

# الفصل من العمل وفق القانون الليبي في ظل الأزمات السياسية والأمنية بين الخطأ التأديبي والقوة القاهرة

د. رفقاء صقر\*

كلية القانون، جامعة غريان، ليبيا

rafa88sa@gmail.com

تاريخ القبول 5 / 11 / 2025م

تاريخ الاستلام 22 / 5 / 2025م

## Termination of Employment under Libyan Labor Law under Political and Security Crises: Between Disciplinary Grounds and Force Majeure

Dr. Refqaa Saqer\*

Faculty of Law, University of Gheryan, Libya

### Abstract

Termination of employment is one of the most debated issues in Libyan labor law, particularly during ongoing political and security crises. The Libyan legislator distinguishes between termination due to a disciplinary fault committed by the employee, constituting a breach of obligations, and termination caused by force majeure, without fault from either party. This distinction is crucial to maintaining a fair balance between the employees' rights and the employers interests, while considering exceptional circumstances that may affect the continuity of the employment relationship.

**Keywords:** Termination, Employment, Libyan Labor Law, Political and Security Crises, Disciplinary Grounds, Force Majeure.

### الملخص:

يعد الفصل من العمل من أكثر المواضيع إثارة للجدل في القانون الليبي، خاصة في ظل الأزمات السياسية والأمنية التي تمر بها البلاد، يميز المشرع الليبي بين الفصل الناتج عن الخطأ التأديبي الذي يرتكبه العامل ويشكل إخلالا بالتزاماته، وبين الفصل الناتج عن القوة القاهرة التي تجعل تنفيذ العقد مستحيلا دون خطأ من أي طرف،

وتبرز أهمية هذا التمييز في ضمان التوازن بين حقوق العامل وحق صاحب العمل، مع مراعاة الظروف الاستثنائية التي قد تؤثر على علاقة العمل واستمرارها.

### الكلمات المفتاحية:

الفصل؛ العمل؛ القانون الليبي؛ الأزمات السياسية والأمنية؛ الخطأ التأديبي؛ القوة القاهرة.

### المقدمة:

تمرّ ليبيا منذ 2011 بالعديد من الأزمات السياسية و الأمنية التي أثرت بشكل مباشر في استقرار عقود العمل، وعلية دخلت ليبيا منذ ذلك الوقت في مرحلة من التحوّلات السياسية و الاجتماعية العميقة رافقتها أزمات أمنية واقتصادية متلاحقة ألقت بظلالها على مختلف نواحي الحياة و لاسيما علاقات العمل، فقد تأثر سوق العمل الليبي بشكل مباشر بهذه الاضطرابات مما أدى إلى اهتزاز الاستقرار الوظيفي وتزايد حالات إنهاء عقود العمل، سواء من جانب أرباب العمل و من جانب العمال انفسهم ترة تحت ستار القوة القاهرة و ترة أخرى تحت ستار الخطأ التأديبي، الأمر الذي يُثير تساؤلات قانونية معقدة حول مدى مشروعية هذه الانهاءات، وتكييفها القانوني وموقعها ضمن القواعد العامة لقانون العمل، فالمشرّع الليبي بوضعة لقانون العمل رقم 12 لسنة 2010 يستهدف جملة من الأهداف من أهمها: الحفاظ على الأمن و السلم الاجتماعيين ، وذلك لأن الطبقة العاملة هي طبقة كبيرة في المجتمع وأن تركها تحت مشيئة أصحاب الأعمال يخل بالتوازن العقدي (1) لهذا اضطر المشرّع للتدخل لوضع بعض الشروط والضمانات القانونية التي من شأنها أن تقيد حرية رب العمل - ولو نسبيا- وعيا منه بأهمية عقد العمل و ماله من تأثير على الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية، وكذلك تفهما منه لأبعاد الواقع الحقيقي لعلاقات العمل (2) ، ففي ظروف النزاع المسلح وتقلب الحكومات وانقسام مؤسسات الدولة (3)، غالبا ما يتم تجاوز هذه الضمانات فتصبح عقود العمل عرضة للانتهاء لأسباب تتراوح بين القوة القاهرة و بين الخطأ التأديبي وعلية يؤدي إلى التوقف عن الانتاج وتعليق النشاط أو فقدان السيطرة الإدارية من قبل رب العمل؛ وقد واجه القانون الليبي لاسيما قانون علاقات العمل رقم 12 لسنة 2010 هذه التحوّلات بترسانة من المبادئ العامة، إلا أن الواقع العملي كشف عن قصور في النصوص القائمة في التعامل مع حالات انتهاء عقد العمل في ظروف غير اعتيادية، كتلك التي تعيشها ليبيا منذ أكثر من

عقد وخاصة فيما يعتبر من الأخطاء العادية أو الأخطاء الجسيمة وماهي حدود الترابط بينها وبين مفهوم القوة القاهرة وفق القانون الليبي.

ومن هنا سوف يتم التركيز في هذه الورقة على انتهاء عقد العمل في ظل الازمات السياسية والأمنية في ليبيا، لأنه يثير تساؤلات جوهرية تتعلق: - مدي التزام جهة العمل بالإجراءات والضمانات القانونية، خاصة في غياب الهياكل المؤسسية المستقرة

- مدى انطباق مفهوم القوة القاهرة او الظروف الطارئة على قرارات الانهاء ومدي ارتباط الخطأ بهذه المفاهيم

إن اقحام مفاهيم الخطأ والقوة القاهرة في ميدان قانون العمل، وخاصة عند إنهاء العلاقة التعاقدية، يفتح الباب أمام إشكاليات قانونية دقيقة تتعلق بمسؤولية كل طرف وحدود سلطته في إنهاء العقد ومدى مشروعيته ذلك في ظلّ الأزمات، فالقوة القاهرة والخطأ التأديبي مفهومان قانونيين في غاية الخطورة؛ إذ يبني عليه الإعفاء من تنفيذ الالتزام أو المسؤولية إذا اثبت أن السبب في عدم تنفيذ يعود لحادث خارجي غير متوقع، ولا يمكن دفعه (4)

إلا أن القانون والفقه متفقان على أن القوة القاهرة والخطأ الجسيم لا تتحقق إذا كان للعامل أو صاحب العمل دور إيجابي أو سلبي في حدوث النتيجة الضارة، أي إذا كان قد ارتكب خطأ يساهم في وقوع الضرر أو في تضخيم أثر الحدث القهري (5) وتتمثل اشكالية هذا البحث في السؤال الرئيسي الآتي:

إلى أي مدي يمكن تكليف إنهاء عقد العمل في ليبيا في ظل الأزمات السياسية والأمنية استنادا إلى خطأ من أحد الطرفين أو إلى حالة القوة القاهرة؟ وماهي الضوابط القانونية التي تحكم هذا التكليف في ضوء قانون علاقات العمل

- وهل يعتبر الخطأ التأديبي قيذا قانونيا على تحقيق وصف القوة القاهرة؟ وماهي المعايير التي تعتمد عليها التشريعات والقضاء في هذا التكليف؟

إن هذه الورقة تسعى إلى تحليل هذه الاشكاليات من منظور قانوني، بالاستناد إلى النصوص الوطنية والاجتهادات القضائية المتاحة، وبعض التجارب المقارنة، من أجل الوصول إلى رؤية قانونية أكثر وضوحا في حالات الانهيار المؤسسي وتأثيره على علاقات العمل وتقديم توصيات تساعد على تعزيز الحماية القانونية لعقد العمل في حالات الأزمات باعتباره من أدوات الاستقرار الاجتماعي والاقتصادي في الدولة.

سوف نحاول حل هذه الاشكالية من خلال تقسيم هذا البحث إلى مطلبين، نناقش في (المطلب الأول) الفصل من العمل الناتج عن الخطأ، ونناقش في (المطلب الثاني) الفصل الناتج عن القوة القاهرة

### المطلب الأول - الفصل من العمل الناتج عن الخطأ التأديبي:

لقد عرفت ليبيا منذ 2011 حالة من عدم الاستقرار السياسي و الأمني تسبب في اضطراب بيئة العمل و تغير انماط العلاقة التعاقدية بين العامل و رب العمل، سواء في القطاع العام أو الخاص و قد أدى هذا الوضع إلى نشوء حالات متكررة من انهاء عقود العمل (6) أحيانا استنادا إلى خطأ مزعوم من العامل المادة (73 و 77) من قانون العمل الليبي و أحيانا استنادا إلى ظروف استثنائية مثل الأفعال القسري للمؤسسة و النزوح أو انقطاع الخدمات الاساسية وهي ظروف قد تندرج تحت ما يعرف في الفقه القانوني بالقوة القاهرة أو الظروف الطارئة المادة 218 و 360 و 128 و 695 و 697 من القانون المدني.

وعليه هل ما وقع من العامل يعد خطأ تأديبي يستوجب الفصل أم هو نتيجة ظروف القاهرة خارج عن إرادته؟ وهل امتناع جهة العمل عن تنفيذ التزاماتها في مثل هذه الظروف يعد أخلاقا بالعقد أم له ما يبرره قانونا؟

### الفقرة الأولى - الطبيعة القانونية للخطأ في نطاق علاقة العمل:

يعتبر عقد العمل من العقود الملزمة للجانبين بحيث ترتب عنه حقوق و التزامات متبادلة في ذمة طرفي العلاقة العمالية، أهمها التزام العامل بالامتثال لأوامر رب العمل المادة 11 و 12 من قانون العمل الليبي، فإن مخالفته لهذه الأخيرة تعرضه للمساءلة التأديبية من طرف رب العمل بصفته الساهر على نجاح المؤسسة و ضمان حسن سير العمل (7)؛ وبالنظر إلى الواقع العملي نلاحظ إن عدم الاستقرار التي تمر به البلاد افرز العديد من الإشكاليات حيث اعطي للعامل الحق في عدم تنفيذ تعليمات رب العمل وذلك بحجة وجود أسباب القاهرة المادة 161 و 218 و 360 من القانون المدني، وفي حالة عدم ثبوت هذه الظروف القاهرة او اكتمال شروطها يؤدي إلى ارتكاب العامل لخطأ عقدي ناتج عن عدم تنفيذ التزاماته العقدية التي يفرضها عليه القانون ما يخل بالسير العادي للمؤسسة المادة 376 من القانون المدني على الدائن إثبات الالتزام وعلى المدين إثبات التخلص منه)، فتحديد الطبيعة القانونية للخطأ وتبيان أنواعه أمر ضروري ومهم لحماية العامل من التعسف و ضمان التوازن في علاقة العمل (8) ، وبالرجوع لقانون العمل الليبي رقم 12 لسنة 2010 نجد أنه وضع مجموعة من

الأخطاء رتب عليها عقوبات تدرج ما بين الانذار و الخصم و الوقف و الفسخ، وعلية تنص المادة 73 من قانون العمل على أنه يجوز لجهة العمل إنهاء العقد دون سبق انذار دون مكافأة أو تعويض في الحالات الأتية: "إذا لم يقم العامل بتأدية التزام من التزاماته المنصوص عليها في العقد؛ إذا انتحل العامل شخصية غير شخصيته أو قدم شهادات أو إقرارات أو بيانات غير صحيحة؛ إذا ارتكب العامل خطأ نشأت عنه خسارة مادية جسيمة لجهة العمل..."، واشترط المشرع الليبي لكي يعطي هذه الأفعال وصف الخطأ الجسيم أن يتم تكرار بعض الأفعال لكي تنتقل من وصف الخطأ البسيط ألي خطأ جسيم ، كما اشترط أن عدم احترام التعليمات التي تصدرها جهة العمل مرهون بأن تكون هذه التعليمات مكتوبة ومعلنة في مكان ظاهر (9)

إلا أن الوضع يزداد تعقيدا في حالة كانت الأوضاع مضطربة و غير مستقرة كالوضع الليبي، حيث تتداخل الأسباب النظامية التي نص عليها المشرع في المواد 71 و 72 و 73 و 75 لإنهاء عقد العمل وذلك بسبب صدور خطأ جسيم من أحد الأطراف ، ولكن الوضع القانوني يختلف مع وجود ظروف استثنائية (كالأزمات الأمنية و السياسية) حيث يظهر أن العامل قد ارتكب خطأ جسيم ولكن سببه كان ظرف قهري، فإذا تغيب العامل مثلا بدون سبب مشروع أكثر من عشرين يوما متفرقة خلال السنة الواحدة أو أكثر من عشرة أيام متتالية، فهذا خطأ جسيم يوجب الفصل حسب المادة 73 الفقرة (و) من قانون العمل، بأن يسبق الفصل إنذار كتابي للعامل بعد غيابة عشرة أيام في الحالة الأولى و انقطاعه خمسة أيام في الحالة الثانية، و أن يخطر مكتب التشغيل المختص بصورة من الإنذار المادة 73 الفقرة (و).

