

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

د. رفقاء سقر*

كلية القانون، جامعة غريان، ليبيا

rafa88sa@gmajs.com

تاريخ الاستلام 22 / 5 / 2025 تاريخ القبول 5 / 11 / 2025 م

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

Dr. Refqaa Saqr*

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 إخلالاً بالتزاماته، وبين الفصل الناتج عن القوة القاهرة التي تجعل تنفيذ العقد مستحيلاً 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 والأمنية التي أثرت بشكل مباشر في استقرار عقود العمل، وعليه دخلت ليبيا منذ ذلك الوقت في مرحلة من التحولات السياسية والاجتماعية العميقة رافقتها أزمات أمنية واقتصادية متلاحقة ألتقت بظلالها على مختلف نواحي الحياة ولاسيما 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 أصحاب العمل ومن جانب العمال أنفسهم ترة تحت ستار القوة القاهرة وتره أخرى تحت ستار الخطأ التأديبي، الأمر الذي يثير تساؤلات قانونية معقّدة حول مدى مشروعية هذه الانهاءات، وتكييفها القانوني وموقعها ضمن القواعد العامة لقانون العمل، فالمشروع الليبي بوضعه لقانون العمل رقم 12 لسنة 2010 يستهدف جملة من الأهداف من أهمها: الحفاظ على الأمن والسلم الاجتماعي، وذلك لأن الطبقة العاملة هي طبقة كبيرة في المجتمع وأن تركها تحت مشيئة أصحاب الأعمال يخل بالتوازن العقدي⁽¹⁾ لهذا اضطر المشرع للتدخل لوضع بعض الشروط والضمانات القانونية التي من شأنها أن تقيّد حرية رب العمل - ولو نسبياً - وعيها منه بأهمية عقد العمل و مالية من تأثير على الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية، وكذلك تفهمها منه لأبعاد الواقع الحقيقي لعلاقات العمل⁽²⁾ ، في ظروف النزاع المسلح وتقلب الحكومات وانقسام مؤسسات الدولة⁽³⁾ ، غالباً ما يتم تجاوز هذه الضمانات فتصبح عقود العمل عرضة لانتهاء لأسباب تتراوح بين القوة القاهرة وبين الخطأ التأديبي وعليه 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 التحولات بترسانة من المبادئ العامة، إلا أن الواقع العملي كشف عن قصور في النصوص القائمة في التعامل مع حالات إنهاء عقد العمل في ظروف غير اعتيادية، كذلك التي تعيشها ليبيا منذ أكثر من

عقد وخاصة فيما يعتبر من الأخطاء العادلة أو الأخطاء الجسيمة وما هي حدود الترابط بينها وبين مفهوم القوة القاهرة وفق القانون الليبي.

ومن هنا سوف يتم التركيز في هذه الورقة على إنهاء عقد العمل في ظل الأزمات السياسية والأمنية في ليبيا، لأنها يتثير تساؤلات جوهرية تتعلق:

- مدى التزام جهة العمل بالإجراءات والضمانات القانونية، خاصة في غياب الهياكل المؤسسية المستقرة

- مدى انطباق مفهوم القوة القاهرة أو الظروف الطارئة على قرارات الانهاء ومدى ارتباط الخطأ بهذه المفاهيم

إن إقحام 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 ظل الأزمات، فالقوة القاهرة والخطأ التأديبي مفهومين قانونيين في غاية الخطورة؛ إذ يبني عليه الإعفاء من تنفيذ الالتزام أو المسؤولية إذا ثبت أن السبب في عدم تنفيذ يعود لحدث خارجي غير متوقع، ولا يمكن دفعه (4)

إلا أن القانون والفقه متافقان 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 الظاهري (5)

وتتمثل إشكالية هذا البحث في السؤال الرئيسي الآتي:

إلى أي مدى يمكن تكيف إنهاء عقد العمل في ظل الأزمات السياسية والأمنية استناداً إلى خطأ من أحد الطرفين أو إلى حالة القوة القاهرة؟ وما هي الضوابط القانونية التي تحكم هذا التكيف في ضوء قانون علاقات العمل

- وهل يعتبر الخطأ التأديبي قيداً قانونياً على تحقيق وصف القوة القاهرة؟ وما هي المعايير التي تعتمد لها التشريعات والقضاء في هذا التكيف؟

إن هذه الورقة تسعى إلى تحليل هذه الإشكاليات من منظور قانوني، بالاستناد إلى النصوص الوطنية والاجتهادات القضائية المتاحة، وبعض التجارب المقارنة، من أجل الوصول إلى رؤية قانونية أكثر وضوحاً 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 والأمني تسبب في اضطراب بيئه العمل وتغير انماط العلاقة التعاقدية بين العامل ورب العمل، سواء في القطاع العام أو الخاص وقد أدى هذا الوضع إلى نشوء حالات متكررة من انهاء عقود العمل (6) أحياناً استناداً إلى خطأ مزعوم من العامل المادة (73 و 77) من قانون العمل الليبي وأحياناً استناداً إلى ظروف استثنائية مثل الأقال القسري للمؤسسة والنزوح أو انقطاع الخدمات الأساسية وهي ظروف قد تدرج 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 قاهرة خارج عن إرادته؟ وهل امتناع جهة العمل عن تنفيذ التزاماتها في مثل هذه الظروف يعد أخلالاً بالعقد أم له ما يبرره قانوناً؟

الفقرة الأولى - الطبيعة القانونية للخطأ في نطاق علاقة العمل:

يعتبر عقد العمل من العقود الملزمة للجانبين بحيث ترتب عنه حقوق والتزامات 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 وضمان حسن سير العمل (7)؛ وبالنظر إلى الواقع العملي نلاحظ إن عدم الاستقرار التي تمر به البلاد أفرز العديد من الإشكاليات حيث أعطي للعامل الحق في عدم تنفيذ تعليمات رب العمل وذلك بحجة وجود أسباب قاهرة المادة 161 و 218 و 360 من القانون المدني، وفي حالة عدم ثبوت هذه الظروف القاهرة أو اكمال 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 وضمان 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 الإنذار والخصم والوقف والفسخ، وعليه تنص المادة 73 من قانون العمل على أنه يجوز لجهة العمل إنهاء العقد دون سبق إنذار دون مكافأة أو تعويض في الحالات الآتية: "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..."، و Ashton طرط المشرع الليبي لكي يعطي هذه الأفعال وصف الخطأ الجسيم أن يتم تكرار بعض الأفعال لكي تفل من وصف الخطأ البسيط إلى 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 تعقيداً في حالة كانت الأوضاع مضطربة وغير مستقرة كالوضع الليبي، حيث تتدخل 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 والسياسية) حيث يظهر أن العامل قد ارتكب خطأ جسيم ولكن سببه كان ظرف قهري، فإذا تغيب العامل مثلاً بدون سبب مشروع أكثر من عشرة أيام متفرقة خلال السنة الواحدة أو أكثر من عشرة أيام متتالية، فهذا خطأ جسيم يجب الفصل حسب المادة 73 الفقرة (و) من قانون العمل، بأن يسبق الفصل إنذار كتابي للعامل بعد غيابه عشرة أيام في الحالة الأولى و انقطاعه خمسة أيام في الحالة الثانية، وأن 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 خطأ إذا ثبتت أن غيابه كان ناتجاً عن ظروف قاهرة 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 تنفيذها لي التزاماتها القانونية المادة 672 من القانون المدني (11)، والمادة 75 من قانون العمل.

