



The lack of credibility of the justification leading to the arbitrary termination

Samira Mansour AlNawari *

Customs Authority, Tripoli, Libya

mms405288@gmail.com

عدم جدية المبرر المؤدي للإلغاء التعسفي

سميرة منصور النواري *

مصلحة الجمارك، طرابلس، ليبيا

Received: 10-12-2025	Accepted: 17-01-2026	Published: 08-02-2026
	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 (https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).	

المخلص:

يتناول هذا البحث دراسة تحليلية لموضوع الإلغاء التعسفي لعقد العمل في إطار قانون علاقات العمل الليبي، وذلك في ضوء نظرية التعسف في استعمال الحق، باعتبارها إحدى أهم الآليات القانونية لحماية الطرف الضعيف في علاقة العمل، وهو العامل. وتتبع أهمية الموضوع من تزايد حالات إنهاء عقود العمل دون توافر مبرر جدي ومشروع، وما يترتب على ذلك من مساس بالأمن الوظيفي والاستقرار الاجتماعي. ويهدف البحث إلى بيان مفهوم الإلغاء التعسفي، وضبط معايير القانونية، وتمييزه عن الإلغاء المشروع، مع تحليل صور انعدام المبرر الجدي، سواء من حيث عدم مشروعية المصلحة، أو تفاهتها، أو انعدام التناسب بين مصلحة صاحب العمل والضرر اللاحق بالعامل. كما يعالج البحث مسألة عبء الإثبات في دعاوى الفصل التعسفي، موضحة دور كل من صاحب العمل والعامل، إلى جانب الدور المحوري للقاضي في تقدير جدية المبرر استناداً إلى سلطته التقديرية ومعياري المشروعية.

وقد اعتمد البحث على المنهج التحليلي المقارن، من خلال دراسة النصوص القانونية الليبية، مدعومة بالفقه الليبي والعربي، والاجتهادات القضائية الوطنية والمقارنة، ولا سيما القضاء المصري والفرنسي والأردني. وخلص البحث إلى أن الإلغاء التعسفي يتحقق متى خلا قرار الفصل من سبب جدي وحقيقي، وأن القضاء يلعب دوراً أساسياً في إقرار الحماية القانونية للعامل، من خلال الرقابة على مشروعية المبررات المقدمة من صاحب العمل

الكلمات الدالة: عقد العمل، الإلغاء التعسفي، السبب الجدي، التعسف في استعمال الحق، عبء الإثبات.

Abstract:

This research presents an analytical study of the issue of arbitrary termination of employment contracts within the framework of Libyan labor law, in light of the theory of abuse of rights, considered one of the most important legal mechanisms for protecting the weaker party in the employment relationship, namely the worker. The importance of this topic stems from the increasing number of cases of termination of employment contracts without a serious and legitimate justification, and the resulting impact on job security and social stability.

The research aims to clarify the concept of arbitrary termination, define its legal criteria, and distinguish it from legitimate termination. It also analyzes instances of the absence of a serious justification, whether due to the illegitimacy or triviality of the interest, or the lack of proportionality between the employer's interest and the harm inflicted on the worker. Furthermore, the research addresses the issue of the burden of proof in arbitrary dismissal cases, clarifying the roles of both the employer and the worker, as well as the pivotal role of the judge in assessing the seriousness of the justification based on their discretionary authority and the standard of legality.

The research adopted a comparative analytical approach, examining Libyan legal texts, supported by Libyan and Arab jurisprudence, and national and comparative judicial precedents, particularly those of Egypt, France, and Jordan. The research concluded that arbitrary termination occurs when the dismissal decision lacks a serious and genuine reason, and that the judiciary plays a fundamental role in ensuring legal protection for workers by overseeing the legitimacy of the justifications presented by the employer.

Keywords: Employment contract, arbitrary termination, serious reason, abuse of right, burden of proof.

المُقدِّمة:

الحمد لله الذي علم الإنسان ما لم يعلم، وأشهد أن لا إله إلا الله وحده لا شريك له، وأن محمداً عبده ورسوله، صلى الله عليه وعلى آله وصحبه أجمعين. إن عقد العمل يمثل الرابط القانوني والاجتماعي الوثيق بين العامل وصاحب العمل، ويقوم جوهره على التوازن بين مصالح الطرفين، مع مراعاة حماية الطرف الأضعف اقتصادياً وهو العامل. ومن أهم صور هذا التوازن القانوني، تنظيم إنهاء عقد العمل غير محدد المدة بالإرادة المنفردة؛ إذ لا يجوز لصاحب العمل ممارسة هذا الحق إلا استناداً إلى أسباب مبررة تتفق مع قواعد حسن النية والغرض المشروع الذي مُنح من أجله حق الإنهاء.

فإذا غاب المبرر أو انعدمت الأسباب المشروعة، عُدد ذلك إنهاءً تعسفياً يعكس إساءة استعمال السلطة، مما يوجب على صاحب العمل عبء التعويض عن الضرر الواقع على العامل. وقد أكدت المحاكم العليا، في هذا السياق، أن مفهومي "الإنهاء التعسفي" و"الإنهاء بلا مبرر" مترادفان؛ لأن انعدام المبرر هو الصفة الجوهرية لإساءة استعمال الحق. ويبرز التعسف جلياً عندما يتجاوز صاحب العمل حدود الغرض المشروع، متجاهلاً الأسباب الموضوعية أو الإجراءات القانونية المحددة، كأن يتم الفسخ بحجة وقوع أخطاء جسيمة لا وجود لها في الواقع، أو انتفتت خطورتها، مما يحقق أركان الإنهاء التعسفي.

أهمية البحث تكمن أهمية هذا البحث في النقاط الآتية:

حماية حقوق العاملين باعتبارهم الطرف الأضعف في العلاقة التعاقدية، وضمان عدم تعرضهم لإجراءات إنهاء جائرة.

تسليط الضوء على دور القضاء في تقييم جدية المبرر، بما يعزز مبادئ سيادة القانون وتكافؤ الفرص.

معالجة الظاهرة العملية لإنهاء العقود بلا مبرر، والتي تمس شريحة واسعة من المجتمع.

إشكالية البحث تتمثل إشكالية البحث في السؤال الرئيس الآتي:

ما هي معايير وضوابط جدية المبرر التي تنفي صفة التعسف عن إنهاء عقد العمل؟ ويتفرع عنها التساؤلات الآتية:

ما هي الحالات التي يقع فيها عدم مشروعية استعمال حق الإنهاء؟

على من يقع عبء إثبات جدية المبرر في حالات نزاع إنهاء العقد؟

أهداف البحث يهدف البحث إلى:

تحديد المعايير القانونية لجدية المبرر المؤدي لإنهاء التعسفي في العقود غير محددة المدة.

بيان الآثار المترتبة على انعدام المبرر الجدي.

تحليل الموقف القضائي الليبي والمقارن تجاه قضايا الإنهاء التعسفي.

اقتراح آليات قانونية للحد من ممارسات الإنهاء بلا مسوغ.

حدود الدراسة

الموضوعية: إنهاء عقد العمل غير محدد المدة والإشكاليات المتعلقة بعدم جدية المبرر. الزمانية: القوانين المعمول بها والأحكام القضائية خلال العقدين الأخيرين. المكانية: التشريع الليبي كمرتكز أساسي، مع الإشارة للتشريعات العربية المقارنة.

خطة البحث

المبحث الأول: ماهية المبرر الجدي المؤدي للإنهاء التعسفي.
المبحث الثاني: إثبات الإنهاء التعسفي بانعدام المبرر الجدي.

المبحث الأول: ماهية المبرر الجدي المؤدي للإنهاء التعسفي

يُعدّ قرار إنهاء عقد العمل غير محدد المدة من أخطر القرارات التي تمسّ استقرار الرابطة العقدية، لما يترتب عليه من آثار اقتصادية واجتماعية مباشرة على العامل. ومن ثم، لم يترك المشرع هذا الحق متاحاً بصورة مطلقة لصاحب العمل، بل قيده بضرورة توافر مبرر جدي ومشروع يمنع تحول هذا الحق إلى أداة للانتقام أو الضغط. ويُعد غياب المبرر الجدي صورة صريحة من صور إساءة استعمال الحق التي تستوجب المساءلة المدنية (مباركة، 1987).

ويتحقق التعسف متى ثبت أن قرار الفصل لم يَقم على سبب حقيقي، أو استند إلى مبرر صوري، أو استهدف تحقيق مصلحة شخصية لصاحب العمل بعيداً عن مقتضيات العمل. ولا يُفترض في قرار الإنهاء "الصحة المطلقة"، بل يقع على عاتق صاحب العمل إثبات استناد قراره إلى أسباب جدية ومشروعة كانت قائمة ومؤثرة وقت اتخاذ القرار (حسين، 2021).

المطلب الأول: مفهوم المبرر الجدي

يُقصد بالمبرر الجدي هو السبب الحقيقي والموضوعي والمحدد الذي يستند إليه صاحب العمل، بحيث يكون قائماً على وقائع ملموسة متصلة بسلوك العامل أو كفاءته المهنية أو إخلاله بالتزاماته الجوهرية (قبها، 2019). ويشترط الفقه أن يتكون هذا المبرر من عنصرين: التحقق الواقعي: أي وجود واقعة مادية ثابتة لا تقبل الشك. المصدقية (المشروعية): أن يكون السبب هو الدافع الحقيقي للإنهاء، لا ستاراً لبواعث غير مشروعة (حماد، 2021).

