

تعليق على حكم محكمة استئناف طرابلس

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

حكم قطعي رقم ١٩/١٥٠ ق

بخصوص التنازل أو التصالح على الحقوق العمالية

دكتور عبد السلام علي 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 المستأنف ضده بصفته مديراً لمؤسسة سالم ومفتاح الصغير قدح طالباً الحكم له بمبلغ ١١٩٥,١٠٠ دينار والمصاريف مع شمول الحكم بالنفاذ المعجل بلا كفاية وقال شرحاً لدعواه إنه التحق بالعمل لدى المؤسسة المذكورة في ١١/١/١٩٧١ م بأجر شهري وقدره ثلاثون ديناراً ثم قدم استقالته في ٣٠/٦/١٩٧١ م وظل يباشر العمل حتى نهاية مهلة الإنذار . وقبلت استقالته وانتهت خدمته فعلاً في ٧١/٨/١ ، ثم سلمه رب العمل مبلغ ٨٣,٢٥٠ ديناراً بعد أن حصل على توقيعها بما يفيد استلام جميع مستحقاته عن مدة خدمته . ثم تبين له هذا المبلغ لا يشمل كافة حقوقه العمالية ، فأقام دعواه المذكورة مطعناً ببقائه حقوقه وحكم فيها بالرفض بجلسة ١٩٧١/١٢/١ ، ولم يعلن إليه بالحكم ، فطعن عليه بالاستئناف الحالي بصحيفة أعلنها إلى خصمه في ٨/٦/١٩٧١ طلب فيها قبول استئنافه والحكم له بمبلغ ١١٩٥,٩٠٠ دينار مقابل ما يستحقه من الراحة الأسبوعية والعطلات القومية والساعات الإضافية بمعدل ساعات يومياً اعتباراً من تاريخ التحاقه بالعمل إلى آخر شهر يولييه سنة ١٩٧١ والمصاريف والأتعاب مع شمول الحكم بالنفاذ المعجل بغير كفالة وبعدم جواز المخالصة النهائية التي وقع عليها بما يفيد استلام كافة حقوقه ، وقال شرحاً لذلك في صحيفة استئنافه أن محكمة الدرجة الأولى ندمت قبل الفصل الموضوع خبيراً حسابياً لبيان مستحقاته العمالية لدى المؤسسة المستأنف ضده فأظهر الخبير في تقريره أن له - أي المستأنف - في ذمة المستأنف ضده بالإضافة إلى مبلغ ٨٣,٢٥٠ ديناراً الذي قبضه بمقتضى المخالصة نظراً لإجازته السنوية ومكافأة نهاية الخدمة ، مبلغ ٣٢١ ديناراً مقابل ما يستحقه عن أيام الراحة الأسبوعية والعطلات القومية ، وسها الخبير عن احتساب قيمة ما يستحقه مقابل ساعات العمل الإضافية منذ بدء التحاقه بالعمل حتى نهاية الخدمة . واستطرد المستأنف قائلاً إن محكمة الدرجة الأولى لم تقف

له حتى بما أظهره الخبير وحكمت برفض دعواه مستندة في ذلك إلى المخالصة الموقع عليها منه والتي أقر فيها بأنه تسلم مبلغ ٨٣,٣٥٠ ديناراً وبأن هذا المبلغ يشمل كافة حقوقه لدى المؤسسة عن مدة خدمته رغم تناقض هذا الذي 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 في قضائها بعد ماوضح من زيفها ومجانبتها للحقيقة لا سيما أن توقيعه عليها كان مشروباً بالغش والتدليس ، إذ وقع عليها بعد أن أفهم أنها تتضمن كافة مستحقاته ثم فوجيء 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 طعنًا على المخالصة الموقع عليها منه أنها لم تحرر على يد أحد محرري العقود ومن ثم فلا يصح الأخذ بها . وردد في 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 في دعواه ، فلما وقع عليها فوجيء بأن المبلغ المسلم إليه بمقتضاها لا يمثل كافة هذه الحقوق . وأضاف أنه لا يستطيع إثبات هذه الواقعة بالبيئة حيث لم يشهدا أحد ، إذ تم توقيعه على المخالصة في غير حضور أحد سوى موظف المؤسسة الذي قام بتحريرها .