فإذا كان الخطأ الجسيم صادر من جهة العمل فالشرع الليبي اعطى الصلاحية للعامل أيضاً في إنهاء العقد بدون إنذار من خلال نص المادة 75 من قانون العمل : "يجوز للعامل إنهاء العقد وبدون إنذار في الحالات الآتية: "إذا أخلت جهة العمل

بالتزاماتها الأساسية؛ إذا استخدمت جهة العمل وسيلة من وسائل الغش عند التعاقد فيما يتعلق بشروط العمل؛ إذا مورست ضده أفعال مخلة 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 ”

إذا 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 لإنها علاقة العمل مسألة جوهرية عند الفصل بين الإنها المشروع وغير المشروع، وتزداد هذه الإشكالية تعقيداً في الواقع الليبي الراهن حيث يتداخل الخطأ الجسيم مع الظروف القاهرة، ففي الظروف الطبيعية ينظر إلى الخطأ على أنه اخلال العامل بالتزاماته، ويعد سبباً مشروعًا للفصل أما القوة القاهرة فتعتبر مانعاً خارجياً غير متوقع ولا يمكن دفعه يؤدي إلى استحالة تنفيذ الالتزام، وعليه سوف نحاول الحديث عن الطبيعة القانونية للخطأ التأديبي في نطاق عقود العمل (الفقرة الأولى) على أن نتحدث (ثانياً) على تتصيف الخطأ القابل للفصل

أولاً - 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، نظراً لارتباطه بالواقع وظروفه المتغيرة باستمرار والتي يمكن أن تختلف من عمل لأخر، ونظراً لارتباطه بشخص المخطئ أيضاً، وأمام أحجام المشرع الليبي عن وضع تعريف له، فإن عباء هذه المهمة ألقى على عاتق الفقه والقضاء (12)

وقد اختلف فقهاء قانون العمل اختلف بینا في تعريفهم للخطأ الجسيم، فقد عرف جانب من الفقه الفرنسي الخطأ الجسيم بأنه: ”ذاك الخطأ المرتبط بسلوك الأجير في عمله 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)

و عموماً يمكن تعريفه بأنه: ”ذلك التصرف المشين الذي يرتكبه العامل، ويضر بالسير العادي للمؤسسة مما يستحيل معه استمرار علاقة العمل.“.

ويبدو أن المشرع الليبي قد حذى حذو التشريعات المقارنة، بإحجامه عن تعريف الخطأ الجسيم ، فالمشرع المصري مثلاً لم يقم بإعطاء تعريف لخطأً ؛ ولكنه قام من خلال نص المادة 134 و 136 من القانون العمل الحديث لسنة 2025 (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 تسلیط 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 اكتفي بسرد بعض الأفعال مضيقاً عليها صفة الجسامـة وذلك في المادة 73 بموجب القانون رقم 91-29 بتاريخ دجنبر 1991(18) ، وأما على مستوى التشريع الفرنسي فقد نص المشرع على أن اقتراف العامل للخطأ الجسيم يخول لرب العمل انهاء عقد العمل بلا اخطار، لكن في المقابل فقد أحجم المشرع الفرنسي عن تعريف الخطأ كما أنه لم يحدد حالاته وإنما اكتفى بضرورة أن يكون السبب جدياً و حقيقياً. (19)

رغم غياب تعريف صريح فإن الفقه (20) يستند إلى المفهوم العام للخطأ والذى يعرف بأنه : " الإخلال بواجب قانوني يفرضه العقد أو النظام أو الاعراف المهنية، سواء أكان ناتجاً عن عمد أو اهمال 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، وعليه بوجه خاص أن ينفذ تعليمات جهة العمل التي تدخل في نطاق العمل المنوط به، وأن يتلزم 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 خطأً 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 والأمنية،(21) وفي مقابل ذلك فالشرع الليبي الزم 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 خطأ جسيم يهدد سلامته أو صحته".

ثانياً - 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 المعتمد، ويتم تحديد الخطأ استناداً إلى معيار موضوعي قوامه (سلوك الرجل المعتمد) في ذات الظروف (22)

ففي السياق الليبي إلى أي مدى يمكن اعتبار ظروف النزاع المسلح مبرراً مشروعاً لعدم تنفيذ العامل التزاماته؟ وهل يجوز لجهة العمل انهاء العقد بناء على عدم التنفيذ، أم ان ذلك يتعارض مع مبدأ حسن النية والتفسير المرن لأحكام الفصل للخطأ التأديبي؟ لأجابة على هذا التساؤل سوف ننطلق أولاً من ظاهر النصوص القانونية للمادة (11) و(12) و (73) من قانون العمل للقول أولاً 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 قاهرة 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 انطلاقاً 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 أيضاً بأن تكون جهة قد عملت بوجود هذا الخطر لأنها قد تكون بمقدورها اتخاذ التدابير السلامة المقررة أو التي تفرضها الجهات ذات الاختصاص، وعليه لا يمكن اعتبار عدم امتلاع العامل خطأ جسماً تلقائياً وذلك مرهون أيضاً بعلم جهة العمل وتتخذها الإجراءات المطلوبة.

وعليه فإن الخطأ داخل نطاق علاقة العمل هو كل تصرف أو سلوك يصدر عن العامل، مخالفًا 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

إذا كان المشرع الليبي حول لرب العمل سلاح انتهاء 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 المعطى لا ينبغي أن يحجب علينا الحقيقة الصعبة وهي 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 طرفة فإنه لا يمكن أبداً تصور فداحة المصائب الذي يحل بالعامل الحلاقة الضعيفة في السلسة الاقتصادية، والذي يزج به بعنته 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 مساعدة رب العمل في وجود هذا الخطأ وذلك من أجل خلق نوع من الاستقرار داخل المؤسسة لمعرفة مدى مساعدة جهة العمل في ارتكاب العامل لهذا الخطأ المادة 168 و 169 من القانون المدني الليبي، وهذا ما تؤكده المادة 75 من قانون العمل الليبي بضرورة احترام جهة العمل التزاماتها القانونية.

ويبدو أن المشرع الليبي تفادى على قصد ربما اعطاء تعريف محدد للخطأ الجسيم حتى لا يقبل ولا يلزم نفسه في إطار معين، وذلك نظراً للتطور التقني والعلمي، ويدخل أجهزة تكنولوجية دقيقة ومعقدة تصنف الأخطاء رغم هزالتها إلى اعتبارها أخطاء جسيمة وربما ما كان ينعت بخطأ جسيم في السابق يمكن تكييفه بخطأ يسيرًا 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 إلى حصر صور الخطأ الجسيم في تلك الأفعال التي يقترفها العامل في نطاق عملة خاصة من خلال المادة 73، إلا أن ذلك لم يمنعه من اعتبار الخطأ جسيماً في حالات استثنائية حتى ولو ارتكبت بمعزل عن زمان ومكان العمل (24)

فالخطأ إذاً يعد من المفاهيم المركزية في القانون، وتتنوع 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 علاقه 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 وطبيعته القانونية من خلال الأحكام الخاصة بالتأديب والجزاءات، فمعرفة درجة الخطأ تبين لنا هل قرار الفصل كان صحيح أم أن رب العمل كان متغسلاً في إنهاء عقد العمل وهذا ما سوف نحاول الحديث عنه في الفقرة الثانية

الفقرة الثانية - تصنيف الخطأ القابل للفصل في قانون العمل:

تكمّن أهمية هذه الفقرة في تسليط الضوء على نقطة التقاء بين مبدأ حماية العامل ومبادئ المسائلة عن الخطأ، الأمر الذي يتطلب توازناً دقيقاً بين ضمان الفعال للعمل، وعدم تحمّيل العامل تبعات مهنية تفوق قدراته أو مسؤوليته الفعلية، وعليه يطرح تساؤل عن ما هو الأساس القانوني التي تقوم عليه مسؤولية العامل عن الخطأ التأديبي في ظل التفرقة بين أنواعه؟

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

أولاً - المعايير المعتمدة في تنصيف الخطأ:

ينص قانون العمل الليبي رقم 12 لسنة 2010 على عدة مواضيع تظهر التصنيف القانوني للخطأ، فهو قد يكون خطأ بسيطاً 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 يتصرف الخطأ بالجسامنة لابد من توافر شروط شكلية نصت عليها نفس الفقرة من المادة المذكورة اعلاه وهي ضرورة تبلغ جهة العمل لمكتب التشغيل بالواقعة خلال ثلاثة أيام من وقت علمها بوقوعها وفي حالة عدم احترامها لهذه الإجراءات ينتقل وصف الخطأ من جسيم إلى بسيط، بالإضافة إلى شروط موضوعية تتضمن على استهثار بالغ أو اهمال فادح أو سوء نية كإفشاء الأسرار الخاصة بالعمل، او وجد أثناء ساعات العمل في حالة سكر ظاهر أو تعاطي المخدرات أو حكم عليه نهائياً في جنائية أو جنحة مخلة بالشرف، مما يسبب إلى إحداث ضرر مادي أو معنوي جسيم لرب العمل والذي يؤدي إلى الفصل الفوري دون تعويض وهذا ما نصت عليه المادة 73 الفقرة (ز، ح، ي) من قانون العمل الليبي.

