تعليق على حكم لمحكمة استئناف طرابلس

بتاريخ ١٥ شوال ١٣٩٢ هـ ـ الموافق ٢٠/١١/١٩٧٢ م

حكم قطعى رقم ١٩/١٥٠ ق

بخصوص التنازل أو التصالح على الحقوق العمالية

دكتور عبد السلام على المزوغى

أستاذ القانون المدنى المحاضر

ورئيس اللجنة الشعبية بالكلية

الحكم :

وحيث أن وقائع النزاع كما يبين من مطالعة الأوراق تتحصل
أن المستأنف أقام دعواه أمام محكمة طرابلس الابتدائية المدنية على المستأ
ضده بصفته مديراً لمؤسسة سالم ومفتاح الصغير قدح طالباً الحكم له بم
١١٩٥,١٠٠ دينار والمصاريف مع شمول الحكم بالنفاذ المعجل بلا كف
وقال شرحاً لدعواه إنه التحق بالعمل لدى المؤسسة المذكورة فى ١/١١/
بأجر شهرى وقدره ثلاثون ديناراً ثم قدم استقالته فى ١٩٧١/٦/٣٠ م
وظل يباشر العمل حتى نهاية مهلة الإنذار . وقبلت استقالته وانتهت خد
فعلا فى ٧١/٨/١ ، ثم سلمه رب العمل مبلغ ٨٣,٢٥٠ ديناراً بعد أن حص
على توقيعه بما يفيد استلام جميع مستحقاته عن مدة خدمته . ثم تبين له
هذا المبلغ لايشمل كافة حقوقه العمالية ، فأقام دعواه المذكورة مط
بباقى حقوقه وحكم فيها بالرفض بجلسة ١٩٧١/١٢/١ ، ولم يعلن إليه ه
الحكم ، فطعن عليه بالاستئناف الحالى بصحيفة أعلنها إلى خصمه فى ٨/٦/
طلب فيها قبول استئنافه والحكم له بمبلغ ١١٩٥,٩٠٠ دينار مقابل ما يستح
من الراحات الأسبوعية والعطلات القومية والساعات الإضافية بمعدل
ساعات يومياً اعتباراً من تاريخ التحاقه بالعمل إلى آخر شهر يوليه سنة ٩٧١
والمصاريف والأتعاب مع شمول الحكم بالنفاذ المعجل بغير كفالة وبعدم جا
المخالصة النهائية التى وقع عليها بما يفيد استلام كافة حقوقه ، وقال شر
لذلك فى صحيفة استئنافه أن محكمة الدرجة الأولى ندبت قبل الفصل
الموضوع خبيراً حسابياً لبيان مستحقاته العمالية لدى المؤسسة المستأنف ضد
فأظهر الخبير فى تقريره أن له — أى المستأنف — فى ذمة المستأنف ضد
بالإضافة إلى مبلغ ٨٣,٢٥٠ ديناراً الذى قبضه بمقتضى المخالصة نظ
إجازته السنوية ومكافأة نهاية الخدمة ، مبلغ ٣٢١ ديناراً مقابل ما يستح
عن أيام الراحة الأسبوعية والعطلات القومية ، وسها الخبير عن احتسا
قيمة مايستحقه مقابل ساعات العمل الإضافية منذ بدء التحاقه بالعمل ح
نهاية الخدمة . واستطرد المستأنف قائلا إن محكمة الدرجة الأولى لم تقض

لهحتى بما أظهره الخبير وحكمت برفض دعواه مستندة فى ذلك إلى المخالصة الموقع عليها منه والتى أقر فيها بأنه تسلم مبلغ ٨٣,٣٥٠ ديناراً وبأن هذا المبلغ يشمل كافة حقوقه لدى المؤسسة عن مدة خدمته رغم تناقض هذا الذى ورد بالمخالصة مع ماورد بتقرير الخبير حيث أظهر له الخبير مستحقات أخرى خلاف المبلغ المذكور مما كان يقتضى من محكمة الدرجة الأولى تحقيق طلباته موضوعياً مع طرح هذه المخالصة جانباً وعدم الركون إليها فى قضائها بعد ماوضح من زيفها ومجانبتها للحقيقة لا سيما أن توقيعه عليها كان مشوباً بالغش والتدليس ، إذ وقع عليها بعد أن أفهم أنها تتضمن كافة مستحقاته ثم فوجىء بعد التوقيع بأن المبلغ المسلم إليه بمقتضاها يقل عن مستحقاته بكثير ، فرفض استلامه ثم عاد فتسلمه ، والتجأ إلى القضاء للمطالبة بحقوقه .

