



Unfair Dismissal and Its Relationship to Job Security under Iraqi Labor Law

Assistant Lecturer: Hatem Iraq Iftan

University of Fallujah / College of Applied Sciences , hatemarak@uofallujah.edu.iq

ARTICLE INFORMATION

Received: 14 Jun 2026

Accepted: 13 Jul 2026

Published: 1 Sep 2026

Keywords:

- Arbitrary dismissal
- termination of employment
- job security
- Iraqi Labor Law

ABSTRACT

The aim of this research is to demonstrate the extent to which Iraqi Labor Law No. (37) of 2015 contributes to enhancing job security for workers through regulating arbitrary dismissal provisions and the related legal safeguards, in light of a main problem represented by the adequacy of the legislative protection granted to workers in limiting unlawful termination of employment and achieving job stability. The study adopts both the analytical and deductive approaches by analyzing relevant legal texts related to arbitrary dismissal and job security, and by deriving their legal effects on the worker's legal position within the employment relationship. The study concludes that the Iraqi legislator has established a set of legal guarantees, including compensation, the possibility of reinstating the worker to his job, and the right to challenge termination decisions, which contribute to limiting the effects of arbitrary dismissal and strengthening workers' legal protection. It also finds a close relationship between the effectiveness of these legal guarantees and the level of job security, as strengthening legal protection and judicial oversight leads to a reduction in unlawful dismissals and supports the stability of labor relations. Accordingly, the research recommends enhancing legislative protection for workers and developing labor law provisions in line with practical realities, activating judicial oversight over dismissal decisions, imposing stricter penalties on unlawful termination cases, and spreading legal awareness among the parties to the employment relationship, in order to achieve a balance between the interests of workers and employers and promote job stability in the Iraqi labor environment.

الفصل التعسفي وعلاقته بالأمن الوظيفي في قانون العمل العراقي

المدرس المساعد حاتم عراك عفتان

جامعة الفلوجة / كلية العلوم التطبيقية ، hatemarak@uofallujah.edu.iq

معلومات المقالة

الملخص

يهدف البحث إلى بيان مدى إسهام قانون العمل العراقي رقم (37) لسنة 2015 في تعزيز الأمن الوظيفي للعامل من خلال تنظيم أحكام الفصل التعسفي وما يرتبط به من ضمانات قانونية، وذلك في ضوء إشكالية رئيسة تتمثل في مدى كفاية الحماية التشريعية المقررة للعامل في الحد من إنهاء علاقة العمل بصورة غير مشروعة وتحقيق الاستقرار الوظيفي. وقد اعتمد البحث على المنهج التحليلي والاستنباطي من خلال تحليل النصوص القانونية ذات الصلة بالفصل التعسفي والأمن الوظيفي، واستخلاص آثارها القانونية على مركز العامل في علاقة العمل. وتوصلت الدراسة إلى أن المشرع العراقي قد أرسى منظومة من الضمانات القانونية التي تشمل التعويض، وإمكانية إعادة العامل إلى عمله، وحقه في الطعن على قرارات إنهاء الخدمة، بما يساهم في الحد من آثار الفصل التعسفي وتعزيز الحماية القانونية للعامل. كما تبين وجود علاقة وثيقة بين فعالية هذه الضمانات القانونية ومستوى الأمن الوظيفي، حيث يؤدي تعزيز الحماية القانونية والرقابة القضائية إلى تقليل حالات الفصل غير المشروع ودعم استقرار علاقات العمل. وفي ضوء ذلك أوصى البحث بضرورة تعزيز الحماية التشريعية للعامل وتطوير نصوص قانون العمل بما يواكب الواقع العملي، وتفعيل الرقابة القضائية على قرارات الفصل، وتشديد الجزاءات على حالات الإنهاء غير المشروع، إلى جانب نشر الوعي القانوني لدى أطراف علاقة العمل، بما يحقق التوازن بين مصالح العامل وصاحب العمل ويعزز الاستقرار الوظيفي في بيئة العمل العراقية.

تاريخ الاستلام ١٤ حزيران ٢٠٢٦

تاريخ القبول: ١٣ تموز ٢٠٢٦

تاريخ النشر : ١ ايلول ٢٠٢٦

الكلمات المفتاحية:

- الفصل التعسفي
- إنهاء العمل
- الأمن الوظيفي
- قانون العمل العراقي.

المقدمة

يُعد العمل أساس الحياة ووسيلة الإنسان لخلق الموارد وتحقيق الاستقرار الاقتصادي والاجتماعي، كما يسهم في توفير الأجور وفرص العمل للعاطلين وتحقيق مبدأ المساواة وقطع الطريق أمام أصحاب العمل الذين يحاولون التمييز والتفرقة بين العمال أو بين الرجل والمرأة في العمل، ومن ثمّ حظي العمل باهتمام المشرعين لما له من أهمية في حياة الأفراد والمجتمعات، فعملوا على تنظيم علاقات العمل بما يحقق التوازن بين مصالح العامل وصاحب العمل¹، وعلى ذلك يعتبر عقد العمل من العقود الملزمة للطرفين، حيث يلتزم العامل بأداء مهام وظيفية محددة مقابل أجر يتعهد صاحب العمل بدفعه، إلا أن هذه العلاقة قد تنتهي بإرادة أحد الطرفين، وقد يلجأ صاحب العمل إلى إنهاء العلاقة التعاقدية من خلال فصل العامل من عمله، وقد يكون هذا الفصل مشروعاً إذا تم وفقاً للضوابط والأسباب التي حددها القانون، وقد يكون تعسفياً إذا تم دون مبرر مشروع أو بالمخالفة لأحكام قانون العمل، الأمر الذي يستوجب توفير الحماية القانونية للعامل².

ولذلك يعتبر الفصل التعسفي من الموضوعات المهمة والحساسة في قوانين العمل المختلفة، بل ومن أكثر الممارسات إجحافاً وظلماً التي قد يتعرض لها العامل في بيئة العمل، لما يترتب عليه من إنهاء علاقة العامل بالمنشأة وفقدانه مصدر دخله ورزقه، ولهذا السبب حددت تشريعات العمل في نصوص عديدة الحالات التي يجوز فيها لصاحب العمل إنهاء عقد العمل، فإذا تم الإنهاء لغير تلك الأسباب بات الفصل تعسفياً واستحق العامل التعويض المقرر قانوناً، وبذلك ربط المشرع بين الفصل التعسفي ومخالفة أحكام قانون العمل، بحيث يمكن القول إن معيار الفصل التعسفي يتمثل في مخالفة القواعد القانونية المنظمة لإنهاء عقد العمل³.

ولأهمية حماية العامل بوصفه الطرف الأضعف في علاقة العمل، سعى المشرع إلى توفير ضمانات قانونية تكفل حمايته من تعسف صاحب العمل، لذلك جاءت أحكام قانون العمل لتحقيق نوع من التوازن بين طرفي العلاقة العمالية، من خلال إقرار مبادئ مهمة، منها مبدأ حرية العمل، ومبدأ تكافؤ الفرص، ومبدأ المساواة أمام القانون، والمساواة في المعاملة بين الرجل والمرأة، فضلاً عن الأخذ بالتفسير الأصلح للعامل كلما كان ذلك ممكناً⁴.

ويرتبط موضوع الفصل التعسفي ارتباطاً وثيقاً بالأمن الوظيفي، إذ إن شعور العامل بالاستقرار والاطمئنان إلى استمرار عمله وعدم تعرضه للفصل دون مبرر مشروع يعد من أهم مقومات الأمن الوظيفي، فكلما كانت الحماية القانونية من الفصل التعسفي أكثر فعالية، ازداد شعور العامل بالأمان والاستقرار في عمله، الأمر الذي ينعكس إيجاباً على أدائه وإنتاجيته وولائه للمؤسسة، وفي هذا الإطار حرص المشرع العراقي عند إعداد قانون العمل رقم (37) لسنة 2015 على تأكيد المبادئ الدستورية التي تنص على أن العمل حق لكل مواطن قادر عليه، وأن الدولة تعمل على توفيره على أساس تكافؤ الفرص ومن دون أي نوع من أنواع التمييز، كما وضع مجموعة من الأحكام والضمانات التي تهدف إلى الحد من حالات الفصل التعسفي وحماية العامل من الإنهاء غير المشروع لعقد العمل؛ ومن هنا تبرز أهمية دراسة موضوع الفصل التعسفي وعلاقته بالأمن الوظيفي في قانون العمل العراقي، لما له

من أثر مباشر في استقرار علاقات العمل وتحقيق الحماية القانونية للعامل، فضلاً عن دوره في تعزيز العدالة الاجتماعية وتحقيق التوازن بين حقوق العمال ومصالح أصحاب العمل.

أولاً/ أهمية البحث:

1. تنبع أهمية البحث من أهمية الحق في العمل بوصفه أحد الحقوق الأساسية التي كفلتها الدساتير والتشريعات الوطنية والمواثيق الدولية، ومن خطورة الآثار المترتبة على الفصل التعسفي على العامل لما له من أثر في استقراره الاقتصادي والاجتماعي والنفسي.
2. بيان مدى إسهام هذه الضمانات في تحقيق الأمن الوظيفي وتعزيز الاستقرار في علاقات العمل.
3. يسهم البحث في بيان أوجه القصور أو القوة في التنظيم القانوني للفصل التعسفي في قانون العمل العراقي، بما يساعد على تطوير التشريعات العمالية وتحقيق التوازن بين مصالح العمال وأصحاب العمل.