وأحياناً 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 بمناسبة، ويخالف ما يجب عليه الالتزام به وفقاً للعقد أو القانون أو العرف المهني المادة 73

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

وبالتالي لا يعتد بالخطأ كمبرر للفصل إلا إذا ثبت 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 مستوى أدائه أو سوء سلوكه أو إلى مقتضيات العمل، وعلى العامل وجهاً 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) وعليه يلعب الخطأ المهني دوراً مهماً في تحديد طبيعة الخطأ فهو يكون بين الاهتمال الفني و سوء التقدير، فالمادة 72 سمحت لجهة العمل بفسخ العقد لأسباب ادارية او اقتصادية بشرط التأكيد من جدية الاسباب التي استندت عليها جهة العمل، وهو ما أكدت عليه المادة 77 - أيضاً - بأنه يجوز لجهة العمل إنهاء عقد العمل اذا كان السبب يعتمد الى اعادة الهيكلة او لأسباب اقتصادية، ولكي يكون الخطأ مبرراً للفصل يجب القيام بالإجراءات التالية :

- ضرورة اجراء تحقيق إداري يتتأكد من صحة الاسباب والتناسب بين الخطأ والعقوبة المادة 72 و 77 من قانون العمل

- وضرورة توفر عنصر التكرار وسوء النية وذلك انطلاقاً من المواد 117 و 116 و 115 من قانون العمل كمعيار للجسامنة والمادة 148 من القانون المدني فالمادة 73 من قانون العمل الفقرة (٥) 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 المخالفات ذات صلة بالعمل، وعليه نستطيع القول بأن القانون الليبي يمنح صاحب العمل السلطة التأديبية، لكن يقيدها بضرورة وجود خطأ حقيقي وثابت.

ثانياً - إعادة توصيف الخطأ في ظل الظروف القاهرة

بعد الخطأ ركن جوهرياً في بناء المسؤولية القانونية، سواء كانت مدنية أو تأديبية ويستند في توصيفه إلى معايير قانونية وقضائية متعارف عليها تتعلق بسلوك الشخص المعتمد في ذات الظروف؛ فقد استقر الفقه والقضاء على التمييز بين أنواع الخطأ ولا سيما الخطأ البسيط والخطأ الجسيم تبعاً لدرجة الاهتمام أو الجسامنة أو القصد. (25)

غير أن التحولات الطارئة في الواقع العملي، لا سيما ما تحدثه الظروف القاهرة من تعطيل للقدرة على التصرف المعتمد، طرحت تساؤلات جديدة حول مدى صلاحة 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 الأمنية 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 والفقهي (27) يجمع على أنه: "الخطأ الذي يبلغ من الجسامنة درجة تجعل استمرار علاقة العمل مستحيلة، ويفقد صاحب العمل الثقة بالعامل" (28) وذلك كإفشاء أسرار العمل، أو الاعتداء على الزملاء أو الرؤساء، والغياب المتكرر بدون عذر المادة (111 و 12 و 73) من قانون العمل.

مفهوم الخطأ البسيط يظل بدورة غامضاً ونسبة 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 والموضوعية قبل توصيف الفعل على أنه جسيم ، فمثلاً عامل تأخر عن عمله 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 وسوء النية عنصر مهم جداً في التكييف القانوني المادة (148) القانون المدني، فإذا ثبتت أن العامل لم يقصد الإضرار بالمؤسسة، وكان فعلة نتيجة ظرف طارئ، فهذا قد يسقط عنه صفة الخطأ، أما إذا كان سوء النية ويتحقق ذلك عندما يتعمد العامل مخالفة قواعد العمل، أو يكون إهماله متكرراً أو متعمداً المادة 73 الفقرة (هـ) (30) ولذلك فإن أي

تقييم للخطأ الجسيم دون التحقيق من النية (31) أو دون مراعاة ل الواقع السياسي والاجتماعي قد يعتبر تعسفا في استعمال الحق التأديبي المادة 5 من القانون المدني (32) عليه وباستقراء الواقع فإنه تطرح أمام القاضي المعرض عليه النزاع حالات متشابهة تبدو من الوهله الأولى ليس بخطأ جسيم يستوجب الطرد وإنما خطأ سبط ولكن رب العمل كصاحب سلطة تأديبية وكونه قريبا من العمال تراعي 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 والتي تتطلب حذرا مضاعفا المادة 11 الفقرة (13) (33)، ذلك لأن القضاء تعود له الكلمة الفصل في

النزاع المتعلق بالخطأ المنسوب إلى العامل استنادا إلى المعايير التي يتتوفر عليها:

- المعايير الأول يتأثر بنوع وطبيعة العمل المادة 39 من قانون العمل، فالمهن ذات المخاطر (كحقول النفط أو الطب مثلا) (34) تشدد المعايير على العامل، ويتوقع منه احتياط خاص حتى 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 تتفى المسئولية 697 من القانون المدني والمادة 695 المادة 11 الفقرة (11 و 15) من قانون العمل، أما إذا كانت الأحداث الأمنية والسياسية في ليبيا متوقعة لكن لم يخطط لها العامل أو جهة العمل فقد يسأل الطرف الأضعف

- أما المعايير الثالث فهو ينطلق من مستوى 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 تؤدى إلى انهاء عقود العمل بجميع أنواعها، فهي أحد أهم المفاهيم الجوهرية في النظرية العامة للالتزام، فالقانون الليبي ينص صراحة على وجود القوة القاهرة بنصوص قانونية واضحة وصرحة حيث ينص على انتفاء المسؤولية بشقيها العقدي والتقصيرى في حالة وجودها (35)، فالمادة 360 تنص على أنه: "ينقضى الالتزام إذا أثبت المدين أن الوفاء به أصبح مستحيلا عليه لسبب أجنبى 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 هذاضرر، مالم يوجد نص أو اتفاق على ذلك⁽³⁶⁾"، وبفهم من ذلك أن المشرع الليبي يأخذ بالقوة القاهرة بعين الاعتبار ويرتبط عليها الآثار الازمة فيما يتعلق بالتزامات المتعاقدين ولكنه لم يهتم بوضع تعريف محددا لها، وهذا لا يمكن انكاره على المشرع إذ أن التعريف هو شأن فقهى نجده في المراجع الفقهية وفي أحكام القضاء⁽³⁷⁾

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

فنظرًا للتطور الذي لاحق بالمسؤولية المدنية بصفه عامة والمسؤولية داخل نطاق علاقات العمل بصفه خاصة مما أثر وبالتالي في تحديد مفهوم القوة القاهرة، حيث يخضع هذا المفهوم كغيره من المفاهيم القانونية الأخرى لضرورات التطور⁽⁴⁰⁾، فلم تقف القوة القاهرة عند أحداث استثنائية التي تقع دون تدخل الإنسان ولكنها امتدت إلى وقائع عادلة تجد مصدرها في نشاط الإنسان نفسه مثل النزاعات المسلحة والفوضى الأمنية وغياب الدولة وسوء الإدارة العامة⁽⁴¹⁾ فقد استتبع هذه التطور في الأوضاع التي ظهرت مخاوف نتيجة جسامه الأخطار التي واكبته فحاول 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 التبعية والضمان، وهذا ما دفع مختلف التشريعات المدنية المقارنة إلى تطوير القواعد المنظمة لهذه المسؤولية بهدف توفير الحماية الواجبة للطرف المتضرر.⁽⁴²⁾

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⁽⁴³⁾، ومسؤولية حارس الشيء المادة (178) من القانون المدني⁽⁴⁴⁾ ، إضافة إلى إفراز تنظيم خاص لمسؤولية

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 مضموناً نسبياً يعتمد في المقام الأول على ظروف كل حالة لا سيما في ظل صدور بعض تشريعات وأهمها 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 مخلاً بالتزاماته؟ أم أن عدم تنفيذ تعليمات وأوامر رب العمل كان بسبب وجود في ظروف قاهرة وهل رب العمل الحق في فصلة دون اعتباره فصلاً تعسفياً؟

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 مطلقاً وذلك متى تحققت الشروط المطلوبة قانوناً، ومن ثم ننتقل للحديث في (الفقرة الثانية) على الأسس القانونية التي تتغنى بها المسؤولية الناتج عن القوة القاهرة هل بسبب انتفاء الخطأ أم بسبب انتفاء العلاقة السببية

الفقرة الأولى - المفهوم القانوني للقوة القاهرة وشروط قيامها:

في ظل تطورات الواقع الليبي وما يشهده من تغيرات سياسية واقتصادية مفاجئة، أضحت مسألة القوة القاهرة ذات أهمية جوهرية في مجال علاقات العمل، لا سيما عند النظر في مشروعية فصل العامل أو تغييه عن العمل وعليه فإن المشرع الليبي نص في القانون المدني من خلال المواد 218 و 168 و 360 و على فسخ عقد العمل بسبب عدم قدرة العامل أو 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 لمرضاً طويلاً أو لسبب قاهر آخر من شأنه أن يمنع العامل من الاستمرار في العمل" ، أما المادة 695 من القانون المدني تنص: "يجوز لكل متعاقد أن يتخلّى من العقد قبل حلول أجلة إذا كان العقد معيناً بزمن ويتحلّ دون أخطار سابق إذا كان العقد غير بزمن وظاهر سبب يحول دون

السير فيه ولو مؤقتا؛ وإذا كان العقد غير معين بمدة فالعامل المنسحب منه لسبب معقول الحق في المطالبة بالتعويض وفقاً لما نص عليه... ولا يعد افلاس رب العمل سبباً معقولاً، فقد 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 عجزة أو مرضه الذي يمنعه من أداء عمله 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 متطرق عليه إذا دعت الضرورة إلى ذلك أو في حالة قوة قاهرة، وأكد على أن كل شرط في عقد العمل يعد باطلاً إذا أتي مخالفًا لأحكام هذا القانون ولو قبل العمل به ما لم يكن أكثر فائدة للعامل.

