



P-ISSN: 1680-9300
E-ISSN: 2790-2129
المجلد (26)، العدد (3)
ص 63-70

الآثار القانونية للإنهاء التعسفي لعقد العمل: دراسة مقارنة

احمد عبد السلام حسن

قسم الشؤون الإدارية والمالية / جامعة النهرين، بغداد، العراق.

المستخلص

ان إنهاء عقد العمل بشكل تعسفي يعد من أحد أبرز القضايا المحورية في قانون العمل، نظراً لتأثيراته العميقة على المجتمع من مختلف الجوانب الاجتماعية والاقتصادية والسياسية، تتزايد أهمية هذا الموضوع بشكل ملحوظ نتيجة ارتباطه المباشر بأحوال الأسر واستقرارها المعيشي. يعد إنهاء العقد من أشد العقوبات الانضباطية التي يمكن ان يفرضها صاحب العمل على العامل، وتتفاقم قسوة هذه العقوبة عندما يتم الإنهاء دون وجود سبب مبرر أو بناءً على مبرر غير كافٍ، أي بطريقة تعسفية. لذلك يصبح من الضروري توفير إجراءات تتيح للعامل الدفاع عن نفسه وحمايته من خطر الإنهاء التعسفي، تتضمن هذه الإجراءات وجود تقديم إنذار مسبق للعامل بإنهاء العقد، بالإضافة إلى فرض رقابة إدارية وقضائية على قرار الإنهاء، وتشكل هذه الإجراءات في جوهرها ضمانات قانونية نص عليها المشرع لحماية حقوق العامل.

الكلمات المفتاحية: العامل، صاحب العمل، الإنهاء التعسفي، عقد العمل، قانون العمل.

1. المقدمة

تحقيق المصالح الاجتماعية والاقتصادية داخل المجتمع. تتمثل الآثار القانونية للإنهاء التعسفي لعقد العمل في الضمانات والإجراءات التي وضعها المشرع لحماية العامل من إساءة استخدام هذه السلطة من قبل صاحب العمل، وتشمل هذه الضوابط تحديد قيود على حرية صاحب العمل في إنهاء العقد بدون وجود خطأ جسيم أو مبررات قوية ضد العامل، مما يقلل من احتمالية التعسف. (الصور، 1967).

وقد جاء تدخل المشرع استجابةً لهذه الحالات، لمنع قيام صاحب العمل بإنهاء العقد بشكل مفاجئ وغير مبرر، ولهذا السبب، أولت التشريعات اهتماماً خاصاً بتنظيم عقود العمل بهدف ضمان استقرارها واستقرار علاقة العمل بين الطرفين.

كما أنها وضعت قواعد تفصيلية تنظم طرف إنهاء العقود بما يراعي مصالح الطرفين، ورغم ذلك، فإن هذه العقود تضمنت قيوداً واضحة لحماية الطرف الأضعف في العلاقات التعاقدية، وهو العامل، من أي صورة من صور التعسف التي قد تهدد استقراره المهني والاجتماعي.

إن إنهاء عقد العمل بالإرادة المنفردة يعد إجراءً قانونياً مشروعاً إذا توفرت ظروف تقتضي ذلك وتبرره، سواء كانت هذه الظروف متعلقة بالمنشأة وأوضاعها أو مرتبطة بأداء العامل وسلوكه، ولكي يكون الإنهاء قانونياً ومشروعاً، يجب ان تقوم على أسس حقيقية ومبررات شرعية، بخلاف ذلك يعتبر الإنهاء تصرفاً تعسفياً يترتب مسؤولية قانونية على صاحب العمل، مما يؤدي إلى إلزامه بتعويض العامل المتضرر (كامل، 1991).

هناك معايير وضوابط تحدد الفرق بين المشروعية والتعسف في استخدام هذا الحق، بهدف إحداث توازن بين المصالح المتعارضة لطرفي العقد، كما تسهم هذه الضوابط في

مجلة بحوث مستقبلية

المجلد 26، العدد 3 (2026).

أُستلم البحث في 21 نيسان 2026؛ قُبِلَ في 13 حزيران 2026

ورقة بحث منتظمة: نُشرت في 30 تموز 2026

البريد الإلكتروني للمؤلف المراسل: ahmed.abdelsalam@nahrainuniv.edu.iq

2. منهجية البحث

1.2 أهمية البحث

تكمن أهمية هذا الموضوع في أن إنهاء عقد العمل يعد جزءاً رئيسياً في علاقات العمل، لاسيما عندما يكون الإنهاء تعسفياً وغير قانوني، نظراً لما يترتب عليه من تبعات قانونية واجتماعية واقتصادية تؤثر على كلا طرفي العقد.

2.2 مشكلة البحث

تركز إشكالية البحث على تحليل الآثار القانونية الناتجة عن إنهاء عقد العمل بشكل تعسفي، مع تسليط الضوء على كيفية حماية التشريعات لحقوق كل من العامل وصاحب العمل في هذا السياق، كما تسعى الدراسة إلى توضيح مفهوم الإنهاء التعسفي، مع تمييزه عن الإنهاء المشروع للعقد، من خلال استعراض الفروق بينها والإجراءات القانونية المرتبطة بكل حالة.

3.2 أهداف البحث

تتضمن أهداف البحث توضيح مفهوم الإنهاء التعسفي لعقد العمل وتسلط الضوء على الآثار القانونية الناتجة عن هذا الإجراء، بالإضافة إلى ذلك يهدف البحث إلى تحليل مدى كفاية الحماية القانونية التي يتمتع بها العامل في الحالات المتعلقة بالإنهاء التعسفي.

