


## Protecting the Employee from Arbitrary Clauses and Unfair Dismissal in Employment Contracts: A Comparative Study between Egyptian and Libyan Law

Najwa Mohamed Abdelrahman Othman<sup>1\*</sup>, Hana Abdulkader Abd Rabba Abdulkader<sup>2</sup>  
<sup>1,2</sup> Department of Private Law, Faculty of Law, Omar Al-Mukhtar University, Al Bayda, Libya.

\*Email: [najway.othman@omu.edu.ly](mailto:najway.othman@omu.edu.ly)

### حماية الأجير من الشروط التعسفية والفصل التعسفي في عقود العم: مقارنة بين القانون المصري والليبي

نجوى محمد عبد الرحمن عثمان<sup>1\*</sup>، هناء عبد القادر عبد ربه عبد القادر<sup>2</sup>  
<sup>2,1</sup> قسم القانون الخاص، كلية القانون، جامعة عمر المختار، البيضاء، ليبيا

|   |  |                       |
|---|--|-----------------------|
| Received: 10-01-2026  | Accepted: 05-03-2026   | Published: 17-03-2026 |
|  | Copyright: © 2026 by the authors. This article is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license ( <a href="https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/">https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/</a> ). |                       |

#### Abstract

This research examines the protection of the employee against arbitrary clauses and unfair dismissal, as one of the most significant legal safeguards primarily established to protect the weaker party in an employment relationship. Due to their economic and legal dependency, the employee operates under the supervision and direction of the employer, resulting in an unequal bargaining position. This disparity may lead to the inclusion of prejudicial clauses in the employment contract or subject the worker to dismissal without any legitimate justification. The research aims to clarify the legal framework governing the protection of the employee from arbitrary clauses that disrupt contractual balance, by analyzing the concept of the arbitrary clause in employment contracts and defining the criteria for unfairness and how it is assessed. Furthermore, the study addresses the concept of unfair dismissal and the standards for arbitrary termination. It also explores the stance of Libyan law regarding the protection of the employee against arbitrary clauses and unfair dismissal in comparison with Egyptian law.

**Keywords:** Arbitrary Clauses, Illegal Clauses, Employee, Unfair Dismissal.

**المخلص**

تناول هذا البحث موضوع حماية الأجير من الشروط التعسفية والفصل التعسفي، باعتباره من أهم مظاهر الحماية القانونية المقررة أساساً لحماية الطرف الضعيف في علاقة العمل، فالأجير بحكم تبعيته الاقتصادية والقانونية، فهو تحت إشراف وتوجيه صاحب العمل، فيكون في مركز تفاوضي غير متكافئ، مما قد يترتب عليه إدراج شروط مجحفة في عقد العمل، أو تعريض العامل للفصل دون أي مبرر مشروع . ويهدف البحث إلى بيان الإطار القانوني المنظم لحماية الأجير من الشروط التعسفية، التي تخل بالتوازن العقدي، وذلك من خلال تحليل مفهوم الشرط التعسفي في عقد العمل، وبيان معايير التعسف وكيفية تقديرها . كما تناول البحث مفهوم الفصل التعسفي ومعايير الإنهاء التعسفي، وتطرق أيضاً إلى موقف القانون الليبي من حماية الأجير من الشروط التعسفية والفصل التعسفي مقارنة بالقانون المصري.

**الكلمات المفتاحية:** الشروط التعسفية، الشرط غير المشروع، الأجير، الفصل التعسفي.

**- المقدمة:**

بما أن عقد العمل هو الإطار القانوني لرابطة العمل، التي تربط بين العامل وصاحب العمل، أي هو الذي ينشئ العلاقة التبعية بينهما، بحيث يكون العامل تحت إشراف وتوجيه صاحب العمل. وبما أن عقد العمل هو المصدر الأساسي الذي يوضح الإرادة المشتركة للمتعاقدين؛ إلا أنه قد يلجأ صاحب العمل إلى وضع شروط تعسفية، يفرضها على العامل، باعتبار أنه هو الطرف الضعيف، والمقصود بالشرط التعسفي هو عبارة عن شروط غير عادلة، تفرضها جهة العمل القوية على الطرف الضعيف؛ ألا وهو العامل، مما يؤدي إلى اختلال كبير في التوازن بين حقوق وواجبات الطرفين. وقد يلجأ أيضاً صاحب العمل إلى إنهاء هذا العقد بإرادته المنفردة دون أن يكون هنالك سبب مشروع، أو أي مبرر قانوني، وهذا ما يعرف بالفصل التعسفي.

ومن هنا تكمن أهمية البحث في حماية الأجير من استغلال صاحب العمل بوضع شروط تعسفية، أو فصله دون أي وجه حق، وذلك لأن حماية الأجير من المواضيع التي أوالها المشرع عناية خاصة، باعتبارها من أهم ركائز التنمية الاقتصادية، وباعتبارها ذات صلة كبيرة بالواقع الاجتماعي الذي يهتم به العديد من الأفراد الذين يقومون بأعمال مدنية.

وتكمن مشكلة البحث في انتشار الشروط التعسفية في عقود العمل الفردية، أي أنه عندما نكون أمام شروط تعسفية فإننا نكون أمام خلل كبير في التوازن العقلي، فتصبح علاقة العمل قائمة على عدم التكافؤ القانوني والاقتصادي بين الطرفين العامل وصاحب العمل، فيتمتع العامل بسلطة قوية، ويضلل العامل هو الطرف الضعيف الخاضع لسلطة العمل، ورغم محاولة التشريعات الحديثة للحد من سلطة صاحب العمل في صياغة الشروط العقدية، وإنهاء عقد العمل بإرادته المنفردة؛ إلا أن التساؤل يثور حول مدى كفاية هذه الحماية في التوازن العقدي وحماية الأجير.

**هدف البحث:**

حماية العامل باعتباره هو الطرف الضعيف من الشروط التعسفية، والفصل التعسفي، وإدراج تعريف تشريعي أكثر تحديداً للشرط التعسفي، ووضع ضوابط أكثر تحديداً للفصل التعسفي.