ثانياً/ إشكالية البحث:

على الرغم من حرص المشرع العراقي في قانون العمل رقم (37) لسنة 2015 على توفير الحماية القانونية للعامل من خلال تنظيم حالات إنهاء عقد العمل ووضع الضمانات اللازمة للحد من الفصل التعسفي، إلا أن الواقع العملي ما زال يشهد حالات متعددة من إنهاء علاقات العمل بصورة قد تمس استقرار العامل الوظيفي وتؤثر في شعوره بالأمن الوظيفي، كما أن تحقيق التوازن بين سلطة صاحب العمل في إدارة منشأته وحق العامل في الاستقرار الوظيفي يثير العديد من التساؤلات القانونية بشأن مدى كفاية النصوص التشريعية الحالية في مواجهة الفصل التعسفي، ومدى انعكاس الحماية القانونية المقررة للعامل على تعزيز الأمن الوظيفي وضمان استقرار علاقات العمل، ومن ثم تتمحور إشكالية البحث حول بيان العلاقة بين الفصل التعسفي والأمن الوظيفي في ظل أحكام قانون العمل العراقي، ومدى نجاح المشرع العراقي في توفير ضمانات قانونية تكفل حماية العامل من الإنهاء غير المشروع لعقد العمل وتحقيق الاستقرار الوظيفي.

ويمكننا صياغة إشكالية البحث في تساؤل رئيس وهو :

" إلى أي مدى أسهم قانون العمل العراقي رقم (37) لسنة 2015 في تعزيز الأمن الوظيفي من خلال تنظيم أحكام الفصل وإنهاء عقد العمل؟ "

ويندرج منه عدة تساؤلات فرعية وهي:

1. ما الحالات التي يُعد فيها إنهاء عقد العمل فصلاً تعسفياً وفقاً لأحكام قانون العمل العراقي؟
2. ما الضمانات القانونية التي قررها المشرع العراقي لحماية العامل من الفصل التعسفي؟
3. ما الحقوق والتعويضات المترتبة للعامل عند ثبوت الفصل التعسفي؟
4. ما طبيعة العلاقة بين الحماية من الفصل التعسفي وتحقيق الأمن الوظيفي للعامل؟

ثالثاً/ أهداف البحث:

1. التحقق من مدى إسهام قانون العمل العراقي رقم (37) لسنة 2015 في تعزيز الأمن الوظيفي من خلال تنظيم أحكام الفصل وإنهاء عقد العمل.
2. التعرف على الحالات التي يُعد فيها إنهاء عقد العمل فصلاً تعسفياً وفقاً لأحكام قانون العمل العراقي.
3. الكشف عن الضمانات القانونية التي قررها المشرع العراقي لحماية العامل من الفصل التعسفي.
4. الكشف عن الحقوق والتعويضات المترتبة للعامل عند ثبوت الفصل التعسفي وفق قانون العمل العراقي.
5. التعرف على طبيعة العلاقة بين الحماية من الفصل التعسفي وتحقيق الأمن الوظيفي للعامل.

رابعاً/ فرضية البحث:

1. توجد علاقة عكسية بين الفصل التعسفي والأمن الوظيفي، بحيث يؤدي ارتفاع معدلات الفصل التعسفي إلى انخفاض مستوى الأمن الوظيفي للعامل.
2. تسهم الحماية القانونية التي يقرها قانون العمل العراقي للعامل في الحد من حالات الفصل التعسفي وتعزيز الأمن الوظيفي. كلما كانت الضمانات القانونية المقررة لمواجهة الفصل التعسفي أكثر فعالية، ازداد شعور العامل بالاستقرار والأمان الوظيفي.
3. يسهم التعويض المقرر عن الفصل التعسفي في جبر الضرر اللاحق بالعامل، إلا أنه لا يكفي وحده لتحقيق الأمن الوظيفي ما لم يقترن بضمانات قانونية أخرى.

خامساً/ مناهج البحث:

يعتمد البحث على المنهج التحليلي وذلك من خلال تحليل النصوص القانونية الواردة في قانون العمل العراقي رقم (37) لسنة 2015 المتعلقة بالفصل التعسفي والأمن الوظيفي، وبيان مضمونها وآثارها القانونية، و المنهج الاستنباطي من خلال استخلاص النتائج القانونية المتعلقة بمدى كفاية الحماية المقررة للعامل وأثرها في تحقيق الأمن الوظيفي استناداً إلى النصوص التشريعية والفقهية والقضائية

سادساً/ هيكلية البحث:

يتناول هذا البحث موضوع الفصل التعسفي وعلاقته بالأمن الوظيفي للعامل في ضوء قانون العمل العراقي، وقد تم تقسيمه إلى مبحثين رئيسيين، المبحث الأول حول الإطار المفاهيمي للفصل التعسفي، والذي ارتكز حول بتحديد الإطار النظري لمفهوم الفصل التعسفي، من خلال بيان تعريفه الفقهي والقانوني، فضلاً عن توضيح الحالات التي يُعد فيها الفصل تعسفياً وفق أحكام قانون العمل العراقي، مع بيان المعايير القانونية التي يمكن من خلالها ضبط فكرة التعسف في استعمال حق إنهاء عقد العمل.

أما المبحث الثاني سنسلط الضوء من خلاله على الأمن الوظيفي للعامل من الفصل التعسفي في ضوء قانون العمل العراقي، ويهدف هذا المبحث إلى بيان مفهوم الأمن الوظيفي للعامل وأهم المبادئ التي يقوم عليها في التشريع العراقي، إضافة إلى تحليل أثر الفصل التعسفي على طرفي علاقة العمل، وما يترتب عليه من نتائج قانونية واقتصادية واجتماعية؛ ويشمل هذا المبحث مطلبين:

المبحث الأول

الاطار المفاهيمي للفصل التعسفي

يمثل الفصل التعسفي أحد أهم الموضوعات التي نظمها قانون العمل لما يترتب عليه من آثار تمس استقرار علاقة العمل وحقوق العامل. ولإحاطة بهذا الموضوع، يتناول هذا المبحث الإطار المفاهيمي للفصل التعسفي من خلال بيان مفهومه، ثم استعراض حالاته والمعايير التي يستند إليها في تمييزه عن الفصل المشروع.

المطلب الأول

مفهوم الفصل التعسفي

يُعد تحديد مفهوم الفصل التعسفي نقطة الانطلاق لفهم الأحكام القانونية المنظمة لإنهاء علاقة العمل، إذ يميز بين الإنهاء المشروع وغير المشروع لعقد العمل. لذلك يتناول هذا المطلب بيان مفهوم الفصل التعسفي من الناحيتين الفقهية والقانونية، مع إبراز عناصره الأساسية.

الفرع الأول

التعريف الفقهي للفصل التعسفي

إن التعسف يُقصد به الظلم والجور ومجاوزة الحد؛ فيقال: عسف فلانٌ غيره إذا أخذه بالعنف والقوة وظلمه، وعسف في الأمر إذا فعله من غير روية أو تدبر، وتعسف الطريق إذا مال عنه وعدل، كما يقال تعسف في الأمر إذا جار واستبد⁵.

ولم تتفق كافة الآراء حول " تعريف الفصل التعسفي "، فذهب فريق بأنه فصل العامل لأي سبب خارج الحالات التي يجيزها القانون، أي في غير الأسباب المشروعة المقررة قانوناً، بينما اتجه جانب آخر إلى تعريفه بأنه إنهاء عقد العمل دون وجود مبرر قانوني يبرر هذا الإنهاء، كما عرّفه اتجاه فقهي ثالث بأنه كل تصرف يصدر عن صاحب العمل يستهدف إنهاء العلاقة العمالية دون سند قانوني مشروع⁶.

وعلى ذلك فإن الفصل التعسفي هو انقطاع عقد العمل الناتج عن إرادة صاحب العمل دون سبب قانوني مشروع، إلا أن بعض التعريفات التي حصرت الإنهاء التعسفي في جانب صاحب العمل فقط وُجّه إليها النقد، لأنها لم تراعي

أن إنهاء عقد العمل قد يصدر أحياناً من أي من طرفي العلاقة العمالية، وأن الأصل أن إنهاء العقد يجب أن يكون وفق أسباب مشروعة يقرها القانون⁷.

كما يُعرف الفصل التعسفي بأنه: "شكل خاص من الإنهاء غير المشروع يستخدمه قانون العمل للتعبير عن تعسف صاحب العمل في استعمال حقه في إنهاء عقد العمل غير محدد المدة، بحيث يتجاوز صاحب العمل الأحكام الخاصة التي أوردها قانون العمل للإنهاء"⁸.

وعليه، فإن كل فصل تعسفي يُعد إنهاءً غير مشروع، ولكن ليس كل إنهاء غير مشروع يُعد فصلاً تعسفياً، وذلك لاختلاف طبيعة العقد وآثار التعويض المترتبة على كل منهما.

الفرع الثاني

التعريف القانوني للفصل التعسفي

وفقاً لقانون العمل العراقي رقم (37) لسنة 2015 لم يضع المشرع تعريفاً صريحاً للفصل التعسفي، وإنما عُرف من خلال النصوص المنظمة لإنهاء عقد العمل. ويُستفاد من المادة (47) أن الفصل يكون تعسفياً عندما ينهي صاحب العمل خدمة العامل دون أن يستند إلى أحد الأسباب القانونية المحددة في المادة (43) من القانون⁹.