وعليه، لا يُعدت بالسبب المعلن إذا ثبت إخفاؤه لدافع مخالف للنظام العام، كالفصل بسبب النشاط النقابي أو المطالبة بالحقوق القانونية. فالهدف من "فكرة المبرر الجدي" هو إلزام صاحب العمل بالشفافية ومنع التعسف؛ إذ لا يتحقق الجفاء إذا كان السبب مفتعلاً أو غير متناسب مع جسامته الجزاء (ادكيدك، 2024). كما استقرت التشريعات العربية المقارنة على ضرورة استناد المبرر إلى معايير موضوعية، بعيداً عن الأمزجة الشخصية أو فقدان الثقة غير المستند إلى قرائن مادية (المرشدي، 2017). وفي التشريع الليبي، لا يخضع تقدير "الجديّة" لإرادة رب العمل المنفردة، بل يدخل في نطاق السلطة التقديرية للقاضي الذي يفحص ملائمة القرار ومدى تأثير فعل العامل على سير المنشأة (بّور، 2025).

المطلب الثاني: حالات وصور المبرر الجدي للإنهاء التعسفي

بعد تحديد مفهوم المبرر الجدي للإنهاء التعسفي، يقتضي البحث الانتقال إلى بيان حالات وصور هذا المبرر، باعتبار أن مجرد ادعاء وجود مصلحة لصاحب العمل لا يكفي لإضفاء المشروعية على قرار الإنهاء، ما لم تتوافر في هذه المصلحة ضوابط الجدية والمشروعية والتناسب. ومن ثم، فإن عدم مشروعية الإنهاء قد تتحقق في صور متعددة؛ إما لانعدام المصلحة أصلاً، أو لتفاهتها، أو لانفصالها عن الغاية الاجتماعية والاقتصادية التي من أجلها شرع حق الإنهاء، أو لافتقادها عنصر المشروعية رغم قيامها ظاهرياً (مباركة، 1987).

أولاً: حالات المبرر الجدي للإلغاء التعسفي

حالة غياب المصلحة في استعمال حق إنهاء عقد العمل تُعد حالة غياب المصلحة في استعمال حق إنهاء عقد العمل من أقدم وأبرز صور عدم مشروعية الإلغاء، وأكثرها شيوعاً في التطبيق العملي؛ إذ يلجأ صاحب العمل أحياناً إلى استعمال حق الإلغاء دون أن يحقق من ورائه أية منفعة مشروعته تعود على المنشأة، وإنما بدافع تحقيق أغراض شخصية بحتة، كالنكاية بالعامل أو الإضرار به أو التخلص منه لأسباب لا صلة لها بالعمل (الفجال، 2009).

ولا خلاف فقهيّاً في أن الحق لا يُمارس في الفراغ، وإنما يُمنح لتحقيق غاية معينة، فإذا استُعمل دون تحقيق هذه الغاية، انقلب من وسيلة مشروعته إلى أداة تعسف (السنهوري، 1998). ومن ثم، فإن استعمال صاحب العمل لسلطته في الإلغاء دون أن يحقق مصلحة حقيقية، يُعد انحرافاً عن السلوك المألوف للشخص العادي في ذات الظروف، ويشكّل قرينة قوية على تعمد الإضرار بالعامل، وهو ما يُفضي إلى عدم مشروعية الإلغاء (حسين، 2021).

ويذهب جانب من الفقه إلى أن مردّد عدم المشروعية في هذه الحالة لا يكمن فقط في قصد الإضرار، وإنما في انتفاء الغاية الاجتماعية للحق؛ إذ قد يستعمل صاحب العمل حقه دون قصد الإضرار، بل وبحسن نية ظاهر، ومع ذلك يُعد متعسفاً متى انتفت المصلحة المشروعة أو كانت المصلحة تافهة لا تتناسب مع جسامه الجزاء المترتب عليها، وهو إنهاء علاقة العمل (حسين، 2021).

وقد أكدت دراسات مقارنة أن معيار قصد الإضرار وحده لا يصلح معياراً وحيداً لقيام التعسف؛ لأن التعسف قد يتحقق حتى في غياب هذا القصد، متى ثبت أن استعمال الحق قد خرج عن حدوده الطبيعية، أو لم يحقق مصلحة مشروعته تبرر الإلغاء، أو ألحق ضرراً غير متناسب بالعامل مقارنة بالمنفعة المرجوة (حماد، 2021). وفي هذا الإطار، يرى الفقه الليبي أن إنهاء عقد العمل دون مصلحة حقيقية تتعلق بحسن سير العمل أو انتظام المنشأة، يُعد إخلالاً بالتوازن العقدي الذي يقوم عليه عقد العمل، ويجعل قرار الإلغاء مشوباً بالتعسف، بما يترتب عليه حق العامل في التعويض، ولو لم يثبت سوء نية صاحب العمل صراحة (بنّور، 2025).

كما أكدت رسائل جامعية عربية أن غياب المصلحة في الإلغاء يُعد من أوضح صور إساءة استعمال الحق؛ لأنه يُفرغ الحق من مضمونه الاجتماعي والاقتصادي، ويحوّله إلى وسيلة قهر تعاقدية، وهو ما يتعارض مع المبادئ الحمائية التي يقوم عليها قانون العمل الحديث (قباها، 2019).

قصد الإضرار بالعامل أو الانتقام منه يُعد الإلغاء الذي يقصد به الإضرار بالعامل أو الانتقام منه من أوضح صور التعسف في استعمال حق إنهاء عقد العمل؛ إذ ينحرف فيه صاحب العمل عن الغاية التي شرع من أجلها هذا الحق، ويستعمله كوسيلة للضغط أو العقاب. ويتحقق ذلك على وجه الخصوص إذا كان الإلغاء رداً على لجوء العامل إلى القضاء للمطالبة بحق يعتقد في مشروعيته، أو بسبب تقديمه شكوى ضد صاحب العمل، أو أدائه شهادة ضده، أو مطالبته بأجره المتأخر أو بحقوقه القانونية الأخرى (الرويمض، 1997؛ بنّور، 2025؛ حسين، 2021).

ولا جدال في أن لجوء العامل إلى القضاء يُعد ممارسة مشروعته لحق دستوري وقانوني، ولا يجوز أن يكون سبباً لإنهاء علاقة العمل، وإلا غُد ذلك مساساً مباشراً بضمانات التقاضي وحماية العامل. وقد ذهب الفقه إلى أن الفصل في هذه الحالة لا يفتقر فقط إلى المبرر الجدي، بل يشكل اعتداءً على النظام العام الاجتماعي، لما ينطوي عليه من تهديد لحرية العامل في المطالبة بحقوقه (الفجال، 2009).

وفي هذا السياق، برز اجتهاد قضائي مهم بشأن اعتبار أداء العامل لشهادته أمام القضاء سبباً غير مشروع للإلغاء؛ إذ إن الشهادة واجب قانوني وأخلاقي، يمتنع على العامل التنصل منه دون الإخلال بواجباته القانونية. ومن ثم، فإن فصل العامل بسبب أدائه لهذه الشهادة يُعد إنهاءً تعسفياً؛ لأنه يقوم على سبب غير مشروع، وينطوي على إساءة استعمال الحق (مباركة، 1987).

وقد استقر قضاء محكمة النقض الفرنسية على هذا المبدأ؛ إذ قضت بأن فصل العامل بسبب أدائه شهادة في خصومة ضد صاحب العمل يُعد فصلاً تعسيفياً؛ لأن الشهادة أمام العدالة التزام قانوني لا يجوز لصاحب العمل منع العامل من أدائه، ولا معاقبته بسببه، وإلا عُدَّ ذلك تعسفاً في استعمال حق الإنهاء. وقد جاء في أحد أحكامها أن: «العامل الذي يدلي بشهادة أمام القضاء في نزاع ضد صاحب عمله لا يُعد مرتكباً لخطأ يبرر فصله، ولا يجوز حرمانه من التعويض، لأن الشهادة واجب قانوني لا يمكن أن يكون سبباً مشروعاً لإنهاء عقد العمل» (بثور، 2025).

ويلاحظ أن هذا الاتجاه القضائي ينسجم مع الفقه الليبي والعربي، الذي يرى أن الإنهاء القائم على الانتقام من العامل بسبب ممارسته لحق مشروع يُعد قرينة قاطعة على التعسف، ويستوجب التعويض، حتى ولو حاول صاحب العمل إلباس قراره ثوباً شكلياً من المشروعية (حسين، 2021).

الحالة الثانية – تفاهة المصلحة في استعمال حق إنهاء عقد العمل تقوم هذه الحالة عندما يكون لصاحب العمل مصلحة في إنهاء عقد العمل، إلا أن هذه المصلحة تكون تافهة أو ضئيلة ولا تتناسب مع جسامته الضرر الذي يلحق بالعامل نتيجة الإنهاء. ففي هذه الصورة، لا يندم المبرر كلية، وإنما يفقد وصف الجدية بسبب غياب التناسب بين المصلحة المرجوة والضرر الواقع (الجال، 2009؛ الرويمض، 1999). ويتحقق ذلك عندما يُقدم صاحب العمل على فصل العامل بسبب خطأ يسير أو هفوة عارضة أو مخالفة شكلية، لا ترقى إلى الحد الذي يبرر إنهاء علاقة العمل، باعتبار أن الفصل يُعد أشد الجزاءات التي يمكن توقيعها على العامل. ومن ثم، فإن المصلحة التي يحققها صاحب العمل في هذه الحالة تُعد غير جدية، لعدم تناسبها مع الأثر المترتب على الإنهاء (أبو الملا).

وقد أكد الفقه أن مجرد توافر مصلحة لصاحب العمل لا يكفي لإضفاء المشروعية على الإنهاء، ما لم تكن هذه المصلحة ذات وزن وأهمية، وتُبرر التضحية باستقرار العامل الوظيفي. فإذا كان الضرر الذي يصيب العامل جسيماً، في حين أن المصلحة التي يحققها صاحب العمل محدودة أو هامشية، فإن الإنهاء يُعد تعسيفياً، ولو كان الخطأ ثابتاً من حيث المبدأ (قبتها، 2019).

