على الرغم من هذه الحماية التي وفرها المشرع الليبي ضد الإنماء التعسفي لعقد العامل، إلا أن تعزيزها يتطلب وجود جهات رقابية (إدارية وقضائية) تحرص على تطبيق نصوص القانون، بالشكل الذي يضمن بيئة عمل مستقرة وعادلة تحقق التوازن المطلوب بين جميع الأطراف.

الفرع الثالث: دور الجهات الرقابية في تحقيق الحماية القانونية للعامل.

هناك نوعان من السلطات الرقابية التي تعمل على حماية العامل في عقد العمل، وهما الرقابة الإدارية (أولاً) والرقابة القضائية (ثانياً).

أولاً: دور الرقابة الإدارية لحماية العامل في عقد العمل.

حرص المشرع الليبي على تأكيد دور الرقابة الإدارية بنصوص متفرقة في قانون علاقات العمل، حيث أُسند لوزارة العمل والتأهيل مهمة إعداد لائحة تبين المخالفات والجزاءات المرتبطة عليها، واشترط لصحة نفاذ لوائح الجزاءات التي يضعها أصحاب العمل اعتمادها من الجهة المختصة (115) من قانون علاقات العمل الليبي.

علاوة على ذلك، أنشأ جهاز متخصص يُعرف بجهاز تفتيش العمل، يختص بهام الرقابة الدورية على أصحاب العمل للتأكد من مدى التزامهم بإحكام القانون، لاسيما فيما يتعلق بعمل العمال وسلامتهم وأجرهم وغيرها من الحقوق التي كفلتها نصوص القانون لتلك الشريحة المهمة في المجتمع، حيث نصت المادة 111 على أن يقول: "مراقبة تنفيذ أحكام هذا القانون ولوائح القرارات الصادرة بمقتضاه...، وأعطى لهذا الجهاز حق الدخول إلى أماكن العمل، حيث نصت المادة 112 على أنه: "لمفتش العمل حق الدخول إلى أماكن العمل لأداء واجبه بحرية تامة أثناء ساعات العمل ليلاً ونهاراً دون إخطار مسبق والقيام بأي تفتيش أو تحقيق والاطلاع على السجلات والدفاتر أو أية وثائق أخرى لها صلة بالعمل أو العاملين وأخذ صور أو نسخ منها وله أن يطلب البيانات والمعلومات التي تتعلق بأداء واجباته، ويجب على جهات العمل تقديم كافة التسهيلات للمفتشين للقيام بواجباتهم والتعاون معهم فيما يطلبوه من معلومات وبيانات"، علاوة على ذلك فإن الفقرة الثالثة من المادة 121 من قانون علاقات العمل، أوجبت على مفتشي العمل في حال مخالفة أحكام التعاقد مع العمال" منع استمرار المخالفة بالطرق الإدارية".

كما أرسى المشرع أصحاب العمل بضرورة إخطار مكتب التشغيل قبل شهرين من إنتهاء عقد العامل المحدد المدة قبل انتهاء مدته بسبب وقف العمل كلياً أو لمدة شهرين متتالين، أو لأسباب إدارية أو اقتصادية للتأكد من جدية تلك الأسباب المادة 72 من قانون علاقات العمل، وهو ما يُعد صورة من صوره الرقابة الإدارية التي توكل الحماية القانونية التي يسعى المشرع الليبي لتحقيقها.

على الرغم من أهمية هذه الضمانات الإدارية في تحقيق الحماية القانونية للعامل، إلا أنها غير كافية ل توفير الحماية المطلوبة للعامل، خصوصاً في الحالات التي يتعرض فيها أصحاب العمل في ممارسة سلطتهم التنظيمية والتأدبية ضد عمالهم، الأمر الذي يجعل الحماية القضائية هي السبيل الوحيد للتصدي مثل هذا التعسف.

ثانياً: دور القضاء في حماية العامل من الإنماء التعسفي لعقد العمل.