ولكن التكيف القانوني يختلف في ظل الأزمات فقد يكون الغياب بسبب اغلاق الطريق، أو تهديد أمني، أو عدم وجود وسائل النقل بسبب نقص حاد في المحروقات، فالعامل لا يعد مخطأ إذا اثبت أن غيابة كان ناتجا عن ظروف القاهرة خارجة عن إرادته المادة (168) (218) (360) من القانون المدني الليبي. (10)، وفي المقابل على جهة العمل أثناء هذه الظروف الاستثنائية القيام بمجموعة من الإجراءات لكي لا تتهم بارتكاب خطأ ناتج عن عدم تنفيذه لى التزاماتها القانونية المادة 672 من القانون المدني (11)، والمادة 75 من قانون العمل.

فإذا كان الخطأ الجسيم صادر من جهة العمل فالمشرع الليبي اعطي الصلاحية للعامل أيضا في إنهاء العقد بدون انذار من خلال نص المادة 75 من قانون العمل: "يجوز للعامل إنهاء العقد وبدون انذار في الحالات الأتية: "إذا أخلت جهة العمل

بالتزاماتها الأساسية؛ إذا استخدمت جهة العمل وسيلة من وسائل الغش عند التعاقد فيما يتعلق بشروط العمل؛ إذا مورست ضده أفعال مخرقة بالأداب أو الشرف من قبل المسؤولين عنه؛ إذا كان هناك خطر جسيم يهدد سلامته أو صحته بشرط أن تكون جهة العمل قد علمت بوجود هذا الخطر ولم تقم باتخاذ تدابير السلامة المقررة أو التي تفرضها الجهات ذات الاختصاص في الموعد المحدد " فإذا ترك العامل العمل لأحد الأسباب السابقة ألزمت جهة العمل بأن تؤدي له مكافأة عن مدة خدمته على الوجه المبين بالمادة (78)، وذلك دون اخلال بالتعويض الذي قد تحكم به المحكمة.

وعليه يمثل تحديد السبب الحقيقي لإنهاء علاقة العمل مسألة جوهرية عند الفصل بين الإنهاء المشروع و غير المشروع، وتزداد هذه الإشكالية تعقيدا في الواضع الليبي الراهن حيث يتداخل الخطأ الجسيم مع الظروف القاهرة، ففي الظروف الطبيعية ينظر إلى الخطأ على أنه اخلال العامل بالتزاماته، ويعد سببا مشروعاً للفصل أما القوة القاهرة فتعتبر مانعا خارجيا غير متوقع ولا يمكن دفعة يؤدي إلى استحالة تنفيذ الالتزام، وعلية سوف نحاول الحديث عن الطبيعة القانونية للخطأ التأديبي في نطاق عقود العمل (الفقرة الأولى) على أن نتحدث (ثانيا) على تصنيف الخطأ القابل للفصل

### أولا - التعريف بالخطأ التأديبي

لا نجد تعريف للخطأ في القانون الليبي سواء في قانون العمل أو في القانون المدني ذلك لأنه بالصعوبة بمكان تحديد مفهوم واحد ووحيد للخطأ، نظرا لارتباطه بالواقع وظروفه المتغيرة باستمرار والتي يمكن أن تختلف من عمل لآخر، ونظرا لارتباطه بشخص المخطئ أيضا، وأمام احجام المشرع الليبي عن وضع تعريف له، فإن عبء هذه المهمة ألقى على عاتق الفقه والقضاء (12)

وقد اختلف فقهاء قانون العمل اختلف بينا في تعريفهم للخطأ الجسيم، فقد عرف جانب من الفقه الفرنسي الخطأ الجسيم بأنه: " ذاك الخطأ المرتبط بسلوك الأجير في عملة والذي يجعل من غير الممكن الاحتفاظ بهذا الأخير داخل المؤسسة (13)، وهناك من عرفه بأنه ذلك: "الفصل المرتكب من طرف العامل والذي يؤدي إلى خرق التزاماته اتجاه رب العمل ويستحق على أثره الفصل من العمل. (14) وعموما يمكن تعريفه بأنه: " ذلك التصرف المشين الذي يرتكبه العامل، ويضر بالسير العادي للمؤسسة مما يستحيل معه استمرار علاقة العمل".

ويبدو أن المشرع الليبي قد حذا حذو التشريعات المقارنة، بإحجامه عن تعريف الخطأ الجسيم ، فالمشرع المصري مثلاً : لم يقم بإعطاء تعريف لخطأ ؛ ولكنه قام من خلال نص المادة 134 و 136 من القانون العمل الحديث لسنة 2025(15) (15) والمادة 69 من قانون العمل القديم على إرادة أهم الأفعال التي تعتبر من قبل الأخطاء الجسيمة (16) ؛ كما أن المشرع التونسي لم يعرف الخطأ الجسيم ويحدد في الفصل 14 قائمة حصرية بالأخطاء التي تبرر تسليط عقوبة تأديبية ضده، وعموماً يشمل النفوذ التأديبي للرب العمل جميع الأخطاء التي يمكن أن يقترفها العامل.(17)

كما أن المتأمل في نصوص قانون العمل الجزائري يجدها غير بعيدة عن القوانين المصرية وتونسية، بحيث نجده لم يعرف الخطأ الجسيم إنما اكتفى بسرد بعض الأفعال مضيقاً عليها صفة الجسامة وذلك في المادة 73 بموجب القانون رقم 29-91 بتاريخ دجنبر 1991(18) ، وأما على مستوى التشريع الفرنسي فقد نص المشرع على أن اقتراف العامل للخطأ الجسيم يخول لرب العمل إنهاء عقد العمل بلا إخطار، لكن في المقابل فقد أحجم المشرع الفرنسي عن تعريف الخطأ كما أنه لم يحدد حالاته وإنما اكتفى بضرورة أن يكون السبب جدياً وحقيقياً.(19)

رغم غياب تعريف صريح فإن الفقه (20) يستند إلى المفهوم العام للخطأ والذي يعرف بأنه : " الإخلال بواجب قانوني يفرضه العقد أو النظام أو الاعراف المهنية، سواء أكان ناتجاً عن عمد أو إهمال أو تقصير"، فالمادة 12 و 11 من قانون العمل الليبي تنص على أن يجب على العامل تنفيذ جميع أحكام القوانين و اللوائح و التعليمات المنظمة لقيامه بمهام عمله، وعلية بوجه خاص أن ينفذ تعليمات جهة العمل التي تدخل في نطاق العمل المنوط به، و أن يلتزم بأوامر العمل إذا لم يكن فيها ما يخالف العقد أو القانون أو اللوائح أو الآداب العامة أو ما يعرضه للخطر، فإذا رفض العامل تنفيذ أوامر مشروعة فهذا يعتبر خطأ جسيم يؤدي إلى فصل العامل، إلا إذا كان سبب الرفض يعرضه لخطر جسم أو كان السبب هو الخوف من خطر حقيقي على سلامته البدنية فإن سلوكه لا يعد خطأ المادة 11 الفقرة (3) من قانون العمل، فهنا لا نكتفي بالشكل الظاهر للسلوك بل يجب أن نوازن بين سلوك العامل وظروفه المادية والنفسية و الأمنية،(21) وفي مقابل ذلك فالمشرع الليبي ألزم جهة العمل بضرورة احترامها لكل التزاماتها وذلك بعدم صدور أي خطأ من قبلها فالمادة (75) تنص : " يجوز للعامل إنهاء العقد إذا أخلت جهة العمل بالتزاماتها الأساسية طبقاً لأحكام هذا القانون...إذا كان هناك خطر جسيم يهدد سلامته أو صحته."

## ثانيا - الأساس القانوني لمسؤولية العامل عن الخطأ وفق القانون الليبي

يعتبر الخطأ أحد الأركان الأساسية للمسؤولية المدنية والتأديبية المادة 166 و 167 من القانون المدني، ويقصد به الانحراف عن سلوك المألوف للشخص الحريص المعتاد، ويتم تحديد الخطأ استنادا إلى معيار موضوعي قوامه (سلوك الرجل المعتاد) في ذات الظروف (22)

ففي السياق الليبي إلى أي مدى يمكن اعتبار ظروف النزاع المسلح مبررًا مشروعًا لعدم تنفيذ العامل التزاماته؟ وهل يجوز لجهة العمل إنهاء العقد بناء على عدم التنفيذ، أم ان ذلك يتعارض مع مبدأ حسن النية والتفسير المرن لأحكام الفصل للخطأ التأديبي؟ لأجابه على هذا التساؤل سوف ننطلق أولا من ظاهر النصوص القانونية للمادة (11) و(12) و (73) من قانون العمل للقول أولا بأن عدم تنفيذ العامل التزاماته يشكل خطأ ولكن من حيث السبب قد يكون غير مسؤول إذا كانت هناك خطأ من جانب رب العمل أو بسبب قوة القاهرة منعه من تنفيذ التزاماته المادة (218 و 216 و 360 و 168) من القانون المدني، فقد تعتبر جهة العمل في المقابل هي التي أخلت بالتزاماتها وذلك انطلاقا من نص المادة (75) الفقرة 5 من قانون العمل، بقولها بأن يجوز للعامل عدم تنفيذ التزاماته العقدية إذا كان هناك خطر جسيم يهدد سلامته أو صحته، ولكن المشرع اشترط ايضا بأن تكون جهة قد عملت بوجود هذا الخطر لأنها قد تكون بمقدورها اتخاذ التدابير السلامة المقررة أو التي تفرضها الجهات ذات الاختصاص، وعلية لا يمكن اعتبار عدم امتناع العامل خطأ جسيما تلقائيا وذلك مرهون أيضا بعلم جهة العمل وتخذها الإجراءات المطلوبة.

وعليه فإن الخطأ داخل نطاق علاقة العمل هو كل تصرف أو سلوك يصدر عن العامل، مخالفا للواجبات المفروضة عليه بموجب:

- عقد العمل (واجبات الحضور، الانتاج، السلوك...الخ المادة 11 و12)
- اللوائح الداخلية للمؤسسة المادة 115 من قانون العمل
- ما يوجبه مبدأ حسن النية المادة 148 من قانون المدني

فإذا كان المشرع الليبي خول لرب العمل سلاح إنهاء عقد العمل في حال أخل العامل بأحد التزاماته التي نص عليها القانون العمل من خلال المادة 11 و12 واعطي صلاحية واسعة لرب العمل من خلال المادة 73 من قانون العمل؛ غير أن المعطي لا ينبغي أن يحجب علينا الحقيقة الصعبة و هي أن قرار الفصل يبقى أخطر القرارات التي يتخذها رب العمل في حق العامل، وذلك من حيث شدة وقعة على العامل ولو في



حالة ارتكابه الخطأ الموجب للطرد، فمهما كانت فداحة الخطأ المرتكب من طرفه فإنه لا يمكن أبدا تصور فداحة المصائب الذي يحل بالعامل الحلقة الضعيفة في السلسلة الاقتصادية، والذي يزوج به بغته في الشارع.

فإذا كانت المادة 73 من قانون العمل الليبي التي حددت أهم الأخطاء الجسيمة التي تبرر فصل العامل دون اخطار او تعويض في حالة ثبوت ارتكابها، فإن الإشكال يبقى مطروحا حول مدى مساهمة رب العمل في وجود هذا الخطأ وذلك من أجل خلق نوع من الاستقرار داخل المؤسسة لمعرفة مدى مساهمة جهة العمل في ارتكاب العامل لهذا الخطأ المادة 168 و 169 من القانون المدني الليبي، وهو ما تؤكد المادة 75 من قانون العمل الليبي بضرورة احترام جهة العمل التزاماتها القانونية.