ويرى الفقه المقارن أن مبدأ التناسب يُعد معياراً جوهرياً في تقدير جدية المبرر، بحيث يلتزم القاضي بالموازنة بين مصلحة صاحب العمل في الإنهاء، والضرر الذي يصيب العامل، مع الأخذ في الاعتبار طبيعة الخطأ، وسوابق العامل، ومدة خدمته، وإمكانية الاكتفاء بجزاء أخف من الإنهاء (حماد، 2021). وقد تبنى الفقه الليبي هذا الاتجاه، مؤكداً أن الفصل بسبب خطأ تافه أو عرضي، لا يُعد مبرراً جدياً، لأن الإنهاء في هذه الحالة يكون جزاءً غير متناسب، ويمثل إساءة لاستعمال حق الإنهاء، بما يوجب مساءلة صاحب العمل وتعويض العامل (الرويمض، 1999).

حالة عدم مشروعية المصلحة في إنهاء عقد العمل لا يكفي – لسلامة استعمال صاحب العمل لحقه في إنهاء عقد العمل – أن تكون المصلحة التي يرمي إلى تحقيقها ظاهرة أو ذات نفع له، ولو بلغت قدرًا كبيراً من الأهمية من وجهة نظره الذاتية، وإنما يتعين – فضلاً عن ذلك – أن تكون هذه المصلحة مشروعة في ميزان القانون. ذلك أن الحق، في ذاته، لا يستمد حمايته القانونية إلا بقدر ما يحقق من مصالح يعترف بها النظام القانوني ويحميها، أما إذا انحرف صاحب الحق عن الغاية الاجتماعية التي من أجلها حُوِّل له هذا الحق، وسخره لتحقيق مصلحة غير مشروعة، فإن هذا الاستعمال يكون مشوباً بالتعسف، مجرداً من الحماية القانونية (الرويمض، 1997).

ويُعد من قبيل المصالح غير المشروعة – في نطاق علاقات العمل – أن يُقدم صاحب العمل على إنهاء عقد العامل قبل نقل المنشأة أو المؤسسة إلى الغير، بقصد الحيلولة دون انتقال عقد العمل واستمراره مع صاحب العمل الجديد، متى ثبت أن الباعث الحقيقي للإنهاء هو الإضرار بالعامل وحرمانه من الضمانات القانونية المقررة له. غير أن النية تلعب في هذا السياق دوراً جوهرياً، إذ كثيراً ما تكون هي العلة الأساسية التي تنفي

صفة المشروعية عن المصلحة المدعى تحقيقها، وهو ما يقتضي من القضاء التحقق من البواعث الحقيقية الكامنة وراء قرار الإنهاء، لا الاكتفاء بالمظاهر الشكلية له (السنهوري، 2000؛ منصور، 2012). كما يدخل في نطاق المصلحة غير المشروعة الفصل الذي يقصد به صاحب العمل التخلص من الالتزامات التي يفرضها عليه عقد العمل أو التشريع، كأن يُقدم على فصل عدد من العمال بقصد التحايل على القواعد القانونية التي تُرتب التزامات إضافية إذا بلغ عدد العمال حدًا معينًا، أو كأن يكون الغرض من الإنهاء الحد من الحريات العامة للعمال، وعلى رأسها الحرية النقابية، كفصل عامل بسبب ممارسته نشاطًا نقابيًا مشروعًا. وفي هذه الصور جميعها، يكون الإنهاء تعسفيًا لقيامه على مصلحة غير مشروعة، ولو استتر في ظاهره باستعمال حق مقرر لصاحب العمل (الرويمض، 1999).

ثانيًا: صور المبرر الجدي للإنهاء التعسفي يتخذ المبرر – أو السبب – الذي يكشف عن الطابع التعسفي لإنهاء عقد العمل عدة صور عملية، استقر عليها الفقه والقضاء، من أبرزها ما يأتي:

الصورة الأولى: إنهاء عقد العمل أثناء مرض العامل يُقرر قانون العمل للعامل حقًا مشروعًا في الحصول على إجازات خلال مدة خدمته، ومن بينها الإجازة المرضية، بوصفها مظهرًا من مظاهر الحماية القانونية والاجتماعية للعامل. ومن ثم، لا يجوز لصاحب العمل إنهاء خدمة العامل بسبب مرضه أو أثناء تمتعه بإجازة مرضية مقررة قانونًا، وإلا عدَّ هذا الإنهاء فصلًا غير مشروع وتعسفيًا. وقد أكد المشرع الليبي هذا المعنى صراحة في المادة (77) من قانون علاقات العمل، التي نصت على أنه: «لا يجوز إنهاء عقد العمل أثناء الإجازات بمختلف أنواعها...»، وهو نص يعكس بجلاء إرادة المشرع في تحصين العامل من مخاطر الفصل خلال فترات ضعفه الصحي (الرويمض، 1999).

ولا يقتصر الأساس الذي يقوم عليه هذا الحظر على النص القانوني فحسب، بل يمتد كذلك إلى القواعد العامة المستمدة من مبادئ العدالة الاجتماعية ومقاصد الشريعة الإسلامية، التي توجب إمهال العامل المريض ومنحه قسطًا من الراحة والعلاج، وعدم تحميله تبعات فقدان مصدر رزقه في ظرف إنساني دقيق. ومن ثم، فإن الإنهاء الذي يقع في هذه الحالة يُعد إخلالًا جسيمًا بالتوازن العقدي، وانحرافًا باستعمال الحق في الإنهاء، بما ينهض قرينة قوية على التعسف ويوجب التعويض (أبو زيد، 2010؛ الكيلاني، 2015).

يترتب على العلاقة التعاقدية بين صاحب العمل والعامل التزامًا قانوني وأخلاقي يفرض على الأول مراعاة مركز العامل بوصفه الطرف الضعيف في عقد العمل، وهو ما يوجب التيسير عليه ومساعدته عند تعرضه لظروف قاهرة أو محن صحية، وعدم التخلي عنه في لحظات ضعفه. ويُعد الإنهاء في مثل هذه الظروف صورة من صور الإجحاف والظلم، لمخالفته لمقتضيات العدالة الاجتماعية التي يقوم عليها قانون العمل الحديث، والتي تستهدف تحقيق التوازن بين مصلحة الإنتاج وحماية العامل (الرويمض، 1999).

ويتأسس هذا الالتزام، فضلًا عن سنده القانوني، على أساس قيمي مستمد من مقاصد الشريعة الإسلامية، التي تقرر مبدأ المسؤولية والرعاية، وتُلزم من كان في موضع سلطة أو إشراف بأن يتحمل تبعه هذه السلطة. فقد قرر الحديث الشريف مبدأ المسؤولية العامة، بما يفيد – في مدلوله المقاصدي – أن صاحب العمل مسؤول عن العامل الخاضع لإدارته وإشرافه، بما يوجب معاملته بالعدل والإحسان، وعدم الإضرار به دون مبرر مشروع (القرضاوي، 2001؛ الزحيلي، 2005).

وبناءً عليه، إذا أقدم صاحب العمل على إنهاء عقد العمل بسبب مرض العامل خلال إجازته المرضية، فإن هذا الإنهاء يُعد فصلًا غير مشروع وتعسفيًا، متى ثبت أن العامل قام بإخطار صاحب العمل بمرضه على النحو الذي يبزر غيابه عن العمل. غير أن عدم الإخطار قد يشكل – من حيث الأصل – سببًا يبزر الإنهاء، إلا أن هذا المبرر ينتفي إذا ثبت من ظروف الحال أن صاحب العمل كان على علم فعلي بمرض العامل، إذ لا يجوز في هذه الحالة التمسك بالشكل لإهدار الحماية الموضوعية التي يقررها القانون للعامل المريض (أبو زيد، 2010؛ عبد الله، 2016).

كما لا يجوز لصاحب العمل، متى تحققت حالة المرض، أن يُنهي خدمة العامل أو يوجه إليه إشعارًا بإنهاء عقده أثناء تمتعه بإجازته المرضية أو السنوية، لأن ذلك يُفرض النصوص الحمائية من مضمونها. ويتعين في هذا السياق مراعاة مدة المرض ومدى تأثيره الفعلي في حسن سير العمل؛ فإذا كان المرض مؤقتًا ولا يترتب عليه اضطراب جوهري في نشاط المنشأة، وجب وقف تنفيذ عقد العمل مؤقتًا إلى حين شفاء العامل، ثم استئناف تنفيذه، دون المساس برابطة العقد. أما الإنهاء في هذه الحالة، فيُعد تعسفًا صريحًا في استعمال حق الإنهاء بموجب التعويض (السنهوري، 2000؛ منصور، 2012).

الصورة الثانية: الإنهاء بسبب الحجز على مستحقات العامل أو ديونه يُعد إنهاء عقد العمل بسبب توقيع حجز على مستحقات العامل لدى صاحب العمل، أو بسبب ما يتقل ذمة العامل من ديون للغير، من صور الإنهاء غير المشروع التي انطوت على انحراف واضح في استعمال حق الإنهاء. وقد استقر الفقه على أن المركز المالي للعامل، وما يعتريه من التزامات أو ديون، لا يصلح بذاته سببًا مشروعًا لإنهاء عقد العمل، طالما أن العامل يؤدي عمله على الوجه المتفق عليه، ولم يثبت إخلاله بالتزاماته العقدية (الرويمض، 1997؛ عاشور، 2008).