أما باقي التشريعات فنجد على سبيل المثال لا الحصر، فقد عبّر المشرع الفلسطيني عن الإنهاء التعسفي بأنه «إنهاء عقد العمل دون وجود سبب يبرر ذلك»¹⁰، أما المشرع الأردني اعتبر إنهاء عقد العمل فصلاً تعسفياً إذا أقدم صاحب العمل على إنهاء عقد العمل غير المحدد المدة دون إشعار العامل أو في غير الحالات التي أجازها القانون، كما يُعد الفصل تعسفياً إذا قام صاحب العمل بفسخ عقد العمل المحدد المدة قبل انتهاء مدته دون توافر الأسباب القانونية المقررة لذلك¹¹.

وعلى ذلك يمكننا تعريف الفصل التعسفي بأنه إنهاء عقد العمل من قبل صاحب العمل دون سبب مشروع أو دون وجود مبررات قانونية تجيز هذا الإنهاء وفقاً لأحكام القانون.

المطلب الثاني

حالات الفصل التعسفي من العمل ومعايير

لا يعد كل إنهاء لعقد العمل فصلاً تعسفياً، وإنما يتحدد ذلك في ضوء الحالات والمعايير التي وضعها القانون والفقه والقضاء لتمييز الفصل المشروع عن غير المشروع. ومن ثم يتناول هذا المطلب أبرز حالات الفصل التعسفي والمعايير القانونية التي يُستند إليها في تقدير مشروعيته.

الفرع الأول

حالات الفصل التعسفي من العمل وفق قانون العمل العراقي

يُعدّ إنهاء عقد العمل من جانب صاحب العمل مشروعاً في بعض الحالات التي حددها القانون ، وذلك بهدف تحقيق التوازن بين مصلحة العمل وحماية حقوق العامل، ومنع التعسف في استعمال حق الإنهاء. وقد نظم القانون العراقي هذه الحالات بدقة لضمان عدم إساءة استخدام سلطة الفصل¹².

ولم يتضمن قانون العمل العراقي نصاً صريحاً يحدد حالات الفصل التعسفي، إلا أنه اتبع أسلوباً غير مباشر في تنظيم هذه المسألة من خلال بيان الحالات التي يجوز فيها لصاحب العمل إنهاء عقد العمل بصورة مشروعة. ويُفهم بمفهوم المخالفة أن إنهاء عقد العمل خارج هذه الحالات أو دون مراعاة الإجراءات القانونية المقررة يُعد فصلاً تعسفياً يترتب عليه استحقاق العامل للحماية القانونية والتعويض المقرر بموجب أحكام القانون.

وفيما يلي أبرز الحالات التي يجوز فيها لصاحب العمل إنهاء عقد العمل وفقاً للتشريع العراقي، حيث نصت المادة (43) من قانون العمل العراقي من الفقرة الثانية منها على :

أ- إذا أصيب العامل بمرض أقعده عن العمل ولم يشف منه خلال (6) ستة أشهر من تاريخ الإصابة به، وثبت ذلك بشهادة طبية رسمية.

ب- إذا أصيب العامل بعجز أقعده عن العمل وبلغت نسبته (75%) خمسة وسبعين من المئة فأكثر من العجز الكلي، وثبت ذلك بشهادة طبية رسمية.

ج- إذا أكمل العامل سن التقاعد، ويستحق عندها مكافأة نهاية خدمته وفق أحكام قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال.

د- إذا اقتضت ظروف العمل في المشروع تقليص حجمه بشرط موافقة الوزير.

هـ- عندما يرتكب العامل سلوكاً مخالفاً بواجباته بموجب عقد العمل.

و- إذا انتحل العامل شخصية كاذبة أو قدم مستندات مزورة.

ز- إذا كان العامل تحت التجربة ولم يظهر كفاءة مقبولة خلالها.

ح- إذا ارتكب العامل خطأ جسيماً نشأت عنه خسارة فادحة أضرت بالعمل أو بالعمال أو بالإنتاج بقرار قضائي بات¹³.

وبناء على ما سبق فقد حدد المشرع الحالات التي تبرر إنهاء عقد العمل من جانب صاحب العمل، بما يحقق قدرًا من التوازن بين مصلحة صاحب العمل في إدارة مشروعه وحماية العامل من الفصل غير المبرر. كما يتضح أن

أغلب هذه الحالات ترتبط إما بأسباب موضوعية تتعلق بقدرة العامل على الاستمرار في أداء العمل، كحالات المرض والعجز وبلوغ سن التقاعد، أو بأسباب تأديبية وسلوكية ترجع إلى إخلال العامل بالتزاماته التعاقدية أو ارتكابه أخطاء جسيمة تضر بمصلحة العمل. وبذلك فإن أي إنهاء لعقد العمل يتم خارج نطاق هذه الحالات أو دون استيفاء الإجراءات القانونية المقررة يُعد قرينة على تعسف صاحب العمل في استعمال حقه في الإنهاء، الأمر الذي يوجب توفير الحماية القانونية للعامل وتعويضه عن الأضرار التي تلحق به نتيجة هذا رغم أن هذا النهج يوفر مرونة في التطبيق، إلا أنه قد يثير بعض الإشكالات العملية المتعلقة بتقدير مدى مشروعية الإنهاء في بعض الحالات، مما يوسع من دور القضاء في التحقق من توافر المبررات القانونية للفصل ومدى التزام صاحب العمل بالإجراءات المقررة قانوناً، بما يكفل عدم التعسف في استعمال هذا الحق ويحافظ على الاستقرار الوظيفي للعامل لفصل.

الفرع الثاني

معايير التعسف في استعمال حق إنهاء عقد العمل

يُستخلص من أحكام نظرية التعسف في استعمال الحق أن معيار التعسف قد يكون شخصياً وقد يكون موضوعياً، فالمعيار الشخصي ينصرف إلى نية صاحب الحق وقصده عند ممارسة حقه، بينما يرتبط المعيار الموضوعي بالنتائج المترتبة على استعمال الحق ومدى مشروعية المصلحة التي يسعى صاحب الحق إلى تحقيقها، وفي هذا الإطار يمكن بيان أهم معايير التعسف على النحو الآتي:

- **المعيار الشخصي (قصد الإضرار بالغير) :** يتحقق التعسف وفق هذا المعيار عندما يستعمل الشخص حقه بقصد الإضرار بالغير دون أن يحقق لنفسه منفعة حقيقية أو يحقق منفعة ضئيلة لا تتناسب مع الضرر المترتب على ذلك. ويُعد قصد الإضرار من أوضح صور التعسف في استعمال الحق، إذ لا يحمي القانون استعمال الحق إذا كان الهدف الأساسي منه الإضرار بالآخرين. ويتعين لإثبات هذا المعيار التحقق من نية صاحب الحق واستخلاص قصد الإضرار من ظروف الواقعة وملابساتها¹⁴.
- **المعيار الموضوعي:** يقوم هذا المعيار على عدم التناسب بين المصلحة التي يجنيها صاحب الحق والضرر الذي يلحق بالغير نتيجة استعماله لذلك الحق. فحتى إذا كان لصاحب الحق مصلحة مشروعة، فإنه يعد متعسفاً إذا كانت الفائدة التي يحققها قليلة أو محدودة مقارنة بالضرر الجسيم الذي يصيب الطرف الآخر. ويستند هذا المعيار إلى فكرة الموازنة بين المصالح المتعارضة وتحقيق العدالة بين أطراف العلاقة القانونية¹⁵.
- **عدم مشروعية المصلحة:** يتحقق التعسف كذلك عندما يكون الهدف الذي يسعى إليه صاحب الحق غير مشروع أو مخالفاً للنظام العام أو الآداب العامة. كما قد تكون المصلحة غير مشروعة بصورة غير مباشرة، كأن يستعمل صاحب العمل حقه في إنهاء عقد العمل بدافع الانتقام الشخصي أو بسبب خلافات شخصية لا علاقة لها بمصلحة العمل أو مقتضياته¹⁶.

- **معييار الضرر الفاحش:** يمثل الضرر الفاحش أحد المعايير المهمة في تقدير التعسف في استعمال الحق، ويتحقق عندما يترتب على استعمال الحق ضرر جسيم وغير مألوف يلحق بالغير. وفي هذه الحالة يعتد القانون بحجم الضرر الواقع أكثر من اعتداده بالمصلحة التي يحققها صاحب الحق، بحيث يعد الاستعمال تعسفياً متى تجاوز الحدود المألوفة وأدى إلى إلحاق ضرر فادح بالغير¹⁷.

يرى الباحث أن هذه المعايير تمثل الأساس القانوني الذي يمكن من خلاله تكييف الفصل التعسفي وتحديد مدى مشروعية إنهاء عقد العمل من جانب صاحب العمل، فغياب النص الصريح الذي يعرّف الفصل التعسفي لا يعني إطلاق سلطة صاحب العمل في إنهاء العقد بإرادته المنفردة، وإنما يظل هذا الحق مقيداً بمبادئ حسن النية وعدم التعسف في استعمال الحق. ومن ثم، فإن أي إنهاء لعقد العمل يثبت فيه قصد الإضرار بالعامل، أو عدم التناسب بين مصلحة صاحب العمل والضرر الواقع على العامل، أو استهداف غاية غير مشروعة، يعد فصلاً تعسفياً يوجب الحماية القانونية والتعويض المناسب للعامل المتضرر.