ويبدو أن المشرع الليبي تقادي على قصد ربما اعطاء تعريف محدد للخطأ الجسيم حتى لا يكبل ولا يلزم نفسه في إطار معين، وذلك نظرا للتطور التقني والعلمي، وبدخول أجهزة تكنولوجية دقيقة ومعقدة تصنف الأخطاء رغم هزالتها إلى اعتبارها أخطاء جسيمة وربما ما كان ينعت بخطأ جسيم في السابق يمكن تكيفه بخطأ يسيرا لا يستوجب الطرد (23)

وعليه نستطيع القول بأن المشرع الليبي لم يعرف الخطأ الجسيم وإنما اكتفى بتحديد حالاته من خلال المواد 73 و 72 و 75 و 77 و 80 من قانون العمل، الذي حاول أن يميل الي حصر صور الخطأ الجسيم في تلك الأفعال التي يقتربها العامل في نطاق عملة خاصة من خلال المادة 73، إلا أن ذلك لم يمنعه من اعتبار الخطأ جسيما في حالات استثنائية حتى ولو ارتكبت بمعزل عن زمان ومكان العمل (24)

فالخطأ إذا يعد من المفاهيم المركزية في القانون، وتتعد صورة ووظائفه حسب السياق القانوني الذي يستعمل فيه، ففي ميدان قانون العمل لا يعتبر الخطأ مجرد مخالفة بل هو أساس قانوني للمسؤولية التأديبية التي قد تصل إلى إنهاء علاقة العمل، إذا استوفت شروطها، وفي القانون الليبي لا يوجد تصنيف صريح للخطأ في نصوص العامة لقانون العمل رقم 12 لسنة 2010 لكن يمكن استخلاص أنواعه و طبيعته القانونية من خلال الأحكام الخاصة بالتأديب والجزاءات، فمعرفة درجة الخطأ تبين لنا هل قرار الفصل كان صحيح ام أن رب العمل كان متعسف في إنهاء عقد العمل وهذا ما سوف نحاول الحديث عنه في الفقرة الثانية

### الفقرة الثانية - تصنيف الخطأ القابل للفصل في قانون العمل:

تكمن أهمية هذه الفقرة في تسليط الضوء على نقطة التقاء بين مبدأ حماية العامل ومبدأ المساواة عن الخطأ، الأمر الذي يتطلب توازنا دقيقا بين ضمان الفعال للعمل، وعدم تحميل العامل تبعات مهنية تفوق قدراته أو مسؤوليته الفعلية، وعلية يطرح تساؤل عن ما هو الأساس القانوني التي تقوم عليه مسؤولية العامل عن الخطأ التأديبي في ظل التفرقة بين أنواعه؟

وعليه سوف نحاول الحديث (اولا) عن المعايير المعتمدة في تنصيف أنواع الخطأ، ومن ثم ننتقل (ثانيا) للحديث عن إعادة توصيف لهذا الخطأ في ظل الظروف القاهرة

**أولا - المعايير المعتمدة في تنصيف الخطأ:**

ينص قانون العمل الليبي رقم 12 لسنة 2010 على عدة مواضيع تظهر التصنيف القانوني للخطأ، فهو قد يكون خطأ بسيطا ناتج عن اخلال العامل المحدود لواجباته المهنية، دون أن ينطوي على سوء نية أو اهمال جسيم وهو ما نستشفه بشكل عكسي من المادة 73 الفقرة (د) حيث اعتبر المشرع الليبي بأن الخطأ البسيط هو كل خطأ نشأت عنه خسارة مادية ولكنها بسيطة لجهة العمل وهو لا يكون فيه الفصل، عكس الخطأ الجسيم الذي ينشئ عنه خسارة مادية جسيمة ولكي يتصف الخطأ بالجسامة لا بد من توافر شروط شكلية نصت عليها نفس الفقرة من المادة المذكورة اعلاه وهي ضرورة تبليغ جهة العمل لمكتب التشغيل بالواقعة خلال ثلاثة ايام من وقت علمها بوقوعها وفي حالة عدم احترامها لهذه الإجراءات ينتقل وصف الخطأ من جسيم الي بسيط، بالإضافة الي شروط موضوعية تنطوي على استهتار بالغ أو اهمال فادح أو سوء نية كإفشاء الاسرار الخاصة بالعمل، او وجد أثناء ساعات العمل في حالة سكر ظاهر أو تعاطي المخدرات أو حكم عليه نهائيا في جنائية أو جنحة مخلة بالشرف، مما يسبب إلى إحداث ضرر مادي أو معنوي جسيم لرب العمل والذي يؤدي ألي الفصل الفوري دون تعويض وهذا ما نصت عليه المادة 73 الفقرة (ز، ح، ي) من قانون العمل الليبي.

وأحيانا قد يصنف الخطأ بأنه خطأ مهني فالمادة 73 اعطت الحق لجهة العمل لإنهاء عقد العمل في حالة إذا لم يقم العامل بتأدية التزام من التزاماته المنصوص عليها في العقد، أو قدم شهادات أو اقرارات غير صحيحة؛ فالخطأ المهني هو ذلك الفعل أو الامتناع عن الفعل الذي يصدر عن العامل أثناء تأدية عمله أو بمناسبته، ويخالف ما يجب عليه الالتزام به وفقا للعقد أو القانون أو العرف المهني المادة 73

11 والفقرة (10) من قانون العمل، مما يميزه عن الخطأ الشخصي الذي يقع خارج نطاق العمل.

وبالتالي لا يعتد بالخطأ كمبرر للفصل إلا إذا اثبت بالتحقيق بأنه خطأ جسيم أو مهني، فالمادة 42 و 77 نصت على أنه لا يجوز لجهة العمل إنهاء العقد إلا لسبب يرجع إلى عدم مقدرة العامل على العمل، أو تدني مستوي أدائه أو سوء سلوكه أو الى مقتضيات العمل، وعلي العامل وجهة العمل التحقق من سلامة وجدية أسباب الانهاء؛ ولهذا يتمتع الخطأ بطبيعة قانونية مركبة تجمع بين قواعد المسؤولية المدنية (الإخلال بالعقد) و قواعد المسؤولية التأديبية (الجزاء المهني) وعلية يلعب الخطأ المهني دورا مهما في تحديد طبيعة الخطأ فهو يكون بين الاهمال الفني و سوء التقدير، فالمادة 72 سمحت لجهة العمل بفسخ العقد لأسباب ادارية او اقتصادية بشرط التأكد من جدية الاسباب التي استندت عليها جهة العمل، وهوا ما أكدت عليه المادة 77 - ايضا - بأنه يجوز لجهة العمل إنهاء عقد العمل اذا كان السبب يعتمد الي اعادة الهيكلة أو لأسباب اقتصادية، ولكي يكون الخطأ مبررا للفصل يجب القيام بالإجراءات التالية :

- ضرورة اجراء تحقيق إداري يتأكد من صحة الاسباب والتناسب بين الخطأ والعقوبة المادة 72 و77 من قانون العمل

- وضرورة توفر عنصر التكرار وسوء النية وذلك انطلاقا من المواد 116 و117 و115 من قانون العمل كمعيار للجسامة والمادة 148 من القانون المدني

فالمادة 73 من قانون العمل الفقرة (هـ) تنص: "إذا تكرر منه عدم مراعاة التعليمات اللازم اتباعها...بشرط أن تكون هذه التعليمات مكتوبة ومعلنة في مكان ظاهر"، كما تؤكد على ذات النهج المادة 115 من قانون العمل على أن لجهات العمل أن تضع لوائح جزاءات خاصة بها بما لا يتعارض مع أحكام العامة، ويجب أن تكون المخالفة ذات صلة بالعمل، وعلية نستطيع القول بأن القانون الليبي يمنح صاحب العمل السلطة التأديبية، لكن يقيد بها بضرورة وجود خطأ حقيقي وثابت.

### ثانيا - إعادة توصيف الخطأ في ظل الظروف القاهرة

يعد الخطأ ركن جوهريا في بناء المسؤولية القانونية، سواء كانت مدنية أو تأديبية ويستند في توصيفه إلى معايير قانونية وقضائية متعارف عليها تتعلق بسلوك الشخص المعتاد في ذات الظروف؛ فقد استقر الفقه والقضاء على التمييز بين أنواع الخطأ ولاسيما الخطأ البسيط والخطأ الجسيم تبعا لدرجة الاهمال أو الجسامة أو القصد. (25)

غير أن التحولات الطارئة في الواقع العملي، لا سيما ما تحدثه الظروف القاهرة من تعطيل للقدرة على التصرف المعتاد، طرحت تساؤلات جديدة حول مدى صلاية التوصيف القانوني للخطأ، فقد يجد العامل نفسه في وضع استثنائي لم يكن في الحسبان، كالأزمات السياسية والأمنية التي تمر بها البلاد فيقع منه فعل أو تقصير قد يعد في الظروف العادية خطأ جسيماً، لكنه في ظل الوضع الطارئ لا يمكن تقييمه بنفس المنطق، والعكس صحيح في بعض الحالات التي تتطلب حذراً استثنائياً (26) فهل يشكل الخطأ المنسوب إلى العامل في ظل ظروف الأمنة والسياسية غير المستقرة في ليبيا خطأ جسيماً يبرر الفصل الفوري أم يمكن اعتباره خطأ بسيطاً؟ وما المعايير التي يجب أن يأخذها رب العمل في التقدير خاصة فيما يتعلق بدرجة الإهمال وسوء النية؟

القانون الليبي لم يضع تعريفاً صريحاً للخطأ الجسيم ولكن الاجتهاد القضائي والفقه (27) يجمع على أنه: "الخطأ الذي يبلغ من الجسامة درجة تجعل استمرار علاقة العمل مستحيلة، ويفقد صاحب العمل الثقة بالعامل (28) وذلك كإفشاء اسرار العمل، أو الاعتداء على الزملاء أو الرؤساء، والغياب المتكرر بدون عذر المادة (11 و 12 و 73) من قانون العمل.

فمفهوم الخطأ البسيط يظل بدورة غامضاً ونسبياً في نفس الوقت، لأن ما قد يعتبر في نظر العامل خطأ بسيطاً قد يراه رب العمل عكس ذلك، تبعاً لظروف التي ارتكب فيها والأمر يعود إلى تقدير القاضي المعروض عليه النزاع (29)

وعلى ضوء ذلك نجد ضرورة تقدير الخطأ في ظل الظروف الأمنية والسياسية بأن يراعي رب العمل الإغلاق المفاجئ للطرق، و الخوف من الاشتباكات، وانقطاع الاتصالات التي قد تفسر بعض الأفعال أو التقصير، ولا يعتبر بالضرورة خطأ جسيماً، إذ يجب اعتماد نهج مرن في التقييم يقدر الظروف الواقعية و الموضوعية قبل توصيف الفعل على أنه جسيم ، فمثلاً عامل تأخر عن عملة في يومين متتاليين بسبب اشتباكات مسلحة في الطريق المؤدي إلى مقر المؤسسة، في هذه الحالة لا يعد ذلك خطأ جسيماً لأن الإهمال غير متحقق، والعامل تصرف بحسن نية فمعيار حسن النية و سوء النية عنصر مهم جداً في التكييف القانوني المادة (148) القانون المدني، فإذا اثبت ان العامل لم يقصد الإضرار بالمؤسسة، وكان فعلة نتيجة ظرف طارئ، فهذا قد يسقط عنه صفة الخطأ، أما إذا كان سيء النية ويتحقق ذلك عندما يتعمد العامل مخالفة قواعد العمل، أو يكون إهماله متكرراً أو متعمد المادة 73 الفقرة (هـ) (30) ولذلك فإن أي

تقيم للخطأ الجسيم دون التحقيق من النية (31) أو دون مراعاة للواقع السياسي و الاجتماعي قد يعتبر تعسفا في استعمال الحق التأديبي المادة 5 من القانون المدني (32) و عليه وباستقراء الواقع فإنه تطرح أمام القاضي المعروض عليه النزاع حالات متشابهة تبدو من الوهلة الأولى ليس بخطأ جسيم يستوجب الطرد وانما خطأ بسيط، ولكن رب العمل كصاحب سلطة تأديبية و كونه قريبا من العمال تراءى له أن بعض الأفعال تمس بالسير العادي للمؤسسة أو جهة العمل فيعتمد إلى طرد أحد العمال أو البعض منهم، فمسؤولية العامل قد تتضاعف في ظل ظروف معينة و التي تتطلب حذرا مضاعفا المادة 11 الفقرة (13) (33) ، ذلك لأن القضاء تعود له كلمة الفصل في النزاع المتعلق بالخطأ المنسوب إلى العامل استنادا إلى المعايير التي يتوفر عليها:

-المعايير الأول يتأثر بنوع وطبيعة العمل المادة 39 من قانون العمل، فالمهنة ذات المخاطر (كحقل النفط أو الطب مثلا) (34) تشدد المعايير على العامل، ويتوقع منه احتياط خاص حتي في الظروف الطارئة المادة 11 الفقرة (13) والمادة 12 الفقرة (1) ، والمادة 5 الفقرة (د) من قانون العمل.

- أما المعايير الثاني فهو القدرة على التوقع والدفع المادة 168 و 218 و 360 من القانون المدني، فإذا كانت القوة القاهرة غير متوقعة وغير قابلة للدفع تنفي المسؤولية 697 من القانون المدني والمادة 695 المادة 11 الفقرة (11 و 15) من قانون العمل، أما إذا كانت الاحداث الأمنية والسياسية في ليبيا متوقعة لكن لم يخطط لها العامل أو جهة العمل فقد يسأل الطرف الأضعف

- أما المعايير الثالث فهو ينطلق من مستوي العامل وخبرته، فالعامل المبتدئ لا يطلب منه ما يطلب من عامل خبير في تقدير المخاطر الطارئة بعد حصوله على التدريب واتخاذ التدابير الوقائية المادة 37 و 39 من قانون العمل.