وحيث أن المستأنف حضر بشخصه أمام هذه المحكمة وقدم مذكرتين بدفاعه أصر فيهما على ما أورده بصحيفة استئنافه وأضاف طعناً على المخالصة الموقع عليها منه أنها لم تحرر على يد أحد محررى العقود ومن ثم فلا يصح الأخذ بها . وردد فى محضر جلسة ١٣/١١/١٩٧٢ القول بأن توقيعه على المخالصة المذكورة قد شابه التدليس ، إذ أنه أفهم قبل التوقيع عليها بأنها تتضمن كامل حقوقه كما يراها وكما يطالب بها فى دعواه ، فلما وقع عليها فوجىء بأن المبلغ المسلم إليه بمقتضاها لا يمثل كافة هذه الحقوق . وأضاف أنه لا يستطيع إثبات هذه الواقعة بالبينة حيث لم يشهدها أحد ، إذ تم توقيعه على المخالصة فى غير حضور أحد سوى موظف المؤسسة الذى قام بتحريرها .

وحيث أن الحاضر عن المستأنف عليه طلب رفض الاستئناف مقرراً أنه لو صح دفاع المستأنف لما قبل تسلم المبلغ المعروض عليه بمقتضى المخالصة المطعون عليها .

وحيث أن الحكم المستأنف قد بنى قضاءه برفض دعوى العامل المستأنف على أساس أنه وقد وقع فى ٢/٨/٧١ ، على ورقة التسوية التى تمت بينه

وبين المؤسسة المستأنف ضدها بما يفيد إقراره باستلام كافة حقوقه ل
عن مدة خدمته وتنازله عن أى حقوق لديها ، فإن هذا التنازل وقد تم
انتهاء عقد عمله ، يعتبر حجة عليه وليس له أن ينقضه أو يتحلل منه طالما
وقعه برضائه واختياره ويمتنع عليه بالتالى المطالبة بالحقوق المدعاة
أظهرها تقرير الخبير المنتدب فى الدعوى وكذلك المطالبة بما زعم أنه مست
له مقابل ساعات العمل الإضافية باعتبار أنه لا يجوز المطالبة بحق سبق التنا
عنه .

وحيث أن هذه المحكمة ترى أن الحكم المستأنف فى محله للأسباب
بنى عليها والتى تأخذ بها وتضيف إليها أنه وإن كان من المقرر أن أح
قانون العمل هى أحكام آمرة تتعلق بالنظام العام لا يصح الاتفاق على مايخالف
إلا أنه لا يوجد فى المبادىء العامة مايمنع من التنازل عن الحقوق المالية
تتقرر على أساس تلك الأحكام أو التصالح عليها بعد نشوئها فعلا مالم ين
المشرع صراحة على حظر هذا التنازل أو التصالح مثلما فعل المشرع المص
حين نص فى المادة ٣/٦ من قانون العمل على أنه « يقع باطلا كل مصا
أو إبراء عن الحقوق الناشئة عن عقد العمل خلال سريانه أو خلال ث
من تاريخ انتهائه إذا كانت تخالف أحكام هذا القانون » وطالما أن تشر
العمل الليبى لم يتضمن أى حظر مماثل فإن تنازل العامل عن الحقوق
يكفلها له هذا التشريع بعد نشوئها يكون تنازلا صحيحاً فى القانون .

وحيث أنه لما كانت ورقة التسوية التى وقع عليها المستأنف فى ٢/٨/
بعد أن انتهت علاقة العمل بينه وبين المؤسسة المستأنف عليها فى ٣١/٧/٧١
قد تضمنت بياناً بالحقوق الواجبة له فى ذمة هذه الأخيرة بسبب انتهاء
العلاقة وحصرتها فى قيمة مكافأة نهاية الخدمة وقيمة المقابل النقدى للإجاز
المستحقة له ومجموعها ٨٣,٢٥٠ ديناراً وذيل هذا البيان بإقرار من المستأ
بأنه يكون بذلك قد استلم كافة حقوقه لدى المؤسسة عن مدة خدمته وتنا
عن أى حقوق لديها ، لما كان ذلك فإن المخالصة على هذا النحو تكون