**منهجية البحث:**

يعتمد البحث على المنهج المقارن، فهو يقوم بمقارنة النصوص القانونية التي تقوم بتنظيم عقد العمل في القانونين الليبي والمصري.

**خطة البحث:**

**المبحث التمهيدي: مفهوم الأجير في عقد العمل.**

• **المبحث الأول: ماهية الشروط التعسفية في عقد العمل.**

المطلب الأول: مفهوم الشروط التعسفية وكيفية تقديرها.

المطلب الثاني: تميز الشروط التعسفية عن غيرها من الشروط.

• **المبحث الثاني: ماهية الإنهاء التعسفي في عقد العمل.**

المطلب الأول: مفهوم الإنهاء التعسفي ومعايير.

المطلب الثاني: معايير الإنهاء التعسفي.

• **المبحث الثالث: موقف القانون الليبي ومدى قصوره في حماية الأجير من الفصل التعسفي**

**والشرط التعسفي**

• **الخاتمة**

**المبحث التمهيدي****مفهوم الأجير في عقد العمل:**

الأجير في عقد العمل هو العامل أي الشخص الذي يعمل في وظيفة مقابل أجر.

في الوقت الذي لم يعطينا قانون العمل الليبي السابق تعريفاً مباشراً للعامل، وإن ذكر في مادته الأولى

أنه يخضع لأحكام هذا القانون الأشخاص الذين يعملون بمقتضى عقد عمل، إلا أن قانون العمل الجديد قدم

نصاً كاملاً يحتوي على مجموعة هائلة من التعريفات المتنوعة لعل أبرزها "العامل هو كل شخص طبيعي

يلتزم ببذل جهد تحت إشراف ورقابة جهة العمل لقاء مقابل" المادة 5.

أما قانون العمل المصري فقد عرف العامل في مادته الأولى بأنه "كل ذكر أو أنثى يعمل لقاء أجر مهما

كان نوعه في خدمة صاحب العمل وتحت سلطته"<sup>1</sup>

إذن فالأجير يتمتع بعدة خصائص لعل أهمها أن يكون هذا الأخير شخصاً طبيعياً أي لا يكون كياناً

اعتبارياً كالشركة، وأن يكون هذا الأجير تحت إشراف وتوجيه صاحب العمل، وأن يلتزم هذا الأجير ببذل

العناية المعتادة.

ومن هذه الخصائص نلاحظ الفرق الأساسي بين الأجير والعامل المستقل هو مدى توافر علاقة التبعية

بينهما، فإذا كان العامل تحت إشراف وتوجيه صاحب العمل فإنه يكون أجيراً، أما إذا كان لا تربطه به

علاقة التبعية فيعتبر عاملاً مستقلاً.

**المبحث الأول****ماهية الشروط التعسفية والأسس القانونية لإبطالها**

إن تحديد مفهوم الشرط التعسفي أمر مهم، حيث أن المشرع الليبي منع وضع الشروط التعسفية في

عقود العمل، وجعلها باطلة، وجعل للقاضي الحق في التدخل في العقد الذي يحتوي على شرط تعسفي

وتعديله وفقاً لما يراه تحقيقاً للعدالة، مع إعفاء العامل من الشرط التعسفي أو تعديله.

<sup>1</sup> - د. عبد الغني عمر الرويمض، القانون الاجتماعي، ص 100.

ولدراسة ماهية الشروط التعسفية يقتضي علينا دراسة مفهوم الشروط التعسفية كمطلب أول، وتمييز الشروط التعسفية عن غيرها من الشروط.

### المطلب الأول: مفهوم الشروط التعسفية، وكيفية تقديرها:

لقد عرف المشرع الفرنسي الشرط التعسفي في المادة 35 من قانون رقم 78-23 الصادر في 10 جانفي 1978، المتعلق بحماية المستهلكين بأنه " الشرط الذي يتم فرضه على المستهلك بطريقة التعسف في استعمال السلطة الاقتصادية في الجانب المهني أو المحتوى وتمنح هذه الأخيرة ميزة فاحشة"<sup>1</sup>

كما عرف في التوجيه الأوروبي رقم 93-13 المتعلق بالشروط التعسفية في العقود المبرمة مع المستهلكين، حيث عرفت المادة 3 منه الشرط التعسفي بقولها: كل شرط في العقد لم يكن محل مساومة فردية رغم ضرورة توفر حسن النية يعتبر تعسفًا حينما يغلب على حساب المستهلك عدم توازن ظاهر بين الحقوق والتزامات الأطراف في العقد<sup>2</sup>

إذن نجد أن الشرط التعسفي يمكن تعريفه بأنه هو الشرط المجحف الذي يكون في غير صالح العامل الطرف الضعيف بشكل مفرط ومبالغ فيه بما يتنافى مع حسن النية الواجب في التعاملات<sup>3</sup>

أو هو الشرط الذي يأتي متناقضًا مع جوهر العقد باعتباره مخالفًا للنظام العام، \* نقض مدني مصري. 21 أبريل 1960 مجموعة أحكام النقض السنة الحادية عشرة رقم 50 ص 330.

وعليه متى كان الشرط التعسفي واضحًا في العقد جعل المشرع للقاضي الحق في تعديل الشرط التعسفي أو إعفاء الأخير منه لكيلا يسري عليه.