المبحث الثاني

الأمن الوظيفي للعامل في مواجهة الفصل التعسفي

يعتبر الأمن الوظيفي من أهم الضمانات التي كفلها قانون العمل لحماية العامل من إنهاء علاقة العمل بصورة تعسفية، لما لذلك من أثر مباشر في تحقيق الاستقرار المهني والاجتماعي. ومن هذا المنطلق، يتناول هذا المبحث الأحكام القانونية المنظمة لحماية العامل من الفصل التعسفي في ضوء قانون العمل العراقي و الآثار المترتبة عليه.

المطلب الأول

مفهوم الامن الوظيفي ومبادئه

يعد الأمن الوظيفي من الركائز الأساسية التي تقوم عليها علاقة العمل، إذ يهدف إلى توفير الاستقرار للعامل وحمايته من التعسف في إنهاء خدمته. ولبيان ذلك، يتناول هذا المطلب مفهوم الأمن الوظيفي وأهم المبادئ التي يقوم عليها في إطار التشريعات العمالية.

الفرع الأول

مفهوم الامن الوظيفي

يعتبر الأمن الوظيفي من العوامل المهمة في استقرار بيئة العمل ورفع كفاءتها، حيث يسهم في تحقيق درجة عالية من الطمأنينة لدى العاملين بشأن مستقبلهم الوظيفي، من خلال توفير ضمانات تحميهم من فقدان الوظيفة أو التعرض لإجراءات إدارية تعسفية دون أسباب مشروعة، مما يؤدي إلى تعزيز الاستقرار النفسي والمهني ورفع الروح المعنوية، وبالتالي تحسين مستوى الأداء وزيادة الإنتاجية..

وعلى ذلك عُرِفَ الأمن الوظيفي بأنه شعور العامل بالاطمئنان تجاه وضعه الوظيفي واستمراره في العمل دون تهديد أو خوف من الفصل غير المبرر، بما ينعكس إيجاباً على التزامه ودافعيته نحو العمل وتحقيق أهداف المؤسسة.¹⁸

كما يُعرف الامن الوظيفي بأنه " شعور العامل أو العامل بالاستقرار والاطمئنان إلى استمرار عمله وعدم تعرضه للفصل أو فقدان وظيفته بصورة مفاجئة أو غير مبررة، بما يضمن له مصدر دخل ثابتاً وفرصة معقولة للاستمرار في العمل لأطول فترة ممكنة، كما يعبر عن ثقة العامل في استقرار مركزه الوظيفي وحمايته من المخاطر والضغوط التي قد تهدد استمراره في العمل، الأمر الذي ينعكس إيجاباً على أدائه وإنتاجيته وانتمائه للمؤسسة"¹⁹

الفرع الثاني

مبادئ تحقيق الأمن الوظيفي للعامل وفق قانون العمل العراقي

يقوم قانون العمل العراقي على مجموعة من القواعد والمبادئ الأساسية التي تهدف إلى تنظيم علاقة العمل وتحقيق التوازن بين طرفيها، وتُعد هذه المبادئ في الوقت ذاته ضمانات قانونية لتحقيق الأمن الوظيفي للعامل وحمايته من المخاطر التي قد تهدد استقراره المهني. ومن أهم هذه المبادئ ما يأتي:

- مبدأ حرية العمل : يُعد مبدأ حرية العمل من المبادئ الأساسية التي يقوم عليها قانون العمل العراقي، ويقصد به حق الفرد في اختيار العمل الذي يتناسب مع قدراته ومؤهلاته دون إكراه أو إجبار. ويشمل هذا المبدأ حرية الشخص في الالتحاق بالعمل أو تركه والانتقال إلى عمل آخر وفقاً للضوابط القانونية المقررة، كما يترتب على هذا المبدأ حظر العمل الجبري أو الإلزامي وعدم جواز إرغام العامل على أداء عمل لا يرغب فيه أو لا يدخل ضمن نطاق التزاماته التعاقدية. وقد كفل الدستور العراقي هذا الحق وعده من الحقوق الأساسية للمواطن، بما يسهم في تعزيز الاستقرار النفسي والمهني للعامل ويحقق أحد أهم مقومات الأمن الوظيفي²⁰.

وقد اكد المشرع العراقي على تحقيق هذا المبدأ وذلك، تبعاً لما نصت عليه المادة (6) من قانون العمل العراقي " حرية العمل مصونة ولا يجوز تقييد أو إنكار الحق في العمل وتنتهج الدولة سياسة تعزيز العمل الكامل والمنتج وتحترم المبادئ والحقوق الاساسية فيه سواء كان في القانون أو التطبيق والتي تشمل²¹:

اولاً: الحرية النقابية والإقرار الفعلي بحق المفاوضة الجماعية.

ثانياً: القضاء على جميع أشكال العمل الجبري أو الإلزامي.

ثالثاً: القضاء الفعلي على عمل الأطفال.

رابعاً: القضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة".

- مبدأ تكافؤ فرص العمل: يقوم هذا المبدأ على إتاحة فرص العمل لجميع الأفراد بصورة متساوية استناداً إلى الكفاءة والمؤهلات والخبرة، بعيداً عن أي اعتبارات تتعلق بالجنس أو العرق أو اللغة أو الدين أو الانتماء الاجتماعي. ويهدف إلى تمكين الأفراد من الوصول إلى الوظائف والمهن المختلفة وفق معايير موضوعية عادلة، بما يحقق العدالة الاجتماعية ويمنع الاحتكار أو التمييز في شغل الوظائف،²² ويُعد تكافؤ فرص العمل من المقومات الأساسية للأمن الوظيفي لأنه يمنح العامل الشعور بالعدالة والثقة في فرصه المهنية.
- وقد حقق المشرع العراقي هذا المبدأ ذلك وفقاً لما نصت عليه المادة (4) من قانون العمل العراقي " العمل حق لكل مواطن قادر عليه، وتعمل الدولة على توفيره على أساس تكافؤ الفرص دونما أي نوع من أنواع التمييز"²³ وأيضاً ما نصت عليه المادة (8) من القانون نفسه " يحظر هذا القانون أي مخالفة أو تجاوز لمبدأ تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة أيا كان السبب وعلى وجه الخصوص التمييز بين العمال، سواء كان ذلك تمييزاً مباشراً أم غير مباشر، في كل ما يتعلق بالتدريب المهني أو التشغيل أو بشروط العمل أو ظروفه."²⁴
- مبدأ المساواة في المعاملة: يقصد بهذا المبدأ معاملة العمال الذين يؤدون أعمالاً متماثلة أو متساوية في القيمة معاملة متساوية في الأجور والحقوق والامتيازات والالتزامات وظروف العمل. ويستند هذا المبدأ إلى فكرة العدالة وعدم التمييز بين العمال لأي سبب غير مشروع. ويؤدي تطبيق المساواة في المعاملة إلى تحقيق الاستقرار داخل بيئة العمل وتقليل النزاعات المهنية، فضلاً عن تعزيز شعور العامل بالأمان الوظيفي نتيجة ضمان حصوله على الحقوق ذاتها التي يتمتع بها غيره من العمال في الظروف المماثلة.²⁵
- وفي ذلك نصت المادة (2) من قانون العمل العراقي على " يهدف هذا القانون الى تنظيم علاقات العمل بين العمال وأصحاب العمل ومنظماتهم بهدف حماية حقوق كلا منهما وتحقيق التنمية المستدامة المستندة الى العدالة الاجتماعية والمساواة وتأمين العمل اللائق للجميع من دون أي تمييز لبناء الاقتصاد الوطني وتحقيق حقوق الإنسان والحريات الأساسية وتنظيم عمل الأجانب العاملين أو الراغبين بالعمل في جمهورية العراق وتنفيذ أحكام اتفاقيات العمل العربية والدولية المصادق عليها قانوناً"²⁶
- مبدأ استقرار العمل: يُعد مبدأ استقرار العمل من أهم المبادئ التي يركز عليها الأمن الوظيفي للعامل، إذ يهدف إلى حماية العامل من إنهاء علاقة العمل بصورة تعسفية أو غير مبررة. ولهذا السبب وضع المشرع العراقي قيوداً على سلطة صاحب العمل في إنهاء عقد العمل، وألزم بتوافر أسباب قانونية ومشروعة للفصل، كما رتب آثاراً قانونية وتعويضية عند مخالفة هذه الضوابط. ويظهر هذا المبدأ كذلك من خلال منح العامل الحق في الطعن في قرارات الفصل غير المشروعة والمطالبة بالتعويض عن الأضرار الناجمة عنها، الأمر الذي يعزز استقرار العلاقة التعاقدية ويمنح العامل قدراً أكبر من الطمأنينة تجاه مستقبله الوظيفي.
- مبدأ حماية العامل: يستند هذا المبدأ إلى حقيقة أن العامل يمثل الطرف الأضعف في علاقة العمل مقارنة بصاحب العمل الذي يمتلك الإمكانيات الاقتصادية والتنظيمية الأكبر. لذلك تدخل المشرع العراقي لحماية العامل من خلال وضع قواعد آمرة تتعلق بالأجور وساعات العمل والإجازات والضمان الاجتماعي والسلامة والصحة المهنية

والتعويض عن إصابات العمل، فضلاً عن الحماية من الفصل التعسفي. ويهدف هذا المبدأ إلى تحقيق التوازن بين طرفي علاقة العمل و²⁷ضمان عدم استغلال العامل أو الانتقاص من حقوقه، وهو ما يشكل أساساً مهماً للأمن الوظيفي.