إذا ثبت الإنماء التعسفي في حق العامل، كان لهذا الأخير الحق في اللجوء إلى القضاء للطعن في قرار الإنماء والمطالبة بالتعويض (الباقوري/<https://www.bibliotdroit.com> ، تمت زيارته بتاريخ 2025/8/2 على تمام الساعة السادسة مساءً)، الذي يقدر حسب نص المادة 76 من قانون علاقات العمل "بنوع العمل ومقدار الضرر ومدة الخدمة والعرف الجاري بعد تحقيق ظروف الفسخ"، حيث يقدر القاضي استناداً لسلطته التقديرية مدى مشروعية هذا الإنماء من عدمه(اللوصول على جزاء الإنماء التعسفي لعقد العامل في قانون علاقات العمل الليبي وطبيعة المسؤولية الناشئة عن هذا الإنماء انظر الروبعض، 2013؛ حسين، 2021)، وبذلك تقيد الرقابة القضائية سلطة صاحب العمل التي يتمتع بها عند إنماء عقد العامل، فلا تقتصر هذه الرقابة على البحث في جدية الأسباب

الموضوعية التي بُني عليها قرار الانماء، بل تمتد لتشمل جميع الإجراءات والالتزامات التي يجب على صاحب العمل التقيد بها، كاحترام المدد التي حددتها المشرع في الاتهام وتوقيع العقاب والاعلانات وغيرها من الضمانات الموضوعية والاجرائية التي قيد المشرع بها سلطة صاحب العمل التأديبية(اللوغوف على ضمانات ممارسة السلطة التأديبية لصاحب العمل، راجع لميه، 2024؛ حسن، 2011).

على الرغم من الحماية التي وفرها المشرع الليبي ضد الإنماء التعسفي لعقد العمل، إلا أن هذه الحماية من الناحية العملية تصطدم بعض الصعوبات التي تمثل، في ضعف الوعي القانوني للطبقة العاملة بحقوقها وكيفية المطالبة بها، مما يقلل قدرتهم على الدفاع عن انفسهم في حال الإنماء التعسفي لعقود عملهم، كما أن العامل في كثير من الحالات قد يجد صعوبة في ثبات التعسف في حق صاحب العمل، فضلاً عن بطء العدالة القضائية التي قد تستغرق وقتاً طويلاً للفصل في الدعاوى المرفوعة، الأمر الذي قد يضر بالوضع المعيشي للعامل المعرض للإنماء التعسفي خلال فترة التقاضي، تلك العدالة التي تقتصر كأصل عام على حصول العامل المتضرر على حقه في التعويض دون التعويض العيني (إعادة العامل لعمله) الذي لا يلجأ إليه إلا في حالة إنماء عقد العمل "بسبب النشاط النقابي"، وهو ما أكدته المحكمة العليا عندما قالت بأن الأصل هو "التعويض النقابي عن الإنماء التعسفي" (ط م، 44/23، جلسة 23/2/1998، غير منشور)، "ولا تلتجأ المحكمة إلى تعويض العامل عيناً بإعادته إلى سابق عمله إلا إذا كانت ظروف الدعوى والعلاقة بين رب العمل والعامل تسمح بذلك" (ط م ، 57/47، جلسة 25/7/2004، غير منشور)، لأن إجبار صاحب العمل على إعادة العامل لسابق عمله يتعارض مع سلطة صاحب العمل في إدارة مشروعه، "علاوة على ما تتطلبه علاقة العمل من تعاون وحسن معاملة بين طرف العقد"(حسين، 2021)، لذلك لا يبقى أمام العامل إلا المطالبة بالتعويض، الذي يقدرها القاضي استناداً لنوع العمل الذي يؤديه العامل ومدة عمله مع صاحب العمل ومقدار الضرر الذي لحقه، والعرف المستقر عليه في العمل، المادة 76 من قانون علاقات العمل، بمعنى أن يقدر التعويض على أساس ما لحق العامل من خسارة وما فاته من كسب، وفقاً للقواعد العامة المنصوص عليه في المادة 224-1 من القانون المدني، وتقدير هذا التعويض من الأمور التي "يستقل به قاضي الموضوع متى أقام قضائه على استخلاص سائع" (ط م، 345/51، جلسة 15/1/2007، ح 1، لسنة 2007 ، ص 195)، ولا معقب عليه من المحكمة العليا في هذا التقدير؛ هذا ما أكدته المحكمة العليا، في أحد أحكامها التي قالت فيها بأنه: "تقدير مدى الضرر الذي لحق الطاعن وتعويضه عنه وتحديد المبلغ المجر للضرر هو من المسائل الموضوعية التي لا تخضع لرقابة المحكمة العليا" (ط م 41-17، جلسة 23/10/1971م، العدد 4 ، السنة 7، ص 124).