إذن للقاضي أن يقوم بتعديل الشرط التعسفي التي يتضمنها العقد وفقًا لما تقتضيه العدالة، ولا يجوز الاتفاق على خلاف ذلك، ويلاحظ أن القاضي هنا لا ينفذ شروط العقد، بل يتجاوز ذلك في سبيل إعادة التوازن في العقد.<sup>4</sup>

إذن يقع تقدير ما إذا كان الشرط الوارد في عقد العمل تعسفيًا أم لا على عاتق القاضي ومتى ما ثبت له ذلك حكم بمقتضى سلطته التقديرية، إما بتعديل هذه الشروط أو بإعفاء الطرف الضعيف منها<sup>5</sup>

ويمكن للقاضي أن يستهدي في بحثه عما إذا كان هذا الشرط تعسفيًا أم لا بمعايير التعسف في استعمال الحق المنصوص عليها في المادة 5 من القانون المدني المصري، إذ يعد الشرط تعسفيًا إذا لم يقصد به سوى الأضرار بأحد المتعاقدين، أو إذا كانت المصالح التي يقصد تحقيقها من الاتفاق على الشرط قليلة الأهمية، بحيث لا تتناسب أبدًا مع ما يصيب المتعاقدين من ضرر بسببها، أو إذا كانت هذه المصالح غير مشروعة.<sup>6</sup> ويعد تقدير ما إذا كان الشرط الموجود في العقد شرطًا تعسفيًا أم لا من المسائل الدقيقة جدًا التي ترتبط بحماية الأجير، حيث أن الأصل في العقود هو سلطان الإرادة، ولكن هذا المبدأ يرد عليه قيد جوهري، وهو تدخل المشرع في وضع شروط العقد، عند وجود تعسف بهدف إعادة التوازن العقدي المختل.

1 - راضية العطاوي، معالجة الشروط التعسفية في إطار القانون رقم 04.02 المتعلق بالممارسات التجارية، مذكرة لنيل الماجستير فرع العقود والمسؤولية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2010 - 2011، ص 17-18.

2 - إيمان بوشارب، حماية المستهلك من الشروط التعسفية في عقود الاستهلاك، مذكرة ماجستير، تخصص العقود المدنية، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة العربي بن مهيدي أن بواقي، 2011-2012، ص 54.

3 - د. محمد بودالي، حماية المستهلك في القانون المقارن، دراسة مقارنة مع القانون الفرنسي، دار الكتاب الحديث، 2006، ص 235.

4 - نظرية العقد في القوانين المدنية العربية، دراسة مقارنة، د. عصمت عبد المجيد بكر، 2015، ص 585.

5 - ندى كاظم حسين، نظرية انتقاص العقد، رسالة ماجستير مقدمة إلى كلية الحقوق، جامعة النهريين، 2000، ص 124.

6 - فراس حيار كريم الروازق، الحماية القانونية من الشروط التعسفية، دراسة مقارنة 2017.

إن فمعيار تقدير التعسف يقوم على أساس موضوعي متمثل في مدى إخلال التوازن العقدي إخلالاً جسيماً، بحيث يبيح هذا الإخلال صاحب العمل الإنقاص من حقوق العامل المقررة قانوناً، فهنا يعتبر هذا الشرط شرطاً تعسفياً باطلاً؛ لمخالفته للنظام العام، وهذا ما اتجه إليه قانون علاقات العمل الليبي رقم (12) لسنة (2010)، وهذا ما أكدته المشرع المصري في قانون العمل المصري رقم (12) لسنة (2003) فقد نص على بطلان أي شرط يقوم بإنقاص الحقوق الدنيا المقررة للعامل.<sup>1</sup>

فالقضاء يتمتع بدور محوري في تقدير مدى تعسف الشرط، فهو يملك سلطة فحص مضمونه وآثاره العملية، في ضوء مدى توافر معايير التناسب والمعقولية، كذلك له أن يقضي باستبعاده أو إبطاله، أو حتى الحكم بالتعويض عند الاقتضاء، وذلك تحقيقاً للعدالة الاجتماعية التي يقوم عليها قانون العمل.<sup>2</sup>

### المطلب الثاني: تمييز الشروط التعسفية عن غيرها من الشروط:

يقترّب مفهوم الشرط التعسفي من مفهوم الشرط غير المشروع والشرط النموذجي لذا وجب علينا أن نميز بينها:

#### • التمييز بين الشرط التعسفي والشرط غير المشروع:

الشرط غير المشروع هو الشرط التعاقدية الذي يكون مخالفاً لقواعد القانون الأمرة، والتي تكفل احترام النظام العام والآداب، إذن فالشرط التعاقدية يكون صحيحاً مادام غير مخالف للنظام العام والقواعد القانونية الأمرة، وإلا كانت شروطاً غير مشروعة، في حين أن الشروط التعسفية يكون محلها عقود الاستهلاك، ولا تمتد إلى العقود التي تتسم بالتوازن العقدي، وبالتالي لا يخالف الشرط التعسفي النظام العام والنصوص القانونية الأمرة، بل هو تعسف في استخدام رخصة مشروعة في الأصل، وهي حرية التنظيم الاتفاقي في العقد.<sup>3</sup>

#### • التمييز بين الشرط التعسفي والشرط النموذجي:

يعرف الشرط النموذجي بأنه هو ذلك البند المعد مسبقاً من قبل أحد أطراف العقد لاستعمال عام ومتكرر، بصورة غير قابلة للتفاوض، ويتضمن شروط العقد المعروضة على المتعاقد الآخر في حالة الرغبة الدخول في العقد، دون أن يكون لهذا المتعاقد الحق في المساومة أو الاختيار، ويقدم في شكل مطبوع فيه شروط وفراغات يملؤها طرفيه، حتى يصبح خاصاً بهما، ونظراً للحاجة الماسة لسرعة المعاملات؛ شاعت العقود النموذجية بشكل كبير فأصبحت هذه الشروط تحل محل القواعد القانونية المكملة.<sup>4</sup>

والتدخل بين الشرط التعسفي والشرط النموذجي واضح، إذ يعبر الأول عن وصف الثاني، بمعنى أن الشرط النموذجي قد يتسم بالتوازن، وهنا يكون الشرط النموذجي العادي بمفهومه الإيجابي، غير أنه قد يظهر بالشكل التعسفي، وهنا يكون شرطاً نموذجياً تعسفياً بمفهومه السلبي، ويتميز الشرط التعسفي في وقوعه، وإنما على الطرف الضعيف في العقد، أما الشرط النموذجي فمجاله غير محدود، لا من حيث الأشخاص، ولا من حيث العقود، كذلك التي يبرمها المهني حيث يتعامل مع باقي المهنيين<sup>5</sup>

1 - قانون العمل الليبي رقم (12) لسنة 2010، قانون العمل المصري رقم (12) لسنة (2003).