ويزداد هذا الحكم وضوحًا إذا كان الإنهاء قائمًا على مجرد ديون لم يترتب عليها حجز فعلي تحت يد صاحب العمل، إذ يكون القرار حينئذ قائمًا على اعتبارات شخصية أو انتقامية لا صلة لها بمصلحة المنشأة أو بحسن سير العمل. ويُعد هذا السلوك انحرافًا بالحق عن غايته الاجتماعية، واستعمالًا له استعمالًا كيديًا، بما يضيف على الإنهاء وصف التعسف، ويجرده من الحماية القانونية التي يفترض أن تحيط بالحقوق عند استعمالها في حدود مشروعيتها (بنور، 2025؛ الكيلاني، 2014).

ويُعد الإنهاء في هذه الحالة إنهاءً تعسفيًا، لتوافر عناصر التعسف في استعمال الحق، إذ ينتفي التناسب الواجب توافره بين المصالح المراد تحقيقها من جانب صاحب العمل، والضرر الجسيم الذي يلحق بالعامل نتيجة هذا الإنهاء. فمصلحة صاحب العمل في تجنب ما قد يترتب على ديون العامل من مضايقات أو مطالبات من دائنيه، لا ترقى إلى مستوى يبرر المساس بالاستقرار الوظيفي للعامل وإنهاء عقد عمله، لما في ذلك من إخلال صارخ بمبدأ العدالة العقدية، وانحراف بالحق عن غايته الاجتماعية (غيث، 2011).

غير أن الفقه يميز – في هذا السياق – بين مجرد وجود ديون في ذمة العامل، وبين الحالة التي تبلغ فيها هذه الديون حدًا من الجساماة والتكرار بما يؤدي فعليًا إلى زعزعة الثقة في العامل، أو يؤثر تأثيرًا مباشرًا في حسن أدائه لعمله، أو في مقتضيات الوظيفة التي يشغلها، ولا سيما في الأعمال التي تقوم على الأمانة والائتمان. ففي هذه الحالة الأخيرة، قد يتغير الوصف القانوني للإنهاء، إذا ثبت أن الديون انعكست سلبًا على علاقة الثقة اللازمة لاستمرار العقد، وهو ما يخضع في تقديره لرقابة القضاء (عاشور، 2008؛ الكيلاني، 2014).

الصورة الثالثة: ترك العامل للعمل بسبب معاملة صاحب العمل الجائرة أو مخالفته لشروط العقد تُعد المعاملة الجائرة من جانب صاحب العمل إحدى أخطر صور التعسف غير المباشر في إنهاء عقد العمل؛ إذ تتمثل في كل تصرف أو سلوك يصدر عن رب العمل ويكون غير عادل، إما لمخالفته أحكام الشرع أو القانون، أو لإخلاله بشروط العقد المبرم بين الطرفين، أو لانطوائه على تعسف في استعمال السلطة المخولة له بمقتضى عقد العمل. ويقع في صميم هذه المعاملة الجائرة استغلال صاحب العمل لمركزه الاقتصادي والتنظيمي الأقوى، والضغط على العامل – صراحة أو ضمناً – لدفعه إلى ترك العمل بإرادته الظاهرة، رغم أن الإنهاء في حقيقته مردّه إلى سلوك صاحب العمل ذاته (الرويمض، 1999).

وقد تنبه المشرع إلى خطورة هذا المسلك غير المشروع، الذي قد يلجأ إليه بعض أصحاب الأعمال للتحايل على القيود القانونية المفروضة على حق الإنهاء، فقرر رد القصد السيئ إلى فاعله، واعتبر أن إنهاء العامل للعقد نتيجة معاملة جائرة من صاحب العمل يُنسب قانونًا إلى هذا الأخير، ويُعد إنهاءً تعسفيًا وغير مشروع، ولو بدا في الظاهر أن العامل هو من بادر بإنهاء العلاقة العقدية؛ فالعبرة – في هذا المقام – بحقيقة الواقع ومضمونه، لا بالمظهر الخارجي للتصرف (السنهوري، 2000؛ عبد الله، 2015).

ويقصد بالمعاملة الجائرة، في هذا الإطار، كل إخلال بمبدأ المساواة في المعاملة داخل المنشأة، كأن يُعامل العامل معاملة أدنى من زملائه، رغم تماثل ظروفهم ومراكزهم الوظيفية، أو أن يُحرم من مزايا مقررة لغيره دون مبرر موضوعي. كما تتجسد هذه المعاملة في نقل العامل إلى وظيفة أو مركز أقل ميزة أو ملاءمة من المركز الذي كان يشغله، دون سبب مشروع، أو اتخاذ قرارات إدارية ظاهرها التنظيم وباطنها الإضرار بالعامل، كصرفه بدعوى عدم الكفاءة دون سند جدي أو تقويم موضوعي، وهو ما يشكل صورة واضحة من صور الصرف التعسفي (طوبيا، 2002).

وقد كرس القانون المدني الليبي هذا المفهوم بنص المادة (2/696)، التي قررت أن نقل العامل إلى مركز أقل ميزة أو ملاءمة لا يُعد في ذاته عملاً تعسفيًا إذا اقتضته مصلحة العمل، غير أنه يكون كذلك إذا كان الغرض منه إساءة العامل أو النيل منه. ويُفهم من هذا النص أن معيار التعسف لا يقف عند حد الشكل، وإنما يتجاوز ذلك إلى بحث الغاية الحقيقية من تصرف صاحب العمل، ومدى توافقها مع مقتضيات حسن النية والعدالة (السنهوري، 1998؛ أبو زيد، 2011).

وفي هذا الإطار، قد يعتمد صاحب العمل، عبر سلسلة من التصرفات غير المشروعة أو التعسفية، إلى خلق بيئة عمل طاردة تدفع العامل دفعًا إلى إنهاء عقد العمل، بقصد الظهور بمظهر من لم يُقدم على الإنهاء. غير أن المشرع، مدعومًا باجتهاد القضاء والفقهاء، تصدى لهذا التحايل، وقرر أن الإنهاء في هذه الحالة يُنسب إلى صاحب العمل، ويُعد تعسفيًا، لتوافر نية الإضرار بالعامل، وتحقيق مصلحة غير مشروعة، وهو ما يشكل تطبيقًا واضحًا لنظرية التعسف في استعمال الحق في مجال علاقات العمل (منصور، 2012؛ بثور، 2025).

الصورة الرابعة: رفض إعادة العامل الموقوف احتياطيًا إلى العمل رغم تقرير عدم تقديمه للمحاكمة أو صدور حكم ببراءته يُعد رفض صاحب العمل إعادة العامل إلى عمله بعد وقفه احتياطيًا، رغم صدور قرار بعدم تقديمه للمحاكمة أو حكم ببراءته، من أخطر صور الإنهاء التعسفي، لما ينطوي عليه من مساس جسيم بمبدأ قرينة البراءة، وإهدار لاستقرار علاقة العمل، وانحراف واضح في استعمال سلطة الإنهاء عن غاياتها المشروعة.

فإذا نُسب إلى العامل ارتكاب جنائية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة، أو جنحة وقعت داخل دائرة العمل، أجاز المشرع لصاحب العمل وقف العامل احتياطيًا، باعتباره إجراءً تحفظيًا مؤقتًا لا يرقى إلى مرتبة الجزاء التأديبي. وقد أحاط المشرع هذا الإجراء بضمانات جوهرية، فأوجب عرض أمر الوقف على اللجنة الثلاثية المختصة خلال أجل محدد، حماية للعامل من تعسف رب العمل، ورتب على قرار اللجنة آثارًا مالية تتعلق بأجر العامل خلال مدة الوقف (غيث، 2011).

ويلاحظ أن وقف العامل احتياطيًا، حتى في هذه الحالات، ليس التزامًا على صاحب العمل، وإنما هو إجراء جوازي، يخضع لتقديره، شريطة أن يُمارس في إطار حسن النية، وأن يظل محصورًا في نطاقه المؤقت، وألا يتحول إلى وسيلة للتنكيل بالعامل أو تمهيد لفصله دون سند مشروع. فإذا رأت السلطة المختصة عدم تقديم العامل للمحاكمة، أو صدر حكم قضائي نهائي ببراءته، وجب على صاحب العمل إعادته إلى عمله فورًا، باعتبار أن الأساس الذي بُني عليه الوقف الاحتياطي قد زال. ويترتب على الامتناع عن إعادة العامل في هذه الحالة اعتبار هذا الامتناع قرينة نسبية على تعسف الإنهاء، تنتقل بموجبها عبء الإثبات إلى صاحب العمل، ليدحض مظنة التعسف، ويثبت وجود مبرر جدي ومشروع يحول دون إعادة العامل إلى وظيفته، وهو عبء ثقيل لا يُعفى منه إلا بدليل قاطع (الرويمض، 1999).

وقد استقر الفقه المقارن على أن الحبس الاحتياطي، أو مجرد توجيه الاتهام إلى العامل، لا يصلح بذاته سببًا لإنهاء عقد العمل، طالما لم يصدر حكم بالإدانة البتة، إذ إن الحبس المؤقت لا يعدو أن يكون إجراءً تحفظيًا تمليه مصلحة التحقيق، ولا ينال من أهلية العامل أو كفاءته المهنية. ومن ثم، فإن أثره القانوني لا يتجاوز تعليق تنفيذ عقد العمل مؤقتًا، دون المساس بأصله أو إنهائه (عاشور، 2008؛ بثور، 2025).

وعليه، يلتزم صاحب العمل، بمجرد صدور حكم البراءة أو قرار الحفظ، بإعادة إدماج العامل في منصبه الأصلي أو في منصب مماثل من حيث الأجر والدرجة، وإلا عُدَّ سلوكه تعسفيًا صريحًا في استعمال حق الإنهاء، يستوجب التعويض. أما إذا أصر صاحب العمل على إنهاء العلاقة العقدية بعد زوال سبب الوقف، فإن هذا الإنهاء يُنسب إليه، ويُعد فصلًا تعسفيًا، حتى ولو حاول تبريره بأسباب شكلية أو واهية.