وحيث أن الحاضر عن المستأنف عليه طلب رفض الاستئناف مقررًا 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 في ٧١/٨/٢ ، على ورقة التسوية التي 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 والتي تأخذ بها وتضيف إليها أنه وإن كان من المقرر أن أح
قانون العمل هى أحكام أمرة تتعلق بالنظام العام لا يصح الاتفاق على ما يخالف
إلا أنه لا يوجد فى المبادئ العامة ما يمنع من التنازل عن الحقوق المالية
تقرر 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 مص
أو إبراء عن الحقوق الناشئة عن عقد العمل خلال سريانه أو خلال
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 المستأنف
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 تنازلاً صريحاً عن المطالبة أو الادعاء بأي حق آخر من الحقوق التي يفرضها قانون العمل لم تشملها هذه التسوية ، سواء في ذلك مقابل الراحة 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 شكلاً خاصاً . ويكفي فيه أن يكون صادراً ممن وقع به بكامل رضائه دون أن يشوب هذا الرضاء عيب من العيوب التي 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 يشهدا أحد ، فإن المحكمة تطرح هذا الادعاء جانباً وترى أن تنازله صحيح وملزم له قانوناً لا سيما أنه لاحق في تاريخه على انتهاء علاقة العمل بينه وبين المؤسسة المستأنف ضدها .

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

(فلهذه الأسباب)

حكمت المحكمة بقبول الاستئناف شكلاً وفي الموضوع برفضه وتأيد 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 هي مدى تعلق

قواعد قوانين العمل والأمان الاجتماعى بالنظام العام . ولكى نفهم هذه الأبعاد ونضع الحكم فى موقعه الصحيح من ذلك ، نرى معالجة حكم التنازل أو التصالح على الحقوق المالية للعامل فى نطاق القواعد العامة أولاً ثم معاً هذه القضية فى نطاق القواعد الخاصة بقانون للعمل ثانياً :

أولاً : 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 القرون الأوربية أن الإنسان كان عديم الإرادة عديم أى وجود سياسى أو قانونى كالجناد . فى تلك العصور كان العبد يحلم بأن تكون له يوماً ما إرادة وناقصة .

وقد حس بهذا الظلم الاجتماعى فلاسفة ومفكروا العصر ونادوا بضرو التغيير والثورة ومن ثم الإطاحة بالنظام الاجتماعى القائم المبني على أساس فردى يتمثل فى سلطة السيد والحاكم الذى قال فى ظلها أحد ملوك فرنسا قوالمشهوره (الدولة أنا L' ETAT C' EST MOL فانبلاج عصرالجمهوريكان يمثل فى ذلك الوقت تحقيقاً لآمال الجماهير المستعبدة فى تحقيق التحرر والانعقاد . أما اليوم فعصر الجمهوريات قد عجز عن مواصلة المسيرة تحقيق ديمقراطية مباشرة وفقاً لإرادة الجماهير بدون تمثيل أو تدجيل^(١) وكنتيجه لذلك تحقق على يد الشعب العربى الليبى قيام تجربة جديدة تبشر بالظهور عصر جديد هو عصر « الجماهريات » تجربة سياسية هامة تستحق الدراسة والاهتمام من الفكر السياسى المعاصر على ضوء إيجابياتها وسلبياتها

(١) راجع فى ذلك الكتاب الأخضر للعقيد معمر القذافى . طبعة كيجاس ١٩٧٦ ص

هذه مقدمة بسيطة لإبراز مظهر سلطان الإرادة من الناحية السياسية. أما من ناحية الفكر القانوني فقد نادى الفلاسفة بمبدأ سلطان الإرادة *Autonomie De La Volonté* كأساس للنظام الاجتماعي والاقتصادي ، وبالتالي كأساس للبناء القانوني ، فقد كان الفيلسوف كانت Kant ينادي بأن كل ما هو عقدي أي كل ما ينسب لحرية الإرادة في التعاقد فهو بالضرورة عدل (١) .

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

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

ففي ظل هذه الفلسفة وفي عصرها الذهبي تعتبر كل الاتفاقات والاشتراطات التي يرتضيها الأفراد في علاقاتهم القانونية مشروعة . فالإعفاء من المسؤولية أو تحديد ما يعد جائزاً مع مراعاة بعض القيود الخاصة بالغش أو بالأخطاء الجسيمة (٣) .

(١) انظر رسالتنا حول بطلان شروط الإعفاء من المسؤولية في ظل النظام الاجتماعي والاقتصادي الموجه . إكس بروفانس ١٩٧٦ م ص ٥ وما بعدها ، انظر رسالة مجدى صبحي خليل حول التوجيه الاقتصادي والعقود ، باريس ١٩٦٧ م فقرة ٣٠٥ .

(٢) تحت تأثير هذه الفلسفة قننت هذه الأفكار بموجب المادة ١١٣٤ من التقنين المدني الفرنسي والمادة ١٤٧ من التقنين المدني المصري وقرينتها المادة ١٤٧ من التقنين المدني الليبي وكذلك المشابه لهذه النصوص في قوانين البلاد العربية الأخرى .