4.2 منهج البحث

يعتمد هذا البحث على المنهج التحليلي، من خلال تحليل النصوص القانونية الوطنية والمقارنة، بالإضافة إلى دراسة السوابق القضائية ذات الصلة.

5.2 خطة البحث

يتكون هذا البحث من مبحثين، في المبحث الأول تم دراسة مفهوم الإنهاء التعسفي لعقد العمل وحالاته وينقسم إلى مطلبين، تضمن المطلب الأول الإنهاء التعسفي لعقد العمل وتمييزه عن الإنهاء المشروع، أما المطلب الثاني تم البحث فيه عن حالات الإنهاء التعسفي لعقد العمل، في حين تضمن المبحث الثاني أثر الإنهاء التعسفي لعقد العمل والذي ينقسم إلى مطلبين، في المطلب الأول بين الباحث الآثار المالية للإنهاء التعسفي لعقد العمل أما المطلب الثاني قد تم تخصيصه لدراسة الآثار غير المالية للإنهاء التعسفي لعقد العمل.

3. المبحث الأول (مفهوم الإنهاء التعسفي لعقد العمل وحالاته)

إن إنهاء عقد العمل بشكل فردي يعتبر إجراءً قانونياً إذا توفرت الظروف التي تستدعي ذلك وتبرره، ولتحقيق المشروعية يجب أن تستند عملية الإنهاء إلى مصلحة

حقيقية وسبب مشروع، وفي حال غياب هذه العناصر، يعتبر الإنهاء تعسفياً، مما يترتب عليه تحميل صاحب العمل المسؤولية القانونية.

لما تقدم ستقوم بتقسيم هذا المبحث إلى مطلبين، سندرس في المطلب الأول الإنهاء التعسفي لعقد العمل وتمييزه عن الإنهاء المشروع، في حين سنخصص المطلب الثاني لبيان حالات الإنهاء التعسفي لعقد العمل.

1.3 المطلب الأول (الإنهاء التعسفي لعقد العمل وتمييزه عن الإنهاء المشروع)

شهدت الأوساط القانونية تبايناً في وجهات النظر حول تحديد مفهوم الإنهاء التعسفي لعقد العمل، ويعود ذلك إلى اختلاف المعايير التي اعتمدها الفقهاء للوصول إلى هذا التحديد، البعض ارتكز على المعيار الموضوعي، في حين فضل آخرون المعيار الشخصي، وقد انعكس هذا التباين في المعايير على الأحكام القضائية، حيث لم يتم وضع ضابط موحد يحسم مشروعية الحق في إنهاء العقد، بدلاً من ذلك، تم التعامل مع كل حالة على حدة، بحيث استندت القرارات إلى قواعد العدالة والانصاف، وفي هذا السياق تم تطبيق معايير مختلفة مثل معيار قصد الإضرار بالغير، أو معيار غياب المصلحة المشروعة، أو معيار الخطأ بشقيه، الإهمال والتقصير (رحمة، 2018)، وسنوضح كل من المعيارين أعلاه وفق الآتي:-

1. المعيار الموضوعي

التشريع بشكل عام يهدف إلى تحقيق مصالح الافراد والمجتمع معاً، باعتبارها الهدفين الأساسيين لتنظيم شؤون الإنسان والمجتمع، وبميل التشريع إلى تغليب مصلحة المجتمع على مصلحة الأفراد نظراً لأهميتها الأكبر وتأثيرها الأوسع، وفي هذا السياق يضع المشرع مبادئ تهدف إلى تحقيق التوازن بين المصالح الفردية والجماعية، مع التأكيد على أن معيار التعسف في استخدام الحق مرتبط بالغاية من استخدامه، وتتمثل الغايات الأساسية في تجسيد المصلحة المتوافقة مع أهداف المشرع ومقاصده " المصلحة المشروعة" (المصلي، 2025)، وهذا المعيار بدوره ينقسم إلى قسمين هما:

أ. انعدام المصلحة المشروعة: ويقصد به أن يكون الحق وسيلة لتحقيق

غاية مشروعة، ويكون استعمال الحق متناسب مع الغاية التي أنشأت من أجله هذا الحق، أما إذا تم استعمال الحق لتحقيق مصلحة قليلة لا تتناسب مع الغاية الأصلية، كان استعمالاً غير مشروع يترتب عليه المسؤولية والتعويض (البوسعيدي، 2018).

ب. الغاية الاجتماعية للحق: يغلب على الحقوق الطابع الاجتماعي وذلك من خلال رسم الغايات وتحديد سلفاً، وبالتالي كل من يستعمل حقه إلى تحقيق غايات أو أهداف غير المحددة سلفاً، أو مصلحة شخصية غير مشروعة فإنه يعد متعسفاً في استعمال الحق. (رحمة، 2018)

2. المعيار الشخصي

كما يعتمد هذا المعيار على توافر نية الإضرار بالآخر لدى صاحب العمل عند استخدامه التعسف في إنهاء عقد العمل، ومع ذلك، يواجه هذا المعيار عدة مشكلات، أبرزها صعوبة تحقق القاضي من وجود نية الإضرار عند نظر

2.3 المطلب الثاني (حالات الإنهاء التعسفي لعقد العمل)

لم يتطرق المشرع العراقي الى بيان حالات الانهاء التعسفي لعقد العمل في قانون العمل العراقي، لكن من خلال دراسة نصوص هذا القانون، تبين لنا ان المشرع قد حدد الحالات التي يحق لصاحب العمل فيها إنهاء عقد العمل وهذه الحالات تعتبر إنهاء مشروعاً لعقد العمل، وفي حالة عدم استناد صاحب العمل اليها اعتبر إنهاء عقد العمل تعسفياً وغير مشروع.