### المطلب الثاني - الفصل من العمل الناتج عن القوة القاهرة

تعد القوة القاهرة من أبرز الأسباب التي تؤدي إلى انتهاء عقود العمل بجميع أنواعها، فهي أحد أهم المفاهيم الجوهرية في النظرية العامة للالتزام، فالقانون الليبي ينص صراحة على وجود القوة القاهرة بنصوص قانونية واضحة وصريحة حيث ينص على انتفاء المسؤولية بشقيها العقدي والتقصيري في حالة وجودها (35) ، فالمادة 360 تنص على أنه: "ينقضي الالتزام إذا أثبت المدين أن الوفاء به أصبح مستحيلا عليه لسبب أجنبي لا يد له فيه."

أما المادة 168 من القانون المدني تنص على أنه: "إذا أثبت الشخص أن الضرر قد نشأ عن سبب أجنبي لا يد له فيه، كحادث مفاجئ أو قوة قاهرة أو خطأ من المضرور أو خطأ من الغير، كان غير ملزم بتعويض هذا الضرر، ما لم يوجد نص أو اتفاق على ذلك"<sup>(36)</sup>، ويفهم من ذلك أن المشرع الليبي يأخذ بالقوة القاهرة بعين الاعتبار ويرتب عليها الآثار اللازمة فيما يتعلق بالتزامات المتعاقدين ولكنه لم يهتم بوضع تعريف محدد لها، وهذا لا يمكن انكاره على المشرع إذ أن التعريف هو شأن فقهي نجده في المراجع الفقهية وفي أحكام القضاء<sup>(37)</sup>

يفهم من نصوص القانون المدني الليبي أن القوة القاهرة سبب أجنبي يخرج عن إرادة الطرفين يجعل تنفيذ الالتزام مستحيلا وبالتالي يفسخ عقد العمل بقوة القانون وذلك بسبب الاستحالة<sup>(38)</sup> ذلك لأن العامل أو رب العمل ليس بمقدورهم دفع هذا السبب أو التغلب عليه، ويقع عبء الإثبات دائما على الطرف المدعي انطلاقا من المادة (376) من القانون المدني الليبي.<sup>(39)</sup>

فنفذنا للتطور الذي لاحق بالمسؤولية المدنية بصفه عامة والمسؤولية داخل نطاق علاقات العمل بصفه خاصة مما أثر بالتالي في تحديد مفهوم القوة القاهرة، حيث يخضع هذا المفهوم كغيره من المفاهيم القانونية الأخرى لضرورات التطور<sup>(40)</sup>، فلم تقف القوة القاهرة عند أحداث استثنائية التي تقع دون تدخل الإنسان ولكنها امتدت إلى وقائع عادية تجد مصدرها في نشاط الإنسان نفسه مثل النزاعات المسلحة و الفوضى الأمنية و غياب الدولة وسوء الإدارة العامة<sup>(41)</sup> فقد استتبع هذه التطور في الأوضاع الي ظهور مخاوف نتيجة جسامه الأخطار التي واكبته فنحاول بذلك حماية ضحايا هذه الأخطار من خلال التفسير الواسع لقواعد المسؤولية المدنية، لقد أصبح موضوع المسؤولية في قانون العمل يشغل بال الفقه والقضاء منذ بداية القرن الماضي، لاسيما فيما يتعلق بأساس هذه المسؤولية الذي أصبح ينتقل تدريجيا من فكرة الخطأ وما يرتبط بها من صعوبة الإثبات إلى فكرة الضرر وما يرتبط بها من تحمل التبعة والضمان، وهذا ما دفع مختلف التشريعات المدنية المقارنة إلى تطوير القواعد المنظمة لهذه المسؤولية بهدف توفير الحماية الواجبة للطرف المتضرر.<sup>(42)</sup>

فقد أدت التطورات التشريعية المسجلة بهذا الخصوص إلى توسيع دائرة المسؤولية المترتبة على افتراض الخطأ في مواجهة المسؤول كمسؤولية المتبوع عن أخطاء تابعة المادة (177) من القانون المدني الليبي<sup>(43)</sup>، ومسؤولية حارس الشيء المادة (178) من القانون المدني<sup>(44)</sup>، إضافة إلى إفراس تنظيم خاص للمسؤولية

المدنية صادرة بموجب قوانين أخرى متفرقة وهي تعالج أنواع محددة من المسؤوليات المدنية، والمثال على ذلك قانون رقم 13 لسنة 1980 المتعلق بضمان الاجتماعي (45) والمسؤولية الناتجة عن حوادث العمل والأمراض المهنية المادة 38 من قانون العمل.(46)

ولهذا فقد أصبح مضمون القوة القاهرة مضمونا نسبيا يعتمد في المقام الأول على ظروف كل حالة لا سيما في ظل صدور بعض تشريعات وأهما قانون الضمان الاجتماعي لسنة 1980 وقانون العمل رقم 12 لسنة 2010 التي عدلت من آثار القوة القاهرة حماية للطرف الضعيف.

وفي سياق قانون العمل الليبي رقم 12 لسنة 2010 يبرز التحدي في كيفية تكيف الغياب أو الامتناع عن العمل في ظل هذه الظروف: هل يعد العامل مخلا بالتزاماته؟ أم أن عدم تنفيذ لتعليمات وأمر رب العمل كان بسبب وجود في ظروف القاهرة وهل لرب العمل الحق في فصلة دون اعتباره فصلا تعسفيا؟

وللإجابة على هذه التساؤلات يجب علينا الحديث في (الفقرة الأولى) عن المفهوم القانوني للقوة القاهرة باعتبارها أحد أهم الأسباب القانونية التي تؤدي إلى إنهاء علاقات العمل وتعفي رب العمل من المسؤولية مطلقا وذلك متى تحققت الشروط المطلوبة قانونا، ومن ثم ننتقل للحديث في (الفقرة الثانية) على الأسس القانونية التي تنتفي بها المسؤولية الناتجة عن القوة القاهرة هل بسبب انتفاء الخطأ ام بسبب انتفاء العلاقة السببية

### الفقرة الأولى - المفهوم القانوني للقوة القاهرة وشروط قيامها:

في ظل تطورات الواقع الليبي وما يشهده من تغييرات سياسية واقتصادية مفاجئة، اضحت مسألة القوة القاهرة ذات أهمية جوهرية في مجال علاقات العمل، لاسيما عند النظر في مشروعية فصل العامل أو تعييه عن العمل وعليه فإن المشرع الليبي نص في القانون المدني من خلال المواد 218 و 168 و 360 على فسخ عقد العمل بسبب عدم قدرة العامل او رب العمل على تنفيذ التزاماتهم العقدية بسبب وجود استحالة في التنفيذ، وأكدت على نفس النهج المادة 697 الفقرة الثانية من القانون المدني: "ويراعي في فسخ العقد بوفاة العامل أو لمرضة مرضا طويلا أو لسبب قاهر

آخر من شأنه أن يمنع العامل من الاستمرار في العمل"، أما المادة 695 من القانون المدني تنص: "يجوز لكل متعاقد أن يتحلل من العقد قبل حلول أجله إذا كان العقد معينا بزمان ويتحلل دون اخطار سابق إذا كان العقد غير بزمان وظهر سبب يحول دون

السير فيه ولو مؤقتاً؛ وإذا كان العقد غير معين بمدة فالعامل المنسحب منه لسبب معقول الحق في المطالبة بالتعويض وفقاً لما نص عليه... ولا يعد إفلاس رب العمل سبباً معقولاً"، فلقد وصف المشرع القوة القاهرة بالسبب المعقول أو ظهور سبب يحول دون الاستمرار في تنفيذ عقد العمل.

وبالرجوع لقانون العمل رقم 12 لسنة 2010 لا نجد نص مباشر ينظم القوة القاهرة، إلا أن المادة (80) منه نصت على انتهاء عقد العمل في حالات من بينها وفاة العامل أو عجزه أو مرضه الذي يمنعه من أداء عملة لأكثر من 120 يوماً خلال السنة؛ ورغم أن هذه المادة لا تتحدث صراحة عن القوة القاهرة فإنها تفتح المجال أمام تفسير الظروف القاهرة كأسباب مبررة لانتهاء العلاقة التعاقدية. (47)

أما المادة 68 من قانون العمل الليبي تؤكد على أنه يجوز لجهة العمل أن تخرج على شروط العقد أو أن تكلف العامل بعمل غير متفق عليه إذا دعت الضرورة إلى ذلك أو في حالة قوة القاهرة، وأكد على أن كل شرط في عقد العمل يعد باطلاً إذا أتي مخالفاً لأحكام هذا القانون ولو قبل العمل به ما لم يكن أكثر فائدة للعامل.

فالمشرع الليبي لم يعرف القوة القاهرة ولم يضع نصاً خاصاً يعالج هذه المسألة داخل نطاق قانون العمل، ولكنه أشار إلى أن القوة القاهرة تؤدي إلى إنهاء عقد العمل باعتبارها سبباً أجنبي أدى إلى قطع العلاقة السببية، وذلك من خلال نص المادة (168) من القانون المدني على أنه: "إذا اثبت الشخص أن الضرر قد نشأ عن سبب أجنبي لا يد له فيه، كحادث فجائي، أو قوة القاهرة أو خطأ من المضرور، أو خطأ من الغير كان غير ملزم بتعويض هذا الضرر مالم يوجد نص أو اتفاق على غير ذلك."

بما أن مفهوم القوة القاهرة مفهوم غير دقيق من المنظور التشريعي (48)، فقد لعب القضاء دوراً مركزياً في تكييف القوة القاهرة ضمن العلاقات التعاقدية، خاصة في ظل غياب النصوص الصريحة في قانون العمل، فقد أكدت المحكمة العليا الليبية هذا التوجه (49) بقولها "محكمة الموضوع ملزمة بتكييف العلاقة القانونية وفقاً لواقع الحال و الظروف المصاحبة، وإن مجرد وصف العلاقة في العقد لا يكفي، بل يجب أن تستخلص المحكمة طبيعة العلاقة من خلال عناصرها الجوهرية و الوقائع الفعلية، و إذا تبين أن الحادث يستحيل دفعة أو توقعه ويؤثر في جوهر الالتزام، جاز اعتبار العلاقة منقضية بقوة القانون" في حكمها الصادر في الطعن المدني رقم 503/64ق.

هذا وقد جعل قضاء النقض في فرنسا عناصر القوة القاهرة من مسائل القانون التي تخضع لرقابته (50)، أما في مصر فإن تقدير ما إذا كانت الواقعة المدعاة قوة القاهرة أم



لا هو تقدير موضوعي تملكه محكمة الموضوع ولا رقابة عليها من محكمة النقض بشرط أن تقيم حكمها على اسباب سائغة تكفي لحملة، أما في ظل الاستحالة القانونية فإن الأمر يعد من مسائل القانون التي تخضع لرقابة محكمة النقض وهو بخلاف الاستحالة المادية التي تدخل في رحاب الواقع ويكون القاضي الموضوع القول الفصل طالما استند حكمة على أسباب سائغة. (51)

### ثانيا- شروط القوة القاهرة:

يتمتع القاضي بسلطة واسعة في تكييف العلاقة التعاقدية وبتحديد ما إذا كانت الواقعة المدعاة تشكل قوة القاهرة ويستلزم ذلك تحقق الشروط القانونية التالية:

- الشرط الأول: أن تؤدي هذه الظروف الأمنية الي استحالة في تنفيذ الالتزام، فقد اكد المشرع الليبي على وجوب قيام شرط الاستحالة وعدم القدرة العامل أو رب العمل للتصدي للواقعة المكونة للقوة القاهرة او الحد منها من خلال نص المادة (672) الفقرة الثانية من القانون المدني بقولها " دون أن يكون في وسع أيه إدارة يقضه غير مقصرة... أن تدرأ نتائج"، فلا شك أن مفهوم القوة القاهرة ذاته يعكس لنا فكرة التفوق على قدرات و إمكانيات الانسان على اثر وقوع حادث لا مفر منه وعلى من يدعي وجودة اثباتها بجميع الوسائل الاثبات.(52)

وفي هذا الإطار يلزم التمييز بين الاستحالة و الصعوبة في التنفيذ أو ما يسمى قانونا بالظروف الطارئة، فالمادة 147 من القانون المدني الليبي تنص على أنه إذا طرأت على العقد أثناء تنفيذه حوادث استثنائية وغير متوقعة وكان من نتائجها أن تنفيذ الالتزام أصبح مرهقا للمدين ويهدده بخسارة فادحة إذا تم تنفيذه بالحال و الكيفية التي تم الاتفاق عليها فإنه يجوز للقاضي ان يرد الالتزام المرهق للحد المعقول، أما المادة 162 تنص (في العقود الملزمة للجانبين إذا انقضي التزام بسبب استحالة تنفيذه انقضت معه الالتزامات المقابلة له وينفسخ العقد من تلقاء نفسه)، (53) ، فقد أكدت المحكمة العليا الليبية في الطعن المدني رقم 180 لسنة 39ق " أن القوة القاهرة هي الحادث الذي ينشأ عن سبب أجنبي خارج عن إرادة المدين، ولا يمكن توقعه وقت ابرام العقد، ولا يمكن دفعة بحال من الأحوال، ويترتب عليه أن يصبح تنفيذ الالتزام مستحيلا"