(٣) انظر تفنيين هذه النتائج لمبدأ سلطان الإرادة في المواد ٢١٧ من التقنين المدني المصري . و ٢٢٠ من التقنين المدني الليبي .

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

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

وأمام هذه النتائج المؤسفة لمبدأ سلطان الإرادة بدأت النظم القانونية
تحد من هذا المبدأ وتضع له القيود من أجل قدسية المبدأ في حد ذاته وحين
لا يصبح مبدأ يشوه الحرية باسم الحرية . فقد كثرت تدخل المشرع في الحياة
الاجتماعية والاقتصادية بحيث أصبحت كثير من العقود تتسم بطابع التوجيه
والإجبار (١) .

فعقود العمل ، التأمين ، الإيجار ، التخطيط ، النقل ، وحتى عقود البيع
أصبحت عقوداً منظمة وموجهة يلعب فيها القاضي كبوليس اجتماعي دوراً
هاماً من أجل حفظ التوازن وبسط العدل ومراقبة الأمان الاجتماعي في
العلاقات بين الأفراد (٢) .

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

(٢) انظر رسالة صبحي خليل المشار إليها ، أيضاً جوسيران ، العقد الموجه دالوز
الأسبوعي ١٩٣٣ ، ص ٨٩ . دالوز الأسبوعي ١٩٤٠ صفحة ٥ . أيضاً انظر ديران ، الإجابة
القانونية في تكوين الرابطة العقدية ، المجلة الفصلية للقانون المدني الفرنسي ١٩٤٤ م صفحة ٣
وما بعدها .

في ظل هذا التطور في الفكر القانوني أصبح الأفراد مقيدون في تصرفاتهم بفكرة النظام العام الاقتصادي والاجتماعي الجديد . فبدأ سلطان الإرادة انقلب من مبدأ عام إلى استثناء والاستثناءات الواردة عليه أصبحت عملاً هي الأصل (١) .

هذه هي فلسفة القواعد العامة في القانون . كيف كانت وكيف أصبحت ففي ظل هذه القواعد أصبح التنازل أو التصالح على الحقوق المعنوية للأفراد تصرفاً غير مشروع لا يملك الأفراد إجراؤه ، لأن ذلك يمس الفرد وكفرد كقيمة إنسانية تهم المجتمع بأسره ، ومن ثم يقع باطلاً لمخالفته للنظام العام الاجتماعي والاقتصادي الجديد .

أما التنازل أو التصالح على الحقوق المالية للأفراد فقد تكون مشروعاً في 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 التي صاحبت التنازل أو التصالح على الحقوق التي تضمنتها المخالصة المدعى بها ضد العامل الضعيف . فيبدو أن إرادة العامل معيبة ، فحتى إذا لم يشبهها تدليس فهناك حسب الظاهر بواد غلط كان أولى بالحكمة التأكد منه وتصحيحه ليستقيم العمل بالقواعد العامة لا استند عليها الحكم ، تلك القواعد التي يجب أن تكون محل تطبيق واعتراف ومدرك لكل الأبعاد الاجتماعية والاقتصادية التي تشكل فلسفة جديد لنظامنا القانوني العام .

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

ثانياً : التنازل أو التصالح على الحقوق المالية

للعامل في نطاق القواعد الخاصة

بقانون العمل والأمان الاجتماعي

من المعروف أن قواعد قرانين العمل والأمان الاجتماعي^(١) من أقدم القواعد القانونية التي مهدت لتطور النظام القانوني التقليدي . ففي التقليدي كان ينظر للمسئولية على أساس الخطأ ، وبمعنى آخر لا مسئولية بدون خطأ . ولكن التطور في الفكر القانوني ونتيجة للتعسف في استعمال وبالأخص التعسف في استعمال حرية الإرادة من جانب القوى الاحتكارية ذات المراكز القوية في المجتمع أصبحت المسئولية لا تؤسس على أساس وإنما تؤسس على أساس قانوني جديد هو الضرر^(٢) . فالضرر أصبح الأساس القانوني للمسئولية في بعض المجالات كمجال قوانين العمل والأمان الاجتماعي بصورة خاصة . فالمسئولية في مثل هذا المجال قد توقع بدون خطأ

محمل التطور في هذا الشأن وصل إلى تقرير نوع جديد من المسئولية تسمى بالمسئولية الموضوعية والمسئولية المفترضة المؤسسة على فكرة المخاطر وعلى فكرة جبر الضرر والضمان . هذه الأفكار تجد تطبيقاً لها في الشريعة الإسلامية وفقاً لقاعدة الغرم بالغرم .