نصت المادة (43/ثانياً) من قانون العمل العراقي على حالات الانهاء المشروع لعقد العمل وهي:

1. إصابة العامل بمرض لا يرجى شفاؤه او مرض يقعه عن العمل مدة لا تقل عن ستة أشهر.
 2. إذا أكل العامل سن التقاعد.
 3. إذا قرر صاحب العمل تقليص المشروع.
 4. إذا قدم العامل مستندات مزورة او اتحل شخصية كاذبة.
 5. إذا ارتكب العامل خطأ جسيماً تسبب بضرر للمشروع.
 6. إذا تقرر اغلاق المشروع او تصفيته.
- بالتالي إذا قام صاحب العمل بإنهاء عقد العمل في غير الحالات المذكورة أعلاه كان قراره تعسفياً ووجب عليه الغاء القرار وإعادة العامل الى عمله وتعويضه، وهذا ما ذهبت اليها محكمة التمييز الاتحادية في أحد قراراتها حينما قررت بانه: (... تبين للمحكمة من خلال الوقائع ان إنهاء خدمة العامل المدعي/ المميز عليه لم يستند الى أي من الأسباب الواردة في المادة 43 من قانون العمل عليه قررت المحكمة إعادة العامل الى العمل في شركة المدعي عليه إضافة لوظيفته/ المميز ودفع اجوره كاملة (...). (قرار محكمة العمل، 2017).

وفي غير الحالات الوارد ذكرها أعلاه فإنه لا يجوز لصاحب العمل إنهاء عقد العمل لأحد الأسباب الاتية والا اعتبر هذا الإنهاء تعسفياً وهذه الحالات حددتها المادة (48) من قانون العمل العراقي وهي:

1. الانضمام الى النقابة او المشاركة في الأنشطة النقابية سواء خارج أوقات العمل او خلالها، بشرط الحصول على موافقة صاحب العمل.
2. حصول العامل على صفة ممثل العمال أو ممارسته لهذه الصفة او كونه قد مارسها سابقاً.
3. تقديم شكوى أو دعوى ضد صاحب العمل للمطالبة بحقوقه استناداً للقوانين.
4. التغيب المؤقت عن العمل بسبب المرض أو بسبب وقوع حادث وفق ادلة ثبوتية.

وفي هذا السياق قررت محكمة العمل في أحد قراراتها الى القول بأن "إذا تم إنهاء خدمة العامل دون الالتزام بالإجراءات القانونية، يعتبر الإنهاء غير قانوني، مما يستوجب إعادة العامل إلى وظيفته وسداد أجوره بالإضافة إلى دفع الاشتراكات المستحقة لمؤسسة الضمان الاجتماعي عن كامل فترة الانقطاع عن العمل " (قرار محكمة العمل، 1972).

النزاع المعروض أمامه، إذ إن فهم المقاصد والنوايا الداخلية للبشر يعتبر محدوداً، ولا يمكن الكشف عنه بسهولة عن الدوافع الحقيقية التي تشير إلى النية السيئة، بالإضافة إلى ذلك، يعد هذا المعيار غير دقيق حيث لا يعني بالضرورة أن كل ضرر يلحق بالآخرين ناتج عن قصد واضح، على الرغم من ذلك، يصنف مثل هذا التصرف ضمن نطاق التعسف في استعمال الحق. (المصلحة، 2025).

يرى الباحث بان المعيار الموضوع هو الأقرب لتحديد الانهاء التعسفي لعقد العمل، ذلك لأنه ينظر الى الغاية من استعمال الحق والمصالح الشخصية فإذا كانت غير مشروعة كان صاحب العمل متعسفاً، وكذلك ينظر هذا المعيار الى المصلحة المشروعة أي يجب على صاحب العمل عند تقرير إنهاء العقد ان يكون مستنداً الى حق مشروع والا اعتبر متعسفاً في استعمال الحق.

1.1.3 تعريف الإنهاء التعسفي في القانون العراقي والقانون المقارن

لم يضع قانون العمل العراقي رقم (37) لسنة 2015 النافذ تعريفاً صريحاً للإنهاء التعسفي لعقد العمل، وهو أمر غير مستغرب، إذ ان مهمة وضع التعريفات غالباً ما تكون من اختصاص الفقه وليس المشرع.

بالرجوع إلى الفقهاء نجد عدة تعريفات للإنهاء التعسفي، فقد عرفه جانب من شراح قانون العمل العراقي بأنه إنهاء خدمة العامل من قبل رب العمل مع حرمانه من الحقوق والضمانات القانونية، واستطرد هذا الجانب من الشراح كلامه بالقول إن ذلك مما يعد فصلاً للعامل كونه عقوبة انضباطية وفقاً لما هو وارد في قوانين العمل (منصور، 1965).