ومن ضمن التشريعات التي ضمنت حماية العامل في القانون العراقي هو ما نصت عليه المادة (11) من قانون العمل " للعامل حق اللجوء الى محكمة العمل للتقدم بشكوى عند تعرضه الى اي شكل من أشكال العمل الجبري أو التمييز أو التحرش في الاستخدام والمهنة"²⁸.

- مبدأ مشاركة عنصر العمل لعنصر رأس المال: يقوم هذا المبدأ على الاعتراف بالدور الأساسي للعامل في العملية الإنتاجية وعدم النظر إليه باعتباره مجرد أداة للإنتاج، بل شريكاً أساسياً في تحقيق أهداف المشروع. ويظهر ذلك من خلال إتاحة الفرصة للعمال للمشاركة في بعض جوانب الإدارة أو إبداء الرأي في المسائل المتعلقة بظروف العمل والإنتاج، فضلاً عن الاستفادة من النتائج الاقتصادية التي يحققها المشروع. وتسهم هذه المشاركة في تعزيز انتماء العامل لمكان العمل وزيادة شعوره بالاستقرار والأمن الوظيفي، لأنها تجعله جزءاً فاعلاً في المؤسسة وليس مجرد منفذ للأوامر والتعليمات²⁹.

وبناء على ما سبق يرى الباحث أن هذه المبادئ مجتمعة تشكل الإطار القانوني الذي يستند إليه الأمن الوظيفي للعامل في التشريع العراقي، إلا أن مبدأي حماية العامل واستقرار العمل يظلان الأكثر ارتباطاً بتحقيق هذا الأمن؛ لكونهما يوفران الضمانات القانونية المباشرة لاستمرار العامل في عمله وحمايته من القرارات التعسفية التي قد تهدد مصدر رزقه. كما أن فعالية هذه المبادئ لا تتحقق بمجرد النص عليها تشريعياً، وإنما تتطلب تطبيقاً عملياً وقضائياً يضمن احترامها ويكفل تحقيق الغاية التي شرعت من أجلها، وهي توفير بيئة عمل مستقرة وعادلة تحفظ كرامة العامل وحقوقه المهنية والاقتصادية.

المطلب الثاني

أثر الفصل التعسفي على العامل و صاحب العمل

إن آثار الفصل التعسفي لا تقتصر على العامل وحده، بل تمتد لتشمل صاحب العمل وعلاقة العمل بوجه عام، بما يترتب عليها من آثار قانونية واقتصادية واجتماعية. لذا يتناول هذا المطلب أبرز الآثار المترتبة على الفصل التعسفي بالنسبة لكل من العامل وصاحب العمل.

الفرع الأول

أثر الفصل التعسفي على العامل

يعتبر العامل الطرف الأكثر تأثراً بالفصل التعسفي، لما يترتب عليه من إنهاء مصدر رزقه وحرمانه من الاستقرار المهني والاقتصادي الذي يوفره العمل. لذلك حرص التشريعات القانونية على تقرير مجموعة من الضمانات

القانونية التي تكفل حماية العامل وتعويضه عن الأضرار الناجمة عن هذا الفصل، وقد حسم المشرع العراقي أثر الفصل التعسفي على العامل بالتعويض، وذلك وفقاً للمادة (44/ أولاً) و التي نصت على: " عند توافر احدى الحالات المنصوص عليها في البند (ثانياً) من المادة (43) من هذا القانون على صاحب العمل انذار العامل تحريراً بأنهاء العقد وفي حالة عدم انذاره يتم تعويضه بدل هذا الانذار ويجب ان لا تقل فترة الانذار عن (30) ثلاثين يوماً³⁰ .

يكشف ذلك عن توجه المشرع نحو توفير حماية قانونية للعامل من الآثار السلبية المترتبة على فقدان العمل بصورة مفاجئة، من خلال تقرير التعويض بوصفه وسيلة لجبر الضرر الذي يلحق بالعامل نتيجة إنهاء العلاقة العمالية. ومن ثم فإن التعويض يعد الأثر القانوني الأبرز الذي رتبته المشرع العراقي لمواجهة حالات الفصل غير المبرر، بما يحقق قدرًا من الحماية للعامل ويعزز استقراره الوظيفي في مواجهة سلطة صاحب العمل في إنهاء عقد العمل.

وإلى جانب ذلك أتاح المشرع العراقي حق العامل في الطعن على قرار فصل التعسفي وذلك وفق المادة (46) والتي نصت على " للعامل الطعن بقرار إنهاء خدمته أمام لجنة إنهاء الخدمة التي تشكل بتعليمات يصدرها الوزير أو أمام قضاء العمل خلال (30) ثلاثين يوماً من تاريخ تبليغه بأنهاء خدمته ويعد متنازلاً عن هذا الطعن اذا لم يقدمه خلال هذه المدة وإذا اختار احد هذين الطريقتين سقط حقه في الاخر؛ يكون قرار لجنة إنهاء الخدمة قابلاً للطعن فيه أمام محكمة العمل خلال (30) ثلاثين يوماً من تاريخ التبليغ به أو اعتباره مبلغاً".

كما نصت المادة (47) " اذا وجدت لجنة إنهاء الخدمة أو المحكمة ان إنهاء خدمة العامل لم تستند الى احد الاسباب المنصوص عليها في المادة (43) من هذا القانون فعليها أن تقرر اعادة العامل الى عمله ودفع اجوره كاملة عن مدة إنهاء عقد العمل، إذا قررت لجنة إنهاء الخدمة أو المحكمة تعذر اعادة العامل الى عمله ينهى عقد العمل من تاريخ صدور قرار اللجنة أو قرار المحكمة ودفع تعويض الى العامل يعادل ضعفي مكافأة نهاية الخدمة المنصوص عليها في المادة (45) من هذا القانون".

يتضح من نصي المادتين (46) و(47) من قانون العمل العراقي أن المشرع العراقي لم يكتفِ بمنح العامل الحق في التعويض عن الفصل التعسفي، بل أحاطه بضمانات إجرائية وقضائية تكفل حمايته من تعسف صاحب العمل. فقد منح العامل حق الطعن في قرار إنهاء خدمته أمام لجنة إنهاء الخدمة أو أمام قضاء العمل خلال مدة محددة، بما يتيح له فرصة الرقابة على مشروعية قرار الفصل والتأكد من استناده إلى الأسباب القانونية المقررة. كما أكد المشرع حماية العامل بإعطاء لجنة إنهاء الخدمة أو المحكمة سلطة إعادة العامل إلى عمله مع استحقاقه كامل أجوره عن مدة الانقطاع متى ثبت عدم مشروعية الفصل، وهو ما يعكس حرصه على تحقيق الاستقرار الوظيفي باعتباره الغاية الأساسية من الحماية القانونية للعامل. أما إذا تعذرت إعادة العامل إلى عمله، فقد قرر المشرع تعويضاً مالياً مضاعفاً يتمثل في دفع ما يعادل ضعفي مكافأة نهاية الخدمة، بما يضمن جبر الضرر الذي لحق بالعامل نتيجة الفصل التعسفي ويحقق التوازن بين مصالح طرفي علاقة العمل.

الفرع الثاني

أثر الفصل التعسفي على صاحب العمل

يترتب على قرار الفصل التعسفي عدد من الآثار من قبل صاحب العمل، ويأتي في مقدمتها إعادة العامل إلى عمله، وثانيها تعويض العامل عن الضرر الذي لحق به نتيجة هذا الإنهاء غير المشروع وأخيراً هو توقيع عقوبة على صاحب العمل في حال مخالفة القرارات السابقة، حيث وتؤدي السلطة القضائية دوراً مهماً في حماية العامل من تعسف صاحب العمل في حالات الفصل التعسفي.³¹

وفيما يتعلق بالتعويض فيختلف التعويض المترتب على الإنهاء غير المشروع لعقد العمل غير محدد المدة، إذ قد يكون تعويضاً نقدياً أو تعويضاً عينيّاً، وإذا كان الأصل السائد وفقاً للقانون، فإن إنهاء عقد العمل غير المشروع يقتصر على التعويض النقدي، ولا يلتزم صاحب العمل الذي أنهى العقد بإعادة العامل إلى العمل كتعويض عيني، ويقصد بالتعويض العيني الحكم بإعادة العامل المفضول إلى عمله، أو إلزام صاحب العمل باستمرار العامل في الخدمة رغم إنهاء العقد.³²

وقد ذهب جانب من التشريعات العربية إلى عدم الأخذ بالتعويض العيني، وعدّوا إلزام صاحب العمل بإعادة العامل إلى العمل أمراً غير جائز لما فيه من مساس بحرية العمل من جهة، ولما يترتب عليه من إكراه في العلاقة التعاقدية، فضلاً عن الإخلال بمبدأ حسن التعاون المفترض بين العامل وصاحب العمل، وما قد يسببه من إرباك في بيئة العمل وسلطة الإدارة من جهة أخرى، ومن ثم فإن غالبية الدول لا تأخذ بالتعويض العيني إلا على سبيل الاستثناء، مثل بعض التشريعات العربية، بينما تتجه تشريعات أخرى إلى منحه للقاضي سلطة تقديرية في الحكم به، كما هو الحال في بعض النظم المقارنة مثل فرنسا، في حين تبنت بعض التشريعات العربية هذا الاتجاه وجعلت من التعويض العيني هو الأصل.