ففي 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

(١) انظر د . محمد عبد الخالق عمر في الأمان الاجتماعي ، النظرية العامة مع دراسة في القانون الليبي . مجلة القانون والاقتصاد - جامعة القاهرة ١٩٧١ ، السنة الحادية والأص ١٠٥ وما بعدها انظر أيضاً مؤاغة قانون العمل الطبعة الأولى ١٩٧٠ ص ٥٢ وما بعدها (٢) انظر رسالة ستارك STARCK حول نظرية الوظيفة المزدوجة للمسئولية المدنية وكجزء خاص . باريس - ١٩٤٧ ص ١٥ وما بعدها .

هذه المبادئ تغزو قواعد المسؤولية في قوانين العمل والأمان الاجتماعى بشكل واضح (١).

هذه الفلسفة الجديدة للمسئولية تسند القول بأن قواعد قوانين العمل والأمان الاجتماعى تعتبر قواعد أمرة لا يجوز مخالفتها بالإعفاء أو التحويل 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 أمرة تتعلق بالنظام العام لا يصح الاتفاق على ما يخالفها » . 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 قواعد النظام العام الجديد ألا وهو مجال العمل والعمال . وقد جاء هذا المسلك من المحكمة فى حيثياتها بالنص على أنه « لا يوجد فى المبادئ 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 : ما هو 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 والمشارك 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 مثلاً قانون الضمان الاجتماعى الليبى رقم ٧٢ / ١٩٧٣ 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 لا يملك
إلا المشرع ، وهو أمر لا يمكن أن يقدم عليه إلا مشرع يتجاهل
المصلحة . فمراعاة مصلحة العامل هي قاعدة آمرة لا يجوز مخالفتها ولو
ينص المشرع على ذلك ، كما فعل المشرع المصري في المادة ٣/٦ من قانون
العمل عندما نص على أنه « يقع باطلا كل مصلحة أو إبراء عن الحقوق
الناشئة عن عقد العمل خلال سريانه أو خلال شهر من تاريخ انتهائه
كانت تخالف أحكام هذا القانون » فمن المقرر أن القواعد المتعلقة بالنظام
ومنها مراعاة مصلحة العامل هي قواعد ملزمة لا يجوز مخالفتها ، سواء
نص المشرع على ذلك صراحة أو لم ينص إطلاقاً . وبذلك فإن تذرّع المحاكم
بأنه لا يوجد في قانون العمل الليبي نص مماثل للنص المصري السابق ذكره
يمنع التصالح أو التنازل عن حقوق العامل (مصلحة العامل) الأمر الذي
أوصلها إلى نتيجة حكمها ، هو قول مردود ، لأن هذا الحظر الذي يحظر
مصلحة العامل كان بالإمكان استشهاده ولو لم ينص عليه المشرع صراحة
ومما يسند هذا الرأي ما قرره المحكمة العليا ، محكمة النقض الليبية ، من
« وحيث أن فصل الخطاب في ماهية النظام العام تتحدد بمجموعة القواعد
الأساسية التي يقصد منها حماية مصلحة عامة لجماعة معينة في زمان ومكان
معينين ، على أن من المسلمات في القانون أن نطاقها لا يقف عند القواعد
يوردها الشارع بنصوص صريحة في القوانين ، ويفرض البطلان المطلق
جزاء على مخالفتها ، وإنما يشمل النظام العام وتنطبق عليه أحكامه أي
كل قاعدة أخرى تستهدف تحقيق مصلحة عامة يراها القانون جدرة بالحجب
والاعتبار ولازم ذلك التزام القاضي ببطلان كل مخالفة لأحكامها وإنزاع
حكم البطلان المطلق عليها ولو تخلف النص الصريح على هذا البطلان كجزء
مخالفتها » (١) .

(١) المحكمة العليا ، مدني جلسة ٢٨ أكتوبر ١٩٦١ م قضية الطعن المدني رقم ١٠ و ١٤ /
قضاء المحكمة العليا ، مدني الجزء الثاني ص ٣٠١ - أيضاً يؤيدنا في ذلك د . محمد عبد الحالق
في قانون العمل الليبي المشار إليه ص ٥٤ .