- الشرط الثاني لدفع المسؤولية يجب بأن تكون الواقعة خارجة عن إرادة الأطراف، بأن تكون القوة القاهرة هي المصدر الوحيد الذي احدث الضرر فإذا اثبت خطأ العامل أو رب العمل فإن ذلك ينفي رابطة السببية بين القوة القاهرة و الضرر الذي حدث،(54)

فقد نص المشرع الليبي على ذلك صراحة بأن يكون سبب الضرر أجنبيا على العامل ورب العمل، وذلك انطلاقا من المادة 161 من القانون المدني بقولها (اصبح الالتزام مستحيلا لسبب أجنبي لا يد له فيه)، فإذا ثبت أن العامل ارتكب خطأ مهنيا جسيما مثل الإهمال في واجباته أو مخالفة جسيمة للوائح العمل المادة (11 و 12) من قانون العمل، وكان هذا الخطأ هو السبب المباشر في تحقيق الضرر فإن المسؤولية تقوم، وبالتالي تقوم جهة العمل بفصل العامل دون تعويض المادة (37) من قانون العمل وقد تلزم العامل بالتعويض إذا الحق ضررا بالمؤسسة المادة (76) من قانون العمل (55) ؛ لكن أحيانا يحدث أن يتواجد الأطراف في ظروف استثنائية، تجعلهم في أوضاع لا يمكنهم معها تفادي حدوث هذه الاضرار، من دون أن يكون من المستساغ تحميل أحد تبيعتها<sup>(56)</sup>، ومن هنا ظهرت نظرية القوة القاهرة المادة 168 من القانون المدني.

- الشرط الثالث أن لا تكون هذه الظروف متوقعة وقت التعاقد، فالدكتور السنهوري يؤكد على انه يجب أن يتسم الحادث بعدم امكانية التوقع فإذا أمكن التوقع الحادث حتى لو كان مستحيلا فإن الحدث لا تتوفر فيه شروط قوة القاهرة انطلاقا من المادة 147 من القانون المدني تقول(حوادث استثنائية عامة لم يكن في الوسع توقعها)، فإذا كان في الوسع توقع الحدث يعني العلم الراجح والمحمثل لواقعة معينة أنها ستحدث وعليه يمكن أن نتساءل هل الأحداث الأمنية والسياسية التي تمر بها ليبيا منذ 2011 ولحد الآن هي احداث متوقعة ام لا؟

وفي غياب نصوص صريحة في قانون علاقات العمل توضح ذلك، شكل الاجتهاد القضائي الليبي المرجع الأساسي لتطبيق نظرية القوة القاهرة في مجال عقود العمل، فقد اكدت المحكمة العليا الليبية في أحد أحكامها القانونية على أن "الاحتجاج بقيام القوة القاهرة نتيجة ثورة 17 فبراير يكون إلى غاية تاريخ اعلان التحرير في 2011/10/23 ومن يدعي استمرار القوة القاهرة بعد ذلك عليه الإثبات"،

كما أكدت المحكمة العليا في حكم آخر بأن " زاول القوة القاهرة يستوجب استئناف العمل، وعلى المحكمة في هذه الحالة تحديد جلسة لنظر الدعوي و اعلان الخصوم بها (57)، وهذا يدل على الطبيعة المؤقتة للقوة القاهرة في بعض الحالات وأنه بزوالها يحب استئناف العمل.

وتناولت المحكمة العليا الليبية في حكم حديث مسألة القوة القاهرة انطلاقا من نوع الاستحالة التي ادت الي عدم تنفيذ الالتزام هل كانت استحالة المطلقة أم النسبية، و اكدت على أنه " في حالة الاستحالة المطلقة الناشئة عن القوة القاهرة، فإن الالتزام

ينقضي والعقد يفسخ، اما في حالة الاستحالة النسبية فإن الالتزامات لا تنقضي والعقد لا ينحل وانما يتوقف تبعا للمدة التي تستمر فيها الظروف غير العادية" (58) ويتضح من خلال حكم المحكمة العليا الليبية على ضرورة التمييز بين نوعين من القوة القاهرة:

- **القوة القاهرة المؤقتة:** وهي ناتجة عن استحالة نسبية وهي تجعل تنفيذ الالتزام مستحيلا بصفة مؤقتة، ويترتب عليها وقف تنفيذ العقد لفترة مؤقتة حتى زوال القوة القاهرة، ومن أمثلتها الظروف الأمنية والسياسية التي شذتها ليبيا خلال 17 فبراير وما تلاها من أحداث حتى اعلان التحرير في 23 اكتوبر 2011

- **القوة القاهرة الدائمة:** وهي ناتجة عن استحالة مطلقة والتي تجعل تنفيذ الالتزام مستحيلا استحالة مطلقة، ويترتب عليها انقضاء الالتزام وانفساخ العقد، ومن أمثلتها العجز الكلي للعامل عن اداء العمل (59)

يتضح من خلال استقرار احكام المحكمة العليا الليبية أن الحروب و النزاعات المسلحة التي شهدتها البلاد قد شكلت في كثير من الحالات قوة القاهرة أثرت على عقود العمل، وقد اعترف القضاء الليبي بذلك في العديد من أحكامه وخاصة في الفترة التي اعقبت أحدث 17 فبراير 2011 حتي اعلان التحرير في 23 اكتوبر 2011 حيث اعتبرت المحكمة العليا ان تلك الفترة كانت قوة القاهرة، حيث ادت الاضطرابات الأمنية و السياسية إلى اغلاق العديد من المؤسسات و الشركات وخاصة الشركات الاجنبية العاملة في ليبيا، مما ادي الي تعليق عقود عمل الآلاف من العمال، فقد اعتبرت المؤسسة الوطنية للنفط هذه الظروف من قبيل القوة القاهرة واعلنت عدة مرات حالة (القوة القاهرة) في عدد من الحقول النفطية<sup>(60)</sup>، آخرها ما حدث في حقل الشرار النفطي في يوليو 2024 (61)

### ثانيا - الأسس التي تقوم عليها نظرية القوة القاهرة

باعتبار القوة القاهرة نظرية فإننا من خلال هذه المطلب سنحاول الإحاطة بمجموع المواضيع المتعلقة بالأساس القانوني لهذه النظرية وذلك بتحديد الأساس القانوني لها، فالإشكالية تزداد عمقا عند تطبيقها على مسؤولية رب العمل، حيث تظهر حالات متعددة تتداخل فيها المسؤولية العقدية مع الوقائع القهرية الخارجة عن الإرادة؟

فالمادة 166 من القانون المدني الليبي تنص على أن كل خطأ سبب ضررا للغير يلزم من ارتكبه بالتعويض، إلا أن المادة 168 تنفي المسؤولية عنه إذا أثبت الشخص أن الضرر قد نشأ عن سبب أجنبي لا يد له فيه، كحادث مفاجئ أو قوة القاهرة أو خطأ من المضرور أو خطأ من الغير، كان غير ملزم بتعويض هذا الضرر. أما المادة 218 من

القانون المدني الليبي فتنص على أنه "إذا استحال على المدين أن ينفذ الالتزام عينا حكم عليه بالتعويض لعدم الوفاء بالتزامه ما لم يثبت أن استحالة التنفيذ قد نشأت عن سبب أجنبي لا يد له فيه، ويكون الحكم إذا تأخر المدين في تنفيذ التزامه."

وتنص المادة 161 من القانون المدني الليبي بانقضاء الالتزامات وبانفساخ العقد من تلقاء نفسه بسبب الاستحالة في التنفيذ، وإذا حكم بالفسخ أعيد المتعاقدين إلى الحالة التي كان عليها قبل العقد، فإذا استحال ذلك جاز الحكم بالتعويض.<sup>(62)</sup>

أما المادة 26 من قانون الضمان الاجتماعي تنص على: "تكون جهة العمل أو الخدمة مسئولة أمام صندوق الضمان الاجتماعي عن اصابات العمل التي تقع للعاملين بها نتيجة مخالفتها لقوانين أو لوائح و أنظمة العمل أو الخدمة أو تقصيرها في اتخاذ احتياطات الأمن الصناعي و السلامة العمالية."، وعلية يؤكد قانون العمل من خلال نص المادة 68 يجوز لهجه العمل الخروج على شروط العقد إذا كانت هناك ظروف القاهرة؛ كما يجب على المتعاقد أن ينفذ التزامه بحسن نية استنادا للمادة 148 بقولها "يجب تنفيذ العقد طبقا لما اشتمل عليه وبطريقة تتفق مع ما يوجبه حسن النية (63) ، وباستقراء كل هذه النصوص القانونية نستنتج أن جهة العمل مسؤولة حتي في ظل ظروف غير طبيعية (مثل الأزمات الأمنية)، فهي مسؤولة أنت انها قصرت أو خالفت أحكام السلامة و الوقاية.

فالأصل في المسؤولية أن تعفي جهة العمل إذا اثبت أن الحادث كان بسبب قوة القاهرة خارج عن اردتها المادة 168 و 360 و 218 من القانون المدني؛ ولكن وباستقرار المادة 26 من قانون الضمان الاجتماعي لسنة 1980 تقيد هذا الإعفاء إذا اثبت أن الاصابة وقعت بسبب مخالفة جهة العمل للتعليمات أو اللوائح السلامة (64) ، فإن المسؤولية قائمة حتي في حالة القوة القاهرة كإجبار العاملين على الحضور رغم تحذيرات أمنية المادة 11 الفقرة 3 والمادة 75 الفقرة 5 من قانون العمل، أو عدم توفير وسائل حماية (خود، نقل أمن، خطط إخلاء) المادة 11 الفقرة 11 من قانون العمل.

فإذا قامت جهة العمل بكل التزاماتها القانونية واستجابت لتوصيات السلامة، وقّرت كل إجراءات الحماية الممكنة وكانت القوة القاهرة عامة وشاملة بحيث يستحيل منع اثارها، وكانت الإصابة ناجمة عن حادث لا يمكن دفعة أو تجنبه إطلاقا هنا تنتفي المسؤولية.

إلا أن السؤال المطروح أمامنا ما الأساس القانوني للقوة القاهرة؟ اختلفت الآراء الفقهية في تحديد الأساس القانوني، فمنهم من انطلق من فكرة انتفاء الخطأ (الفقرة الأولى)، وآخر ينطلق من فكرة انتفاء العلاقة السببية (الفقرة الثانية).

### الفقرة الأولى - القوة القاهرة ونظرية انتفاء الخطأ

يرى هذا الاتجاه أن القوة القاهرة تنفي وجود الخطأ، أو على الأقل تنفي نسبته إلى المدين، ويبنى هذا الرأي على أن المسؤولية المدنية في صورها العقدية والتقصيرية قائمة اساسا على وجود الخطأ مفترض أو ثابت في جانب المدين أو المسؤول، فإذا ثبت أن الشخص لم يرتكب خطأ أو أنه كان في حالة يستحيل عليه منع الضرر انتفي الركن الأساسي في قيام المسؤولية.

يذهب بعض الفقه القانوني إلى القول بوحدة القوة القاهرة ومفهوم انتفاء الخطأ<sup>(65)</sup> في دفع المسؤولية العقدية، وذلك على أساس أن القوة القاهرة إنما تتطوي في حقيقتها ومضمونها على نفي الخطأ، وهؤلاء الفقهاء الأستاذ (كوفيللو) في إيطاليا<sup>(66)</sup>، حيث يرى أنه ليس ثمة فكرة مجردة للقوة القاهرة في نطاق القانون، لأن القوة القاهرة في القانون هي كل ما لا يرجع إلى خطأ المدين، ويقول: إن خطأ المدين يجب أن يتحدد أساس العناية التي كان عليه أن يبذلها استنادا لنوع الالتزام الملقي على عاتقه، واستنادا لذلك تكون القوة القاهرة هي تلك الحادث الذي يمنع المدين من أن يقوم بتنفيذ الالتزام المفروض عليه والذي لم يكن يستطيع المدين أن يدرأه على الرغم من اتخاذ العناية الواجبة عليه، ولهذا يتساوى الأمران القوة القاهرة وانتفاء الخطأ، لأن اعتبار الواقعة التي منعت تنفيذ الأداء من قبيل القوة القاهرة إنما يكون على أساس انتفاء الخطأ.