2 - أحمد شوقي محمد عبد الرحمن، حماية العامل في عقد العمل، دار الجامعة الجديدة، ص 65.

3 - د. مزغيش عبيد، د. محمد عدنان بن ضيف، الضوابط الجنائية المصرية لاختلال التوازن العقدي في عقود الاستهلاك التعسفية، مجلة الحقوق والحريات، العدد الرابع، جامعة محمد خيصر، الجزائر، 2017، ص 105.

4 - إيمان بوشارب، مرجع سابق، ص 60.

5 - إيمان بوشارب، مرجع سابق، ص 61.

## المبحث الثاني

## ماهية الإنهاء التعسفي في عقد العمل

من خلال هذا المبحث سندرس ماهية الإنهاء التعسفي لعقد العمل ومعاييرها في المطلب الأول، وفي المطلب الثاني سنرى الحالات التي يجوز فيها فصل العامل، وموقف القانون الليبي، ومدى قصوره في حماية العامل من الفصل التعسفي مقارنة بالقانون المصري.

## المطلب الأول: تعريف الإنهاء التعسفي لعقد العمل:

عرف الفصل التعسفي بأنه ذلك التصرف الفردي الصادر عن رب العمل سواءً بطريقة خطية أو شفوية.<sup>1</sup> كما عرفه البعض بأنه كل إنهاء لعقد العمل ناتج عن فعل رب العمل الفردي<sup>2</sup> ومن بديهيات القانون أن لكل حق وظيفة اجتماعية، ويكون استعمال الحق مقيد بالحدود والمقتضيات التي تتطلبها وظيفة الحق، بالتالي فإن أي استخدام غير قانوني للحق وغير مشروع يعد تعسفاً في استخدام الحق<sup>3</sup> ولعل التعريف الراجح ما ذهب إليه جانب من الفقه بقولهم: "هو عيب ينصب على الغاية أو الغرض الذي يستعمل الحق من أجله، وذلك مع افتراض سائر أركان الحق، ووجود سبب يجيز استعمال الحق"<sup>4</sup>

## ثانياً: معايير الإنهاء التعسفي لعقد العمل أو معايير التعسف في استخدام الحق:

ذكرت المادة رقم 5 من القانون المدني الليبي متى يكون استعمال الحق غير مشروع وذلك كالآتي:

1- إذا لم يقصد به سوى الإضرار بالغير:

يعتبر هذا المعيار من أقدم معايير التعسف في استعمال الحق، ومن أكثر المعايير شيوعاً، وهذا المعيار يعد ذاتياً، مفهومه هو أن الإنهاء التعسفي لعقد العمل هو الذي لا يقصد به سوى الإضرار بالغير فقط. وإذا توافر التعسف بهذا المعنى فلا يلغيه مجرد مصلحة عارضة تحصل لصاحب العمل ولم يقصدها أصلاً بل جاء تحققها عارضاً بحثاً للقصد الوحيد وهو الإضرار بالغير<sup>5</sup>

2- إذا كانت المصالح التي يرمي إلى تحقيقها قليلة الأهمية، بحيث لا تتناسب مع ما يصيب الغير من

ضرر: هذا المعيار يعد معياراً مادياً قوامه الموازنة بين المصلحة التي كان يحققها صاحب العمل والضرر الذي يصيب الغير.

فتثار مسؤولية صاحب العمل إذا كانت المصلحة قليلة الأهمية بحيث لا تتناسب مع الضرر الذي يصيب الغير<sup>6</sup>

ومن خلال هذا الشرط يتضح أن التفاوت بين المصلحة المقصودة من صاحب الحق والضرر اللاحق بالغير يجب أن يكون تفاوتاً كبيراً<sup>7</sup> لا راجحاً فحسب، فالرجحان درجة تفوق المساواة بقليل، وليس المقصود هو تحقيق توازن كامل، فلا يكون الشخص متعسفاً إذا كان الضرر زائداً بنسبة قليلة عن المصلحة، أما إذا كان هناك تفاوت كبير بين المصلحة والضرر كان صاحب العمل متعسفاً.

1 - د. فتحي عبد الصبور، الوسيط في عقد العمل الفردي ص 232.

2 - عبد الفتاح عبد الباقي، قانون العمل الحكومي، ص 44-45.

3 - محود سلامة جبر، الإنهاء التعسفي لعقد العمل، وفقاً لقانون العمل العماني، الطبعة الأولى، دار الكتب القانونية - القاهرة، 2007، ص 108.

4 - سعد عبد السلام حبيب، عقد العمل في القانون الموحد، مكتبة النهضة المصرية، ص 486.

5 - د. حسن كيرة، المدخل إلى القانون، دار المعارف، 1969، 2/ 773.

6 - د. حسن كيرة، مرجع سابق، ص 774.

7 - التعسف في استعمال الحق بين نظام المسؤولية التصديرية والنظام المستقل، رسالة ماجستير، حجاج ميروك، 2011 - 2012، ص

3- عدم مشروعية المصالح التي يرمي صاحب الحق إلى تحقيقها:

يعد الشخص متعسفًا في استعمال حقه، وإذا كان الهدف من استخدام الحق تحقيق مصلحة غير مشروع، وتكون المصلحة غير مشروع في حال كانت هذه المصلحة تخالف الآداب العامة، أو النظام العام، أو حكمًا من أحكام القانون.