ويلاحظ في التطبيق العملي أن بعض أصحاب الأعمال قد يلجؤون إلى التحايل على هذه القاعدة، فينهون علاقة العمل متذرعين بوجود سبب قانوني أو أخلاقي، بينما يكون الدافع الحقيقي هو التخلص من العامل، مستغلين واقعة الاتهام أو الوقف الاحتياطي. وقد يمتد هذا التعسف إلى صور أخرى، كدفع العامل إلى الاستقالة، أو إحالته على التقاعد المبكر، أو إنهاء خدمته تحت ستار عدم الصلاحية، وهو ما يُخضع تصرفات صاحب العمل لرقابة القضاء، الذي يبحث في حقيقة السبب لا في ظاهره (عدار، 2015؛ الكيلاني، 2014). وبذلك يتضح أن رفض إعادة العامل الموقوف احتياطيًا إلى عمله، رغم براءته أو حفظ الاتهام بحقه، يُجسد تطبيقًا واضحًا لنظرية التعسف في استعمال الحق، ويكشف عن إخلال صاحب العمل بواجب حسن النية، وانحرافه عن الوظيفة الاجتماعية لحق إنهاء عقد العمل.

الصورة الخامسة: التوسع في التقاعد المبكر القسري كصورة من صور الإنهاء التعسفي يُعدّ التقاعد المبكر في أصله نظامًا قانونيًا يهدف إلى تحقيق التوازن بين مصلحة المؤسسة في تجديد مواردها البشرية، ومصلحة العامل في الاستفادة من مزايا الضمان الاجتماعي، غير أنه يفقد مشروعيته متى تم فرضه على العامل بصورة قسرية دون رضاه أو دون توافر مبرر اقتصادي أو تنظيمي حقيقي. ففي هذه الحالة يتحول التقاعد المبكر إلى صورة من صور الإنهاء التعسفي لعقد العمل، لكونه يُستخدم كوسيلة مستترة لإنهاء علاقة العمل دون التقيد بضوابط الفصل المشروع. (Bannour, 2025)

ويستند هذا الاتجاه إلى أن عقد العمل غير محدد المدة يقوم على مبدأ الاستقرار الوظيفي، ومن ثم فإن إرغام العامل على التقاعد قبل بلوغه السن القانونية أو قبل تحقق شروطه الموضوعية، يمثل إخلالًا بمبدأ حسن النية في تنفيذ العقود، ويُعد انحرافًا في استعمال حق الإنهاء. ويزداد هذا التعسف وضوحًا عندما يكون الهدف من التقاعد المبكر التخلص من العمالة مرتفعة الأجر أو الحد من النشاط النقابي أو تجنب الالتزامات المالية المترتبة على إنهاء العقد بطرق قانونية (الفعال، 2009).

وقد استقر القضاء المقارن على اعتبار التقاعد المبكر القسري شكلاً من أشكال الفصل التعسفي متى ثبت أنه لم يتم بناءً على رغبة العامل أو مقتضيات العمل الحقيقية، وإنما لتحقيق مصلحة صاحب العمل فقط، وهو اتجاه يتفق مع الطبيعة الحمائية لقانون العمل (الرويمض، 1997). ويرى الفقه أن التقاعد المبكر يصبح غير مشروع إذا افتقد عنصر الرضا الحر للعامل، أو تم تحت ضغط إداري أو اقتصادي، إذ يعد ذلك إخلالًا بمبدأ التوازن العقدي، ويترتب عليه استحقاق العامل للتعويض عن الفصل التعسفي.

الصورة السادسة: وقف قرار الفصل بصفة مستعجلة كآلية حماية قضائية تُعدّ الحماية القضائية المستعجلة من أهم الآليات القانونية التي تضمن حماية العامل من الآثار الفورية لقرار الفصل، إذ إن تنفيذ قرار الإنهاء قبل الفصل في النزاع قد يؤدي إلى أضرار يتعذر تداركها، مثل فقدان مصدر الدخل أو الإضرار بالمركز الاجتماعي للعامل (أبوشنب، 2000).

ويرى جانب من الفقه أن القضاء المستعجل يمكن أن يضطلع بدور مهم في وقف تنفيذ قرار الفصل مؤقتًا متى توافرت حالة الاستعجال وخشية وقوع ضرر جسيم يتعذر إصلاحه، وهو ما يتفق مع المبادئ العامة في القضاء المستعجل التي تهدف إلى حماية الحقوق الظاهرة دون المساس بأصل الحق. كما أن تبني هذا الاتجاه يحقق التوازن بين سلطة صاحب العمل في إدارة منشأته وحق العامل في الأمان الوظيفي، ويُعد امتدادًا للطابع الاجتماعي لقانون العمل الذي يسعى إلى حماية الطرف الضعيف في العلاقة التعاقدية (الياس، 2006).

الصورة السابعة: بيئة العمل الطاردة كمعيار للتعسف غير المباشر يُقصد ببيئة العمل الطاردة تلك الظروف المهنية التي يخلقها صاحب العمل أو يسمح باستمرارها بما يؤدي إلى دفع العامل إلى ترك العمل قسرًا، دون

صدور قرار صريح بالفصل. وتشمل هذه الظروف الممارسات الإدارية التعسفية، أو التضيق الوظيفي، أو التمييز، أو الإهمال المتعمد في توفير بيئة عمل آمنة (طوبيا، 2002).

ويُعد هذا النوع من التعسف من أخطر صور الإنهاء غير المباشر، لأنه يُستخدم كوسيلة للتهرب من الضمانات القانونية المرتبطة بالفصل الصريح، كما يصعب على العامل إثباته نظرًا لطبيعته غير المباشرة. وقد اتجه الفقه الحديث إلى اعتبار الاستقالة الناتجة عن بيئة العمل الطاردة بمثابة فصل تعسفي مستتر، متى ثبت أن صاحب العمل كان السبب الحقيقي في دفع العامل إلى إنهاء العلاقة التعاقدية (حسين، 2021).

الصورة الثامنة: توسيع نطاق الحماية القانونية للإجازات وفق التشريع الليبي لم يقتصر المشرع الليبي على حماية العامل أثناء الإجازات المرضية والسببية فقط، بل امتدت هذه الحماية لتشمل إجازات أخرى ذات طبيعة اجتماعية وإنسانية، ويترتب على مخالفتها بطلان قرار الإنهاء إذا ثبت ارتباطه بها، ومن أبرزها: إجازة الأمومة: يمنح قانون علاقات العمل الليبي العاملة الحق في إجازة أمومة مدفوعة الأجر لمدة أربعة عشر أسبوعًا، تتضمن فترة إلزامية بعد الولادة، وتمتد إلى ستة عشر أسبوعًا في حالة الولادة المتعددة، كما تستحق العاملة أجرها كاملاً أثناء الإجازة، ويُعد إنهاء العقد بسبب الحمل أو الولادة مخالفة صريحة للقانون. الإجازة السنوية: أوجب القانون منح العامل إجازة سنوية مدفوعة الأجر لا تقل عن ثلاثين يومًا، وتزداد إلى خمسة وأربعين يومًا لمن تجاوز سن الخمسين أو أمضى مدة طويلة في الخدمة، ويُعد حرمان العامل منها أو إنهاء خدمته بسبب المطالبة بها إخلًا بحقوقه القانونية.

الإجازة المرضية: كفل القانون للعامل إجازة مرضية مدفوعة تصل إلى ثلاثة أشهر سنويًا، بما يعكس التزام المشرع بحماية العامل من فقدان وظيفته بسبب ظروف صحية خارجة عن إرادته.

الإجازات الخاصة: يشمل التشريع الليبي أيضًا إجازات استثنائية مثل الإجازات الطارئة وإجازات أداء الشعائر الدينية، وهو ما يعكس اتساع نطاق الحماية الاجتماعية التي يوفرها القانون للعامل (قانون علاقات العمل رقم 12، 2010).

الصورة التاسعة: تعزيز دور مكاتب العمل في التسوية الودية تُعدّ مكاتب العمل إحدى الآليات الوقائية المهمة في تسوية منازعات العمل قبل وصولها إلى القضاء، إذ تمثل حلقة وصل بين العامل وصاحب العمل، وتعمل على تحقيق التسوية الودية بما يضمن استمرار العلاقة التعاقدية أو إنهائها بصورة قانونية. وتفعيل هذا الدور من شأنه تقليل العبء عن القضاء، وتسريع الفصل في المنازعات، وتعزيز ثقافة الحوار الاجتماعي داخل بيئة العمل (الرويمض، 1997).

خلاصة المطلب يتضح من خلال التحليل أن الحماية القانونية للعامل في مواجهة الفصل التعسفي لم تعد تقتصر على الرقابة الشكلية لقرار الإنهاء، بل امتدت لتشمل رقابة موضوعية على مدى مشروعية الأسباب التي يستند إليها صاحب العمل، وكذلك على الظروف التي قد تدفع العامل إلى ترك العمل بصورة غير مباشرة.

كما أن التطور التشريعي والقضائي المعاصر أرسى مجموعة من الضمانات الإجرائية والموضوعية، من أبرزها الاعتراف بالتقاعد المبكر القسري كصورة من صور الإنهاء التعسفي، وإقرار الحماية القضائية المستعجلة، وتوسيع نطاق الحماية القانونية للإجازات، فضلًا عن تعزيز دور مكاتب العمل في تسوية النزاعات. ويمثل ذلك انعكاسًا للطبيعة الاجتماعية لقانون العمل، التي تهدف إلى تحقيق التوازن بين اعتبارات الكفاءة الاقتصادية ومتطلبات العدالة الاجتماعية.