فالمشروع 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 سبب أجنبى أدى إلى قطع العلاقة السببية، وذلك من خلال نص المادة (168) من القانون المدنى على أنه: "إذا ثبت الشخص أن الضرر قد نشأ عن سبب أجنبى لا يد له فيه، كحادث فجائي، أو قوة قاهرة 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 التوجّه⁽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 الواقع الفعلي، وإذا تبين أن الحادث يستحيل دفعه أو توقعه ويؤثر في جوهر الالتزام، جاز اعتبار العلاقة منقضية بقوة القانون" في حكمها الصادر في الطعن المدني رقم 503/64ق. هذا وقد جعل قضاة النقض في فرنسا عناصر القوة القاهرة من مسائل القانون التي تخضع لرقابته⁽⁵⁰⁾ ، أما في مصر فإن تقدير ما إذا كانت الواقعية المدعاة قوة قاهرة أم

لا هو تقدير موضوعي تملكه محكمة الموضوع ولا رقابة عليها من محكمة النقض بشرط أن تقيم حكمها على أسباب سائغة تكفي لحمله، 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)

ثانياً - شروط القوة القاهرة:

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

- الشرط الأول: أن تؤدي هذه الظروف الأمنية إلى استحالة في تنفيذ الالتزام، فقد أكد المشرع الليبي على وجوب قيام شرط الاستحالة وعدم القدرة العامل أو رب العمل للتصدي للواقعة المكونة للقوة القاهرة أو الحد منها من خلال نص المادة (672) الفقرة الثانية من القانون المدني بقولها " دون أن يكون في وسع أيه إدارة يقضيه غير مقصرة... أن تدرأ نتائجه" ، فلا شك أن مفهوم القوة القاهرة ذاته يعكس لنا فكرة التفوق على قدرات وإمكانيات الإنسان على اثر وقوع حادث لا مفر منه وعلى من يدعى وجودة ثباتها بجميع الوسائل الإثبات. (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 وبهدده 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 انقضى التزام بسبب استحالة تنفيذه انقضت معه الالتزامات المقابلة له وينفسخ العقد من تلقاء نفسه)، 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 دفعه 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 أحدث 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 صراحةً بأن يكون سبب الضرر أجنبياً على العامل ورب العمل، وذلك انطلاقاً من المادة 161 من القانون المدني بقولها (اصبح الالتزام مستحيلاً لسبب أجنبي لا يد له فيه)، فإذا ثبت أن العامل ارتكب خطأ مهنياً جسماً مثل الإهمال في واجباته أو مخالفة جسمية 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 ضرراً بالمؤسسة المادة (76) من قانون العمل (55)؛ لكن أحياناً يحدث أن يتواجد الأطراف في ظروف استثنائية، تجعلهم في أوضاع لا يمكنهم معها تقاديم حدوث هذه الأضرار، من دون أن يكون من المستساغ تحمل أحد تبعيتها(56)، ومن هنا ظهرت نظرية القوة القاهرة المادة 168 من القانون المدني.

- الشرط الثالث أن لا تكون هذه الظروف متوقعة وقت التعاقد، فالدكتور السنوري يؤكد على أنه يجب أن يتسم الحادث بعدم امكانية التوقع فإذا أمكن التوقع الحادث حتى لو كان مستحيناً فإن الحدث لا تتوفر فيه شروط قوة قاهرة انطلاقاً من المادة 147 من القانون المدني تقول (حوادث استثنائية عامة لم يكن في الوسع توقعها)، فإذا كان في الوسع توقع الحدث يعني العلم الراجح والمتحتمل لواقعه معينة أنها ستحدث وعليه يمكن أن نتساءل هل الأحداث الأمنية والسياسية التي تمر بها ليبيا منذ 2011 ولحد الآن هي أحداث متوقعة أم 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 أكدت المحكمة العليا الليبية في أحد أحكامها القانونية على أن "الاحتياج بقيام القوة القاهرة نتيجة ثورة 17 فبراير يكون إلى غاية تاريخ اعلان التحرير في 23/10/2011 ومن يدعى 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 الدعوى واعلان الخصوم بها (57)، وهذا يدل على الطبيعة المؤقتة للقوة القاهرة في بعض الحالات وأنه بزوالها يجب استئناف العمل.

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

ينقضي والعقد ينفسخ، أما في حالة الاستحالة النسبية فإن الالتزامات لا تنقضي والعقد لا ينحل وإنما يتوقف تبعاً للمدة التي تستمر فيها الظروف غير العادلة"⁽⁵⁸⁾ ويوضح 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 مستحيلاً بصفة مؤقتة، ويترتب عليها وقف تنفيذ العقد لفترة مؤقتة حتى زوال القوة القاهرة، ومن أمثلتها الظروف الأمنية والسياسية التي شدتها 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 مستحيلاً استحالة مطلقة، ويترتب عليها انقضاء الالتزام وانفساخ العقد، ومن أمثلتها العجز الكلي للعامل عن اداء العمل⁽⁵⁹⁾

يتضح من خلال استقراء أحكام المحكمة العليا الليبية أن الحروب والنزاعات المسلحة التي شهدتها البلاد قد شكلت في كثير من الحالات قوة قاهرة أثرت على عقود العمل، وقد اعترف القضاء الليبي بذلك في العديد من أحكامه وخاصة في الفترة التي اعقبت أحداث 17 فبراير 2011 حتى اعلان التحرير في 23 اكتوبر 2011 حيث اعتبرت المحكمة العليا ان تلك الفترة كانت قوة قاهرة، حيث ادت الاضطرابات الأمنية و السياسية إلى إغلاق العديد من المؤسسات والشركات وخاصة الشركات الأجنبية العاملة في ليبيا، مما ادى إلى 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⁽⁶⁰⁾، آخرها ما حدث في حقل الشرار النفطي في يوليو 2024⁽⁶¹⁾

ثانياً - 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 عمماً عند تطبيقها على مسؤولية رب العمل، حيث تظهر حالات متعددة تتداخل فيها المسئولية العقدية مع الواقع الظاهري الخارجة عن الإرادة؟ فالمادة 166 من القانون المدني الليبي تنص على أن كل خطأ سبب ضرراً للغير يلزم من ارتكبه بالتعويض، إلا أن المادة 168 تنفي المسئولية عنه إذا ثبتت الشخص أن الضرر قد نشأ عن سبب أجنبى لا يد له فيه، كحادث مفاجئ أو قوة قاهرة 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 عيناً 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".

وتتنص المادة 161 من القانون المدني الليبي بانقضاء الالتزامات وبانفاسخ 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.⁽⁶²⁾

أما المادة 26 من قانون الضمان الاجتماعي تنص على: "تكون جهة العمل أو الخدمة مسؤولة أمام صندوق الضمان الاجتماعي عن اصابات العمل التي تقع للعاملين بها نتيجة مخالفتها لقوانين أو لوائح وأنظمة العمل أو الخدمة أو تقصيرها في اتخاذ احتياطات الأمان الصناعي وسلامة العماليه"، وعليه يؤكد قانون العمل من خلال نص المادة 68 يجوز لهجه العمل الخروج على شروط العقد إذا كانت هناك ظروف قاهرة؛ كما يجب على المتعاقدين أن ينفذ التزامه بحسن نية استناداً للمادة 148 بقولها " يجب تنفيذ العقد طبقاً لما اشتمل عليه وبطريقة تتفق مع ما يوجبه حسن النية⁽⁶³⁾ ، وباستقراء كل هذه النصوص القانونية نستنتج أن جهة العمل مسؤولة حتى في ظل ظروف غير طبيعية (مثل الأزمات الأمنية)، فهي مسؤولة أنت أنها قصرت أو خالفت أحكام السلامة والوقاية.