تضمنت تنازلا صريحاً عن المطالبة أو الادعاء بأى حق آخر من الحقوق التى يفرضها قانون العمل لم تشمله هذه التسوية ، سواء فى ذلك مقابل الراحات الأسبوعية أو مقابل العطلات القومية أو مقابل ساعات العمل الإضافية أو غير ذلك من الحقوق ، وهو تنازل ملزم لمن صدر منه لا يجوز له نقضه أو الرجوع فيه ، ولا ينال منه أن يتأكد وجود الحق المتنازل عنه بعد ذلك بمقتضى تقرير خبير أو غيره ، لأن التنازل إنما يفترض أساساً وجود حق مؤكد أو محتمل ينصب عليه هذا التنازل ، كما لا ينال منه كذلك أن يكون غير محرر أمام محرر العقود، إذ لم يشترط القانون له شكلا خاصاً . ويكفى فيه أن يكون صادراً ممن وقعه بكامل رضائه دون أن يشوب هذا الرضاء عيب من العيوب التى تفسده . فإن ادعى المستأنف أن توقيعه على هذا التنازل المؤرخ ١٩٧١/٨/٢ ، كان مشوباً بالتدليس ثم أبدى عجزه عن إثبات الواقعة المكونة للتدليس بالبينة بمقولة أنه لم يشهدها أحد ، فإن المحكمة تطرح هذا الادعاء جانباً وترى أن تنازله صحيح وملزم له قانوناً لا سيما أنه لاحق فى تاريخه على انتهاء علاقة العمل بينه وبين المؤسسة المستأنف ضدها .

وحيث أنه متى كان الأمر كذلك فإن الاستئناف من حيث الموضوع يكون فى غير محله متعيناً رفضه وتأييد الحكم المستأنف . وترى المحكمة إعفاء المستأنف من المصاريف عن الدرجتين لكونه عاملا .

(فلهذه الأسـباب)

حكمت المحكمة بقبول الاستئناف شكلا وفى الموضوع برفضه وتأييد الحكم المستأنف وأعفت المستأنف من المصاريف » .

التعليق :

يتعلق هذا الحكم بمدى مشروعية التنازل أو التصالح على الحقوق المالية للعامل . وهذه المشكلة تطرح بدورها قضية قانونية هامة هى مدى تعلق

قواعد قوانين العمل و الأمان الاجتماعى بالنظام العام . ولكى نفهم هذه الأب
ونضع الحكم فى موقعه الصحيح من ذلك ، نرى معالجة حكم التنا
أو التصالح على الحقوق المالية للعامل فى نطاق القواعد العامة أولا ثم معا
هذة القضية فى نطاق القواعد الخاصة بقانون للعمل ثانياً :

أولا : حكم التنازل أو التصالح على الحقوق المالية للعامل فى نطاق القواعد العامة

مقدمة فى فلسفة القواعد العامة :

من المعروف فى عصور الإقطاع والعبودية التى سادت خاصة فى القا
الأوربية أن الإنسان كان عديم الإرادة عديم أى وجود سياسى أو قانو
كالجماد . فى تلك العصور كان العبد يحلم بأن تكون له يوماً ما إرادة و
ناقصة .

وقد حس بهذا الظلم الاجتماعى فلاسفة ومفكروا العصر ونادوا بضرو
التغيير والثورة ومن ثم الإطاحة بالنظام الاجتماعى القائم المبنى على أسا
فردى يتمثل فى سلطة السيد والحاكم الذى قال فى ظلها أحد ملوك فرنسا قو
المشهورة (الدولة أنا L' ETAT C' EST MOL فانبلاج عصر الجمهوري
كان يمثل فى ذلك الوقت تحقيقاً لآمال الجماهير المستعبدة فى تحقيق التح
والانعتاق . أما اليوم فعصر الجمهوريات قد عجز عن مواصلة المسيرة
تحقيق ديمقراطية مباشرة وفقاً لإرادة الجماهير بدون تمثيل أو تدجيل[1]
وكنتيجة لذلك تحقق على يد الشعب العربى الليبى قيام تجربة جديدة تبشر الع
بظهور عصر جديد هو عصر « الجماهيريات » تجربة سياسية هامة تستح
الدراسة والاهتمام من الفكر السياسى المعاصر على ضوء إيجابياتها وسلبياته

---

(١) راجع فى ذلك الكتاب الأخضر للعقيد معمر القذافى . طبعة كيجاس ١٩٧٦ ص
٢٥ – ٢٦ . القسم العربى .