في هذا الصدد ذاته نجد ان جانباً من الفقه (الابراهيمي، 1960) قد سمي الإنهاء التعسفي بالفسخ التعاقدي وذكر بانه: يعد الفسخ تعسفياً إذا وقع بلا مبرر مشروع او لمبرر غير كافٍ (الصبور، 1967)، وذلك طبقاً للقواعد العامة الواردة في القانون المدني، حيث نصت المادة (2/918) من القانون المدني العراقي رقم 40 لسنة 1951 على انه (إذا فسخ العقد بتعسف من أحد المتعاقدين كان للمتعاقد الآخر، فضلاً عن التعويض الذي يكون مستحقاً له بسبب عدم مراعاة ميعاد الإنذار بإنهاء التعاقد، الحق في تعويض عما أصابه من ضرر).

لم يتناول المشرع المصري موضوع الإنهاء التعسفي لعقد العمل بشكل مباشر، إلا أن الفقهاء قدموا تعريفات متعددة لهذا المفهوم، فقد عرفه البعض بأنه: كل انقطاع في عقد العمل ناتج عن فعل رب العمل لا بإرادته المعلنة وحسب. (احمد، 2003).

عرفه جانب آخر بأنه: عيب يتعلق بالغاية او الهدف الذي يستخدم الحق من أجله، مع اعتبار توفر جميع أركان الحق الأخرى، بما في ذلك وجود سبب مشروع يبرر استخدام هذا الحق (نجيب، 2024).

يعتقد الباحث بأن الإنهاء التعسفي لعقد العمل هو (تصرف بالإرادة المنفردة لصاحب العمل شفوياً أو ضمنياً يرتب إنهاء عقد العامل بدون عذر مشروع).

بالتعسف في إنهاء العقد بالإرادة المنفردة، والثاني يرتبط بمخالفة قواعد الإنذار، ويحق للعامل الجمع بين هذين النوعين من التعويض إذا توافرت الأسباب المستقلة لكل منهما.

1. التعويض:

حدد المشرع العراقي، إلى جانب التشريعات المقارنة، التعويض كأثر ناتج عن الإنهاء التعسفي لعقد العمل، وفي هذا السياق يكون صاحب العمل ملزماً بتعويض العامل عن الأضرار التي لحقت به جراء هذا الإنهاء، وينقسم التعويض إلى نوعين: الأول يتعلق بالتعويض عن الضرر، بينما يختص الثاني بتعويض العامل عن مدة الإنذار.

• التعويض عن الضرر: التعويض هو مبلغ مالي يلزم بدفعه

الطرف الذي قام بإنهاء العقد دون سبب مشروع أو مبرر كافٍ للطرف المتضرر نتيجة الإنهاء التعسفي الذي تعرض له، ويهدف التعويض إلى معادلة الضرر الحاصل بشكل عادل دون زيادة عليه (جبر، 2007).

يستحق العامل التعويض عن الإنهاء التعسفي من قبل صاحب العمل عندما يكون هذا الإنهاء قد وقع بدون مبرر مشروع، وإن يصيب العامل ضرر جراء هذا الإنهاء التعسفي.

بالتالي فإذا أنهى عقد العمل بطريقة تعسفية من قبل أي من طرفيه، فإن علاقة العمل تنتهي ويلتزم المتعاقد الذي أنهى العقد تعسفاً بتعويض الطرف الآخر عن الأضرار التي حلت به نتيجة هذا الإنهاء التعسفي (حمزة، 2017).

وقد نص قانون العمل العراقي النافذ في المادة (2/49) على هذا التعويض في حالة إنهاء عقده تعسفاً من قبل صاحب العمل في غير الحالات التي أوردها القانون، حيث يحق للعامل الذي أنهى خدماته بالإرادة المنفردة لصاحب العمل بصورة تعسفية المطالبة بالتعويض في حالة عدم رغبته بالرجوع إلى العمل السابق ويكون التعويض ضعفي مكافأة نهاية الخدمة أي بمقدار أجر أسبوعين عن كل سنة خدمة ويكون التعويض ضعفين في حالة الإنهاء التعسفي.

وهذا ما نص عليه قانون العمل المصري في المادة (122) بقوله (إذا أنهى أحد الطرفين العقد دون مبرر مشروع وكاف التزم بأن يعرض الطرف الآخر عن الضرر الذي يصيبه من جراء هذا الإنهاء فإذا كان الإنهاء بدون مبرر صادر من صاحب العمل، للعامل أن يلجأ إلى اللجنة بطلب التعويض ولا يجوز أن يقل التعويض النقدي الذي تقررته اللجنة عن أجر شهرين من الأجر الشامل عن كل سنة من سنوات الخدمة).

بهذا حدد التشريع العراقي والمصري حداً أدنى لمبلغ التعويض، بما يتصل بالنظام العام سواء من حيث قيمته أو طريقة احتسابه، فالمضمون الوارد في المواد المذكورة أعلاه يعد قاعدة أمرة لا يجوز الاتفاق على مخالفتها، مما يوفر حماية قانونية للعامل في حالات الإنهاء التعسفي لعقد العمل، وهذه

ودهب في قرار آخر إلى أنه: (إذا ثبت براءة العامل من التهمة التي أوقف عن عمله لسببها وكان اتهامه نتيجة عدم ترو أو خطأ من رب العمل وجب إعادته إلى العمل وإداء أجره مدة إيقافه عن العمل) (قرار محكمة العمل العليا، 1972).

كما قررت محكمة عمل بغداد بـ "الغاء الأمر الإداري رقم 3647 الصادر عن المدعي عليه، المدير المفوض لمصرف الاقتصاد والتمويل بصفته الوظيفية، وإعادة المدعي إلى منصبه السابق، كما قررت المحكمة منح المدعي الحق في إقامة دعوى مستقلة للمطالبة بالتعويض عن الأضرار والخسائر التي لحقت به..." (قرار محكمة العمل، 2017).