وإذا انتهينا خلافاً للحكم محل التعليق بأن مراعاة مصلحة العامل هي قاعدة
أمرة لا يمكن أن تكون محلاً للاتفاق على خلافها فإن سؤالاً آخر مكمل للسؤال
الأول يقول كيف نحدد مصلحة العامل؟ أو بمعنى آخر ما هي المعايير المحددة لهذه
المصلحة؟ . في كثير من الأحيان قد يصعب التمييز بين ما قد يعتبر فيه أكثر
مصلحة أى أفيد للعامل وبين ما قد 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 موضوعي في تفهم الغاية أو الحكمة من
القاعدة المتنازع عليها ، بغض النظر عن التقدير الشخصي للعامل . وعلى
ذلك تعتبر القاعدة المقررة للإجازة السنوية للعامل أصلح من الشرط الاتفاقي
الذي يتنازل بموجبه العامل عن أجازته السنوية مقابل زيادة في الأجر أو بديل
مادى (٢) .

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

(١) انظر رسالتنا المشار إليها والمراجع المذكورة في الهامش من فقرة رقم ٤١١ إلى رقم

(٢) في هذا المعنى : بنغازي الابتدائية ٢٤ / ٨ / ١٩٦٧ م رقم ٣٥٦ / ١٧ حيث قضى
بأنه « لا يمكن عقلاً أن المدعى قد قبل التنازل عن حقوقه مقابل زيادة أجره عشرة جنيهات للقيام
بأخفر ليل نهار » مذكور هذا الحكم في مؤلف الدكتور محمد عبد الخالق عمر المشار إليه هامش
٢ صفحة ٥٣ .

أو الاقتصاد وبالتالي فحتى هذا الشرط ولو كان ظاهرياً أكثر فائدة للعامل ولكن على المدى البعيد أكثر إضراراً بالعمال في مجموعهم كما سيأتي ح في المعيار رقم (٣) ومن ثم لا يعمل به .

٣ - العبرة في تحديد مدى فائدة الشرط المتفق عليه في عقد العمل المشترك أو المقرر في لائحة المصنع أو المشروع يكون بفائدة الأغلبية الساحقة العمال . فإذا كان ضاراً بمصلحة هذه الأغلبية كان باطلاً ولو كان أكثر فائدة لبعضهم .

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

والخلاصة التي نريد الانتهاء إليها هو أن حكم محكمة استئناف طرابلس لا يمكن أن يسلم من النقد وذلك لتأسسه على مبادئ غاية في التقليدية ، متجاهة التطور القانوني في مجال قوانين العمل والأمان الاجتماعي . فكان بالإمكان إعطاء العامل حقه الذي يمثل مصلحة مشروعة وإبطال الصلح أو التنازل محل النزاع وذلك استناداً سواء على القواعد العامة بإعمال نظرية التدليس أو الغلط ، سواء استناداً على القواعد الخاصة بقانون العمل إعمالاً لمبدأ مراعاة مصلحة العامل التي يجب إعدادها من قواعد النظام العام الجديد .

وبطلان التنازل أو التصالح محل النزاع واضح سواء في الحالة التي يحاول صاحب العمل أن يستند فيها على الصلح أو التنازل حيث يحصل على مخالصة من العامل مقررراً فيها ، أي العامل ، حصوله على كافة حقوقه دون يستوفي في الواقع إلا بعضها . فهنا البطلان ظاهر لصورية المخالصة والبال يمكن للعامل إثباتها بكافة طرق الإثبات ، وقد أثبتنا فعلاً بموجب تقرير الخبير الذي ندبته محكمة أول درجة قبل الفصل في الموضوع والذي أثبت فيه المستأنف ، أي العامل ، له في ذمة المستأنف ضدها أي رب العمل ، بالإضافة إلى مبلغ الـ ٨٣,٢٥٠ ديناراً الذي قبضه بمقتضى المخالصة نظير إجازة

السنوية ومكافأة نهاية الخدمة مبلغ - ٣٢١ ديناراً مقابل ما يستحقه عن أيام الراحة الأسبوعية والعطلات القومية ، ومن ثم فيكون التنازل أو التصالح الذي تضمنته المخالصة باطلاً وكان من المتعين على المحكمة رفضه .

وقد يكون التنازل أو التصالح باطلاً في حالة أخرى مثل الحالة محل التعليق والتي تتعلق بمخالصة متضمنة بياناً بالحقوق التي قبضها العامل بالمخالصة فعلاً مذيلاً بإقرار منه بأنه بذلك يكون قد استوفى كل حقوقه . ففي مثل هذه الحالة إذا لم تكن الحقوق المذكورة بالمخالصة شاملة لكافة حقوق العامل وهو ما أثبتته الخبر المنتدب في تقريره ، فإن المخالصة تكون قد تضمنت تنازلاً صريحاً ضاراً بمصلحة العامل ومن ثم يكون باطلاً - وليس مشروعاً كما كما يقول الحكم - لأن تلك المصلحة أولى بالحماية والاعتبار (١) .

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

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