إذ لا يمكن بأي حال من الأحوال أن توفر الحماية القانونية لمصالح غير مشروع<sup>1</sup> ويعد هذا المعيار معيارًا موضوعيًا، وإن كان يُستدل عليه بعوامل شخصية، وهي النية من استعمال الحق ومن ذلك مزج هذا المعيار بين العنصر المادي والذاتي، إذ يجب معرفة وجه المصلحة فيه كما يجب تقدير مشروعية هذه المصلحة<sup>2</sup>

**المطلب الثاني: الحالات التي يجوز فيها فصل العامل وفقًا للقانون، ومدى قصور القانون الليبي عن حماية العامل من الفصل التعسفي:**

**أولاً: من الحالات التي يرتكب فيها العامل خطأ جسيم ويجوز لرب العمل فصل الآتي:**

● **الحالة الأولى: انتحال العامل شخصية غير صحيحة أو قدم شهادات أو وثائق مزورة:**

يحق لرب العمل فصل العامل إذا قام بانتحال شخصية غير صحيحة بقصد الإضرار بالغير، أو تحصيل منفعة لنفسه<sup>3</sup>

وتعد هذه الحالة من صور التدليس الذي بدوره يعتبر معيبًا ويجعل العقد موقوفًا، وبذلك يجوز لرب العمل إنهاء العقد بإرادته المنفردة دون إشعار منه<sup>4</sup>، وهذا ما نصت عليه م 73 من قانون العمل الليبي في فقرتها الثانية.

● **الحالة الثانية: إفشاء العامل لأسرار العمل:**

يمكن تعريف أسرار العمل بأنها كل معلومة صناعية أو تجارية، وهذه المعلومة يترتب على إفشائها الإضرار بمصالح صاحب العمل، بشرط أن يكون صاحب العمل قد اتخذ التدابير المعقولة للمحافظة عليها، وألا تكون هذه الأسرار مخالفة للنظام العام أو المصلحة العامة.

وقد أعطى القانون صاحب العمل الحق في فصل العامل وإنهاء عمله دون مكافأة أو إشعار أو تعويض إذا ثبت أن العامل أفشى الأسرار الصناعية والتجارية الخاصة بالعمل الذي يعمل به<sup>5</sup> وذلك طبقًا لما نصت عليه م 73 ق ع ل، في فقرتها السابعة.

● **الحالة الثالثة: ارتكاب العامل لخطأ ترتب عليه خسارة هائلة لصاحب العمل:**

من خلال هذه الحالة لم يشترط المشرع أن يكون الخطأ عمديًا، أو يمثل جريمة، وإنما العبرة بالخسارة المادية الفادحة، وارتباطها بخطأ العامل، ولقاضي الموضوع تقدير جسامته هذه الخسائر وفقًا للقانون بناءً على طلب من صاحب العمل.<sup>6</sup>

<sup>1</sup> - د. محمدي فريدة زواوي، المدخل للعلوم القانونية، نظرية الحق، الجزائر، 1997.

<sup>2</sup> - العربي بالحاج، مفهوم التعسف في استعمال الحق في القانون المدني الجزائري، مجلة العلوم القانونية والاقتصادية والسياسية، الجزائر، العدد الرابع، 1992.

<sup>3</sup> - أحمد خلف بيومي، سياسة الاستخدام واستقرار العمل في قانون العمل المصري، بدون ط، بدون ت، ص 292.

<sup>4</sup> - محمد السعيد رشدي، الخطأ الجسيم الذي يبرر فصل العامل، دراسة في القانونين المصري والكويتي، دار النهضة العربية، القاهرة 2013، ص 66.

<sup>5</sup> - الحماية القانونية للعامل من الفصل التعسفي بسبب الإفشاء المشروع لأسرار العمل، أصايل فيصل محمد الحربي، الإصدار الثامن، العدد الثامن والسبعون، المجلة العربية للنشر العلمي، ص 287.

<sup>6</sup> - محمد لبيب شنيب، شرح قانون العمل، دار النهضة العربية - القاهرة، بدون ط، 1964، ص 301.

وذلك طبقاً لنص المادة 73 ق ع ل من فقرتها الرابعة. وبشرط أن يتم التبليغ خلال ثلاثة أشهر من وقوع الضرر.

• **الحالة الرابعة: إذا كان العامل تحت الاختبار:**

قرر المشرع الليبي بموجب المادة 73 في فقرتها الثالثة أن من حق صاحب العمل أن ينهي استخدام العامل أثناء فترة الاختبار.

• **الحالة الخامسة: إذا لم يقيم العامل بتأدية التزام من التزاماته المنصوص عليها في العقد:**

وفي هذه الحالة إذا لم ينفذ العامل الالتزامات المفروضة عليه بموجب عقد العمل، يُعطى صاحب العمل الحق في فصل العامل، ولربما هي تعتبر من أساسيات الحق في القانون المدني وقانون العمل أن كل عقد يعد باطلاً إذا لم يؤدي أحد الطرفين ما يوجبه العقد،<sup>1</sup> وهذا ما نصت عليه م 73 ق ع ل فقرة 1.

• **الحالة السادسة: وهي التي نصت عليها م 73 في فقرتها السادسة، فإذا تغيب العامل عن العمل،**

أكثر من عشرين يوماً خلال السنة متفرقة، أو أكثر من عشر أيام متصلة، على أن يسبق الفصل إنذار كتابي بعد غيابه عشر أيام. في الحالة الأولى وانقطاعه خمسة أيام من الحالة الثانية وأن يخطر مكتب التشغيل بصورة من الإنذار.<sup>2</sup>

• **الحالة السابعة: الحكم على العامل نهائياً في جنحة أو جناية مخلة بالشرف والأمانة والأمن:**

وهذا ما نصت عليه الفترة 10 من م 73 ق ع ل وبهذه الحالة لا بد من استيفاء الشروط الآتية لكي يتم الإنهاء المشروع لعقد العمل، وهي:

أن تكون الجريمة ماسة بالشرف أو الأخلاق العامة، وأن يكون الحكم نهائياً، فإذا كان ابتدائياً لا يجوز فصل العامل.<sup>3</sup>

• **الحالة الثامنة: إذا اعتدى على أحد مروؤسيه أو أحد زملائه أثناء العمل أو بسببه:**

وهذا ما نصت عليه المادة 73 ق ع ل في فقرتها 9 وذلك يعد مخالفاً لواجب العامل في الالتزام لطاعة أو أمر صاحب العمل، ومن يمثله من مسؤولين بالعمل، ولا ينطبق ذلك على الاعتداء الواقع خارج حدود ونطاق العمل.<sup>4</sup>