هذه مقدمة بسيطة لإبراز مظهر سلطان الإرادة من الناحية السياسية .أما من ناحية الفكر القانونى فقدنادى الفلاسفة بمبدأ سلطان الإرادةAutonomie ’ت De La Volonté كأساس للنظام الاجتماعى والاقتصادى ، وبالتالى كأساس للبناء القانونى ، فقد كان الفيلسوف كانت Kant ينادى بأن كل ما هو عقدى أى كل ماينسب لحرية الإرادة فى التعاقد فهو بالضرورة عدل(١) .

ولكن مبدأ سلطان الإرادة كان يفترض فى ذلك العصر تساوى المراكز القانونية من الناحية الاجتماعية والاقتصادية لأطراف العلاقة العقدية ، ولذلك لم يعد هناك أى مخاطر من جراء إطلاق العنان للإرادة فى سبيل إنشاء أو تعديل أو انتهاء آثار الروابط القانونية .

فالإرادة حرة فى تحديد مضمون العقد وكافة آثاره . فاحترام الإرادة الفردية أمر مقدس مهما كانت النتائج ، لأن كل ماتنشئه هذه الإرادة يفترض بأنه عادل ، ومن ثم فالعقد هو شريعة المتعاقدين(٢) وقد يكون أعلى مرتبة من التشريع .

فى ظل هذه الفلسفة وفى عصرها الذهبى تعتبر كل الاتفاقات والاشتراطات التى يرتضيها الأفراد فى علاقاتهم القانونية مشروعة . فالإعفاء من المسئولية أو تحديدها يعد جائزاً مع مراعاة بعض القيود الخاصة بالغش أو بالأخطاء الجسيمة(٣).

---

(١) انظر رسالتنا حول بطلان شروط الإعفاء من المسئولية فى ظل النظام الاجتماعى والاقتصادى الموجه . إكس بروفانس ١٩٧٦ م ص ٥ وما بعدها ، انظر رسالة مجدى صبحى خليل حول التوجيه الاقتصادى والعقود ، باريس ١٩٦٧ م فقرة ٣٠٥ .

(٢) تحت تأثير هذه الفلسفة قننت هذه الأفكار بموجب المادة ١١٣٤ من التقنين المدنى الفرنسى والمادة ١٤٧ من التقنين المدنى المصرى وقرينتها المادة ١٤٧ من التقنين المدنى الليبى وكذلك المشابه لهذه النصوص فى قوانين البلاد العربية الأخرى .

(٣) انظر تقنين هذه النتائج لمبدأ سلطان الإرادة فى المواد ٢١٧ من التقنين المدنى المصرى . و ٢٢٠ من التقنين المدنى الليبى .

ولكن هذه الفلسفة المغالية فى الحرية التعاقدية حيث كان لها ما يبرر
أصبحت فلسفة عقيمة ولا تعبر عن الواقع المعاش ، فمنذ عصر النهض
الصناعية وبالتالى تعقد الحياة الاجتماعية والاقتصادية ، أصبح يسود فى الع
نظام جديد يصول ويجول فيه الأقوياء ، فإرادة الأقوياء أصبحت فى الوا
هى الشريعة التى تحدد أبعاد العلاقات بين الأفراد ، فباسم الحرية التعاقد
ومبدأ سلطان الإرادة وباسم ما عرف بدعه يعمل دعه يمر Laisser Faire, Laisser Passer استغل الضعيف وقهرت إرادته وأصبح مغلوباً على أم
ولا يملك إلا الإذعان لشريعة الغاب الجديدة .

فمبدأ حرية الإرادة انقلب إلى مبدأ حرية قهر وتسلط من جانب الأقو
اجتماعياً واقتصادياً .

وأمام هذه النتائج المؤسفة لمبدأ سلطان الإرادة بدأت النظم القانو
تحد من هذا المبدأ وتضع له القيود من أجل قدسية المبدأ فى حد ذاته وحتى
لايصبح مبدأ يشوه الحرية باسم الحرية . فقد كثر تدخل المشرع فى الحي
الاجتماعية والاقتصادية بحيث أصبحت كثير من العقود تتسم بطابع التوج
والإجبار(١) .