وفي هذا الإطار، حرص المشرع العراقي على تنظيم مسألة إعادة العامل إلى العمل في بعض الحالات، إذ نص قانون العمل العراقي رقم (37) لسنة 2015 في المادة (47) على أنه في حال قيام العامل بالطعن بقرار إنهاء خدمته أمام لجنة إنهاء الخدمة أو أمام قضاء العمل، وإذا تبين للجنة أو المحكمة أن إنهاء خدمة العامل لم يستند إلى أحد الأسباب المنصوص عليها في المادة (43) من قانون العمل، فعليها أن تقرر إعادة العامل إلى عمله مع صرف أجوره كاملة عن مدة إنهاء عقد العمل.³³

وبهذا المعنى قضت محكمة التمييز الاتحادية في أحد قراراتها بما يلي: "إن المحكمة بعد أن تؤكد لها من الوقائع أن إنهاء خدمة العامل المدعي/المميز عليه لم يستند إلى أحد الأسباب المنصوص عليها في المادة (43) من قانون العمل رقم (37) لسنة 2015، قضت بإعادته إلى العمل في شركة المدعى عليه إضافة لوظيفته/ها كاملة، ودفع أجور" ³⁴.

كما قررت محكمة عمل بغداد في قرارها المرقم (3647) الصادر من المدعى عليه المدير المفوض لمصرف الاقتصاد والتمويل/إضافة لوظيفته، إعادة المدعي إلى عمله السابق، مع احتفاظه بحقه في إقامة دعوى مستقلة للمطالبة بالتعويض عن الأضرار التي لحقت به³⁵.

وفيما يتعلق بالعقوبة المفروضة على صاحب العمل ، فقد نصت المادة (52) " يعاقب بالحبس مدة لا تقل عن (3) ثلاثة اشهر ولا تزيد على سنة او بغرامة لا تقل عن (500000) خمسمائة الف دينار ولا تزيد على (1000000) مليون دينار كل صاحب عمل قام بمخالفة أحكام هذا الفصل"³⁶.

ويقصد المشرع بذلك أن قرار الفصل التعسفي يترتب عليه آثار قانونية لا تقتصر على العامل فحسب، وإنما تمتد إلى صاحب العمل أيضاً، إذ قد يتحمل المسؤولية القانونية الناشئة عن مخالفته لأحكام قانون العمل. وفي هذا الإطار نصت المادة (52) على فرض عقوبات بالحبس أو الغرامة على صاحب العمل الذي يخالف الأحكام المنظمة لإنهاء علاقة العمل، وهو ما يعكس حرص المشرع العراقي على الحد من حالات الفصل التعسفي وإلزام أصحاب العمل باحترام الضمانات المقررة للعامل، كما أن هذه الجزاءات تشكل وسيلة ردع قانونية تسهم في تحقيق الاستقرار في علاقات العمل وتعزيز الأمن الوظيفي من خلال تقليص حالات الإنهاء غير المشروع لعقود العمل.

الخاتمة

تناول هذا البحث موضوع الأمن الوظيفي للعامل من الفصل التعسفي في ضوء قانون العمل العراقي رقم (37) لسنة 2015، باعتباره أحد الموضوعات الجوهرية التي تمس استقرار علاقات العمل وتحقيق التوازن بين طرفيها. وقد أظهرت الدراسة أن الأمن الوظيفي لا يتحقق بمجرد إقرار حق العامل في العمل، وإنما يتطلب توفير ضمانات قانونية تحول دون إنهاء علاقة العمل بصورة تعسفية، مع تقرير وسائل فعالة لجبر الضرر المترتب على الفصل غير المشروع وردع المخالفين لأحكام القانون، وقد تبين من خلال الدراسة أن المشرع العراقي أولى حماية العامل من الفصل التعسفي اهتماماً واضحاً، من خلال وضع قيود على سلطة صاحب العمل في إنهاء عقد العمل، وإقرار ضمانات قانونية متعددة تتمثل في تمكين العامل من الطعن في قرار الفصل، والحكم بإعادته إلى عمله متى ثبت عدم مشروعية إنهاء خدمته، أو الحكم له بالتعويض المناسب وصرف مستحقاته المالية، فضلاً عن تقرير جزاءات قانونية بحق صاحب العمل عند مخالفته أحكام القانون. كما كشفت الدراسة أن هذه الضمانات تمثل ركيزة أساسية لتحقيق الأمن الوظيفي، لما لها من أثر في استقرار بيئة العمل وتعزيز الثقة في التشريع العمالي، بما يحقق العدالة الاجتماعية والتوازن بين مصلحة العامل ومصلحة صاحب العمل.

أولاً/ الاستنتاجات :

1. أرسى المشرع العراقي منظومة متكاملة من المبادئ القانونية التي تعزز الأمن الوظيفي للعامل، وفي مقدمتها حماية العامل واستقرار العمل والمساواة وتكافؤ الفرص، بما يحقق التوازن في علاقة العمل ويكفل حماية العامل

من التعسف والتمييز. كما أن التطبيق الفعّال لهذه المبادئ يسهم في توفير بيئة عمل مستقرة وأمنة تحفظ حقوق العامل وتدعم استمرارية علاقات العمل.

2. أظهرت الدراسة أن المشرع العراقي قد أحاط العامل بمجموعة من الضمانات القانونية التي تكفل حمايته من الآثار السلبية للفصل التعسفي، فلم يقتصر على تقرير حقه في التعويض عن الأضرار التي تلحق به، بل منحه كذلك حق الطعن في قرار الفصل أمام الجهات المختصة، مع إمكانية إعادته إلى عمله وصرف أجوره كاملة عن مدة الانقطاع متى ثبت عدم مشروعية إنهاء خدمته.

3. يعكس قانون العمل العراقي مدى حرص المشرع على تحقيق الأمن الوظيفي للعامل وضمان استقرار علاقات العمل والحد من تعسف صاحب العمل في استعمال حقه بإنهاء عقد العمل.

4. يتبين أن الفصل التعسفي يرتب على صاحب العمل مسؤولية قانونية متعددة الجوانب، تتمثل في إلزامه بإعادة العامل إلى عمله أو تعويضه عن الأضرار الناجمة عن الفصل غير المشروع، فضلاً عن تعرضه للجزاءات الجنائية المقررة بموجب قانون العمل عند مخالفته الأحكام المنظمة لإنهاء علاقة العمل.

5. المشرع العراقي لم يكتفِ بجبر الضرر الذي يصيب العامل، وإنما تبنى سياسة ردعية تهدف إلى حمل أصحاب العمل على الالتزام بأحكام القانون ومنع التعسف في إنهاء عقود العمل، بما يسهم في تعزيز الاستقرار المهني وتحقيق التوازن بين طرفي علاقة العمل .

ثانياً / المقترحات :

1. تعديل النصوص المنظمة للفصل التعسفي في قانون العمل العراقي رقم (37) لسنة 2015 بما يتضمن وضع معايير أكثر وضوحاً لتحديد حالات الفصل المشروع والفصل التعسفي، بما يحد من اختلاف التفسير والتطبيق القضائي ويعزز الأمن الوظيفي للعامل.

2. استحداث نص قانوني يُلزم صاحب العمل بتسبيب قرار الفصل كتابةً وبيان الأسباب القانونية والواقعية التي استند إليها، على أن يعد عدم التسبيب قرينة على تعسف صاحب العمل، وذلك تعزيزاً لحماية العامل وتيسيراً لإثبات مشروعية قرار الفصل.

3. إعادة النظر في النصوص المتعلقة بالتعويض عن الفصل التعسفي بما يكفل وضع ضوابط موضوعية لتقدير التعويض، تراعي مدة خدمة العامل، وأجره، وحجم الضرر الذي لحق به، تحقيقاً للعدالة بين طرفي علاقة العمل.

4. تعزيز آليات التفتيش العمالي وتسوية منازعات العمل من خلال دعم أجهزة التفتيش وتفعيل دورها في الرقابة على حالات إنهاء عقود العمل، والإسراع في الفصل في دعاوى الفصل التعسفي بما يحقق حماية أكثر فاعلية للعامل.

5. نشر الثقافة القانونية بين أصحاب العمل والعمال بشأن الحقوق والالتزامات التي قررها قانون العمل، من خلال برامج التوعية والتدريب، بما يسهم في الحد من المنازعات العمالية وترسيخ مبادئ الاستقرار في علاقات العمل.