• **الحالة التاسعة: إذا وجد العامل في حالة سكر:**

وهذا ما نصت عليه الفقرة 8 من المادة 73 ق ع ل ، فإذا وجد العامل في حالة سكر، يحق لصاحب العمل أن يقوم بإنهاء عقد العمل، دوم إنذار أو تعويض، وقد نصت فقرة 11 من م 73 ق ع ل على جهة العمل إخطار مكتب التشغيل المختص بإجراءات إنهاء العقد مع صورة من إجراءات التحقيق.<sup>5</sup>

• **الحالة العاشرة: إذا تكرر منه عدم مراعاة التعليمات رغم أنها مكتوبة ومعلنة:**

أيضاً هذه الفقرة من م 5 73 قانون العمل الليبي، فبموجب هذه المادة يحق لصاحب العمل فصل العامل إذا لم ينفذ الالتزامات المفروضة عليه بموجب عقد العمل، وقد تكرر منه ذلك الفعل رغم أن التعليمات مكتوبة ومعلنة.<sup>6</sup>

1 - خيار رب العمل من إنهاء عقد العمل الفردي، رسالة ماجستير، نواف نافع الحربي، جامعة الشرق الأوسط ص 66.

2 - م 73 فقرة 6 قانون العمل الليبي عام 2010.

3 - أحمد أبو شنب، شرح قانون العمل، دار الثقافة - عمان، 2006، ص 240.

4 - حسن كيرة، أصول قانون العمل، عقد العمل، منشأة المعارف - الإسكندرية، الطبعة الثالثة، 1979، ص 705.

5 - قانون العمل الليبي - م 73 ف 8.

6 - قانون العمل الليبي - م 3 ف 5.

## المبحث الثالث:

## موقف القانون الليبي ومدى قصوره في حماية الأجير من الشرط التعسفي والفصل التعسفي مقارنة بالقانون المصري

بما أن القانون الليبي يقوم على مبدأ الطبيعة الأمرة لقواعد قانون العمل، وذلك لأن المشرع قرر بطلان كل شرط يخالف أي حكم من الأحكام الواردة فيه، متى كان من شأن هذه الأحكام الانتقاص من الحقوق المقررة للعامل.

إن المشرع الليبي لم يضع تعريفاً واضحاً وصريحاً لمفهوم الشرط التعسفي، بل ترك الأمر للقواعد العامة وللسلطة التقديرية للقضاء، أي إن الشرط التعسفي يستمد عادة من مخالفة النصوص الأمرة، أو من تطبيق التعسف في استعمال الحق الوارد في القواعد المدنية العامة.<sup>1</sup> على خلاف المشرع المصري الذي تبنى معياراً صريحاً وواضحاً، وهو معيار (الأصلح للعامل)، والذي يعد تطوراً تشريعياً يهدف إلى توسيع نطاق الحماية للعامل من أي شرط تعسفي يضره، فقرر المشرع بطلان كل اتفاق أو شرط يراد به الانتقاص من الحقوق المقررة للعامل في قانون العمل، ولو كان سابق على العمل به، مالم يكن أكثر فائدة للعامل.<sup>2</sup>

إنهاء عقد العمل بصورة تعسفية من قبل صاحب العمل هو شيء متوقع من صاحب العمل، ولكنه غير جائز قانوناً وله شروط وقواعد<sup>3</sup>، فما مدى حماية القانون الليبي للعامل من الفصل التعسفي مقارنة بالقانون المصري؟ وهل لازال العامل الليبي يعمل في ظروف غير آمنة؟

وهل يشعر بعدم الاستقرار في عمله؟ نظراً لخوفه الدائم من التعسف في فصله من عمله بدون مبررات قانونية، وأيضاً عدم وجود محاكم عمالية أدت إلى المماثلة في حصول العامل على حقه بصورة سريعة في التعويض.

باستقراء نص المادة 96 من قانون العمل المصري لسنة 2003، لا يجوز فصل العامل إلا إذا ارتكب خطأً جسيماً وحدد حالتين على سبيل المثال لا الحصر وهما: انتحال العامل لشخصية غير صحيحة، أو قدم مستندات مزورة.<sup>4</sup>

أما قانون العمل المصري الجديد عام 2025 فقد حدد في المادة 148 أنه لا يجوز فصل العامل إلا إذا ارتكب خطأً جسيماً، ويعتبر من قبيل الخطأ الجسيم التي أضافها في هذا القانون:

- (1) الانتحال والمستندات المزورة في قانون 2003 م 148 عام 2025
- (2) إذا ارتكب العامل خطأً نشأت عنه أضرار جسيمة لصاحب العمل بشرط أن يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بذلك خلال 24 ساعة من وقت علمه بوقوعه.
- 3/ إذا ثبت تكرار عدم مراعاة العامل التعليمات اللازم اتباعها لسلامة العمال، بشرط أن تكون التعليمات مكتوبة ومعلنة في مكان ظاهر.
- 4/ إذا ثبت وجود العامل في حالة سكر بين، أو متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة أثناء ساعات العمل.
- 5/ إذا ثبت قيام العامل بمنافسة صاحب العمل في ذات نشاطه.

1 - قانون علاقات العمل الليبي رقم (12) لسنة (2010) النصوص المتعلقة بالطبيعة الأمرة لقانون العمل.  
 2 - قانون العمل المصري رقم (12) لسنة (2003) النصوص المتعلقة ببطلان الشروط المخالفة، وقاعدة الأصلح للعامل  
 3 - تطبيق مبدأ التناسبية في العلاقات العمالية وأثرها في النزاعات الفردية (الفصل التعسفي، الجزاءات، تغيير الشروط الجوهرية في عقد العمل) دراسة مقارنة - إعداد: تحرير نضال عزيز - رسالة ماجستير، 2018، ص 46.  
 4 - رمضان جمال كامل، شرح قانون العمل الجديد، المركز القومي للإصدارات القانونية، الطبعة الخامسة، ص 226.