المبحث الثاني: إثبات الإنهاء التعسفي بانعدام المبرر الجدي

إن إثبات أن الإنهاء تم بسبب مبرر غير جدي يُعد أحد الأدوات الرئيسية التي تحمي حقوق العامل من الفصل التعسفي؛ حيث ألقى المشرع على عاتق صاحب العمل عبء إثبات المبرر الجدي للإنهاء. ويهدف هذا العبء إلى ضمان عدم استخدام صاحب العمل لسلطته في فصل العامل إلا لأسباب مشروعة وقانونية، باعتبار أن أي

غياب لمثل هذا المبرر يُصنف فصلاً تعسفياً. وفي ذات الوقت، يلتزم العامل بإثبات أن الأسباب التي قدمها صاحب العمل غير صحيحة أو غير كافية. ويركز هذا المبحث على دور كل من صاحب العمل والعامل في عملية الإثبات، بما يتوافق مع القواعد القانونية والفقهية المقارنة.

المطلب الأول: إثبات أطراف النزاع للمبرر الجدي المؤدي للإلغاء التعسفي

الفرع الأول: دور صاحب العمل في إثبات جدية المبرر تتحمل جهة العمل (صاحب العمل) عبء إثبات أن الإلغاء تم بسبب مبرر مشروع يتوافق مع ضوابط القانون، وذلك بهدف حماية العامل من التعسف في استعمال السلطة. وقد اشترط المشرع في قانون علاقات العمل الليبي ضرورة إثبات سبب الفصل بناءً على معايير واضحة تتعلق بالأداء، أو السلوك، أو الظروف الاقتصادية التي قد تطرأ على المنشأة (عدار، 2015). وبناءً عليه، لا يجوز لصاحب العمل إتمام الفصل دون تقديم ما يثبت وجود هذه الأسباب أو تبرير القرار المتخذ تبريراً موضوعياً.

وبحسب المادة (77) من قانون علاقات العمل الليبي، يجب على صاحب العمل أن يُثبت أن المبرر يندرج تحت إحدى الحالات التي نص عليها القانون، مثل تدني مستوى الأداء، أو سوء السلوك، أو الضرورة الاقتصادية لإعادة هيكلة المؤسسة. كما أوجب القانون على صاحب العمل إخطار النقابة ومكتب التشغيل المختص بقرار الإلغاء وتحديد السبب قبل شهر من تنفيذه، لضمان الشفافية والتحقق من صحة الأسباب (الكيلاي، 2014).

ومن حيث وسائل الإثبات، لم يحدد المشرع الليبي وسائل خاصة، وإنما أحال الأمر للقواعد العامة في الإثبات المنصوص عليها في القانون المدني؛ وبالتالي، يمكن لصاحب العمل استخدام كافة الوسائل المتاحة قانوناً مثل الكتابة (التقارير، المراسلات، أو إشعارات الفصل)، والبينة (شهادات الشهود أو الخبراء)، والقرائن التي قد تدل على وجود سوء سلوك أو إهمال.

ويتعين على صاحب العمل إثبات "عنصر الجدية" في المبرر؛ فمثلاً، تُعد الشهادة الصادرة من العاملين داخل المؤسسة حول سلوكيات العامل دليلاً على ارتكابه خطأً جدياً يبرر الإلغاء، مع بقاء السلطة التقديرية للمحكمة في تقييم هذه الأدلة. وتستند مسؤولية صاحب العمل هنا إلى مبدأ "حسن النية"؛ فإذا عجز عن تقديم دليل مقنع، أو ثبت أن السبب لم يكن جدياً، اعتُبر الفصل تعسفياً، مما يترتب للعامل حقوقاً في التعويض عن الأضرار اللاحقة به.

الفرع الثاني: دور العامل في إثبات عدم جدية المبرر للإلغاء التعسفي

يُعدّ العامل، بوصفه المدّعي في منازعات العمل الفردية، الطرف الذي يلجأ إلى القضاء طالباً الحماية من الإلغاء التعسفي؛ لذا تقتضي القاعدة العامة التزامه بإثبات الضرر الذي لحقه نتيجة الفصل، متى كان هذا الفصل غير قائم على مبرر جدي (عدار، 2015). ويُستفاد من ذلك أن عبء الإثبات في الأصل يقع على من يدّعي، تطبيقاً للقواعد العامة في الإثبات.

غير أن خصوصية علاقة العمل، وما تنسم به من عدم توازن بين طرفيها، دفعت التشريعات المقارنة والفقه الحديث إلى إعادة توزيع عبء الإثبات حمايةً للطرف الضعيف (العامل). واتجهت القوانين إلى تحميل صاحب العمل عبء إثبات وجود السبب الجدي، باعتباره الممسك بزمام السلطة ووسائل الإثبات (الكيلاي، 2014).

ومع ذلك، فإن هذا لا يعفي العامل كلياً من عبء الإثبات، بل يظل ملزماً بإثبات عدم جدية السبب الذي تمسك به صاحب العمل، أو إثبات صورته التي تخفي نية الانتقام أو التحلل من الالتزامات (عاشور، 2019). فالعامل يُكلف بإقامة الدليل على أن المبرر المعلن لا يتناسب مع جسامه الجزاء، أو لا يستند إلى وقائع حقيقية. ونظراً للصعوبات العملية التي تواجه العامل لسيطرة صاحب العمل على المستندات، سمح القضاء للعامل باللجوء إلى القرائن القضائية، وشهادة الزملاء، وتقارير التفتيش العمالي (أبو الوفاء، 2016). ويستقر الرأي

على أن صاحب العمل لا يتمتع بقرينة تفترض صحة قراره، بل يتعين عليه إثبات مشروعيته متى طعن فيه العامل، ويكون للعامل الحق في تنفيذ هذه الأدلة وإثبات عدم كفايتها (الزوي، 2018).

ويُستخلص مما سبق أن إثبات التعسف يقوم على تفاعل متبادل؛ فصاحب العمل يثبت السبب الجدي، والعامل يثبت زيف هذا السبب أو عدم مشروعيته (عبد الباسط، 2012). ويترتب على نجاح العامل في ذلك ثبوت الفصل التعسفي قانوناً، مما يفتح المجال للمطالبة بالتعويض المادي والأدبي تحقيقاً للعدالة الاجتماعية.

المطلب الثاني: دور القاضي في إثبات وجود سبب جدي للإلغاء

الفرع الأول: الإطار القانوني لسلطة القاضي في تقدير جدية سبب الإلغاء

يُعدّ القاضي حجر الزاوية في حسم منازعات العمل المتعلقة بإنهاء عقد العمل؛ إذ يتمثل دوره الجوهرى في تطبيق أحكام القانون على الوقائع المعروضة عليه في إطار من الحياد والاستقلال. فالأصل أن يتولى أطراف النزاع تقديم أدلتهم وأوجه دفاعهم، بينما يقتصر دور القاضي على فحص هذه الأدلة، وتحليلها تحليلاً قانونياً موضوعياً، وتكوين عقيدته القضائية بشأن مشروعيتها وجديتها، دون أن يستند في حكمه إلى علمه الشخصي أو إلى وقائع لم تُطرح أمامه في الخصومة (عدار، 2015).

ويُستمد هذا التصور التقليدي لدور القاضي من أفكار المذهب الفردي في الخصومة القضائية، الذي ينظر إلى الدعوى بوصفها ملكاً للخصوم، لا يجوز للقاضي التدخل فيها بإحضار حجج لم يثرها الأطراف، حفاظاً على مبدأ الحياد وضماناً لحقوق الدفاع (عاشور، 2019). غير أن هذا المفهوم لم يعد مطلقاً، لاسيما في منازعات العمل التي تتسم بطابع اجتماعي خاص، كما يظهر في التطبيقات القضائية للبيبة:

الطعن مدني رقم 45/139 ق (2003) – تعيين التعويض ووقف قرار الفصل: في هذه القضية، قام العامل بمقاضاة المصرف الذي فصله دون إنذار أو مكافأة أو تعويض، بحجة أن الفصل كان تعسفياً. وأصدرت المحكمة الجزئية قرار وقف تنفيذ الفصل وإحالة الدعوى للفصل في الموضوع، ثم قضت بعد ذلك بإلغاء قرار الفصل وإلزام صاحب العمل بدفع مرتبات العامل ومستحقاته. وقد أكد الحكم على أحقية العامل في جبر الضرر نتيجة الفصل التعسفي والتعويض عنه (المجمع القانوني الليبي، 2003).

المبدأ القانوني: لا يكفي لرب العمل أن يُنهي العقد بإرادته المنفردة؛ بل يجب وجود مبررات جدية لصحة الإنهاء، وإلا اعتُبر الفصل تعسفياً يوجب التعويض الكامل أو الحقوق الوظيفية.

الطعن مدني رقم 51/23 ق (2003) – عدم مشروعية الفصل لغياب المبرر: في هذه القضية التي رُفعت أمام محكمة طرابلس الابتدائية، طعن العامل في قرار فصله، واعتُبر الفصل غير مشروع لصدوره دون مبررات جدية تُجيز فسخ العلاقة التعاقدية. وقضت محكمة الاستئناف بإلغاء قرار الفصل وإلزام صاحب العمل بإعادة العامل لعمله وصرف المرتبات منذ تاريخ الفصل (المجمع القانوني الليبي، 2003).

المبدأ القانوني: لا تنتهي علاقة العمل بمجرد رغبة صاحب العمل؛ بل لا بد من أسباب جدية تستند إلى القانون والعقد والالتزامات المتبادلة.