ويذهب الأستاذ (تانك)<sup>(67)</sup> إلى القول: إن الفرق بين القوة القاهرة وانتفاء الخطأ يكمن ويتجسد من خلال تحليل كل من المفهومين، وفي تحليل مفهوم انتفاء الخطأ يتساءل (تانك)<sup>(68)</sup> عن الأساس الذي يقوم عليه الخطأ باعتباره ركنا في المسؤولية؟ وهل يقوم على عدم تنفيذ الالتزام؟ ويجيب عن هذه التساؤلات بأنه ليس من الضروري أن يكون هناك خطأ في الفعل المؤدي إلى عدم تحقيق النتيجة توخاها الأطراف، فكل فشل في تحقق النتيجة لا يعتبر بالضرورة مردا إلى الخطأ، فإذا كان محل الالتزام هو بذل العناية اللازمة من أجل الوصول إلى النتيجة، لذلك فإن عدم تنفيذ الالتزام يكمن في عدم بذل العناية المطلوبة، وفي الحالة التي لا تتحقق فيها النتيجة يكون بشكل عام السؤال المطروح هو حول معرفة ما إذا كان المدين قد بذل في تنفيذ التزامه عناية كافية.<sup>(69)</sup>

وقد انتقد جانب من الفقه هذا الاتجاه انتقادا لاذعا على أساس أنه لا تلازم في الحقيقة بين عنصر الخطأ من جهة، وعنصر القوة القاهرة من جهة أخرى، حيث قد يوجد أحدهما دون أن يوجد الآخر، إضافة إلى أن لكل منهما آثاره القانونية المستقلة والخاصة به، ولعل ما يؤيد وجهة هذا الانتقاد ويقوي مركز أصحابه أن القضاء الفرنسي في مجموعه قد أدار ظهره عن فكرة الخطأ كأساس للإعفاء من المسؤولية المدنية بسبب وجود قوة القاهرة أو حدث فجائي (70)

وإن انعدام التلازم بين فكرة انعدام الخطأ ونظرية القوة القاهرة يستفاد كذلك من موقف محكمة النقض المصرية التي قررت مرارا أن: "...مجرد عدم تنفيذ المدين لالتزامه التعاقدي يعتبر في ذاته خطأ موجب للمسؤولية التي يدرأها عنه إلا إثبات القوة القاهرة..." (71)، فمن خلال هذا القرار يتضح جيدا أن القوة القاهرة تأتي لاحقة، وبعد تحقق الخطأ، لكي تعفي من المسؤولية لا لكي تنفي الخطأ.

#### الفقرة الثانية: نظرية انتفاء السببية

في حين يرى الرأي الغالب في الفقه (72) - وهو الراجح- أن وقوع حدث القوة القاهرة يترتب عليه تهدم علاقة السببية بين الخطأ والضرر. فلا يكفي لقيام المسؤولية التعاقدية أن يكون هناك خطأ من جانب المدين (73)، وضرر يصيب الدائن بل يجب أن يكون الضرر ناشئا عن خطأ المدين، أي أن تكون هناك علاقة سببية بين الخطأ والضرر، فإذا انقطعت علاقة السببية هذه فلا تقوم مسؤولية المدين.

نستطيع القول: إن هذا الاتجاه الفقهي الثاني ينطلق مثله في ذلك مثل الاتجاه الفقهي الأول من أركان المسؤولية المدنية، غير أنه عوض أن يقف عند ركن الخطأ يتجه نحو ركن السببية؛ إن هذا الاتجاه الفقهي هو المعتمد أساسا لدى جمهور الفقه المصري في مجموعه (74)، حيث يرى أن القوة القاهرة لا تنفي الخطأ وإنما تنفي علاقة السببية، فبالنسبة لهذا الفقه، فلكي تتحقق المسؤولية المدنية لابد من صدور خطأ يكون هو السبب المباشر في إحداث الضرر، فإذا ما ارتبط الضرر المباشر بسبب أجنبي، انعدمت رابطة السببية، وبالتالي نسبة المسؤولية إلى المدين (75)؛ فقد قررت محكمة النقض المصرية على أنه " لا ترتفع مسؤولية الناقل عن سلامة الراكب إلا إذا أثبت هو- أي الناقل - إن الحادث نشأ عن قوة القاهرة..." (76)، وتقدير وجود العلاقة السببية من المسائل التي تستقل بتقديرها محكمة الموضوع ولا تخضع في هذا التقدير لرقابة محكمة النقض متى كان تقديرها سائغا مقبولا (77)، وبالنسبة للمشرع الليبي فإن موقفه

يظهر في تقنيته لفكرة بديهية ذات طبيعة أخلاقية ودينية مفادها أنه لا تكليف بمستحيل في مجال العلاقات القانونية.

## الخاتمة:

إن الفصل من العمل في القانون الليبي يمثل نقطة التقاء دقيقة بين مقتضيات حماية النظام داخل بيئة العمل ومتطلبات استمرارية النشاط الاقتصادي من جهة، وبين ضمانات حماية العامل كطرف ضعيف في العلاقة التعاقدية من جهة أخرى، وفي ظل الأزمات السياسية والأمنية التي تمر بها البلاد، تزايدت الحاجة الي تكييف حالات إنهاء عقد العمل بين سببين متميزين من حيث الطبيعة والأثر القانوني: القوة القاهرة والخطأ التأديبي.

وفي السياق الليبي الراهن، حيث تتداخل آثار القوة القاهرة الناشئة عن النزاعات المسلحة و عدم الاستقرار الأمني مع متطلبات ضبط الأداء الوظيفي، يصبح من الضروري تطوير إطار قانوني أكثر دقة لتحديد نطاق كل من هذين السببين، ووضع معايير موضوعية للتمييز بينهما، بما يضمن التوازن بين مصلحة رب العمل في استمرارية نشاطه و مصلحة العامل في الاستقرار الوظيفي وحماية حقوقه المكتسبة، إن تحقيق هذا التوازن لا يقتصر على النصوص التشريعية وحدها بل يتطلب أيضا دورا فاعلا للقضاء و الاجتهاد الفقهي في رسم حدود واضحة تحول دون التعسف في استعمال الحق في الفصل، و تؤسس لتطبيق عادل وواقعي لأحكام القانون في ظل الظروف الاستثنائية التي تمر بها البلاد

## التوصيات:

- وضع تعريف تشريعي موحد للقوة القاهرة: يستحسن أن يتضمن قانون العمل الليبي تعريفا شاملا لتوحيد التفسير والحد من تباين الأحكام
- حصر حالات الخطأ الجسيم المبررة للفصل مع مراعاة خصوصية بيئة العمل الليبية للحد من اساءة استعمال السلطة التأديبية
- اقرار ضمانات إجرائية واضحة للفصل
- تنظيم الآثار المترتبة على الفصل بسبب القوة القاهرة بما في ذلك مستحقات نهاية الخدمة والأجور المتأخرة
- إدراج مبدأ التعويض عن الفصل التعسفي من خلال اقرار تعويض منصف إذا اثبت ان الفصل لم يكن مبررا أو تم في ظروف غير مشروعة

## بيان تضارب المصالح

يُقر المؤلف بعدم وجود أي تضارب مالي أو علاقات شخصية معروفة قد تؤثر على العمل المذكور في هذه الورقة.

## الهوامش:

- <sup>1</sup>- عبد الكريم غالي، مدونة الشغل الجديدة، دراسة أولية، المجلة المغربية لقانون الأعمال والمقاولات، العدد 4 يناير 2004، ص 51
- <sup>2</sup>- راجع محمد حسين منصور، قانون العمل، مطبعة دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية، سنة 2007، ص 230
- <sup>3</sup>- 15 فبراير 2011 بداية الاحتجاجات التي تحولت إلى ثورة في عدة مدن ليبية 17 فبراير
- 21 مارس 2011 بداية التدخل العسكري الدولي بقيادة حلف الناتو
- 2020 / 2014 بدأت الحرب الأهلية في طرابلس و أدت الي تدمير العديد من المؤسسات الحكومية والخاصة وأهمها مطار طرابلس الدولي
- <sup>4</sup>- إدريس فجر، القوة القاهرة و انتهاء عقد العمل، مجلة المرافعة، العدد 2-3، 1993
- <sup>5</sup>- سليمان مرقس، أسباب دفع المسؤولية، رسالة دكتوراه من جامعة القاهرة، 1936
- عبد الوهاب الرومي، الاستحالة واثارها على الالتزام العقدي، رسالة دكتوراه نوقشت بكلية الحقوق جامعة القاهرة، 1994
- عبد الراز السنهوري، شرح القانون المدني، النظرية العامة للالتزامات، نظرية العقد، دار احياء التراث العربي، 1934
- مأمون الكزبري، نظرية الالتزامات في ضوء قانون الالتزامات والعقود المغربي، الجزء الثاني، أوصاف الالتزام وانتقاله وانقضاؤه، دون ذكر دار النشر ولا سنة النشر
- <sup>6</sup>- أجاز القانون الليبي إنهاء عقد العمل في حالات متعددة حسب المواد (42) و (70) و (71) و (72) و (73) و (74) و (75) يمكن تصنيفها: 1-
- 1- الإنهاء باتفاق الطرفين حيث يتم إنهاء العقد برضا العامل وصاحب العمل، وهو من أكثر صور الإنهاء استقرار من الناحية القانونية
- 2- الإنهاء بانتهاء مدة العقد إذا كان العقد محدد المدة فإنه ينتهي بانقضاء المدة المحددة، مالم يتم تجديده الإنهاء بإرادة أحد الطرفين لقد اعطي المشرع الحق لكل من العامل و رب العمل في إنهاء عقد العمل الغير المحدد المدة بإرادته المنفردة متى لم ينفذ احد طرفية التزاماته او ارتكب أخطاء جسيمة، فإن ممارسة هذا الحق يجب أن تكون في حدود عدم الحاق ضرر بالطرف الاخر و لا يكون متعسفا في استعمال حقه، وبذلك أصبح الفسخ التعسفي لعقد العمل حينما يكون من جانب لرب العمل على وجه الخصوص أحد تطبيقات نظرية التعسف في استعمال الحق
- 3- وقد يكون الانهاء بسبب أجنبي أي ليس للإرادة العامل وصاحب العمل ، أي: دخل وهو ما نطلق عليه القوة القاهرة
- <sup>7</sup>- د. عبد الغني الروميض، علاقات العمل الفردية في القانون الليبي، طرابلس، الطبعة السابعة، لسنة 2004، ص 145
- <sup>8</sup>- محمد شهبون، دور القضاء الاجتماعي في قضايا الطرد التعسفي، مجلة محاكمة، العدد 3، سنة 2007، ص 90



9- تنص المادة 73 من قانون العمل الليبي فقرة هـ: "إذا تكرر منه عدم مراعاة التعليمات اللازم اتباعها لسلامة العاملين و جهة العمل وبشرط أن تكون هذه التعليمات مكتوبة وعلنة في مكان ظاهر)  
10- تنص المادة 168 من القانون المدني الليبي ( إذا اثبت الشخص أن الضرر قد نشأ عن سبب أجنبي لا يد له فيه، كحادث فجائي أو قوة القاهرة أو خطأ من المضرور أو خطأ من الغير ، كان غير ملزم بتعويض هذا الضرر، مالم يوجد نص أو اتفاق على غير ذلك)  
- تنص المادة 218 من القانون المدني الليبي إذا استحال على المدين أن ينفذ الالتزام عينا حكم عليه بالتعويض لعدم الوفاء بالتزامه مالم يثبت أن استحالة التنفيذ قد نشأت عن سبب أجنبي لا يد له فيه)

- تنص المادة 360 من القانون المدني (ينقضي الالتزام إذا اثبت المدين لان الوفاء به أصبح مستحيلا عليه لسبب أجنبي لا يد له فيه)

11- تنص المادة 672 من القانون المدني الفقرة الثانية (ولملتزمي هذه المرافق أن يدفعوا مسؤوليتهم عما يصيب المرفق من عطل أو خلل يزيد عن المألوف في مدته وجسامته، إذا اثبتوا أن ذلك يرجع إلى قوة القاهرة خارجة عن ادارة المرفق، أو الي حادث مفاجئ وقع في هذه الإدارة دون أن يكون في وسع أية ادارة بقطعة غير مقتررة أن تتوقفت حصوله أو أن تدرأ نتائجه)

12- عبد العزيز الوافي، القواعد القانونية المنظمة لإجراءات انتهاء عقد الشغل في حالة الخطأ الجسيم مع تقييم قانوني لمدلول الخطأ في ضوء النصوص القانونية و العمل القضائي، الندوة الثانية للفضاء الاجتماعي التي نظمها المعهد الوطني للدراسات القضائية يومي 25-26 فبراير 1992 بالرباط، ص179