6/ إذا ثبت اعتداء العامل على صاحب العمل، أو المدير العام، وكذلك إذا وقع منه اعتداء جسيم على أحد رؤسائه أثناء العمل أو بسببه.

وفي جميع الأحوال لا يجوز الفصل من الخدمة إلا وفقاً لأحكام هذا القانون، والجميل جداً والقفزة التي تسمى بالنهضة بحقوق العمال في القانون المصري الجديد؛ هي المادة 148 من قانون العمل المصري عام 2025، في فقرتها الأولى حيث نصت على أنه يكون الاختصاص بتوقيع جزاء الفصل من العمل للمحكمة العمالية المختصة، ويكون توقيع باقي الجزاءات التأديبية لصاحب العمل، أو من يفوضه بذلك.

وهذه المادة حددت صراحة أن فصل العامل لا يجوز إلا عن طريق المحكمة العمالية المختصة، وصاحب العمل ليس له أحقية في فصل العامل تعسفياً، وليس أمامه إلا إنهاء العقد ودفع التعويض المناسب لذلك. أما القانون الليبي فقد حدد في المادة 73 من قانون العمل عام 2010، أنه يجوز لصاحب العمل فصل العامل إذا وجد في الحالات الموجودة في المادة 73، وهي الحالات الموجودة في القانون المصري، التي تحدد الخطأ الجسيم للعامل، والتي تم ذكرها سابقاً.

ولكن الفرق أن القانون المصري جعل قرار الفصل في المادة 148 لعام 2025 للمحكمة العمالية فقط، وهذا ما يجب على القانون الليبي أن يتخذه، لأن فصل العامل من قبل صاحب العمل قد يؤدي إلى ضياع الحقوق، وأيضاً إعطاء صاحب العمل هذا الحق يعني لجوء العامل للقضاء<sup>1</sup>

لإثبات التعسف في الفصل، وهذا الأمر قد يأخذ وقتاً يؤدي لضياع الحقوق، ولصعوبة إجراءات التقاضي فهذا الإنجاز للقانون المصري يُعطي للعامل أمناً واستقراراً في عمله.

وأيضاً ما يميز القانون المصري الجديد عام 2025 هو إنشاء محاكم عمالية في كل دائرة عكس القانون الليبي، حيث ذكر في المادة 76 من القانون الليبي 2010، "إذا فسخ العقد بلا مبرر كان للطرف الذي أصابه الضرر من هذا الفسخ الحق في التعويض تقدره المحكمة مع مراعاة نوع العمل، ومقدار الضرر ومدة الخدمة والعرف الجاري، بعد تحقيق ظروف الفسخ.

أما الإنجاز الحقيقي الآخر فهو ما تم في قانون العمل المصري الجديد عام 2025 في المادة 176، حيث قررت بأنه تنشأ بدائرة كل محكمة من محاكم الاستئناف دوائر استثنائية متخصصة، لنظر الطعون التي ترفع إليها الأحكام الصادرة عن المحكمة العمالية.

كما حددت المادة 177 بأنه "تختص المحكمة العمالية المشار إليها من المادة 176 من هذا القانون بنظر الدعاوى الناشئة عن أحكام القوانين واللوائح المنظمة لعلاقة العمل كافة، وكذلك الدعاوى المتعلقة بحقوق العمال التأمينية والمنتهجين عنهم والمنظمات النقابية العمالية وتشكيلاتها، وذلك دون الإخلال باختصاصات محاكم مجلس الدولة.

كما حددت هذه المواد: 178، 179، 180، 181، 182، 183، 184، 185، 186، 187؛ كيفية تشكيل دوائر المحاكم العمالية، وعدد القضاة والظعن، وحددت اختصاصها ضمن كل ما يكون للعامل من حقوق قانونية من صاحب العمل.

هذا الأمر يسهل على العامل الحصول على حقوقه بسهولة، دون العناء البدني، والمجهود المالي في المحاكم العادية. هذا الاستحقاق للعامل في مصر من خلال هذه النصوص، وهذا التطور في القانون المصري، يجب أن يكون له نظير في القانون الليبي.

<sup>1</sup> - سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل، دار الثقافة، عمان، 2006، ص 437.

وذلك وفق تشريع جديد يحمي العامل من الإنهاء التعسفي لعقد العمل، وجعل ذلك من اختصاص المحاكم، وأيضاً تحديد محاكم عمالية مختصة بقضايا العمال، توفر للعامل كافة حقوقه دون تكبد عناء الوقت، وبالتالي ضياع الحقوق للعامل.

### الخاتمة:

وخلاصة القول.. تعد حماية الأجير من الشروط التعسفية والفصل التعسفي من الركائز الأساسية التي يقوم عليها قانون العمل، وذلك باعتبار أن قانون العمل قانون ذو طبيعة اجتماعية، يهدف هذا القانون إلى تحقيق التوازن في العلاقة التعاقدية بين العامل وصاحب العمل، فالأجير يحكم تبعيته للعامل بحيث يكون تحت إشرافه وتوجيهه، فهو الطرف الضعيف في هذه العلاقة التعاقدية، الأمر الذي يبرر تدخل المتبرع لإقرار ضمانات قانونية، تهدف إلى صون حقوق الأجير، ومنع التعسف الواقع عليه. ومن خلال هذا البحث توصلت لعدة نتائج وتوصيات.

### أولاً: النتائج:

- 1/ إن حماية الأجير من الفصل التعسفي والشروط التعسفية، يستند أساسه من الطبيعة الأمرة لقواعد قانون العمل، التي تمثل الحد الأدنى من الحقوق التي لا يجوز الاتفاق على مخالفتها.
- 2/ إن معيار تقدير الشروط التعسفية يقوم على فكرة الإخلال الجسيم بالتوازن العقدي سواء من خلال الانتقاص من حقوق مقررة قانوناً لصالح الأجير، أو منع صاحب العمل سلطة منفردة بإنهاء العقد أو وضع شروط خاصة بالعقد.
- 3/ إن رضا العامل بالشروط التعسفي لا يعد حجة على مشروعيته متى ثبت أنه صدر في ظل تبعية اقتصادية تضعه في مركز ضعيف.
- 4/ إن الحماية من الفصل التعسفي تمتد إلى ضرورة مراعاة الإجراءات القانونية، وضمان الدفاع مع تمكين القضاء من سلطة تقديرية لإعادة التوازن العقدي.