- ¹ ليث إبراهيم علي ، "القواعد الأساسية التي يقوم عليها قانون العمل العراقي رقم 37 لسنة 2015". مجلة تجسير للأبحاث والدراسات متعددة التخصصات، المجلد 2، العدد 2، 2022، ص125
- ² محمد، عمر، الفصل التعسفي.. أكبر ما يعانيه العمال في القطاع الخاص!، منشورات مجلس القضاء الأعلى، جمهورية العراق، 2025، <https://www.sjc.iq/view.76297>
- ³ مرح مشهور يوسف مصلح ، سلطان إبراهيم العطين ، "الفصل التعسفي في قانون العمل الأردني: تحليل قانوني لحقوق العامل وآليات حماية حقوقه". مجلة الشرق الأوسط للدراسات القانونية والفقهية، المجلد 5، العدد 1، 2025، ص240.
- ⁴ أحمد أبو زينة ، "الفصل التعسفي للعامل في ضوء تضارب أحكام محكمة النقض الفلسطينية". مجلة جامعة الإمارات للبحوث القانونية، المجلد 37، العدد 93، يناير 2023، ص281.
- ⁵ مجمع اللغة العربية، المعجم الوسيط، مادة (عسف)، مكتبة الشروق الدولية، القاهرة، ط4، 2004، ص 598
- ⁶ مؤيد كمال خطاب ، وبهاء أحمد الأحمد ، "ضبط معيار الفصل التعسفي وفقاً للتوجهات القانونية الحديثة: دراسة مقارنة بين القانون الفلسطيني والبريطاني". بحث منشور في المجلة الأردنية في القانون والعلوم السياسية، المجلد 17، العدد 4، 2024، ص. 98.
- ⁷ ناصر بن حمود بن محمد اوردي ، ويوسف أحمد محمود نوافلة، الحماية الإجرائية والموضوعية للعامل من الفصل التعسفي: دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، جامعة السلطان قابوس، مسقط، 2020، ص 10.
- ⁸ محمد زكي رجا أبو عرة ، الفصل التعسفي في قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000: دراسة مقارنة تحليلية، رسالة ماجستير، عمادة الدراسات العليا، جامعة القدس، القدس – فلسطين، 2014، ص 31.
- ⁹ قانون العمل رقم (37) لسنة 2015، جريد الوقائع العراقية، العدد 4386، الصادر في 9 تشرين الثاني 2015.
- ¹⁰ قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000، المنشور في الوقائع الفلسطينية، العدد (39)، بتاريخ 2000/11/25.
- ¹¹ قانون العمل الأردني رقم (8) لسنة 1996 وتعديلاته، الجريدة الرسمية الأردنية، العدد (4113)، 1996/4/16.
- ¹² مؤيد كمال خطاب ؛ الأحمد، بهاء أحمد، ضبط معيار الفصل التعسفي وفقاً للتوجهات القانونية الحديثة: دراسة مقارنة بين القانون الفلسطيني والبريطاني، المجلة الأردنية في القانون والعلوم السياسية، مجلد 17، عدد 4، 2024، ص 102.
- ¹³ قانون العمل رقم (37) لسنة 2015، جريد الوقائع العراقية، العدد 4386، الصادر في 9 تشرين الثاني 2015.
- ¹⁴ حمد بن أحمد بن عامر السعدي، والمصلحي، سالم بن أحمد بن راشد، والهاشمية، عفراء بنت جمعة بن سعيد. "الإنهاء التعسفي لعقد العمل: دراسة وصفية تحليلية"، مجلة الأندلس للعلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد (12)، العدد (134)، سبتمبر 2025، ص315.
- ¹⁵ محمود علي رحمة ، السلطة التقديرية والشروط التعسفية لصاحب العمل في إنهاء وتعديل عقد العمل، الطبعة الأولى، مركز الدراسات العربية للنشر والتوزيع، القاهرة، جمهورية مصر العربية، 2018، 243.
- ¹⁶ مبارك، دينا، الإنهاء لعقد العمل، رسالة دكتوراه، جامعة عين شمس، القاهرة، 1987، ص 17.
- ¹⁷ عبدالله بن أحمد بن درويش الفرسى ، محمد المدني صالح الشريف، *الفصل التعسفي للعامل في قانون العمل العماني: دراسة مقارنة*، رسالة ماجستير، جامعة ظفار، صلالة، سلطنة عُمان، 2022، ص 67.**
- ¹⁸ حمد محمد حسين ال ذبيان ، أثر الأمن الوظيفي على السلوك الأخلاقي للموظفين: دراسة تطبيقية على الشركة السعودية للاتصالات. المجلة الدولية لنشر البحوث والدراسات، المجلد الثالث، العدد 12، 2022، ص544.
- ¹⁹ أنس معن طاهر معروف ، يزن نافع ومحمود ، أسامة محمدالاطرجي ، "الأمان الوظيفي ودوره في خفض دوران العمل في المنظمات التعليمية: دراسة حالة في الجامعات الأهلية – أربيل". مجلة جامعة جيهان – أربيل العلمية، 2018، ص 287-.
- ²⁰ رغداء عبد المحسن ريان ، مبدأ الممارسة الحرة للنشاط المهني في قانون العمل (دراسة تحليلية لأحد مبادئ محكمة النقض الفرنسية)، مجلة كلية الشريعة والقانون، جامعة الأزهر، المجلد 38، العدد 4، أكتوبر 2023، ص420.
- ²¹ مرجع سبق ذكره، قانون العمل رقم (37) لسنة 2015، جريد الوقائع العراقية، العدد 4386، الصادر في 9 تشرين الثاني 2015.
- ²² محمد سعيد سعد عبد الله بخيت ، مبدأ تكافؤ الفرص في مجال الوظيفة العمومية، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة عين شمس، مصر، 2009.
- ²³ مرجع سبق ذكره، قانون العمل رقم (37) لسنة 2015، جريد الوقائع العراقية، العدد 4386، الصادر في 9 تشرين الثاني 2015.
- ²⁴ مرجع سبق ذكره، قانون العمل رقم (37) لسنة 2015، جريد الوقائع العراقية، العدد 4386، الصادر في 9 تشرين الثاني 2015.
- ²⁵ موسى مصطفى شحادة ، "مبدأ المساواة أمام تولي الوظائف العامة وتطبيقاته في أحكام القضاء الإداري: دراسة مقارنة"، مجلة الشريعة والقانون، كلية القانون، جامعة الإمارات العربية المتحدة، العدد 16، 2002.
- ²⁶ مرجع سبق ذكره، قانون العمل رقم (37) لسنة 2015، جريد الوقائع العراقية، العدد 4386، الصادر في 9 تشرين الثاني 2015.

- ²⁷ رمضان مفتاح عبدالرؤف ، (2025)، "إشكاليات الحماية القانونية للعمال في ظل قانون العمل"، مجلة جامعة بني وليد للعلوم الإنسانية والتطبيقية، المجلد (10)، العدد (2)، أبريل، ص 51-65.
- ²⁸ مرجع سبق ذكره، قانون العمل رقم (37) لسنة 2015، جريد الوقائع العراقية، العدد 4386، الصادر في 9 تشرين الثاني 2015.
- ²⁹ ليث إبراهيم علي، القواعد الأساسية التي يقوم عليها قانون العمل العراقي رقم 37 لسنة 2015، نشر في مجلة تجسير للأبحاث و الدراسات، المجلد 2، العدد 2- 2022، 234.
- ³⁰ مرجع سبق ذكره، قانون العمل رقم (37) لسنة 2015، جريد الوقائع العراقية، العدد 4386، الصادر في 9 تشرين الثاني 2015.
- ³¹ أحمد صبيح جميل النقاش ، تنازع القوانين في عقد العمل، المجلة المصرية للقانون الدولي، الجمعية المصرية للقانون الدولي، مجلد 27، مصر، 1971، ص 88.
- ³² أسرى معاذ احمد؛ حمزة، فراس عبد الرزاق، مسؤولية صاحب العمل عن الإنهاء غير المشروع لعقد العمل، مجلة الدراسات والبحوث القانونية، العدد 7، كلية الحقوق – جامعة النهرين، العراق، 2017، ص 9.
- ³³ محمد علي الطائي ، الإنهاء التعسفي لعقد العمل في القانون العراقي (دراسة مقارنة)، مجلة العلوم القانونية، كلية القانون – جامعة بغداد، المجلد 13، العدد 1-2، 1998، ص 268.
- ³⁴ قرار محكمة التمييز (الهيئة المدنية)، ذو العدد 3893/الهيئة المدنية/2017 (ت/3904)، قرار غير منشور.
- ³⁵ قرار محكمة استئناف بغداد الرصافة الاتحادية (محكمة عمل بغداد)، ذو العدد 647/عمل/2017 في 2017/7/26، قرار غير منشور.
- ³⁶ مرجع سبق ذكره، قانون العمل رقم (37) لسنة 2015، جريد الوقائع العراقية، العدد 4386، الصادر في 9 تشرين الثاني 2015.

المراجع

أولاً/ الكتب

1. محمود علي رحمة ، السلطة التقديرية والشروط التعسفية لصاحب العمل في إنهاء وتعديل عقد العمل، ط1، مركز الدراسات العربية للنشر والتوزيع، القاهرة، جمهورية مصر العربية، 2018 .
2. مجمع اللغة العربية، المعجم الوسيط، مادة (عسف)، ط4، مكتبة الشروق الدولية، القاهرة، 2004.