وفي جميع الأحوال يجب على صاحب العمل الذي يقرر إنهاء خدمات العامل وجوب إنذار العامل تحريماً بإنهاء العقد وفي حالة عدم إنذاره وجب تعويضه بدلاً من هذا الإنذار ويجب أن لا تقل فترة الإنذار عن ثلاثين يوماً، وهذا ما نصت عليه المادة (44) من قانون العمل العراقي رقم 37 لسنة 2015.

من دراسة النصوص أعلاه يمكن اعتبار بعض حالات إنهاء عقد العمل من قبل صاحب العمل إنهاءً تعسفياً لعقد العمل يوجب عليه إعادة العامل إلى مكان عمله السابق وتعويضه، وهذه الحالات نوردتها على سبيل التعداد وليس الحصر وهي:

1. إنهاء عقد العمل بسبب الجنس أو اللون أو اللغة أو الدين أو العقيدة أو المركز الاجتماعي أو الإعاقة.
2. إنهاء عقد العمل بسبب الحمل أو الولادة أو الرضاعة بالنسبة للمرأة العاملة.
3. إنهاء عقد العمل بسبب انتماء العامل للنقابات العالية أو مشاركته المشروعة في نشاطاتها.
4. إنهاء عقد العمل نتيجة تغيب العامل عن العمل بسبب احتجازه أو حبسه لدى السلطات، وانقضاء فترة الاحتجاز أو الحبس دون إحالته إلى المحكمة نتيجة ثبوت براءته.

كما تقدم يرى الباحث إن أي إنهاء لعقد العمل مبني على أحد هذه الأسباب يعتبر إنهاءً تعسفياً على اعتبار أن كل تلك الحالات تمس بالحقوق الأساسية للعامل.

4. المبحث الثاني (أثر الإنهاء التعسفي في عقد العمل)

إن إنهاء عقد العمل بإرادة منفردة من جانب صاحب العمل يترتب عليه مجموعة من الآثار التي قد تكون مالية، تتمثل في مستحقات أقرها القانون لصالح العامل أو تعويضات الزم بها صاحب العمل كتعويض عن الأضرار التي لحق بالعامل نتيجة الإنهاء التعسفي للعقد، بالإضافة إلى ذلك، توجد آثار غير مالية أو تنظيمية يتحمل صاحب العمل مسؤوليتها تجاه بيئة العمل.

لما تقدم سنقوم بتقسيم هذا المبحث إلى مطلبين، نبحث في المطلب الأول الآثار المالية للإنهاء التعسفي لعقد العمل، أما المطلب الثاني فنخصصه لبيان الآثار غير المالية للإنهاء التعسفي لعقد العمل.

1.4 المطلب الأول (الآثار المالية للإنهاء التعسفي لعقد العمل)

يتولى صاحب العمل تعويض العامل عن إنهاء عقد العمل بشكل تعسفي كتعويض عن الضرر الذي لحق به، حيث يلتزم صاحب العمل بنوعين من التعويض: الأول يتعلق

سبباً للمادة 14 من قانون الاثبات... وبناء عليه قرر المحكمة الحكم بالزام المدعى عليه عميد كلية صدر العراق / إضافة لوظيفته بتأديته للمدعية مبلغ وقدره (2.900.000) مليوناً وتسعمائة ألف دينار عن ما تستحقه من مكافأة نهاية الخدمة... (قرار محكمة عمل بغداد، 2017).

وقد نص قانون العمل العراقي في المادة (43) منه على الحالات التي لا يستحق فيها العامل مكافأة نهاية الخدمة وهذه الحالات هي:

- إذا حكم عليه لأكثر من سنة.
- إذا ارتكب سلوكاً أخل بواجباته في عقد العمل
- إذا قدم مستندات مزورة أو انتحل شخصية كاذبة
- إذا تسبب العامل في خطأ جسيم أدى إلى خسائر كبيرة تلحق ضرراً بالعمل أو بالإنتاج، واستناداً الى حكم قضائي نهائي.

وهذا ما أشار اليه المشرع المصري في قانون العمل وتحديد المدة (126) منه على استحقاق العامل لمكافأة نهاية الخدمة بمقدار أجر نصف شهر عن السنوات الخمس الأولى وأجر شهر عن كل سنة بعد ذلك.

يجدر الإشارة إلى أنه في حالة إنهاء خدمات العامل بناءً على الحالات التي نص عليها القانون بشكل حصري أو نتيجة خطأ جسيم ارتكبه العامل، فهنا يتم حرمانه من مكافأة نهاية الخدمة، أما إذا كان الإنهاء مخالفاً للقانون أو دون وجود خطأ صادر من العامل، فيعتبر ذلك إنهاءً تعسفياً يترتب عليه استحقاق العامل لمكافأة نهاية الخدمة.

2.4. المطلب الثاني (الاثار غير المالية للإنهاء التعسفي لعقد العمل)

أوجب قانون العمل ضمانات عديدة لحماية العامل في حالة إنهاء خدماته تعسفياً من قبل صاحب العمل بإرادته المفردة ومن هذه الضمانات إعادة العامل الى عمله، بالإضافة الى منحة شهادة محنية (شهادة نهاية الخدمة) وهذا ما سنتناوله وفق البيان الآتي:

1. إعادة العامل للعمل:

يترتب على الإنهاء التعسفي لعقد العمل مسؤولية صاحب العمل، حيث قرر القانون إلزامه بتعويض العامل عن الضرر الذي أصابه جراء هذا الإنهاء التعسفي، والأصل هو التعويض التقديري كما رأينا سابقاً، لكن المشرع قرر ضمانة أخرى للعامل ألا وهي التعويض العيني والمتمثل بإعادة العامل المفضول الى العمل في حالة رغبة العامل بالعودة الى العمل.