لذلك فإن تعزيز الحماية القانونية في هذا المجال يتطلب نشر الوعي القانوني للعمال بحقوقهم المشروعة وكيفية المطالبة بها، مع ضرورة الحرص على سرعة الإجراءات القضائية ودورها في تحقيق الرقابة الفعلية على التزام أصحاب العمل بتطبيق النصوص القانونية، لضمان بيئة عمل آمنة مستقرة وعادلة تحقق التوازن المطلوب بين جميع الأطراف، هذه الغاية التي نأمل أن يعززها مشروع قانون العمل الجديد الذي لم ير النور بعد، بحيث يراعي جميع جوانب الحماية القانونية وأن يتفادى جميع الملاحظات السلبية التي أكدتها الباحثون في كتبهم ورسائلهم وابحاثهم(راجع الرويض؛ حسين، 2021؛ حسين، 2021)، والتي تهدف في مضمونها لتطوير المنظومة القانونية في مجال العلاقات العمالية .

الخاتمة

من خلال دراسة موضوع مظاهر الحماية القانونية للعامل في عقد العمل في القانون الاجتماعي العمل الليبي، توصلت لعدد من النتائج والتوصيات التالية:

- 1- إن الحماية القانونية التي وفرها القانون الاجتماعي في قانون علاقات العمل الليبي والقوانين المكملة له، للعامل الطرف الضعيف في العلاقة التعاقدية تقوم على اعتبارين، أحدهما شخصي ينظر لشخص العامل وظروفه الصحية والجسمانية، والأخر موضوعي يهتم بطبيعة العمل بغض النظر عن شخص العامل القائم به.
- 2- ان الضمانات القانونية التي وفرها المشرع الليبي في القانون الاجتماعي بقانون علاقات العمل والقوانين المكملة له، تؤكد ترسیخ المشرع الليبي مبدأ العدالة الاجتماعية وداخل المجتمع.
- 3- إن مبدأ المساواة والتكافؤ في الفرق بين الرجل والمرأة المنصوص عليه في قانون علاقات العمل الليبي، والمادة 6 من الإعلان الدستوري الليبي لسنة 2011، لا يعتد به على أطلاقه، وبالتالي تتحدد الحماية القانونية حسب الفروق الشخصية بينهما.
- 4- إن ثبوت التعسف في حق صاحب العمل يعطي للعامل رخصة اللجوء للقضاء لإزالة هذا التعسف.
- 5- أن التنظيم القانوني الحالي لنصوص قانون علاقات العمل الليبي يحتاج إلى تعزيز حماية أكبر، من خلال تعديل بعض النصوص وتحديثها بما يتماشى مع متطلبات العمل الحالية ومعايير الحماية القانونية المنصوص عليها في قوانين العمل الحديثة ومستويات العمل الدولية.
- 6- نوصي المشرع الليبي بضرورة تشديد العقوبات الجنائية المنصوص عليها في قانون علاقات العمل، في حال مخالفة أصحاب العمل الأحكام القانونية التي توفر الحماية الازمة للعمال، وذلك لمنعهم من مخالفتها.
- 7- وأخيراً نوصي المشرع بسرعة اعتماده مشروع قانون العمل الجديد، أو بأدراج تعديلات قانونية تنفادي جوانب القصور الموجودة في بعض نصوص قانون علاقات العمل النافذ.