- محمد حسين منصور، قانون العمل، مطبعة دار الجامعة الجديدة الاسكندرية سنة 2007، ص320

- محمد شهبون، دور القضاء الاجتماعي في قضايا الطرد التعسفي، مجلة محاكة، العدد 3، سنة 2007، ص90

1 J.PELISSLER, ie nouveau droit du licenciement, sirey, paris, 1980, p.236  
13- et suit

14- محمد عابي، رقابة القضاء على فصل الأجير ، مطبعة والوراقة الوطنية، مركش، طبعة 1988، ص106

15- الجريدة الرسمية العدد 18 الصادر في 5 ذي القعدة سنة 1446 هـ الموافق 3 مايو لسنة 2025 السنة الثامنة و الستون

16- لمزيد من التوسع حول المشرع المصري راجع كلا من :

. لمزيد من التوسع حول المشرع المصري راجع كلا من :

- على عوض حسن، الوجيز في شرح قانون العمل، مطبعة دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، دون الإشارة إلى المطبعة، سنة 1996، ص462

- حسن الفكهاني، المدونة القضائية في قوانين العمل، الطبعة الأولى، الدار العربية للموسوعات، 1994/1993، ص310

- حسن كيرة، أصول قانون العمل، عقد العمل، الطبعة الأولى، منشأة المعارف بالإسكندرية، سنة 1979، ص712

17- الطيب اللومي، عقد الشغل الفردي و القضاء الشغلي من خلال مجلة الشغل ومجلة الشغل البحري، منشورات حيوني، تونس، 1997، 147

- <sup>18</sup>- بن صاري ياسين، التسريع التأديبي في تشريع العمل الجزائري، مطبعة دار هومة، الجزائر، سنة 2005، ص14
- <sup>19</sup>- J.PELISSLER, ie nouveau droit du licenciement, sirey, paris, 1980, p.236 et suit.
- <sup>20</sup>- محمد السعيد رشدي، الخطأ الجسيم الذي يبرر فصل العامل، دراسة في القانونين المصري و الكويتي، مطبعة النسر الذهبي، سنة 2001، ص87
- يوسف وهابي، نظرة المشرع المغربي إلى الخطأ الجسيم في مدونة الشغل، مجلة الملف، العدد3، 2004، ص124
- <sup>21</sup>- فإن كل خطأ يجب أن يعاد النظر فيه إذا اثبت أن الظرف القهري هو السبب المباشر أو المؤثر فيه المادة (168) 360 مدني
- <sup>22</sup>- محمد على البدوي، النظرية العامة للالتزام، الجزء الأول، جامعة طرابلس، 1997
- ولمزيد من التوسع راجع كلا من : عبد الرازق السنهوري، شرح القانون المدني، النظرية العامة للالتزامات، نظرية العقد، دار إحياء التراث العربي، 1934
- محمد حسين الشامي، ركن الخطأ في المسؤولية المدنية، دون ذكر الطبعة، دار النهضة العربية، القاهرة، سنة 1990
- <sup>23</sup>بشري العلوي، الفصل التعسفي للأجير على ضوء العمل القضائي، الطبعة الثانية، مطبعة النجاح الجديدة، الدار البيضاء، سنة 2007، ص102
- <sup>24</sup> تنص المادة 73 من قانون العمل الفقرة (ي) بأنه يجوز لجهة العمل إنهاء العقد دون سبق انذار و دون مكافأة أو تعويض في حالة "إذا حكم على العامل نهائيا في جناية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة و الأمن"
- <sup>25</sup>- محمد سعيد بناني، قانون الشغل بالمغرب، علاقات الشغل الفردية، الجزء الثاني، الطبعة الثانية، دار النشر المغربية، سنة 1989، ص16
- <sup>26</sup>- د.رفاء ميلود صقر، القوة القاهرة و اثارها على عقود الشغل (دراسة مقارنة في التشريعين الليبي و المغربي)، اطروحة لنيل الدكتوراة في القانون الخاص، لسنة 2022
- <sup>27</sup>- عز سعيد، العمل القضائي المغربي في مجال نزاعات الشغل الفردية، الطبعة الأولى، مطبعة النجاح الجديدة، الدار البيضاء، سنة 1994، ص12
- <sup>28</sup>- J.c.javilier, droit du travail, L.G.D-J, paris, 1999, p317
- <sup>29</sup> د.عبد العزيز عبد الوافي، القواعد القانونية المنظمة لإجراءات إنهاء عقد الشغل في حالة الخطأ الجسيم مع تقييم قانوني لملول الخطأ في ضوء النصوص القانونية و العمل القضائية، الندوة الثانية للقضاء الاجتماعي التي نظمها المعهد الوطني للدراسات القضائية يومي 25-26 فبراير 1992 برباط ص 179
- <sup>30</sup>- تنص المادة 73 من قانون العمل الفقرة (هـ) على " إذا تكرر منه عدم مراعاة التعليمات اللازم اتباعها لسلامة العاملين و جهة العمل وبشرط أن تكون هذه التعليمات مكتوبة و معلنة"
- <sup>31</sup> عز سعيد، العمل القضائي المغربي في مجال نزاعات الشغل الفردية ، الطبعة الأولى، مطبعة النجاح الجديدة، الدار البيضاء سنة 1994، ص12
- <sup>32</sup> تنص المادة 5 من القانون المدني الليبي " إذا كانت المصالح التي يرمي الي تحقيقها قليلة الأهمية، بحيث لا تتناسب البتة مع ما يصيب الغير من ضرر بسببها"

33- تنص المادة 11 الفقرة 13 على " أن يقدم العامل كل عون ومساعدة في حالات الكوارث و الأخطار التي تهدد مكان العمل و الأشخاص العاملين فيه وذلك دون اشتراط الحصول على مقابل عما يقدمه مت عون أو مساعدة"

34- تنص المادة 23 من قانون المسؤولية الطبية رقم 17 لسنة 1986 "تعتبر المسؤولية الطبية ناشئة عن كل خطأ مهني نتج عن ممارسة نشاط طبي و أحدث ضررا للغير"، ويعرف الخطأ المهني بأنه " اخلال بالتزام تفرضه التشريعات النافذة أو الأصول العلمية المستقرة للمهنة، مع مراعاة ظروف الحالة و الإمكانات المتاحة، كما تثبت نشأة الضرر قرينة على ارتكاب الخطأ و يمنع الاتفاق على الإعفاء أو التخفيف منه قبل وقوع الضرر"

- راجع ايضا موقف القضاء الليبي تجاة الخطأ المهني الجسيم طعن مدني رقم 567/60 ق، لسنة 2012 " فقد اعتبرت المحكمة أن تغطية التأمين تتحملها الجهة الطبية أو الطبيب نفسه إلى جانب الشركة، في حال وجود ضرر ناتج عن الخطأ المهني، حتي لو كان ايجابا لوجود نظام تأمين"

35- لمزيد من التوسع في مفهوم القوة القاهرة راجع مقالانتنا:  
- د.رفاء ميلود صقر ، مفهوم القوة بين التشريع و الفقه و القضاء المقارن، مجلة السياسة و القانون، مجلة علمية نصف سنوية تصدر عن كلية القانون و العلوم السياسية، جامعة غريان/ العدد الثالث، يونيو 2020

- د.رفاء ميلود صقر، القوة القاهرة و اثارها على المسؤولية العقدية على ضوء القانون الليبي، مجلة القرطاس، مجلة علمية محكمة تصدر عن مؤسسة الأندلس للثقافة، العدد الثالث عشر أبريل 2012

36- والجدير بالذكر إن القانون المدني الليبي لم يعرف القوة القاهرة، حتى إنه لم يستعمل مصطلحا محددا بشأنها، فهو يدخلها تحت مصطلح السبب الاجنبي في المادة (168) ويعددها إلى جانب الحادث المفاجئ، وتارة أخرى يكتفي بالسبب الأجنبي دون ذكر القوة القاهرة كما في المادتين؛ فالمادة 168 من القانون المدني الليبي تنص (إذا أثبت الشخص أن الضرر قد نشأ عن سبب أجنبي لا يد له فيه، كحادث مفاجئ أو قوة قاهرة أو خطأ من المضرور أو خطأ من الغير، كان غير ملزم بتعويض هذا الضرر، ما لم يوجد نص أو اتفاق على غير ذلك)؛ تنص المادة 218 من القانون المدني الليبي ( إذا استحال على المدين أن ينفذ الالتزام عينا حكم عليه بالتعويض لعدم الوفاء بالتزامه مالم يثبت أن استحاله التنفيذ قد نشأت عن سبب أجنبي لا يد له فيه، ويكون الحكم كذلك إذا تأخر المدين في تنفيذ التزامه)؛ تنص المادة (2/672) من القانون المدني الليبي(ولملتزمي هذه المرافق أن يدفعوا مسؤوليتهم عما يصيب المرفق من عطل أو خلل يزيد على المألوف في مدته او في جسامته، إذا أثبتوا أن ذلك يرجع إلي قوة قاهرة خارجية عن إدارة المرفق، أو إلي حادث مفاجئ وقع في هذه الإدارة دون أن يكون في وسع أية إدارة يقظة غير مقتررة أن تتوقع حصوله أو أن تدرا نتائجها. ويعتبر الإضراب حادثا مفاجئا إذا استطاع الملتزم إقامة الدليل على أن وقوع الإضراب كان دون خطأ منه.)

37- محمد على البدوي، النظرية العامة للالتزام، الجزء الأول، جامعة طرابلس، 1997، ص353.  
38- عبد الرازق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني، الجزء الأول، دار النشر للجامعات المصرية، 1952، ص 880 .

39- فقد قضت محكمة النقض المصرية بالزام شركة الخطوط الجوية الليبية، التي أسقطت إحدى طائراتها في سيناء إثبات أنها اتخذت كل التدابير، أو أنه كان من المستحيل عليها دفع الحادث، حكم

مشار إليه في مرجع، محمد حسين الشامي، ركن الخطأ لافي المسؤولية المدنية، دار النهضة العربية، القاهرة، 1990م، ص614، هامش4

<sup>1</sup> R.MABROUK. la force majeure en droit des obligations, étude de droit comparé Égyptien et Français, thèse, 1986, Nice .p. 29

- مشار إليه: صلاح أحمد محمد، مرجع سابق، ص120.

<sup>41</sup> - حالات القوة القاهرة في ليبيا لسنة (2011 الي 2025) :

- 2025/2014: بدأت مولدات القوة القاهرة في الحقل النفطي بعد انقسامات الدولة، حيث أغلقت حقول مواني نفطية من طرف قوات متصارعة، مما دفع بنك النفط لإعلان القوة القاهرة، رغم ان التاريخ المحدد قد يعود الي مارس 2015 على اقل تقدير

- 18 يناير 2020: اعلنت القوة القاهرة على تصدير النفط بعد سيطرة قوات شرق ليبيا على موانئ رئيسية (البريقية/ الزويتينة) مما أدي توقف الصادرات

- 20 سبتمبر 2020 رفع القوة القاهرة عن المنشآت الأمانة" بعد اتفاقيات فتح حقول وموانئ النفط

- 18 ابريل 2022: اعلنت القوة القاهرة على ميناء الزويتينة و عدد من الحقول النفطية (ابو الطفل، النخلة، النافورة.. الخ) بعد اقتحام الجماعات المسلحة للميناء ومنع العاملين من العمل

- 15 يوليو 2022:رفع القوة القاهرة بعد انسحاب المجموعات المسيطرة اثر وساطة داخلية وخارجية في الكونغو وتعزيز استقرار سلطة الوحدة الوطنية في طرابلس

- 7/3 يناير 2024: حقل الشرارة اعلن عنه القوة القاهرة مؤقتا بسبب اعتصام قبائل فزان على نقص الخدمات

- 26 أغسطس 2024: اعلنت حكومة شرق ليبيا المسؤولية عن مجلس النواب اطلاق القوة القاهرة على جميع حقول وموانئ النفط احتجاجا على الأزمة حول قيادة البنك المركزي، مما ادي لشلل شبه كامل في الانتاج و التصدير

- 3 اكتوبر 2024: رفع القوة القاهرة على حقلي الشرارة و الفيل و استئناف التصدير من ميناء سدر بعد اتفاقات سياسية على قيادة المصرف المركزي

- 5 سبتمبر 2023 الفيضان الكارثي بمدينة درنة حيث اعلن عن حالة طوارئ شاملة من قبل ادارة الشرق الليبي بسبب انهيار البنية التحتية وسقوط الاف القتلي و المفقودين

<sup>42</sup> - لمزيد من التوسع راجع: مصطفى العوجي، القانون المدني، الجزء الثاني، المسؤولية المدنية، منشورات حلبي الحقوقية، بيروت لبنان، الطبعة الرابعة 2009، ص7.