(نجيب، 2024)

وقد اشترط قانون العمل العراقي النافذ في المادة (46) أولاً على العامل ان يقوم بالطعن بقرار إنهاء خدماته امام لجنة إنهاء الخدمات خلال ثلاثين يوماً من تأريخ تبليغه بإنهاء خدماته، وفي حال عدم الطعن من قبل العمل خلال هذه المدة فإنه يعتبر متنازلاً عن حقه.

وهذا ما نص عليه قانون العمل المصري في المادة (71) بقوله (إذا لم يتقدم العامل خلال خمسة عشر يوماً من تأريخ الإخطار دون وجود قوة قاهرة حالت بينه وبين تقديم الطلب فإن طلبه لا يقبل).

النصوص الواردة أعلاه لا تشمل العامل فقط بل تشمل طرفي عقد العمل في حالة الإنهاء غير المشروع فإنه يحق للطرف المتضرر المطالبة بالتعويض.

ومن الجدير بالذكر انه يحق للعامل في حالة الإنهاء التعسفي لخدماته اللجوء الى لجنة إنهاء الخدمات للمطالبة بإعادته الى عمله بسبب الإنهاء غير المشروع لعقده، وفي حال تعذر العودة الى العمل أو عدم رغبة العامل في العودة الى العمل يحق له المطالبة بالتعويض.

• التعويض عن مدة الإنذار: اوجب قانون العمل العراقي النافذ

على صاحب العمل في حال رغبته إنهاء العقد ان ينذر العامل بذلك، والعلة في ذلك هو قيام العامل بتدبير أمور قبل نهاية المدة المقررة للإنهاء محاولاً خلالها البحث عن فرصة عمل لدى صاحب عمل آخر، حتى لا يتعطل ويفقد دخله ويتضرر اقتصادياً هو أو أسرته (حمزة، 2017).

فإذا قام صاحب العمل بإنهاء العقد من دون مراعاة لميعاد الإنذار أو قبل انقضاء هذا الميعاد، فإنه يلزم بتعويض العامل عن مدة هذا الميعاد او عن المدة الباقية منه، ويشمل هذا التعويض الأجر الشامل، ومدة الإنذار في قانون العمل هي (30) يوماً، وهذا ما قضت به محكمة التمييز في قرارها بأنه (إن الثابت من الوقائع ان المدعي / المميز عليه كان يعمل لدى المدعي عليه إضافة لوظيفته / المميز بصفة حارس في قسم التصاريح الأمنية وتم إنهاء خدماته... وان المدعي / المميز عليه اقام الدعوى ودفع الرسم القانوني بتاريخ 2016/10/5 فكان يتعين على المحكمة التحقق من تاريخ تبليغه بإنهاء خدمته لبيان فيما اذا كانت الدعوى للطعن بقرار إنهاء الخدمة مقدم ضمن المدة القانونية من عدمه...) (قرار محكمة التمييز الاتحادية، 2017).

2. مكافأة نهاية الخدمة:

ان مكافأة نهاية الخدمة هي التزام يقع على صاحب العمل بمقتضاه يقوم بدفع مبلغ من المال الى العامل يتناسب مع مدة خدمته وذلك عند انتهاء عقد العمل سواء كان محدد المدة أو غير محدد المدة، وهذه المكافأة تزيد بزيادة سنوات الخدمة فهي تشجع العامل على الاستقرار في العمل أطول مدة (نجيب، 2024).

نص قانون العمل العراقي في المادة (45) منه على استحقاق العامل لمكافأة نهاية الخدمة حيث نص على انه " يستحق العامل الذي تم إنهاء خدماته مكافأة نهاية الخدمة بمقدار اجر 2 أسبوع عن كل سنة خدمة اداها لدى صاحب العمل".

وهذا ما ذهبت اليه محكمة العمل في احد قراراتها (لكل ما تقدم تجد هذه المحكمة إن دعوى المدعية لها سند من القانون على ضوء ما رسمه قانون العمل النافذ رقم 23 لسنة 2015 ونص المادة (45) منه والذي عزز ذلك بتقرير الخبر القضائي والذي جاء معللاً ومسبباً ويصلح ان يكون

العامل يؤديه مع توضيح تسلسل الوظائف التي شغلها خلال فترة عمله السابقة لدى صاحب العمل (نجيب، 2024).

وقد نص المشرع العراقي في قانون العمل على هذا الحق (شهادة نهاية الخدمة) وأعتبرها من ضمن التزامات صاحب العمل، حيث نص في المادة (41/أولاً/ز) من القانون أعلاه على أنه: "يلتزم صاحب العمل بالحقوق الآتية... إعطاء العامل شهادة عند انتهاء عقد العمل يبين فيها تاريخ مباشرته العمل وتاريخ انتهائه ونوع العمل الذي اداه وللعامل ان يطلب إضافة أي بيانات الى هذه الشهادة وعلى صاحب العمل ان يستجيب للطلب متى كانت المعلومات المطلوب اضافتها مطابقة للحقيقة". وهو ما ذهب اليه قانون العمل المصري في المادة (130) على إلزام صاحب العمل تزويد العامل بشهادة نهاية الخدمة مع جواز تضمن الشهادة مقدار الاجر الذي كان يتقاضاه وذكر اسم العامل وعنوان صاحب العمل واثبات خبرة العامل السابق بالإضافة الى البيانات الأخرى المتضمنة درجة كفاءة العامل.