فالالأصل في المسؤولية أن تعفي جهة العمل إذا ثبتت أن الحادث كان بسبب قوة قاهرة خارج عن إرادة المادة 168 و 360 و 218 من القانون المدني؛ ولكن وباستقرار المادة 26 من قانون الضمان الاجتماعي لسنة 1980 تقييد هذا الإعفاء إذا ثبت أن الإصابة وقعت بسبب مخالفة جهة العمل للتليميات أو اللوائح السلامة⁽⁶⁴⁾ ، فإن المسؤولية قائمة حتى 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 (خوذ، نقل أمن، خطط إخلاء) المادة 11 الفقرة 11 من قانون العمل.

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

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

الفقرة الأولى - القوة القاهرة ونظرية انتقاء الخطأ

يرى هذا الاتجاه أن القوة القاهرة تبني على عدم وجود الخطأ، أو على الأقل تبني نسبته إلى المدين، وبيني هذا الرأي على أن المسؤولية المدنية في صورها العقدية والتقصيرية قائمة أساساً 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 انتقاء الخطأ⁽⁶⁵⁾ في دفع المسؤولية العقدية، وذلك على أساس أن القوة القاهرة إنما تتطوّر في حقيقتها ومضمونها على نفي الخطأ، وهؤلاء الفقهاء الأستاذ (كوفيللو) في إيطاليا⁽⁶⁶⁾، 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 استناداً لنوع الالتزام الملقى على عاته، واستناداً 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 اتخاذه العناية الواجبة عليه، ولهذا يتساوى الأمران القوة القاهرة وانتقاء الخطأ، لأن اعتبار الواقعية التي منعت تنفيذ الأداء من قبل القوة القاهرة إنما يكون على أساس انتقاء الخطأ.

ويذهب الأستاذ (تانك) Tunc⁽⁶⁷⁾ إلى القول: إن الفرق بين القوة القاهرة وانتقاء الخطأ يمكن ويتجسد من خلال تحليل كل من المفهومين، وفي تحليل مفهوم انتقاء الخطأ يتساءل (تانك)⁽⁶⁸⁾ عن الأساس الذي يقوم عليه الخطأ باعتباره ركناً 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 توخاهما الأطراف، فكل فشل في تحقق النتيجة لا يعتبر بالضرورة مرداً إلى الخطأ، فإذا كان محل الالتزام هو بذل العناية الازمة من أجل الوصول إلى النتيجة، لذلك فإن عدم تنفيذ الالتزام يمكن 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.⁽⁶⁹⁾

وقد انتقد جانب من الفقه هذا الاتجاه انتقاداً لاذعاً 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 منها آثاره القانونية المستقلة والخاصة به، ولعل ما يؤيد وجاهة هذا الانتقاد ويقوي مركز أصحابه أن القضاء الفرنسي في مجموعه قد أدار ظهره عن فكرة الخطأ كأساس للإعفاء من المسؤولية المدنية بسبب وجود قوة قاهرة أو حدث فجائي⁽⁷⁰⁾

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

الفقرة الثانية: نظرية انتفاء السببية

في حين يرى الرأي الغالب في الفقه⁽⁷²⁾ - وهو الراجح - أن وقوع حدث القوة القاهرة يتربّ 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 ناشئاً 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 أساساً لدى جمهور الفقه المصري في مجموعه⁽⁷⁴⁾، حيث يرى أن القوة القاهرة لا تنتفي الخطأ وإنما تنتفي علاقة السببية، وبالنسبة 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 ترقع مسؤولية الناقل عن سلامته الراكب إلا إذا أثبت هو - أي الناقل - إن الحادث نشأ عن قوة قاهرة..."⁽⁷⁶⁾، وتقدير وجود العلاقة السببية من المسائل التي تستغل بتقديرها محكمة الموضوع ولا تخضع في هذا التقدير لرقابة محكمة النقض متى كان تقديرها سائغاً مقبولاً⁽⁷⁷⁾، وبالنسبة للمشرع الليبي فإن موقفه

يظهر في تقنيه 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 القاء دقيقة بين مقتضيات حماية النظام داخل بيئه 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، تزايـد الحاجة إلى تكـيف حالات إنهاء عقد العمل بين سبـبين متمايزـين من حيث الطبيعة والأثر القانونـي: القـوة القاهرة والخطـأ التـأديـبي.

وفي السياق الليبي الراهن، حيث تتدخل أثار القـوة القاهرة الناشئة عن النـزاعـات المـسلـحة و عدم الاستقرار الأمـني مع متطلـبات ضـبط الأداء الوظـيفـي، يـصبح من الـضروري تـطوير إطار قـانونـي أكثر دقة لـتحديد نطاق كل من هـذين السـبـيين، ووضع مـعايـير مـوضـوعـية للـتمـيـز بـيـنـهـما، بما يـضـمـنـ التـوازنـ بـيـنـ مـصـلـحةـ ربـ العملـ فـيـ اـسـتـمـارـارـيـةـ نـشـاطـهـ وـ مـصـلـحةـ العـامـلـ فـيـ الـاسـتـقـرارـ الـوـظـيفـيـ وـ حـمـاـيـةـ حـقـوقـهـ الـمـكـتبـيـةـ، إنـ تـحـقـيقـ هـذـاـ التـوازنـ لـاـ يـقـتـصـرـ عـلـىـ النـصـوصـ التـشـريـعـيـةـ وـ حـدـهـاـ بلـ يـتـطـلـبـ اـيـضاـ دـورـاـ فـاعـلاـ لـلـقـضـاءـ وـ الـاجـتـهـادـ الـفـقـهيـ فـيـ رـسـمـ حـدـودـ وـ اـضـحـةـ تحـولـ دونـ التـعـسـفـ فـيـ اـسـتـعـمـالـ الـحـقـ فـيـ الـفـصـلـ، وـ تـؤـسـسـ لـتـطـبـيقـ عـادـلـ وـ وـاقـعـيـ لـأـحـکـامـ الـقـانـونـ فـيـ ظـلـ الـظـرـوفـ الـإـسـتـثـانـيـةـ الـتـيـ تـمـرـ بـهـاـ الـبـلـادـ

التوصيات:

- وضع تعريف شـريعـي موـحد لـلـقـوةـ القـاهـرـةـ: يـسـتـحسـنـ أنـ يـتـضـمـنـ قـانـونـ الـعـملـ الـليـبـيـ تـعرـيفـاـ شـامـلاـ لـتوـحـيدـ التـقـسـيرـ وـ الـحدـ منـ تـبـاـينـ الـأـحـکـامـ
- حـصـرـ حـالـاتـ الـخـطـأـ الـجـسـيمـ الـمـبـرـرـ لـلـفـصـلـ معـ مرـاعـاتـ خـصـوـصـيـةـ بـيـئـةـ الـعـملـ الـليـبـيـةـ للـحدـ منـ اـسـاءـ اـسـتـعـمـالـ السـلـطـةـ التـأـديـبـيـةـ
- اـقـرـارـ ضـمـانـاتـ إـجـرـائـيـةـ وـ اـضـحـةـ لـلـفـصـلـ
- تنـظـيمـ الـأـثـارـ الـمـتـرـتـبةـ عـلـىـ الـفـصـلـ بـسـبـبـ القـوةـ القـاهـرـةـ بـمـاـ فـيـ ذـلـكـ مـسـتـحـقـاتـ نـهـاـيـةـ الـخـدـمـةـ وـ الـأـجـورـ الـمـتـأـخـرـةـ
- إـدـرـاجـ مـبـداـ التـعـويـضـ عـنـ الـفـصـلـ التـعـسـفـيـ منـ خـالـ اـقـرـارـ تـعـويـضـ مـنـصـفـ إـذـاـ ثـبـتـ اـنـ الـفـصـلـ لـمـ يـكـنـ مـبـراـ أوـ تـمـ فـيـ ظـرـوفـ غـيرـ مـشـروـعـةـ

بيان تضارب المصالح

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

الهوامش:

- ١- عبد الكريم غالى، مدونة الشغل الجديدة، دراسة أولية، المجلة المغربية لقانون الأعمال والمقولات، العدد ٤ يناير ٢٠٠٤، ص ٥١
- ٢- راجع محمد حسين منصور، قانون العمل، مطبعة دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية، سنة ٢٠٠٧، ص ٢٣٠
- ٣- ١٥ فبراير ٢٠١١ بداية الاحتجاجات التي تحولت إلى ثورة في عدة مدن ليبية ١٧ فبراير
- ٢١ مارس ٢٠١١ بداية التدخل العسكري الدولي بقيادة حلف الناتو
- ٢٠١٤/٢٠٢٠ بدأت الحرب الأهلية في طرابلس وأدت إلى تدمير العديد من المؤسسات الحكومية والخاصة وأهمها مطار طرابلس الدولي
- ٤- إدريس فجر، القوة القاهرة وانتهاء عقد العمل، مجلة المرافعة، العدد ٣-٢، ١٩٩٣
- ٥- سليمان مرقس، أسباب دفع المسؤولية، رسالة دكتوراه من جامعة القاهرة، ١٩٣٦
- عبد الوهاب الرومي، الاستحالة واثارها على الالتزام العقدي، رسالة دكتوراه نوقشت بكلية الحقوق جامعة القاهرة، ١٩٩٤
- عبد الرزاق السنوري، شرح القانون المدني، النظرية العامة للالتزامات، نظرية العقد، دار احياء التراث العربي، ١٩٣٤
- مأمون الكزبرى، نظرية الالتزامات في ضوء قانون الالتزامات والعقود المغربي، الجزء الثاني، أوصاف الالتزام وانتقاله وانقضاؤه، دون ذكر دار النشر ولا سنة النشر
- ٦- أجاز القانون الليبي إنهاء عقد العمل في حالات متعددة حسب المواد (٤٢) و (٧٠) و (٧١) و (٧٢) و (٧٣) و (٧٤) و (٧٥) يمكن تصنيفها:
 - ١- الإنهاء باتفاق الطرفين حيث يتم إنهاء العقد برضاء العامل وصاحب العمل، وهو من أكثر صور الإنهاء استقراراً من الناحية القانونية
 - ٢- الأنهاء بانتهاء مدة العقد إذا كان العقد محدد المدة فإنه ينتهي بانقضاء المدة المحددة، مالم يتم تجديده الإنهاء بإرادته أحد الطرفين لقد اعطي المشرع الحق لكل من العامل و رب العمل في إنهاء عقد العمل الغير المحدد المدة بإرادته المنفردة متى لم ينفذ أحد طرفية التزاماته او ارتكب أخطاء جسيمة، فإن ممارسة هذا الحق يجب أن تكون في حدود عدم الحق ضرر بالطرف الآخر و لا يكون متعيناً 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
 - ٣- وقد يكون الإنهاء بسبب أجنبى أي ليس للإرادة العامل وصاحب العمل ، أي: دخل وهو ما نطلق عليه القوة القاهرة
 - ٤- بد. عبد الغنى الروميض، علاقات العمل الفردية في القانون الليبي، طرابلس، الطبعة السابعة، لسنة ٢٠٠٤، ص ١٤٥
 - ٥- محمد شهبون، دور القضاء الاجتماعي في قضايا الطرد التعسفي، مجلة محكمة، العدد ٣، سنة ٢٠٠٧، ص ٩٠

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

- 9- بتنص المادة 73 من قانون العمل الليبي فقرة هـ : " إذا تكرر منه عدم مراعاة التعليمات الازم اتباعها لسلامة العاملين و جهة العمل وبشرط أن تكون هذه التعليمات مكتوبة وعلنة في مكان ظاهر)
- 10- بتنص المادة 168 من القانون المدني الليبي (إذا ثبت الشخص أن الضرر قد نشا عن سبب أجنبي لا يد له فيه، كحادث فجائي أو قوة قاهرة 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 ثبت المدين لأن الوفاء به أصبح مستحلا عليه لسبب أجنبي لا يد له فيه)
- 11- تنص المادة 672 من القانون المدني الفقرة الثانية (ولم ترمي هذه المرافق أن يدفعوا مسؤوليتهم عما يصيب المرفق من عطل أو خلل يزيد عن المألف في مدة وجسامته، إذا ثبتو أن ذلك يرجع إلى قوة قاهرة خارجة عن ادارة المرفق، أو الى حادث مفاجئ وقع في هذه الإدارة دون أن يكون في وسع أية ادارة يقطنه غير مقترة أن تنتوت حصوله أو أن ترآ تناهية)
- 12- عبد العزيز الوافي، القواعد القانونية المنظمة لإجراءات انهاء عقد الشغل في حالة الخطأ الجسيم مع تقييم قانوني لمدلول الخطأ في ضوء النصوص القانونية والعمل القضائي، الندوة الثانية للقضاء الاجتماعي التي نظمها المعهد الوطني للدراسات القضائية يومي 25-26 فبراير 1992 بالرباط، ص 179
- محمد حسين منصور، قانون العمل، مطبعة دار الجامعة الجديدة الاسكندرية سنة 2007، ص 320
- محمد شهبون، دور القضاء الاجتماعي في قضايا الطرد التعسفي، مجلة المحاكمة، العدد 3، سنة 2007، ص 90
- ¹ J.PELISSIER, le nouveau droit du licenciement, sirey, paris, 1980, p.236
- 13- et suit
- 14- محمد عابي، رقابة القضاء على فصل الأجير ، مطبعة الورقة الوطنية، مركش، طبعة 1988، ص 106
- 15- الجريدة الرسمية العدد 18 الصادر في 5 ذي القعده سنة 1446 ه الموافق 3 مايو لسنة 2025 السنة الثامنة و الستون
- 16- لمزيد من التوسيع حول المشرع المصري راجع كلا من : لمزيد من التوسيع حول المشرع المصري راجع كلا من :
- على عوض حسن، الوجيز في شرح قانون العمل، مطبعة دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، دون الأشارة إلى المطبعة، سنة 1996 ، ص 462
- حسن الفكهاني، المدونة القضائية في قوانين العمل، الطبعة الأولى، الدار العربية للموسوعات، 1993/1994، ص 310
- حسن كبيرة، أصول قانون العمل، عقد العمل، الطبعة الأولى، منشأة المعارف بالإسكندرية، سنة 1979 ، ص 712
- 17- الطيب اللومي، عقد الشغل الفردي و القضاء الشغلي من خلال مجلة الشغل ومجلة الشغل البحري، منشورات حيوني، تونس، 1997 ، 147

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

- 18- بن صاري ياسين، التسريح التأديبي في تشريع العمل الجزائري، مطبعة دار هومة، الجزائر، سنة 2005، ص 14
- 19- ¹J.PELISSIER,ie nouveau droit du licenciement, sirey, paris, 1980, p.236 et suit.
- 20- محمد السعيد رشدي، الخطأ الجسيم الذي يبرر فصل العامل، دراسة في القانونين المصري والكويتي، مطبعة النسر الذهبي، سنة 2001، ص 87
- يوسف وهابي، نظرة المشرع المغربي إلى الخطأ الجسيم في مدونة الشغل، مجلة الملف، العدد 3 ، 2004، ص 124
- 21- فإن كل خطأ يجب أن يعاد النظر فيه إذا ثبت أن الطرف القهري هو السبب المباشر أو المؤثر فيه المادة (168) 360 مدني
- 22- محمد على البدوي، النظرية العامة للالتزام، الجزء الأول، جامعة طرابلس، 1997
- ولمزيد من التوسيع راجع كلا من : عبد الرزاق السنوري، شرح القانون المدني، النظرية العامة للالتزامات، نظرية العقد، دار إحياء التراث العربي، 1934
- محمد حسين الشامي، ركن الخطأ في المسؤولية المدنية، دون ذكر الطبيعة، دار النهضة العربية، القاهرة، سنة 1990
- 23- بشري العلوى، الفصل التعسفي للأجير على ضوء العمل القضائي، الطبعة الثانية، مطبعة النجاح الجديدة، الدار البيضاء، سنة 2007، ص 102
- 24- تنص المادة 73 من قانون العمل الفقرة (ي) بأنه يجوز لجهة العمل إنهاء العقد دون سبق إنذار ودون مكافأة أو تعويض في حالة "إذا حكم على العامل نهائيا في جنائية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة والأمن"
- 25- محمد سعيد بناني، قانون الشغل بالمغرب، علاقات الشغل الفردية، الجزء الثاني، الطبعة الثانية، دار النشر المغربية، سنة 1989، ص 16
- 26- درفاء ميلود صقر، القوة القاهرة واثارها على عقود الشغل (دراسة مقارنة في التشريعين الليبي والمغربي)، اطروحة لنيل الدكتوراه في القانون الخاص، لسنة 2022
- 27- عز سعيد، العمل القضائي المغربي في مجال نزاعات الشغل الفردية، الطبعة الأولى، مطبعة النجاح الجديدة، الدار البيضاء، سنة 1994، ص 12
- 28- ¹J.c.javilier, droit du travail, L.G.D-J, paris, 1999, p317
- 29- د.عبد العزيز عبد الوافي، القواعد القانونية المنظمة لإجراءات إنهاء عقد الشغل في حالة الخطأ الجسيم مع تقييم قانوني لمدلول 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
- 30- تنص المادة 73 من قانون العمل الفقرة (هـ) على "إذا تكرر منه عدم مراعاة التعليمات اللازم اتباعها لسلامة العاملين وجهة العمل وبشرط أن تكون هذه التعليمات مكتوبة و معلنة"
- 31- عز سعيد، العمل القضائي المغربي في مجال نزاعات الشغل الفردية ، الطبعة الأولى، مطبعة النجاح الجديدة، الدار البيضاء سنة 1994، ص 12
- 32- تنص المادة 5 من القانون المدني الليبي "إذا كانت المصالح التي يرمي الي تحقيقها قليلة الأهمية، بحيث لا تتناسب البة مع ما يصيب الغير من ضرر بسببها"