فعقود العمل، التأمين ،الإيجار، التخطيط ، النقل ، وحتى عقود البيع
أصبحت عقوداً منظمة وموجهة يلعب فيها القاضى كبوليس اجتماعى دو
هاماً من أجل حفظ التوازن وبسط العدل ومراقبة الأمان الاجتماعى
العلاقات بين الأفراد(٢) .

---

(١) انظر إلى هذه المعطيات فى رسالتنا بالفرنسى المشار إليها سابقاً ص ٤ وما بعدها .

(٢) انظر رسالة صبحى خليل المشار إليها ، أيضاً جوسران ، العقد الموجه دالو
الأسبوعى ١٩٣٣ ، ص ٨٩.دالوزالأسبوعى ١٩٤٠ صفحة ٥ . أيضاً انظر ديران ، الإجب
القانونى فى تكوين الرابطة العقدية ، المجلة الفصلية للقانون المدنى الفرنسى ١٩٤٤ م صفحة ٣
وما بعدها .

فى ظل هذا التطور فى الفكر القانونى أصبح الأفراد مقيدين فى تصرفاتهم بفكرة النظام العام الاقتصادى والاجتماعى الجديد . فمبدأ سلطان الإرادة انقلب من مبدأ عام إلى استثناء والاستثناءات الواردة عليه أصبحت عملية هى الأصل[1] .

هذه هى فلسفة القواعد العامة فى القانون . كيف كانت وكيف أصبحت فى ظل هذه القواعد أصبح التنازل أو التصالح على الحقوق المعنوية للأفراد تصرفاً غير مشروع لا يملك الأفراد إجراءه ، لأن ذلك يمس الفرد وكفرد كقيمة إنسانية تهم المجتمع بأسره ، ومن ثم يقع باطلا لمخالفته للنظام العام الاجتماعى والاقتصادى الجديد .

أما التنازل أو التصالح على الحقوق المالية للأفراد فقد تكون مشروعة فى ظل القواعد العامة ما دامت لا تشكل قهراً أو تدليساً على إرادة أحد الأطراف

ومن الواضح أن الحكم موضوع التعليق كان متحمساً لتطبيق القواعد العامة على الرغم من الشك والريبة التى صاحبت التنازل أو التصالح عن الحقوق التى تضمنتها المخالصة المدعى بها ضد العامل الضعيف . فيبدو أن إرادة العامل معيبة ، فحتى إذا لم يشبها تدليس فهناك حسب الظاهر بوادر غلط كان أولى بالحكمة التأكد منه وتصحيحه ليستقيم العمل بالقواعد العامة التى استند عليها الحكم ، تلك القواعد التى يجب أن تكون محل تطبيق واعى ومدرك لكل الأبعاد الاجتماعية والاقتصادية التى تشكل فلسفة جديدة لنظامنا القانونى العام .

---

(١) انظر رسالتنا المشار إليها فقرة ٥٠٩ وما بعدها .

ثانياً : التنازل أو التصالح على الحقوق المالية للعامل فى نطاق القواعد الخاصـــة بقانون العمل والأمان الاجتماعى

من المعروف أن قواعد قوانين العمل والأمان الاجتماعى[1] من أ
القواعد القانونية التى مهدت لتطور النظام القانونى التقليدى . فى الق
التقليدى كان ينظر للمسئولية على أساس الخطأ ، وبمعنى آخر لا مسئ
بدون خطأ . ولكن التطور فى الفكر القانونى ونتيجة للتعسف فى استعمال
وبالأخص التعسف فى استعمال حرية الإرادة من جانب القوى الاحتك
ذات المراكز القوية فى المجتمع أصبحت المسئولية لاتؤسس على أساس ا
وإنما تؤسس على أساس قانونى جديد هو الضرر [2] . فالضرر أصبح
الأساس القانونى للمسئولية فى بعض المجالات كمجال قوانين العمل والا
الاجتماعى بصورة خاصة . فالمسئولية فى مثل هذا المجال قد توقع بدون خط

مجمل التطور فى هذا الشأن وصل إلى تقرير نوع جديد من المسـ
تسمى بالمسئولية الموضوعية والمسئولية المفترضة المؤسسة على فكرة
المخاطر وعلى فكرة جبر الضرر والضمان . هذه الأفكار تجد تطبيقاً لها فى الش
الإسلاميةوفقاً لقاعدة الغرم بالغنم .