5. الاستنتاجات والتوصيات

1.5 الاستنتاجات

(1) يتضح لنا من خلال هذا البحث أن الآثار القانونية المترتبة على إنهاء عقد العمل بشكل تعسفي تندرج ضمن نطاق المسؤولية العقدية التي ينظمها قانون العمل، تنشأ هذه المسؤولية بسبب الإخلال بشروط وأحكام عقد العمل.

(2) ان حق إنهاء عقد العمل مقيد بقيدين: الأول ان يسبق الانهاء توجيه انذار للعامل، والثاني عدم التعسف في استعمال الحق.

(3) ركر القانون على تنظيم عقد العمل بهدف تحقيق حماية العامل من جهة وضمان توافق هذه الحماية مع مصالح صاحب العمل من جهة أخرى، كما وضع قواعد قانونية تنظم إنهاء عقد العمل بالإرادة المنفردة بشكل مشروع، وفي حال تجاوز صاحب العمل لهذه القواعد يصبح إنهاء عقد العمل غير مشروع، ويعد تصرفاً تعسفياً.

(4) تتمثل الآثار القانونية للإنهاء التعسفي لعقد العمل بالآتي (التعويض التقدي، تعويض عن مدة الإنذار، مكافأة نهاية الخدمة، إعادة العامل للعمل، شهادة نهاية الخدمة).

2.5 التوصيات

(1) نوصي المشرع بتعديل نص المادة (45) من قانون العمل والتي تقتضي بأن يكون مقدار مكافأة نهاية الخدمة بمقدار أسبوعين عن

وبعد تقديم العامل للطعن امام لجنة إنهاء الخدمات خلال المدة المذكورة، تقوم اللجنة بالتدقيق في الطلب لبيان فيما إذا كان صاحب العمل قد أنهى العقد وفق الحالات المقررة قانوناً، فإن قرار صاحب العمل يكون موافق للقانون ولا يستحق العامل أي تعويض.

اما إذا كان إنهاء العقد في غير الحالات المحددة قانوناً، فهنا يعتبر قرار صاحب العمل تعسفياً، وتقرر لجنة إنهاء الخدمات الآتي (اذا وجدت لجنة إنهاء الخدمة او المحكمة ان إنهاء خدمة العامل لم تستند الى احد الأسباب المنصوص عليها في المادة 43 من هذا القانون فعلياً إعادة العامل الى عمله ودفع اجوره كامله عن مدة إنهاء عقد العمل... وفي حال تعذر إعادة العامل الى وظيفته ينهى عقد العمل اعتباراً من تاريخ صدور قرار اللجنة او المحكمة، ويتم صرف تعويض للعامل يعادل ضعف قيمة مكافأة نهاية الخدمة)، وهذا ما نصت عليه المادة (47) من قانون العمل العراقي النافذ.

اما في مصر فقد قرر قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 في المادة (71) على تشكيل لجنة بقرار من وزير العدل بالاتفاق مع الجهات المعنية ذات الاختصاص القضائي واذا تبين لهذه اللجنة ان صاحب العمل كان متعسفاً فتقوم بإلزامه على إعادة العامل الى عمله وصرف مستحقاته، وفي حال عدم تنفيذ قرار اللجنة يلزم صاحب العمل بالتعويض.

وبخصوص عبء الاثبات فقد نص المشرع العراقي في المادة (46/ثالثاً) على انه: " يقع على صاحب العمل عبء اثبات إنهاء خدمة العامل عند طعن العامل بقرار إنهاء خدمته اما لجنة إنهاء الخدمة او امام قضاء العمل".

يتبين لنا مما سبق انه في حال كان إنهاء عقد العمل تعسفياً، يحق للعامل تقديم طعن امام لجنة إنهاء الخدمة أو أمام القضاء، وإذا ثبت أن الإنهاء كان تعسفياً، يتم اتخاذ قرار بإعادة العامل الى عمله وصرف المستحقات المالية عن فترة الإنهاء، ولكن إذا تعذر عودة العامل إلى عمله أو أبدى العامل عدم رغبته في العودة، تقرر اللجنة تعويضه بمبلغ يعادل ضعفي مكافأة نهاية الخدمة.

2. شهادة نهاية الخدمة:

تعد شهادة نهاية الخدمة وثيقة تثبت مدة العمل السابقة والخبرات المكتسبة للعامل، مما يسهل عليه الالتحاق بوظيفة جديدة، فهي تشكل إحدى وسائل الحماية التي أقرها القانون لصالح العامل، ويلزم صاحب العمل بتقديم هذه الشهادة مجاناً للعامل عند انتهاء عقده، ويجب أن تتضمن الشهادة المعلومات الأساسية مثل تاريخ بدء العمل وتاريخ انتهاء الخدمة، كما لا يجوز ان تحتوي الشهادة على إشارات تخص فترات توقف عقد العمل او الأسباب التي أدت الى التوقف (كامل، 1991).