قائمة المراجع

أولاً: الكتب العلمية:

- 1- البرعي أحمد حسن، (2016)، القانون الاجتماعي، العمل والتأمينات الاجتماعية، دار النهضة العربية، القاهرة.
- 2- إسماعيل محمد أحمد، (2007)، المرأة العاملة، حماية الأمومة في قانون العمل الجديد ومعايير العمل الدولية والعربية، دار النهضة العربية، القاهرة.
- 3- الرويمض عبد الغني عمر، (2013)، القانون الاجتماعي، ج 1، علاقات العمل الفردية (بدون ناشر) طرابلس.
- 4- عمر أبراهيم حسين، (2021)، القانون الاجتماعي، ج 1، قانون العمل، ط 1، الشركة الليبية للحديد والصلب، دار ومكتبة الشعب، مصراته

ثانياً: الاطروحات والرسائل العلمية:

- 1- حسن صلاح علي، (2000) التنظيم القانوني لتشغيل الأحداث دراسة مقارنة، أطروحة دكتوراه، جامعة القاهرة.
- 2- مليه مفتاح يوسف، (2024) نطاق سلطة صاحب العمل في تأديب العامل، دراسة مقارنة بين القانون الأردني والقانون الليبي، رسالة ماجستير في الحقوق، قسم القانون الخاص، كلية الدراسات العليا، جامعة مؤتة.

ثالثاً: الأبحاث العلمية:

- 1- عبد الحميد أحمد أبو عيسى، (ديسمبر 2024)، مدى أحقيّة العاملين الليبيين في الخارج في منافع الضمان الاجتماعي، "وفقاً لقانون الضمان الاجتماعي رقم 13 لسنة 1980م" مجلة الأكاديمية للعلوم الإنسانية والاجتماعية، عدد 27.
- 2- النكاش جمال فاخر، (1996)، مكافأة نهاية الخدمة في قانون العمل الكويتي بين الجدوى والجدية، مجلة الحقوق، جامعة الكويت، س 20، ع 4.
- 3- الساعدي خلود على العربي، (2021)، استعمال عدسات المراقبة في الأماكن العامة، مجلة العلوم الشرعية والقانونية، تصدر عن كلية القانون الخمس، جامعة المربك، العدد الثاني.
- 4- حسن صلاح على على ، (2011)، ضمانتنات السلطة التأدية لصاحب العمل دراسة مقارنة، مجلة حقوق حلوان للدراسات القانونية والاقتصادية، العدد 24 جامعة حلوان، مصر.
- 5- الباقوري عبد الرحمن، التعويض عن الفصل التعسفي للأجير وطرق احتسابه، بحث منشور في الموقع الالكتروني <https://www.bibliotdroit.com/> والذي تمت زيارته بتاريخ 2025/8/2 على تمام الساعة السادسة مساءً.
- 6- حسين عمر إبراهيم، (2024)، قانون علاقات العمل في الميزان، مجلة الأكاديمية للعلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 27.
- 7- حسين عمر إبراهيم، (2006/2007)، الحماية الاجتماعية للطفل في القانون الاجتماعي الليبي، مجلة جامعة ناصر، ع 1
- 8- أشكنو رو على أحمد، (2017)، بعض مظاهر قصور قانون علاقات العمل رقم 12 لسنة 2010م، المتعلقة بالأجر، مجلة البحوث القانونية، كلية القانون، جامعة مصراته، س 4، عدد خاص.
- 9- الزوجالي يوسف، (2016)، مظاهر الحماية القانونية للطرف الضعيف في عقد الشغل، منشورات مجلة القضاء المدني، العدد 11.

رابعاً: القوانين والأحكام القضائية:

- 1- قانون علاقات العمل الليبي رقم 12 لسنة 2012.
- 2- قانون الضمان الاجتماعي رقم 13 لسنة 1980.
- 3- قانون المعاقين رقم 5 لسنة 1987.
- 4- القانون المدني الليبي.
- 5- مدونة الشغل المغربية.
- 6- مجموعة أحكام المحكمة العليا.