ففى ظل هذا النظام الجديد للمسئولية المدنية أصبح المبدأ هو
الضرر والضمان . فالتعويضات أصبحت تقدر ليس على أساس مدى
مرتكب الضرر وإنما على مدى تكبد المضرور من أضرار . وقد ب

---

(١) انظر د . محمد عبد الخالق عمر فى الأمان الاجتماعى ، النظرية العامة مع دراسة
فى القانون اليبى . مجلة القانون والاقتصاد – جامعة القاهرة ١٩٧١ ، السنة الحادية والأ
ص ١٠٥ وما بعدها انظر أيضاً مؤلفة قانون العمل الطبعة الأولى ١٩٧٠ ص ٥٢ وما بعدها

(٢) انظر رسالة ستارك STARCK حول نظرية الوظيفة المزدوجة للمسئولية المدنية
وكجزاء خاص . باريس – ١٩٤٧ ص ١٥ وما بعدها .

هذه المبادىء تغزو قواعد المسئولية فى قوانين العمل والأمان الاجتماعى بشكل واضح(١) .

هذه الفلسفة الجديدة للمسئولية تسند القول بأن قواعد قوانين العمل والأمان الاجتماعى تعتبر قواعد آمرة لا يجوز مخالفتها بالإعفاء أو التحوير أو التنازل أو التصالح والإبراء . وهذه النتيجة مسلم بها فى الحكم نفسه موضوع التعليق حيث نص فى حيثياته أنه « من المقرر أن أحكام قانون العمل هى أحكام آمرة تتعلق بالنظام العام لا يصح الاتفاق على مايخالفها » . ولكن من الغريب أن الحكم استبعد الأخذ بهذه المسلمة وأخذ بدلا من ذلك بالقواعد العامة التى ضاق تنفيذها حتى فى مجال تطبيقها ، فما بالك فى مجال آخر تحميه قواعدالنظام العام الجديد ألا و هو مجال العمل والعمال . وقد جاء هذا المسلك من المحكمة فى حيثياتها بالنص على أنه « لا يوجد فى المبادىء العامة ما يمنع من التنازل عن الحقوق المالية التى تتقرر على أساس تلك الأحكام أو التصالح عليها فعلا مالم ينص المشرع صراحة على حظر هذا التنازل أو التصالح مثلما فعل المشرع المصرى فى المادة ٣/٦ من قانون العمل » .

السؤال الذى يطرح نفسه الآن : ماهو مصدر الإلزام فى قواعد قوانين العمل والأمان الاجتماعى ؟ الإجابة عن هذا السؤال كما نراها تتمثل فى أن مصدر الإلزام فى تلك القواعد يكمن فى مبدأ مراعاة مصلحة العامل . فمصلحة العامل هى وراء أغلب القواعد التى تنظم وتضع القيود فى مجال عقدى العمل الفردى والمشترك واللوائح المنظمة للعمل . فحماية مصلحة العامل مبدأ مقرر من المشرع الذى هو المجتمع والذى يرى فى حماية القوى العاملة ، القوى الشغيلة ، القوى المنتجة حماية للمجتمع وللاقتصاد القومى الذى يقوم على مجهود تلك القوى .

---

(١) انظر مثلا قانون الضمان الاجتماعى الليبى رقم ٧٢ / ١٩٧٢ م .
انظر أيضاً د . محمد عبد الخالق عمر ، كتابه المشار إليه فقرة رقم ٤٨ — ٤٩ .