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

³³⁻ تنص المادة 11 الفقرة 13 على "أن يقدم العامل كل عنون ومساعدة في حالات الكوارث والأخطار التي تهدد مكان العمل والأشخاص العاملين فيه وذلك دون اشتراط الحصول على مقابل عما يقدمه مت عنون أو ممساعدة"

³⁴⁻ تنص المادة 23 من قانون المسؤولية الطبية رقم 17 لسنة 1986 "تعتبر المسؤولية الطبية ناشئة عن كل خطأ مهني نتج عن ممارسة نشاط طبى وأحدث ضررا للغير"، ويعرف الخطأ المهني بأنه "أخلال بالالتزام تفرضه التشريعات النافذة أو الأصول العلمية المستقرة للمهنة، مع مراعاة ظروف الحال و الإمكانيات المتاحة، كما ثبت نشأة الضرر قرينة على ارتكاب الخطأ ويعنى الاتفاق على الإعفاء أو التخفيف منه قبل وقوع الضرر"

- راجع ايضا موقف القضاة الليبي تجاه الخطأ المهني الجسيم طعن مدنى رقم 567/567 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، حتى لو كان ايجاباً لوجود نظام تأمين"

³⁵⁻ لمزيد من التوسع في مفهوم القوة القاهرة راجع مقالاتنا:

- درداء 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

- درداء ميلود صقر، القوة القاهرة و اثارها على المسؤولية العقدية على ضوء القانون الليبي، مجلة القرطاس، مجلة علمية محكمة تصدر عن مؤسسة الأندرس للثقافة، العد الثالث عشر أبريل 2012

³⁶⁻ والجدير بالذكر إن القانون المدني الليبي لم يعرف القوة القاهرة، حتى إنه لم يستعمل مصطلحاً محدداً بشأنها، فهو يدخلها تحت مصطلح السبب الاجنبي في المادة (168) ويعدها إلى جانب الحادث المفاجئ، وتارة أخرى يكتفى بالسبب الأجنبي دون ذكر القوة القاهرة كما في المادتين؛ فالمادة 168 من القانون المدني الليبي تتضمن (إذا ثبت الشخص أن الضرر قد نشأ عن سبب أجنبي لا يد له فيه، كحادث مفاجئ أو قوة قاهرة أو خطأ من المஸرور 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 عيناً 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 (ولم يتمكن من هذه المرافق أن يدفعوا مسؤوليتهم بما يصيب المرفق من عطل أو خلل يزيد على المألف في مدعنه أو في جسماته)، إذا ثبتوها أن ذلك يرجع إلى قوة قاهرة خارجية عن إدارة المرفق، أو إلى حادث مفاجئ وقع في هذه الإداره دون أن يكون في وسع أية إدارة يقطنه غير مقدرة أن تتوقع حصوله أو أن تدرأ نتائجه. ويعتبر الإضراب حدثاً مفاجئاً إذا استطاع الملتم 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 الرزاق السنوري، الوسيط في شرح القانون المدني، الجزء الأول، دار التشر للجامعات المصرية، 1952، ص 880.

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

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

- مشار إليه في مرجع، محمد حسين الشامي، ركن الخطأ لافي المسؤولية المدنية، دار النهضة العربية، القاهرة، 1990م، ص 614، هامش 4⁴⁰.
1. 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، ص 120.⁴¹
4. حالات القوة القاهرة في ليبيا لسنة (2011 إلى 2025) :
- 2025/2014: بدأت مولدات القوة القاهرة في الحقل النفطي بعد انفصالات الدولة، حيث أغلقت حقول موانئ نفطية من طرف قوات متصارعة، مما دفع بنك النفط لإعلان القوة القاهرة، رغم أن التاريخ المحدد قد يعود إلى مارس 2015 على أقل تقدير.
 - 18 يناير 2020: أعلنت القوة القاهرة على تصدير النفط بعد سيطرة قوات شرق ليبيا على موانئ رئيسية (البرقية/ الزوينية) مما أدى توقيف الصادرات.
 - 20 سبتمبر 2020 رفع القوة القاهرة عن المنشآت الأمنية "بعد اتفاقيات فتح حقول وموانئ النفط"
 - 18 أبريل 2022: أعلنت القوة القاهرة على ميناء الزوينية وعدد 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 أثر وساطة داخلية وخارجية في الكونغو وتغذير استقرار سلطة الوحدة الوطنية في طرابلس.
 - 7/3 يناير 2024: حقل الشرارة أعلن عنه القوة القاهرة مؤقتاً بسبب اعتراض قبائل فزان على نقص الخدمات.
 - 26 أغسطس 2024: أعلنت حكومة شرق ليبيا المسئولة عن مجلس النواب اطلاق القوة القاهرة على جميع حقول وموانئ النفط احتجاجاً على الأزمة حول قيادة البنك المركزي، مما أدى لشلل شبه كامل في الانتاج والتتصدير.
 - 3 أكتوبر 2024: رفع القوة القاهرة على حقل الشرارة و الفيل و استئناف التتصدير من ميناء سدر بعد اتفاقيات سياسية على قيادة المصرف المركزي.
 - 5 سبتمبر 2023 الفيضاں الكارثي بمدينة درنة حيث أغلق عن حالة طوارئ شاملة من قبل إدارة الشرق الليبي بسبب انهيار البنية التحتية وسقوط الآلاف القتلى والمفقودين.
 - 42. لمزيد من التوسيع راجع: مصطفى العوجي، القانون المدني، الجزء الثاني، المسؤولية المدنية، منشورات حللي الحقوقية، بيروت لينات، الطبعة الرابعة 2009، ص 7.
 - تنص المادة 177 من القانون المدني الليبي على شروط المسؤولية عن فعل الغير التابع : 1- وجود علاقة تبعية قانونية بين المتبع و التابع (مثل علاقة العمل)
 - أن يكون الخطأ قد وقع أثناء تنفيذ العمل أو بسببه
 - تقوم المسؤولية على الخطأ المفترض في جانب المتبع و لا يمكنه نفيها إلا بإثباتها السبب الأجنبي
 - 44. تنص المادة 178 على مسؤولية حارس الشيء "كل من تولى حراسة شيء في حراسته هو السبب في حدوث ضرر للغير، كان مسؤولاً عن هذا الضرر، مالم يثبت أن وقوع الضرر كان بسبب أجنبي لا يد له فيه" تفهم الحراسة بأنها السيطرة الفعلية على الشيء والقدرة على توجيه أو التحكم فيه مثل حارس آلة صناعية أو مركبة، أو مبني تعد مسؤولية مفترضة و لا يمكن نفيها إلا بإثبات السبب الأجنبي
 - 45. تنص المادة الأولى من قانون الضمان الاجتماعي الليبي لسنة 1980 على: "الضمان الاجتماعي حق يكفله المجتمع على الوجه المبين بهذا القانون لجميع المواطنين ويشمل الضمان الاجتماعي

كل نظام يوضع أو اجراء يتخذ طبقاً لهذا القانون بقصد حماية الفرد ورعايته في حالات الشيوخة والعجز والمرض وأصابة العمل ومرض المهنة، وعند فقد العائل وانقطاع سبل العيش وعند الحمل والولادة وإناته 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 أخطار 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 المترشّك أو عمله بسبب إصابة عمل اعجزته عجزاً كلياً عن الكسب، فإنه يستحق معاشاً كاملاً؛ فإذا عجز عن الكسب بسبب إصابة العمل عجزاً جزئياً فإنه يستحق معاشًا جزئياً أو اعنةً مقطوعة.