يتعين أيضاً تضمين تاريخ انتهاء خدمة العامل في الشهادة، فإذا كان العقد غير محدد المدة فإن تاريخ الانتهاء سيكون هو تاريخ انتهاء فترة الإنذار، سواء أكل العامل العمل خلال هذه المدة ام تم اعفاؤه منها، اما إذا كان العقد محدد المدة وانتهى باقضاء مدته، فيجب ان يذكر تاريخ انتهاء مدة العمل في الشهادة، كما يجب ان تتضمن الشهادة طبيعة العمل الذي كان

كل سنة خدمة، وهو مبلغ قليل نظرا لعدد سنوات الخدمة التي قد تكون قليل، بالتالي نوصي بأن تكون مكافأة نهاية الخدمة بمقدار شهرين عن كل خدمة أداها العامل لدى صاحب العمل.

(2) نوصي بأن يقوم المشرع بتعديل المادة (46) من خلال إضافة فقرة تنص على التالي: (تتولى لجنة إنهاء الخدمات إصدار قرار مستعجل يقضي بوقف تنفيذ قرار إنهاء الخدمات إلى حين صدور القرار النهائي)، يهدف هذا التعديل إلى حماية حقوق العامل، حيث إنه سيكون دون عمل خلال الفترة التي يتم فيها النظر في طعن قرار إنهاء الخدمات.

المصادر:

الإيراهيمي، ج. (1960). شرح قانون العمل العراقي. مطبعة العاني.
البوسعيد، ذ. ب. ق. ب. ن. (2018). أحكام الإنهاء التعسفي في قانون العمل العراقي [رسالة ماجستير، جامعة السلطان قابوس].
جبر، م. س. (2007). الإنهاء التعسفي لعقد العمل وفقاً لقانون العمل العراقي وقوانين العمل بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية ومعايير العمل الدولية والعربية. دار الكتب القانونية.
حجاد، ر. م. أ. (2003). الوسيط في شرح أحكام قانون العمل. دار النهضة العربية.
حمزة، ف. ع.، وأحمد، س. م. (2017). مسؤولية صاحب العمل عن الإنهاء غير المشروع لعقد العمل. مجلة الدراسات والبحوث القانونية، 2(5)، 9-41.
رحمة، م. ع. (2018). السلطة التقديرية والشروط التعسفية لصاحب العمل في إنهاء وتعديل عقد العمل: دراسة مقارنة. مركز الدراسات العربية للنشر والتوزيع.
السعدي، ح. ب. أ. ب. ع.، المصلي، س. ب. أ. ب. ر.، والهاشمية، ع. ب. ج. ب. س. (2025). الإنهاء التعسفي لعقد العمل: دراسة وصفية تحليلية. مجلة الأندلس للعلوم الإنسانية والاجتماعية، 12(134)، 308-327. <https://doi.org/10.35781/1637-000-134>

006

عبد الصبور، ف. (1967). الوسيط في قانون العمل. المطبعة العالمية.
كامل، ح. أ. (1991). شرح قانون العمل. مطبعة أبناء وهبة.
محكمة التمييز الاتحادية. (2017). القرار المرقم 740/الهيئة المدنية/2017 [قرار قضائي غير منشور].
محكمة العمل العليا. (1972). القرار المرقم 343/عليا/72 (الهيئة القضائية الثالثة) [قرار قضائي غير منشور].
محكمة العمل العليا. (1972). قرار الهيئة القضائية الثالثة [قرار قضائي غير منشور].
محكمة عمل بغداد. (2017). قرار الهيئة المدنية [قرار قضائي غير منشور].
محكمة عمل بغداد. (2017). القرار المرقم 647/عمل/2017 [قرار قضائي غير منشور].
محكمة عمل بغداد. (2017). القرار المرقم 640/عمل/2017 [قرار قضائي غير منشور].
منصور، ش. ت. (1965). الوجيز في قانون العمل: دراسة مقارنة. شركة الطبع والنشر الأهلية.
نجيب، ل. ن. (2024). في الإنهاء المشروع والإنهاء التعسفي لعقد العمل. مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية، 10(2)، 2136-2189.

<https://doi.org/10.21608/jdl.2024.294402.1359>

The Legal Consequences of Arbitrary Termination of An Employment Contract: A Comparative Study



P-ISSN: 1680-9300
E-ISSN: 2790-2129
Vol. (26), No. (3)
pp. 63-70

Ahmed A. Hasan

Department of Administrative and Financial Affairs / Al-Nahrain University, Baghdad, Iraq.

Abstract:

The Terminating an employment contract arbitrarily is considered one of the most prominent issues in labor law, due to its profound effects on society from various social, economic, and political aspects. The importance of this topic is noticeably increasing because of its direct connection to the conditions and livelihood stability of families.

Contract termination is regarded as one of the most severe disciplinary penalties that an employer can impose on an employee, and the harshness of this penalty intensifies when termination occurs without a justified reason or based on an insufficient reason, that is, in an arbitrary manner. Therefore, it becomes necessary to provide procedures that allow the employee to defend themselves and protect them from the risk of arbitrary termination. These procedures include giving the employee prior notice of contract termination, in addition to imposing administrative and judicial oversight over the termination decision. Fundamentally, these procedures constitute legal safeguards established by the legislator to protect the rights of the employee.

Keywords: Worker, Employer, Unfair Termination, Employment Contract, Labor Law.

How to Cite: Hasan, A. A. (2026). The Legal Consequences of Arbitrary Termination of An Employment Contract: A Comparative Study. PROSPECTIVE RESEARCHES, 26(3), 63–70. <https://doi.org/10.61704/pr.652>