إذن هذه المصلحة لا يجوز التنازل أو التصالح بشأنها ، لأن ذلك لايمل
إلا المشرع ، وهو أمر لا يمكن أن يقدم عليه إلا مشرع يتجاهل ت
المصلحة . فمراعاة مصلحة العامل هى قاعدة آمرة لا يجوز مخالفتها ولو
ينص المشرع على ذلك ، كما فعل المشرع المصرى فى المادة ٣/٦ من قان
العمل عندما نص على أنه « يقع باطلا كل مصالحة أو إبراء عن الحقو
الناشئة عن عقد العمل خلال سريانه أوخلال شهر من تاريخ انتهائه
كانت تخالف أحكام هذا القانون » فمن المقرر أن القواعد المتعلقة بالنظام ال
ومنها مراعاة مصلحة العامل هى قواعد ملزمة لا يجوز مخالفتها ، سو
نص المشرع على ذلك صراحة أو لم ينص إطلاقاً . وبذلك فإن تذرع المحك
بأنه لا يوجد فى قانون العمل الليبى نص مماثل للنص المصرى السابق ذك
يمنع التصالح أو التنازل عن حقوق العامل (مصلحة العامل) الأمر الذ
أوصلها إلى نتيجة حكمها ، هو قول مردود ، لأن هذا الحظر الذى يح
مصلحة العامل كان بالإمكان استشعاره ولو لم ينص عليه المشرع صراحة
ومما يسند هذا الرأى ما قررته المحكمة العليا ، محكمة النقض الليبية ، من
« وحيث أن فصل الخطاب فى ماهية النظام العام تتحدد بمجموعة القوا
الأساسية التى يقصد منها حماية مصلحة عامة لجماعة معينة فى زمان ومك
معينين ، على أن من المسلمات فى القانون أن نطاقها لا يقف عند القواعد ال
يوردها الشارع بنصوص صريحة فى القوانين ، ويفرض البطلان المط
جزاء على مخالفتها ، وإنما يشمل النظام العام وتنطبق عليه أحكامه أيض
كل قاعدة أخرى تستهدف تحقيق مصلحة عامة يراها القانون جديرة بالح
والاعتبار ولازم ذلك التزام القاضى ببطلان كل مخالفة لأحكامها وإنز
حكم البطلان المطلق عليها ولو تخلف النص الصريح على هذا البطلان كجز
مخالفتها »[1] .

(١) المحكمة العليا ، مدنى جلسة ٢٨ أكتوبر ١٩٦١ م قضية الطعن المدنى رقم ١٠ و ١٤
قضاء المحكمة العليا ، مدنى الجزء الثانى ص ٢٠١ – أيضاً يؤيدنا فى ذلك د . محمد عبد الخالق
فى قانون العمل الليبى المشار إليه ص ٥٤ .

وإذا انتهينا خلافاً للحكم محل التعليق بأن مراعاة مصلحة العامل هى قاعدة آمرة لايمكن أن تكون محلا للاتفاق على خلافها فإن سؤالا آخر مكمل للسؤال الأول يقول كيف نحدد مصلحة العامل؟ أو بمعنى آخر ماهى المعايير المحددة لهذه المصلحة ؟ . فى كثير من الأحيان قد يصعب التمييز بين ما قد يعتبر فيه أكثر مصلحة أى أفيد للعامل وبين ماقد يعتبر فيه أقل مصلحة له أى أضربه وذلك مما تشمله عقود العمل الفردية من شروط مخالفة لقواعد قانون العمل أو لأحكام عقد العمل المشترك . وقد أجاب الفقه عن هذا التساؤل بوضع المعايير المساعدة التالية(١) :

١ — يجب الاعتماد على معيار موضوعى فى تفهم الغاية أو الحكمة من القاعدة المتنازع عليها ، بغض النظر عن التقدير الشخصى للعامل . وعلى ذلك تعتبر القاعدة المقررة للإجازة السنوية للعامل أصلح من الشرط الاتفاقى الذى يتنازل بموجبه العامل عن أجازته السنوية مقابل زيادة فى الأجر أوبديل مادى(٢) .

٢ — يجب أن تجرى المقارنة بين مدى فائدة قاعدة معينة بالنسبة لغيرها بالنظر إلى مضمون كل قاعدة دون النظر إلى الآثار البعيدة التى تنشأ عن كل منهما ، فالشرط الاتفاقى فى عقد العمل المشترك الذى يعطى للعامل مزايا أكثر مما يحدده له نص قانونى يكون أكثر مصلحة للعامل وبالتالى غير باطل دون نظر إلى النتائج والأعباء الاقتصادية التى يحملها الشرط على المشروع فى المستقبل البعيد ، إلا إذا كانت النتائج المؤكدة ضارة بمصلحة المجتمع

---

(١) انظر رسالتنا المشار إليها والمراجع المذكورة فى الهامش من فقرة رقم ٤١١ إلى رقم ٤١٦ .

(٢) فى هذا المعنى : بنغازى الابتدائية ٢٤ / ٨ / ١٩٦٧ م رقم ٣٥٦ / ٦٧ حيث قضى بأنه « لا يمكن عقلا أن المدعى قد قبل التنازل عن حقوقه مقابل زيادة أجره عشرة جنيهات للقيا بالحفر ليل نهار » مذكور هذا الحكم فى مؤلف الدكتور محمد عبد الخالق عمر المشار إليه هامش ٢ صفحة ٥٣ .