2- يكون استحقاق المعاش العامل أو الجزئي أو الإعنة 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، وتحديداً ركناً الخطأ أو العلاقة السببية وبالتالي سقوط المسؤولية، إلا أن الأمر يختلف في عقود العمل ذلك لأن طبيعة القانونية تقوم على التزامات متبادلة ومستمرة بين العامل ورب العمل، وبالتالي فإن المسؤولية ليست دائماً تقديرية بل قد تكون عقدية لكنها تقوم في جوهرها على العناصر الثلاث (الخطأ، الضرر، العلاقة السببية).

عبد الرزاق السنوري، شرح القانون المدني، النظرية العامة للالتزامات، نظرية العقد، ص 963
- وراجع أيضاً حسن على الزنون، النظرية العامة للفسخ في الفقه الإسلامي و القانون المدني، رسالة دكتوراه، سنة 1946، ص 76

حكم المحكمة العليا الليبية طعن مدني رقم 503/64/ق

أورده حسين عامر و عبد الرحيم عامر، المسؤلية المدنية التقديرية العقدية، ط 2، دار المعارف القاهرة، 1979

انظر في ذلك النقض المدني لمحكمة مصر 1/11/1962 طعن رقم 27/37 ق، م، ف، س 13، ص 948، رقم 143

وانظر: - أيضاً - نقض مدني 25/5/1983 طعن رقم 1529، س 49، ق.م.ف، ص 34،
- وراجع أيضاً عبد الفتاح عبد الباقي، موسوعة القانون المدني المصري، نظرية العقد والإرادة المنفردة، ط 1984، هامش ص 653

د. عبد الحكيم فودة، آثار الظروف الطارئة والقوة القاهرة على الأعمال القانونية، الطبعة الأولى، مطبعة نور الإسلام، يونيو 1999، ص 512

تنص المادة 132 من القانون المدني الليبي على (إذا كان محل الالتزام مستحلاً في ذاته كان العقد باطلًا).

عبد الرزاق السنوري، الوسيط في شرح القانون المدني، مرجع سابق، ص 993
وذلك عن طريق إزام الطرف المخطى بغير الضرر الحاصل منه للغير انطلاقاً من تكليفه بأداء التعويضات المادة 166 و 167 و 173 من القانون المدني

عبد الفتاح عبد الباقي، موسوعة القانون المدني، نظرية العقد والإرادة المنفردة، طبعة 1984، ص 607

حكم المحكمة العليا الليبية طعن رقم 777 لسنة 11 ق

حكم للمحكمة العليا الليبية الطعن المدني رقم 338 لسنة 57 ق بتاريخ 24/7/2014

- ⁵⁹- حكم للمحكمة العليا الليبية طعن مدنى رقم 18/23، السنة القضائية 1/5/1977.
- ⁶⁰- في 7 أغسطس 2024 أعلنت المؤسسة الوطنية للنفط 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 توسيع 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، وتكميم أهمية حقل الشرارة بأنه أكبر حقل نفطي في ليبيا، فقد طالب المحتجون بتعليق قرار إنشاء مصفاة الجنوب وصيانة الطرق المتهالكة، وتعيين ابناء 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 وتأخير 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 أيه مسؤولية تترتب على عدم تنفيذ التزامه التعاقدى، إلا ما ينشأ عن غشه أو عن خطأه 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 تعديلها إلا باتفاق الطرفين، أو للأسباب التي يقررها القانون"
- ⁶⁴- بتنص المادة 26 من قانون الضمان الاجتماعي الليبي على أنه " تكون جهة العمل أو الخدمة مسؤولة أمام صندوق الضمان الاجتماعي عن اصابات العمل التي تقع للعاملين بها نتيجة مخالفتها لقوانين أو لوائح وانظمة العمل أو الخدمة أو تقصيرها في اتخاذ احتياطيات الأمان الصناعي وسلامة العماليه وللصندوق حينئذ ان يعود على جهة العمل أو الخدمة المذكورة بما تکده نتيجة للإصابة".
- ⁶⁵- لا شك أن هناك بعض الصعوبات التي تكتف تحديد المقصود بالخطأ العقدي، نظراً لما أحاط فكرة الخطأ بحد ذاته من غموض، كما أن ارتباط تلك الفكرة بفكرة الأخلاق جعلها غير محددة، لأن فكرة الأخلاق يعززها 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، فأي 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 التقصيرية. راجع في ذلك شريف عمار، التعويض عن الإخلال بالعقد، التطبيق العملي للمسؤولية المدنية، ط 2008، دار الفكر والقانون، المنصورة، ص 232.
- ⁶⁶- مشار له في مقال عبد الحي حجازي، نظرية الاستحالة، المنشورة في مجلة إدارة قضايا الحكومة، السنة الرابعة، العدد الثاني، أبريل 1963، فقرة 18، ص 178، ص 179.
- ⁶⁷- Tunc:force majeure et absnce de faute matiere contractull, rev, trim. ¹ Droit. 1945, p235, et s.
- ⁶⁸- راجع تالك، المرجع السابق، أورده عبد الحي حجازي، نظرية الاستحالة، مرجع سابق، ص 180.
- ⁶⁹- راجع الفقه تالك، المرجع السابق، أورده عبد الحي حجازي، مرجع سابق، ص 237.

- ⁷⁰ بمراجعته 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
- ⁷¹ قرار مدنى صادر في 10/3/1955، مجموعه أحكام محكمة النقض المصرية، 6، رقم 101، 763 ص.
- ⁷² عبد الرزاق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدنى، نظرية الالتزام بوجه عام، مصادر الالتزام، المجلد الأول، دار النهضة العربية، القاهرة 1981، ص 930؛ وكذلك متفرع الفضل، مصادر الالتزام، دراسة مقارنة بين الفقه الإسلامي والقوانين المدنية الوضعية، ط2 دار الثقافة، عمان، 1995، ص 322، وراجع كذلك سليمان مرقس، الوافي في شرح القانون المدنى، ج 2، الالتزام، الفعل الضار، المسؤولية المدنية، القسم الأول، الأحكام العامة، ط5، 1988، ص 246.
- ⁷³- عبد الوهاب على بن سعد الرومي، الاستحالة وأثرها على الالتزام دراسة مقارنه في الفقه الإسلامي والقانون المدنى، القاهرة، 1994، ص 536 و537؛ وراجع أيضاً محسن عبد الحميد إبراهيم، النظرية العامة للالتزام، الجزء الأول، مصادر الالتزام، مكتبة الجلاء الجديدة، المنصورة، 1997، ص 90.
- ⁷⁴- عبد الرزاق السنهوري، الوسيط، الجزء الأول، ص 990 وما بعدها.
- ⁷⁵- فقد قررت محكمة النقض المصرية في إحدى قراراتها ما يأتى: "يشترط في القوة القاهرة أو الحادث المفاجئ الذي يتربّب عليه استحالة التنفيذ وينقضى به الالتزام عدم إمكانية توقعه واستحالة دفعه وهو تقرير موضوعي تملكه محكمة الموضوع في حدود سلطتها التقديرية متى أقامت قضائياً على أسباب سائغة". القرار رقم 2، مدنى لسنة 46 ق، تاريخ القرار 19/3/1979. وكذلك انظر القرار رقم 17-0367، تاريخ القرار 22/2/1966، أوردها عبد الحكم فوده، انهاء القوة الملزمة للعقد، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 1993، ص 303، 304.
- ⁷⁶- نقض مدنى مصرى الطعن رقم 300، لسنة 31ق، جلسه 27/1/1996 س 17، ص 199، منشور في موسوعة حسن الفاكهانى، مرجع سابق، ص 654.
- ⁷⁷- أياد عبد الجبار ملوکى، المسؤلية عن الأشياء، ص 226.