### ثانياً: التوصيات:

- 1/ لابد من إدراج تعريف تشريعي أكثر تحديداً لمفهوم الشرط التعسفي في القانون الليبي، يتضمن معياراً واضحاً للشرط التعسفي.
- 2/ النص صراحة على تبني معيار "الأصلح للعامل" في قانون العمل الليبي أسوة بالتشريع المصري، وذلك لتعزيز مستوى الحماية.
- 3/ وضع ضوابط أكثر تحديداً للفصل التعسفي، مع تقرير عقوبات رادعة تكفل منع التعسف في إنهاء علاقة العمل.
- 4/ نشر الوعي القانوني بين العمال عبر برمجة توعوية ومناهج تدريبية، بما يساهم في تمكين الأجير من معرفة حقوقه والدفاع عنها.

### المراجع:

1. أحمد أبو شنب، شرح قانون العمل، دار الثقافة – عمان، 2006.
2. أحمد خلف بيومي، سياسة الاستخدام واستقرار العمل في قانون العمل المصري، بدون ط، بدون ت.

3. إيمان بوشارب، حماية المستهلك من الشروط التعسفية في عقود الاستهلاك، مذكرة ماجستير، تخصص العقود المدنية، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة العربي بن مهيدي أن البواقي، 2011-2012.
4. تطبيق مبدأ التناسبية في العلاقات العمالية وأثرها في النزاعات الفردية (الفصل التعسفي، الجزاءات، تغيير الشروط الجوهرية في عقد العمل) دراسة مقارنة – إعداد: تحرير نضال عزيز – رسالة ماجستير، 2018.
5. التعسف في استعمال الحق بين نظام المسؤولية التقصيرية والنظام المستقل، رسالة ماجستير، حجاج مبروك، 2011 – 2012.
6. حسن كيرة، أصول قانون العمل، عقد العمل، منشأة المعارف – الإسكندرية، الطبعة الثالثة، 1979.
7. الحماية القانونية للعامل من الفصل التعسفي بسبب الإفشاء المشروع لأسرار العمل، أصايل فيصل محمد الحربي، الإصدار الثامن، العدد الثامن والسبعون، المجلة العربية للنشر العلمي.
8. خيار رب العمل من إنهاء عقد العمل الفردي، رسالة ماجستير، نواف نافع الحربي، جامعة الشرق الأوسط.
9. د. حسن كيرة، المدخل إلى القانون، دار المعارف، 1969.
10. د. عبد الغني عمر الرويمض، القانون الاجتماعي.
11. د. فتحي عبد الصبور، الوسيط في عقد العمل الفردي.
12. د. محمد بودالي، حماية المستهلك في القانون المقارن، دراسة مقارنة مع القانون الفرنسي، دار الكتاب الحديث، 2006.
13. د. محمدي فريدة زاوي، المدخل للعلوم القانونية، نظرية الحق، الجزائر، 1997.
14. د. مزغيش عبير، د. محمد عدنان بن ضيف، الضوابط الجنائية المصرية لاختلال التوازن العقدي في عقود الاستهلاك التعسفية، مجلة الحقوق والحريات، العدد الرابع، جامعة محمد خيصر، الجزائر، 2017.
15. راضية العطياوي، معالجة الشروط التعسفية في إطار القانون رقم 04. 02 المتعلق بالممارسات التجارية، مذكرة لنيل الماجستير فرع العقود والمسؤولية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2010 – 2011.
16. رمضان جمال كامل، شرح قانون العمل الجديد، المركز القومي للإصدارات القانونية، الطبعة الخامسة.
17. سعد عبد السلام حبيب، عقد العمل في القانون الموحد، مكتبة النهضة المصرية.
18. سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل، دار الثقافة، عمان، 2006.
19. عبد الفتاح عبد الباقي، قانون العمل الحكومي.
20. العربي بالحاج، مفهوم التعسف في استعمال الحق في القانون المدني الجزائري، مجلة العلوم القانونية والاقتصادية والسياسية، الجزائر، العدد الرابع، 1992.
21. فراس حيار كريم الروازق، الحماية القانونية من الشروط التعسفية، دراسة مقارنة 2017.
22. قانون العمل الليبي – م 3 ف 5.
23. قانون العمل الليبي – م 73 ف 8.
24. م 73 فقرة 6 قانون العمل الليبي عام 2010.

25. محمد السعيد رشدي، الخطأ الجسيم الذي يبرر فصل العامل، دراسة في القانونين المصري والكويتي، دار النهضة العربية، القاهرة، 2013.
26. محمد لبيب شنيب، شرح قانون العمل، دار النهضة العربية – القاهرة، بدون ط، 1964.
27. محمود سلامة جبر، الإنهاء التعسفي لعقد العمل، وفقاً لقانون العمل العماني، الطبعة الأولى، دار الكتب القانونية – القاهرة، 2007.
28. ندى كاظم حسين، نظرية انتقاض العقد، رسالة ماجستير مقدمة إلى كلية الحقوق، جامعة النهريين، 2000.
29. نظرية العقد في القوانين المدنية العربية، دراسة مقارنة، د. عصمت عبد المجيد بكر، 2015.

---

**Compliance with ethical standards***Disclosure of conflict of interest*

The authors declare that they have no conflict of interest.

---

**Disclaimer/Publisher's Note:** The statements, opinions, and data contained in all publications are solely those of the individual author(s) and contributor(s) and not of **JLABW** and/or the editor(s). **JLABW** and/or the editor(s) disclaim responsibility for any injury to people or property resulting from any ideas, methods, instructions, or products referred to in the content.