وفي هذا السياق، أكد المشرع على الدور الإيجابي للقاضي، إذ أسند إليه سلطة تقدير مدى جدية ومشروعية المبررات. ويخضع هذا التقدير لمعيار موضوعي يقوم على مدى كفاية السبب وملاءمته وخطورته مقارنة بجزاء الإنهاء (الزوي، 2018).

الفرع الثاني: نطاق الرقابة القضائية وتطبيقاتها في تقدير الفصل التعسفي

يُعدّ تقدير مبرر الفصل من مسائل الواقع التي يستقل بها قاضي الموضوع، دون معقب عليه من محكمة الطعن، متى أقام قضاءه على أسباب سائغة. وقد استقر قضاء محكمة النقض المصرية على أن استخلاص وجود مبرر الفصل أو انتفائه يدخل في نطاق السلطة التقديرية لقاضي الموضوع (الكيلاني، 2014). وفي هذا المعنى، قضت محكمة النقض المصرية بأن: «تقدير ما إذا كان فصل العامل قائماً على مبرر جدي من شأنه زعزعة الثقة الواجب توافرها، مسألة موضوعية يستقل بها قاضي الموضوع» (محكمة النقض المصرية، الطعن 37/473 ق).

وعلى صعيد القضاء المقارن، يبرز الدور الفعّال للقاضي في التكييف القانوني لواقعة الإنهاء؛ فقد قضت محكمة التمييز الأردنية بأن: «إذا استخدم العامل أصلاً في عمل فني داخل المصنع، ثم كُلف بعمل إنشائي خارج نطاق اختصاصه، وفُصل بسبب امتناعه، فإن هذا الفصل يُعد تعسفياً» (محكمة التمييز الأردنية، 1999).

ويُفهم من ذلك أن القاضي لا يكتفي برقابة شكلية، بل يمارس رقابة موضوعية تمتد إلى فحص ملاءمة القرار وتناسبه مع الفعل المنسوب للعامل (أبو الوفا، 2016). فالإثبات القضائي هنا وسيلة لتكوين عقيدة القاضي للوقوف على حقيقة النزاع (الكواري، 2021). ويذهب جانب من الفقه إلى أن القاضي يؤدي دوراً حمائياً يوازن من خلاله بين مصلحة المؤسسة وحق العامل في الأمان الوظيفي، وهو تجسيد للطابع الاجتماعي لقانون العمل (عبد الباسط، 2012).

الخاتمة

في ختام هذا البحث، أمكن الوقوف على جملة من الحقائق القانونية الجوهرية المتعلقة بإنهاء عقد العمل، وبوجه خاص الفصل التعسفي، باعتباره أحد أخطر صور الإنهاء غير المشروع التي تمس استقرار علاقة العمل وتخلّ بالتوازن العقدي بين طرفيها. وقد تبين أن الفصل التعسفي يشكّل خروجاً صريحاً عن الغاية التي حوّل من أجلها صاحب العمل حق الإنهاء، ويُعدّ مظهرًا من مظاهر التعسف في استعمال الحق، الأمر الذي استدعى تدخل المشرع والقضاء لإحاطة العامل – بوصفه الطرف الضعيف في علاقة العمل – بحماية قانونية فعّالة.

وقد كان موقف التشريع واضحاً في تقييد سلطة صاحب العمل في إنهاء عقد العمل، بحيث لا يجوز له فصل العامل بإرادته المنفردة متى شاء أو في الوقت الذي يراه مناسباً، وإنما اشترط لذلك توافر سبب جدي ومشروع تقره القوانين المنظمة لعلاقات العمل. وفي حال مخالفة هذا الإطار القانوني، يرتّب الإنهاء غير المشروع مسؤولية قانونية في ذمة صاحب العمل، تبرر الحكم بالتعويض لجبر الضرر الذي يلحق بالعامل.

أولاً: نتائج البحث

خلص البحث إلى أن الفصل التعسفي يُعدّ سبباً غير مشروع لإنهاء عقد العمل، لقيامه على إرادة صاحب العمل المنفردة دون سند قانوني جدي أو مبرر مشروع، بما يشكّل اعتداءً على مبدأ استقرار علاقة العمل. يبيّن البحث أن مفاهيم الإنهاء، والفصل، والتسريح، والطرّد غير المبرر، تلتقي جميعها عند تحقق التعسف في استعمال حق الإنهاء، مما يستوجب إعمال نظرية التعسف في استعمال الحق لحماية العامل. أثبتت الدراسة أن القراءة الدقيقة للنصوص القانونية المنظمة لحالات الإنهاء المشروع تمثل الأساس السليم للتكييف القانوني للفصل وتمييزه عن الإنهاء التعسفي.

تبيّن أن قانون علاقات العمل يميّز بـ طابع اجتماعي خاص، مما دفع المشرع إلى تنظيم مسألة الإنهاء بتفصيل ودقة للحد من النزاعات العمالية.

أوضحت الدراسة أن تشريعات العمل المعاصرة قد أرست نظاماً خاصاً لعقد العمل غير محدد المدة، يقوم على مبدأ اشتراط المبرر المشروع لإنهائه كضمانة للأمان الوظيفي.

انتهى البحث إلى أن الفصل التعسفي يتحقق متى خلا الإنهاء من سبب جدي وحقيقي، أو كان السبب واهياً لا يتناسب مع جسامته جزاء الإنهاء (مبدأ التناسب).

يبيّن البحث أن عبء إثبات جدية مبرر الإنهاء يقع ابتداءً على عاتق صاحب العمل، مع إعطاء العامل الحق في دحض هذا المبرر وإثبات صورته أو عدم مشروعيته.

أكدت الدراسة الدور المحوري للقاضي من خلال سلطته التقديرية في فحص الأدلة وتقدير مدى ملاءمة القرار لظروف وملابسات كل حالة على حدة.

أظهرت الدراسة أن القضاء الليبي يضطلع بدور فعّال في حماية حقوق العامل من خلال اجتهاداته التي كرّست مبادئ مهمة تحد من تعسف صاحب العمل وتعزز العدالة الاجتماعية.

ثانياً: توصيات البحث

يوصي البحث بضرورة تعزيز النصوص القانونية في التشريع الليبي من خلال وضع تعريف تشريعي دقيق وجامع لمفهوم الفصل التعسفي، لتقليص مساحة التأويل. النص صراحة على توزيع عبء الإثبات في منازعات الفصل التعسفي ضمن قانون علاقات العمل، بما يضمن حماية الطرف الضعيف في العلاقة التعاقدية. دعم الدور الإيجابي للقاضي في منازعات العمل، ومنحه صلاحيات أوسع في تقدير مواعمة الإنهاء للظروف الإنسانية والاجتماعية للعامل. توصي الدراسة بضرورة نشر وتوثيق الأحكام القضائية الصادرة عن المحاكم العليا والجزئية في مجال الفصل التعسفي، لتوحيد المبادئ القضائية وتعزيز الأمن القانوني. أهمية توعية أصحاب العمل والعمال بحقوقهم والتزاماتهم من خلال حملات تثقيفية قانونية، مما يساهم في استقرار علاقات العمل وتقليل نسبة اللجوء للقضاء. تشجيع المشرع الليبي على الاستفادة من الاتفاقيات الدولية (مثل اتفاقيات منظمة العمل الدولية) لتطوير منظومة الحماية من الفصل التعسفي بما يواكب المعايير العالمية.

قائمة المراجع

أولاً: الكتب القانونية

1. أبوشنب، أحمد عبد الكريم. (2000) شرح قانون العمل وفقاً لأحدث التعديلات. عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع.
2. الياس، يوسف. (2006). أزمة قانون العمل المعاصر: بين نهج تدخل الدولة ومذهب اقتصاد السوق. عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.
3. حسن، عبد السلام أحمد. (2010). (شرح قانون العمل الليبي. الإسكندرية: دار الجامعة الجديدة.
4. حسين، عمر إبراهيم. (2021). (القانون الاجتماعي الليبي: قانون العمل) ج. 1، ط. 1. طرابلس: دار ومكتبة الشعب للطباعة والنشر.
5. الرويمض، عبد الغني عمرو. (1997). (علاقات العمل الفردية في القانون الليبي) ط. 1. بنغازي: دار الكتب الوطنية.
6. السنهوري، عبد الرزاق أحمد. (1998). (الوسيط في شرح القانون المدني: نظرية الالتزام بوجه عام) ج. 1. القاهرة: دار النهضة العربية.
7. طوبيا، بيار إميل. (2002). (الدليل العملي في قضايا الصرف التعسفي: صرف العمال والمستخدمين) ج. 1. طرابلس، لبنان: المؤسسة الحديثة للكتاب.
8. عبد الباسط، عبد الرزاق. (2004). (نظرية التعسف في استعمال الحق وتطبيقاتها العملية. القاهرة: دار الفكر العربي.
9. غنيم، محمد حسن. (2015). (الحماية القانونية لعقد العمل غير محدد المدة. الإسكندرية: دار الفكر الجامعي.
10. الفجال، عادل عبد الحميد. (2009). (الإنهاء غير المشروع لعقد العمل: دراسة مقارنة وفقاً لأحكام قانون العمل رقم 12 لسنة 2003. الإسكندرية: منشأة المعارف.

ثانياً: الرسائل العلمية

1. أبو الملا، علي حسين. (دون سنة). (عقد العمل في القانون الخاص) رسالة دكتوراه. القاهرة.
2. بوخريص، محمد الأمين. (2013). (عبء الإثبات في منازعات العمل الفردية) رسالة ماجستير. كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1.
3. حسين، عمر إبراهيم. (2012). (إنهاء عقد العمل في القانون الليبي – دراسة مقارنة). كلية القانون، جامعة قارونس، ليبيا.