<sup>43</sup> -تنص المادة 177 من القانون المدني الليبي على شروط المسؤولية عن فعل الغير التابع : 1- وجود علاقة تبعية قانونية بين المتبوع و التابع (مثل علاقة العمل)

- أن يكون الخطأ قد وقع أثناء تنفيذ العمل أو بسببه

- تقوم المسؤولية على الخطأ المفترض في جانب المتبوع و لا يمكنه نفيها إلا بإثباتها السبب الأجنبي

<sup>44</sup> - تنص المادة 178 على مسؤولية حارس الشيء "كل من تولي حراسة شيء في حراسته هو السبب في حدوث ضرر للغير، كان مسؤولا عن هذا الضرر، مالم يثبت أن وقوع الضرر كان بسبب أجنبي لا يد له فيه" تفهم الحراسة بأنها السيطرة الفعلية على الشيء والقدرة على توجيهه أو التحكم فيه

مثل حارس أله صناعية أو مركبة، أو مبني تعد مسؤولية مفترضة و لا يمكن نفيها إلا بإثبات السبب الأجنبي

<sup>45</sup> -تنص المادة الأولى من قانون الضمان الاجتماعي الليبي لسنة 1980 على: "الضمان الاجتماعي حق يكفلة المجتمع على الوجه المبين بهذا القانون لجميع المواطنين .... ويشمل الضمان الاجتماعي

كل نظام يوضع أو اجراء يتخذ طبقا لهذا القانون بقصد حماية الفرد ورعايته في حالات الشيوخوخ والعجز و المرض و اصابة العمل ومرض المهنة، وعند فقد العائل وانقطاع سبل العيش وعند الحمل والولادة وإعاناته على تحمل الأعباء العائلية وفي حالات الكوارث والطوارئ والوفاة"

46. تنص المادة 38 من قانون العمل الليبي " على جهات العمل اجراء التأمين اللازم على العاملين أو الموظفين بها ضد أمراض و اخطار المهنة، وان توفر الرعاية الصحية و الحماية الاجتماعية اللازمة لهم و لأفراد اسرتهم، وذلك مع عدم الإخلال بأي نظام قانوني آخر؛" تنص المادة 17 من قانون الضمان الاجتماعي على معاش العجز بسبب إصابة العمل أو مرض مهني:"

1- إذا انتهت خدمة المشترك أو عملة بسبب إصابة عمل اعجزته عجزا كليا عن الكسب، فإنه يستحق معاشا كاملا؛ فإذا عجز عن الكسب بسبب إصابة العمل عجزا جزئيا فإنه يستحق معاشا جزئيا أو اعانة مقطوعة.

2- يكون استحقاق المعاش العامل أو الجزئي أو الإعانة بحسب درجة العجز ...."

47- فباستقراء كل هذه النصوص بين القانون المدني وقانون العمل يبرز أن السبب الأجنبي الذي يشمل القوة القاهرة أو خطأ الغير أو خطأ المضرور يؤدي إلى نفي أحد أركان المسؤولية، وتحديدًا ركن الخطأ أو العلاقة السببية وبالتالي سقوط المسؤولية، إلا أن الأمر يختلف في عقود العمل ذلك لأن طبيعته القانونية تقوم على التزامات متبادلة ومستمرة بين العامل ورب العمل، وبالتالي فإن المسؤولية ليست دائما تقصيرية بل قد تكون عقدية لكنها تقوم في جوهرها على العناصر الثلاث (الخطأ، الضرر، العلاقة السببية)

48 عبد الرزاق السنهوري، شرح القانون المدني، النظرية العامة للالتزامات، نظرية العقد، ص 963 - وراجع أيضا حسن على الزنون، النظرية العامة للفسخ في الفقه الإسلامي و القانون المدني، رسالة دكتورا، لسنة 1946، ص 76

49- حكم المحكمة العليا الليبية طعن مدني رقم 64/503ق  
50-أورده حسين عامر وعبد الرحيم عامر، المسؤولية المدنية التقصيرية العقدية، ط2، دار المعارف القاهرة، 1979

51- انظر في ذلك النقض المدني لمحكمة مصر 1962/11/1 طعن رقم 27/37 ق،م،ف، س13، ص948، رقم 143

- وانظر: - أيضا - نقض مدني 1983/5/25 طعن رقم 1529، س49، ق.م.ف، ص34،  
- وراجع ايضا عبد الفتاح عبد الباقي، موسوعة القانون المدني المصري، نظرية العقد والإرادة المنفردة، ط1984، هامش ص653

52- د.عبد الحكيم فودة، أثار الظروف الطارئة والقوة القاهرة على الأعمال القانونية، الطبعة الأولى، مطبعة نور الإسلام، يونيو 1999، ص512

53- تنص المادة 132 من القانون المدني الليبي على ( إذا كان محل الالتزام مستحيلا في ذاته كان العقد باطلا).

54- عبد الرزاق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني، مرجع سابق، ص993  
55- وذلك عن طريق إلزام الطرف المخطئ بجبر الضرر الحاصل منه للغير انطلاقا من تكليفه بأداء التعويضات المادة 166 و 167 و 173 من القانون المدني

56- عبد الفتاح عبد الباقي، موسوعة القانون المدني، نظرية العقد والإرادة المنفردة، طبعة 1984، ص607.

57- حكم المحكمة العليا الليبية طعن رقم 777 لسنة 11ق

58- حكم المحكمة العليا الليبية الطعن المدني رقم 338 لسنة 57ق بتاريخ 2014/7/24

- 59- حكم المحكمة العليا الليبية طعن مدني رقم 23/18، السنة القضائية 1/5/1977
- 60- في 7 أغسطس 2024 أعلنت المؤسسة الوطنية حالة القوة القاهرة على حقل الشرارة بسبب ظروف منعت عمليات التحميل النفطية عند ميناء الزاوية، وجمدت تصدير الخام عبر هذا الحقل - في 2 سبتمبر 2024 توسعت الحالة لتصل إلى حقل الفيل في الجنوب الغربي من البلاد، نتيجة تأثير تبعات الأزمة على البنك المركزي والتوتر السياسي
- 61- أعلنت المؤسسة الوطنية للنفط في ليبيا اليوم الأحد 7 يناير 2024 حالة القوة القاهرة في حقل الشرارة النفطي بسبب الاحتجاجات، وتكم أهمية حقل الشرار بأنه أكبر حقل نفطي في ليبيا، فقد طالب المحتجون بتفعيل قرار انشاء مصفاة الجنوب وصيانة الطرق المتهاكلة، وتعيين أبناء الجنوب في الشركات النفطية، ومعالجة مسألة نقص الوقود في الجنوب، حيث تسببت الصراعات الحادة في ليبيا خلال السنوات الأخيرة في انخفاض كبير في الصادرات النفطية و تأخير خطط التوسيع، التي تستهدف رفع انتاج النفط.
- 62- على أنه يجوز الاتفاق على أن يتحمل المدين تبعه الحادث المفاجئ والقوة القاهرة، وكذلك يجوز الاتفاق على إعفاء المدين من أية مسؤولية تترتب على عدم تنفيذ التزامه التعاقدى، إلا ما ينشأ عن غشه أو عن خطئه الجسيم، ومع ذلك يجوز للمدين أن يشترط عدم مسؤوليته عن الغش أو الخطأ الجسيم الذي يقع من أشخاص يستخدمهم في تنفيذ التزامه، هذا ما جاءت به المادة 220 من القانون المدني الليبي
- 63- أما المادة 147 من القانون المدني الليبي تنص على أنه " العقد شريعة المتعاقدين، فلا يجوز نقضه ولا تعديله إلا باتفاق الطرفين، أو للأسباب التي يقررها القانون"
- 64- تنص المادة 26 من قانون الضمان الاجتماعي الليبي على أنه " تكون جهة العمل أو الخدمة مسؤولة امام صندوق الضمان الاجتماعي عن اصابات العمل التي تقع للعاملين بها نتيجة مخالفتها لقوانين أو لوائح و انظمة العمل أو الخدمة أو تقصيرها في اتخاذ احتياطات الأمن الصناعي و السلامة العمالية و للصندوق حينئذ ان يعود على جهة العمل أو الخدمة المذكورة بما تكبده نتيجة للإصابة"
- 65- لاشك أن هناك بعض الصعوبات التي تكتنف تحديد المقصود بالخطأ العقدي، نظرا لما أحاط فكرة الخطأ بحد ذاته من غموض، كما أن ارتباط تلك الفكرة بفكرة الأخلاق جعلها غير محددة، لأن فكرة الاخلاق يعوزها التحديد والضبط، الأمر الذي انعكس على فكرة الخطأ، إلا أن ذلك لا يعني استحالة إعطاء تعريف للخطأ خاصة في نطاق المسؤولية العقدية، ذلك أن تحديد مفهوم الخطأ في المسؤولية العقدية أيسر من تحديده في المسؤولية التقصيرية، ففي الأولى توجد رابطة قانونية بين الطرفين، وهذه الرابطة هي التي تحدد العلاقة بين المتعاقدين، فأى تجاوز لممارسة تلك الرابطة من حدود؛ يوصف بأنه خطأ أي الإخلال بالتزامات التي تولدت عن تلك الرابطة، أما في المسؤولية التقصيرية فلا وجود لتلك الرابطة، وبالتالي تظهر صعوبة إعطاء تعريف للخطأ التقصيري. راجع في ذلك شريف عمار، التعويض عن الإخلال بالعقد، التطبيق العملي للمسؤولية المدنية، ط 2008، دار الفكر والقانون، المنصورة، ص232.
- 66- مشار له في مقال عبد الحي حجازي، نظرية الاستحالة، المنشورة في مجلة إدارة قضايا الحكومة، السنة الرابعة، العدد الثاني، أبريل 1963، فقرة 18، ص178، ص179.
- 1 Tunc:force majeure et absence de faute matiere contractuelle, rev, trim. 67
- Droit. 1945, p235, et s.
- 68- راجع تانك، المرجع السابق، أورده عبد الحي حجازي، نظرية الاستحالة، مرجع سابق، ص180.
- 69- راجع الفقه تانك، المرجع السابق، أورده عبد الحي حجازي، مرجع سابق، ص237.

- <sup>70</sup>مراجعته كل القرارات المشار إليها في أطروحة رمزي مبروك.
- . Ramzy Mabrouk, La force majeure en droit des obligations, etude de droit1- compare Egyptien et francais, these, Nante, 1986, p.258
- <sup>71</sup>قرار مدني صادر في 1955/3/10، مجموعه أحكام محكمة النقض المصرية، 6، رقم 101، ص 763.
- <sup>72</sup>عبد الرزاق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني، نظرية الالتزام بوجه عام، مصادر الالتزام، المجلد الأول، دار النهضة العربية، القاهرة 1981، ص 930؛ وكذلك منذر الفضل، مصادر الالتزام، دراسة مقارنة بين الفقه الاسلامي والقوانين المدنية الوضعية، 2، دار الثقافة، عمان، 1995، ص 322، وراجع كذلك سليمان مرقس، الوافي في شرح القانون المدني، ج 2، الالتزامات، الفعل الضار، المسؤولية المدنية، القسم الأول، الأحكام العامة، ط 5، 1988، ص 246
- <sup>73</sup>-عبد الوهاب على بن سعد الرومي، الاستحالة وأثرها على الالتزام دراسة مقارنة في الفقه الإسلامي والقانون المدني، القاهرة، 1994، ص 536 و 537؛ وراجع أيضا محسن عبد الحميد إبراهيم، النظرية العامة للالتزام، الجزء الأول، مصادر الالتزام، مكتبة الجلاء الجديدة، المنصورة، 1997، ص 90.
- <sup>74</sup>-عبد الرزاق السنهوري، الوسيط، الجزء الأول، ص 990 وما بعدها.
- <sup>75</sup>- فقد قررت محكمة النقض المصرية في إحدى قراراتها ما يأتي: "يشترط في القوة القاهرة أو الحادث المفاجئ الذي يترتب عليه استحالة التنفيذ وينقضي به الالتزام عدم إمكانية توقعه واستحالة دفعه وهو تقرير موضوعي تملكه محكمة الموضوع في حدود سلطتها التقديرية متى أقامت قضائها على أسباب سائغة". القرار رقم 2، مدني لسنة 46 ق، تاريخ القرار 1979/3/19. وكذلك انظر القرار رقم 0367-17، تاريخ القرار 1966/2/22، أوردها عبد الحكم فوده، انتهاء القوة الملزمة للعقد، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية، 1993، ص 303، ص 304.
- <sup>76</sup>-نقض مدني مصري الطعن رقم 300، لسنة 331 ق، جلسة 1996/1/27 س 17، ص 199، منشور في موسوعة حسن الفاكهاني، مرجع سابق، ص 654.
- <sup>77</sup>-أياد عبد الجبار ملوكي، المسؤولية عن الأشياء، ص 226.