أو الاقتصاد وبالتالى فحتى هذا الشرط ولو كان ظاهرياً أكثر فائدة للعا
ولكن على المدى البعيد أكثر إضراراً بالعمال فى مجموعهم كما سيأتى ح
فى المعيار رقم (٣) ومن ثم لا يعمل به .

٣ ــ العبرة فى تحديد مدى فائدة الشرط المتفق عليه فى عقد العمل المشتر
أو المقرر فى لائحة المصنع أو المشروع يكون بفائدة الأغلبية الساحقة
العمال . فإذا كان ضاراً بمصلحة هذه الأغلبية كان باطلا ولو كان أك
فائدة لبعضهم .

٤ ــ إذا اشتمل العقد على شروط أكثر فائدة للعمل وشروط أقل فائ
له مما تقرره أحكام القانون ، أعمل حكم الشروط الأكثر فائدة للعا
وبطلت الشروط الأقل فائدة .

والخلاصة التى نريد الانتهاء إليها هو أن حكم محكمة استئناف طرابل
لايمكن أن يسلم من النقد وذلك لتأسسه على مبادىء غاية فى التقليدية ، منجاه
التطور القانونى فى مجال قوانين العمل والأمان الاجتماعى . فكان بالإمك
إعطاء العامل حقه الذى يمثل مصلحة مشروعة وإبطال الصلح أو التناز
محل النزاع وذلك استناداً سواء على القواعد العامة بإعمال نظرية التدليس
أو الغلط ، سواء استناداً على القواعد الخاصة بقانون العمل إعمالا لمبـ
مراعاة مصلحة العامل التى يجب إعدادها من قواعد النظام العام الجديد .

وبطلان التنازل أو التصالح محل النزاع واضح سواء فى الحالة التى يحاو
صاحب العمل أن يستند فيها على الصلح أو التنازل حيث يحصل على مخالص
من العامل مقرراً فيها ، أى العامل ، حصوله على كافة حقوقه دون
يستوفى فى الواقع إلا بعضها . فهنا البطلان ظاهر لصورية المخالصة والتى
يمكن للعامل إثباتها بكافة طرق الإثبات ، وقد أثبتها فعلا بموجب تقرير الخبـ
الذى ندبته محكمة أول درجة قبل الفصل فى الموضوع والذى أثبت فيه
المستأنف ، أى العامل ، له فى ذمة المستأنف ضدها أى رب العمل ، بالإضا
الى مبلغ الـ ٨٣,٢٥٠ ديناراً الذى قبضه بمقتضى المخالصة نظير إجاز

السنوية ومكافأة نهاية الخدمة مبلغ ٣٢١ر— ديناراً مقابل ما يستحقه عن أيا
الراحة الأسبوعية والعطلات القومية ، ومن ثم فيكون التنازل أو التصال
الذى تضمنته المخالصة باطلا وكان من المتعين على المحكمة رفضه .

وقد يكون التنازل أو التصالح باطلا فى حالة أخرى مثل الحالة مح
التعليق والتى تتعلق بمخالصة متضمنة بياناً بالحقوق التى قبضها العامل بالمخالص
فعلا مذيلة بإقرار منه بأنه بذلك يكون قد استوفى كل حقوقه . ففى مثل هذ
الحالة إذا لم تكن الحقوق المذكورة بالمخالصة شاملة لكافة حقوق العامل وهو
ما أثبته الخبير المنتدب فى تقريره ، فإن المخالصة تكون قد تضمنت تنازلا
صريحاً ضاراً بمصلحة العامل ومن ثم يكون باطلا — وليس مشروعاً كم
كما يقول الحكم — لأن تلك المصلحة أولى بالحماية والاعتبار(١) .

---

(١) انظر فى مراعاة مصلحة العامل ، حكم المحكمة العليا — النقض المدنى طعن رقم ٦٧ / ١٨ق
بتاريخ ١٣ يونيو ١٩٦٢ م ، مجلة المحكمة العليا ، السنة التاسعة (أكتوبر ١٩٦٢) العدد
الأول صفحة ١١١ .

وملاحظة هامة نريد إبداءها بمناسبة هذا الحكم الذى يرجع تاريخه إلى ما قبل الثورة وهى
أنه ليس من المعقول ولا من المتصور أن تكون مصلحة العامل أكثر رعاية واعتباراً فى العهد المباد
بالمقارنة بعهد الثورة التى ترى فى حماية العمل والعمال فلسفة لتشريعات العمل بصورة عامة .