4. الدرسي، سالم مفتاح. (2016). (التعسف في استعمال حق إنهاء عقد العمل) رسالة ماجستير). كلية القانون، جامعة بنغازي.
5. الزروقي، فاطمة عبد السلام. (2018). (ضمانات العامل ضد الفصل التعسفي في التشريع الليبي والمقارن) رسالة ماجستير). كلية القانون، جامعة طرابلس.
6. عدار، تسعديت. (2015). (مفهوم التسريح التعسفي لإنهاء عقد العمل) رسالة ماجستير). كلية الحقوق، جامعة أكلي محند أولحاج، البويرة، الجزائر.

ثالثاً: المقالات والدراسات المنشورة

1. الحسني، عزيز. (2017). الطرد التعسفي في قانون الشغل (تونس). منشور بتاريخ 19 أغسطس 2017.
2. خميس، عبد القادر. (2014). الفصل التعسفي بين مقتضيات السلطة التقديرية للقاضي وحماية العامل. مجلة الحقوق، جامعة الكويت، العدد 3.
3. بنور، أنور خليفة. (2025). الإنهاء التعسفي لعقد العمل في القانون الليبي. مجلة البحوث القانونية، جامعة مصراتة، العدد الخاص بقانون العمل.
4. الشريف، خالد محمد. (2018). الطبيعة القانونية لتعويض الفصل التعسفي. مجلة القضاء العمالي، القاهرة، العدد 12.
5. عبد الرحمن، محمد الأمين. (2016). وقف العامل احتياطياً وأثره على علاقة العمل. مجلة القانون والعمل، جامعة الرباط، العدد 7.
6. غيث، نور فرحات نعيم. (2011). (مدونة القوانين الوضعية: الفصل التعسفي في قانون العمل – دراسة مقارنة). تم الاطلاع في ديسمبر 2021.
7. الكواري، هيا شاهين. (2021). الفصل التعسفي في قانون العمل القطري. مجلة الشرف، العدد 12.
8. المرشدي، أمل. (2017). الإنهاء التعسفي لعقد العمل وفقاً لقانون العمل العماني. منشور بتاريخ 19 يناير 2017.

رابعاً: الأحكام القضائية

القضاء الليبي:

1. المحكمة العليا الليبية، طعن مدني رقم 24/36 ق، بتاريخ 1979/11/11.
2. المحكمة العليا الليبية، طعن مدني رقم 35/12 ق، بتاريخ 1988/4/18.
3. المحكمة العليا الليبية، طعن مدني رقم 45/139 ق، بتاريخ 2003.
4. المحكمة العليا الليبية، طعن مدني رقم 51/23 ق، بتاريخ 2003.

القضاء المصري:

1. محكمة النقض المصرية، الطعن رقم 48 لسنة 37 ق، جلسة 1973/1/6.
2. محكمة النقض المصرية، الطعن رقم 473 لسنة 37 ق، جلسة 1974/5/4.
3. محكمة النقض المصرية، الطعن رقم 104 لسنة 45 ق، جلسة 1979/3/27.

القضاء المقارن:

1. محكمة التمييز اللبنانية، غرفة أولى، قرار رقم 8 بتاريخ 1983/4/26.
2. محكمة التمييز الأردنية، قرار رقم 2002/421.
3. محكمة النقض الفرنسية (Chambre Sociale)، قرار رقم 58 بتاريخ 1961/3/1.
4. محكمة النقض الفرنسية (Chambre Sociale)، قرار بتاريخ 1983/2/16.

References

First: Legal Books

1. Abu Shanab, Ahmed Abdel Karim. (2000) Explanation of the Labor Law According to the Latest Amendments. Amman: Dar Al-Thaqafa for Publishing and Distribution.
2. Elias, Yousef. (2006). The Crisis of Contemporary Labor Law: Between the State Intervention Approach and the Doctrine of the Market Economy. Amman: Dar Wael for Publishing and Distribution.
3. Hassan, Abdel Salam Ahmed. (2010). Explanation of the Libyan Labor Law. Alexandria: Dar Al-Jami'a Al-Jadeeda.
4. Hussein, Omar Ibrahim. (2021). Libyan Social Law: Labor Law (Vol. 1, 1st ed.). Tripoli: Dar wa Maktabat Al-Sha'b for Printing and Publishing.
5. Al-Ruwaimed, Abdel Ghani Amr. (1997). Individual Labor Relations in Libyan Law (1st ed.). Benghazi: National Library.
6. Al-Sanhuri, Abdel Razzaq Ahmed. (1998). The Intermediate Guide to Explaining Civil Law: The Theory of Obligation in General (Vol. 1). Cairo: Dar Al-Nahda Al-Arabiya.
7. Toubia, Pierre Emile. (2002). The Practical Guide to Cases of Arbitrary Dismissal: Dismissal of Workers and Employees (Vol. 1) Tripoli, Lebanon: Modern Book Foundation.
8. Abdel-Basset, Abdel-Razzaq. (2004). The Theory of Abuse of Rights and its Practical Applications. Cairo: Arab Thought House.
9. Ghoneim, Mohamed Hassan. (2015). Legal Protection of the Open-Ended Employment Contract. Alexandria: University Thought House.
10. Al-Fajjal, Adel Abdel-Hamid. (2009). Unlawful Termination of the Employment Contract: A Comparative Study According to the Provisions of Labor Law No. 12 of 2003. Alexandria: Knowledge Establishment.

Second: Theses

1. Abu Al-Mulla, Ali Hussein. (n.d.). The Employment Contract in Private Law (Doctoral Dissertation). Cairo.
2. Boukhris, Mohamed Al-Amin. (2013). The Burden of Proof in Individual Labor Disputes (Master's Thesis). Faculty of Law, University of Algiers 1.
3. Hussein, Omar Ibrahim. (2012). Termination of the Employment Contract in Libyan Law – A Comparative Study. Faculty of Law, Garyounis University, Libya.
4. Al-Darsi, Salem Muftah. (2016). Abuse of the Right to Terminate an Employment Contract (Master's Thesis). Faculty of Law, University of Benghazi.
5. Al-Zarrouki, Fatima Abdel Salam. (2018). Guarantees for Workers Against Arbitrary Dismissal in Libyan and Comparative Legislation (Master's Thesis). Faculty of Law, University of Tripoli.
6. Adar, Tasadit. (2015). The Concept of Arbitrary Dismissal to Terminate an Employment Contract (Master's Thesis). Faculty of Law, Akli Mohand Oulhadj University, Bouira, Algeria.

Third: Published Articles and Studies

1. Al-Hassani, Aziz. (2017). Arbitrary Dismissal in Labor Law (Tunisia). Published on August 19, 2017.
2. Khamis, Abdelkader. (2014). Arbitrary Dismissal Between the Requirements of the Judge's Discretionary Power and the Protection of the Worker. Journal of Law, Kuwait University, Issue 3.

3. Benour, Anwar Khalifa. (2025). Arbitrary Termination of an Employment Contract in Libyan Law. *Journal of Legal Research, University of Misrata, Special Issue on Labor Law.*
4. Al-Sharif, Khalid Muhammad. (2018). The Legal Nature of Compensation for Arbitrary Dismissal. *Journal of Labor Judiciary, Cairo, Issue 12.*
5. Abdul Rahman, Muhammad Al-Amin. (2016). Suspension of the Employee as a Precautionary Measure and its Impact on the Employment Relationship. *Journal of Law and Labor, University of Rabat, Issue 7.*
6. Masoud, A. S., & Ateeq, E. A. (2022). Formalities in a Civil Lawsuit and the Penalty Arising from its Violation. *Al-haq Journal for Sharia and Legal Sciences, 116-144.*
7. Ghaith, Nour Farhat Naeem. (2011). The Code of Positive Laws: Arbitrary Dismissal in Labor Law – A Comparative Study. (Accessed December 2021)
8. ALTAEB, M. O. (2014). Administrative judiciary oversight in the field of public service. *Al-haq Journal for Sharia and Legal Sciences, 196-219.*
9. Al-Hafi, R. M. M. (2025). Revocation of a gift contract in Libyan civil law. *Al-haq Journal for Sharia and Legal Sciences, 12(2), 15-34.*
10. Almabrok, J. O. (2025). The Legal Concept of International Public Order in the Context of International Commercial Arbitration An Analytical Study. *Al-haq Journal for Sharia and Legal Sciences, 627-653.*
11. Al-Kuwari, Haya Shaheen. (2021). Arbitrary Dismissal in Qatari Labor Law. *Al-Sharaf Journal, Issue 12.*
12. Al-Murshidi, Amal. (2017). Arbitrary Termination of the Employment Contract According to Omani Labor Law. Published January 19, 2017.

Fourth: Judicial Rulings

Libyan Judiciary:

1. Libyan Supreme Court, Civil Appeal No. 36/24, dated November 11, 1979.
2. Libyan Supreme Court, Civil Appeal No. 12/35, dated April 18, 1988.
3. Libyan Supreme Court, Civil Appeal No. 139/45, dated 2003.
4. Libyan Supreme Court, Civil Appeal No. 23/51, dated 2003.

Egyptian Judiciary:

1. Egyptian Court of Cassation, Appeal No. 48 of 1973, Session of January 6, 1973.
2. Egyptian Court of Cassation, Appeal No. 473 of 1974, Session of May 4, 1974.
3. Egyptian Court of Cassation, Appeal No. 104 of 1979, Session of March 27, 1979.

Comparative Jurisprudence:

1. Lebanese Court of Cassation, First Chamber, Decision No. 8, dated April 26, 1983.
2. Jordanian Court of Cassation, Decision No. 421/2002.
3. French Court of Cassation (Social Chamber), Decision No. 58 of 1/3/1961.
4. French Court of Cassation (Social Chamber), Decision of 16/2/1983.

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.