ثانياً/ البحوث والدوريات العلمية

1. حمد بن أحمد بن عامر السعدي ؛ سالم بن أحمد بن راشد والمصلي ، عفاء بنت جمعة بن سعيد والهاشمية، الإنهاء التعسفي لعقد العمل: دراسة وصفية تحليلية، مجلة الأندلس للعلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد (12)، العدد (134)، 2025 .
2. حسن أحمد الدسوقي ، الخصوصية الإجرائية لمنازعات العمل بين مبدأ الحماية ومتطلبات العدالة الناجزة، مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية، المجلد 12، العدد 1 ، 2026 .
3. أحمد أبو زينة ، "الفصل التعسفي للعامل في ضوء تضارب أحكام محكمة النقض الفلسطينية"، مجلة جامعة الإمارات للبحوث القانونية، المجلد 37، العدد 93، يناير، 2023 .
4. أسرى معاذ احمد ؛ فراس عبد الرزاق حمزة ، "مسؤولية صاحب العمل عن الإنهاء غير المشروع لعقد العمل"، مجلة الدراسات والبحوث القانونية، العدد 7، كلية الحقوق، جامعة النهرين، العراق، 2017 .
5. حمد محمد حسين ال ذبيان ، "أثر الأمن الوظيفي على السلوك الأخلاقي للموظفين: دراسة تطبيقية على الشركة السعودية للاتصالات"، المجلة الدولية لنشر البحوث والدراسات، المجلد 3، العدد 12، 2022.

6. مؤيد كمال خطاب ؛ بهاء أحمد أحمد ، "ضبط معيار الفصل التعسفي وفقاً للتوجهات القانونية الحديثة: دراسة مقارنة بين القانون الفلسطيني والبريطاني"، المجلة الأردنية في القانون والعلوم السياسية، المجلد 17، العدد 4، 2024 .
7. رغد عبد المحسن ريان ، "مبدأ الممارسة الحرة للنشاط المهني في قانون العمل (دراسة تحليلية لأحد مبادئ محكمة النقض الفرنسية)"، مجلة كلية الشريعة والقانون، جامعة الأزهر، المجلد 38، العدد 4، أكتوبر، 2023 .
8. موسى مصطفى شحادة ، "مبدأ المساواة أمام تولي الوظائف العامة وتطبيقاته في أحكام القضاء الإداري: دراسة مقارنة"، مجلة الشريعة والقانون، كلية القانون، جامعة الإمارات العربية المتحدة، العدد 16، 2002 .
9. محمد علي الطائي ، "الإنهاء التعسفي لعقد العمل في القانون العراقي (دراسة مقارنة)"، مجلة العلوم القانونية، كلية القانون، جامعة بغداد، المجلد 13، العددان 1-2، 1998 .
10. رمضان مفتاح عبد الرؤوف ، "إشكاليات الحماية القانونية للعمال في ظل قانون العمل"، مجلة جامعة بني وليد للعلوم الإنسانية والتطبيقية، المجلد 10، العدد 2، 2025 .
11. ليث إبراهيم علي ، "القواعد الأساسية التي يقوم عليها قانون العمل العراقي رقم (37) لسنة 2015"، مجلة تجسير للأبحاث والدراسات متعددة التخصصات، المجلد 2، العدد 2، 2022 .
12. مرح مشهور يوسف مصلح ؛ سلطان إبراهيم العطين ، "الفصل التعسفي في قانون العمل الأردني: تحليل قانوني لحقوق العامل وآليات حماية حقوقه"، مجلة الشرق الأوسط للدراسات القانونية والفقهية، المجلد 5، العدد 1، 2025 .
13. أنس معن طاهر معروف ؛ يزن نافع محمود؛ أسامة محمد الاطرقي ، "الأمان الوظيفي ودوره في خفض دوران العمل في المنظمات التعليمية: دراسة حالة في الجامعات الأهلية – أربيل"، مجلة جامعة جيهان – أربيل العلمية، 2018.
14. أحمد صبيح جميل النقاش ، "تنازع القوانين في عقد العمل"، المجلة المصرية للقانون الدولي، الجمعية المصرية للقانون الدولي، المجلد 27، مصر، 1971 .

ثالثاً/ الأطاريح والرسائل الجامعية:

1. محمد زكي رجا أبو عرة ، الفصل التعسفي في قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000: دراسة مقارنة تحليلية، رسالة ماجستير، عمادة الدراسات العليا، جامعة القدس، القدس – فلسطين، 2014 .
2. محمد سعيد سعد عبد الله بخيت ، مبدأ تكافؤ الفرص في مجال الوظيفة العمومية، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة عين شمس، مصر، 2009 .
3. عبدالله بن أحمد بن درويش الفارسي ؛ الشريف، محمد المدني صالح الشريف ، الفصل التعسفي للعامل في قانون العمل العماني: دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، جامعة ظفار، صلالة، سلطنة عمان، 2022.

4. ناصر بن حمود بن محمد لوردي ؛ يوسف أحمد محمود نوافلة، الحماية الإجرائية والموضوعية للعامل من الفصل التعسفي: دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، جامعة السلطان قابوس، مسقط ، 2020 .
5. دينا مبارك، الإنهاء لعقد العمل، رسالة دكتوراه، جامعة عين شمس، القاهرة، 1987 .

رابعاً/ التشريعات:

1. قانون العمل الأردني رقم (8) لسنة 1996 وتعديلاته، الجريدة الرسمية الأردنية، العدد (4113)، بتاريخ 1996/4/16 .
2. قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000، المنشور في الوقائع الفلسطينية، العدد (39)، بتاريخ 2000/11/25 .
3. قانون العمل العراقي رقم (37) لسنة 2015، الوقائع العراقية، العدد (4386)، بتاريخ 2015/11/9 .

خامساً/ القرارات القضائية:

1. قرار محكمة استئناف بغداد الرصافة الاتحادية (محكمة عمل بغداد)، ذو العدد 647/عمل/2017، في 2017/7/26، قرار غير منشور .
2. قرار محكمة التمييز الاتحادية (الهيئة المدنية)، ذو العدد 3893/الهيئة المدنية/2017 (ت/3904)، قرار غير منشور .

سادساً/ المواقع الإلكترونية:

1. عمر محمد، "الفصل التعسفي.. أكبر ما يعانيه العمال في القطاع الخاص!"، منشورات مجلس القضاء الأعلى، جمهورية العراق ، 2025 ، <https://www.sjc.iq/view.76297/> .

References

First/ Books:

1. Mahmoud Ali Rahma, Discretionary Power and Unfair Conditions of the Employer in Terminating and Amending the Employment Contract, 1st ed., Arab Studies Center for Publishing and Distribution, Cairo, Arab Republic of Egypt, 2018.
2. The Arabic Language Academy, Al-Mu'jam Al-Wasit (The Concise Dictionary), entry 4th ed., Al-Shorouk International Library, Cairo, 2004.

Second/ Research and Scientific Journals:

1. Hamad bin Ahmed bin Amer Al-Saadi; Salem bin Ahmed bin Rashid Al-Muslihi; Afraa bint Jumaa bin Saeed Al-Hashimiya, Unfair Termination of the Employment Contract: A Descriptive and Analytical Study, Al-Andalus Journal of Humanities and Social Sciences, Vol. (12), No. (134), 2025.
2. Hassan Ahmed Al-Desouki, Procedural Specificity of Labor Disputes between the Principle of Protection and the Requirements of Prompt Justice, Journal of Legal and Economic Studies, Vol. 12, No. 1, 2026.
3. Ahmed Abu Zeina, "Arbitrary Dismissal of Employees in Light of Conflicting Rulings of the Palestinian Court of Cassation," UAE University Journal of Legal Research, Vol. 37, No. 93, January 2023.
4. Asra Muath Ahmed and Firas Abdul-Razzaq Hamza, "Employer's Liability for the Unlawful Termination of the Employment Contract," Journal of Legal Studies and Research, No. 7, College of Law, Al-Nahrain University, Iraq, 2017.
5. Hamad Mohammed Hussein Al-Dhibyan, "The Impact of Job Security on Employees' Ethical Behavior: An Applied Study on the Saudi Telecom Company," International Journal for Publishing Research and Studies, Vol. 3, No. 12, 2022.
6. Mu'ayyad Kamal Hattab; Bahaa Ahmed Al-Ahmad, "Setting the Standard for Arbitrary Dismissal According to Modern Legal Trends: A Comparative Study Between Palestinian and British Law," *Jordanian Journal of Law and Political Science*, Vol. 17, No. 4, 2024.

-
7. Raghad Abdul-Muhsin Rayyan, "The Principle of Free Practice of Professional Activity in Labor Law (An Analytical Study of a Principle of the French Court of Cassation)," **Journal of the Faculty of Sharia and Law**, Al-Azhar University, Vol. 38, No. 4, October 2023.
 8. Musa Mustafa Shahada, "The Principle of Equality Before Assuming Public Office and Its Applications in Administrative Judiciary Rulings: A Comparative Study," **Journal of Sharia and Law**, Faculty of Law, United Arab Emirates University, No. 16, 2002.
 9. Muhammad Ali Al-Ta'i, "Arbitrary Termination of the Employment Contract in Iraqi Law (A Comparative Study)," **Journal of Legal Sciences**, Faculty of Law, University of Baghdad, Vol. 13, Nos. 1-2, 1998.
 10. Ramadan Muftah Abdul Raouf, "Problems of Legal Protection for Workers under Labor Law," *Bani Walid University Journal of Humanities and Applied Sciences*, Volume 10, Issue 2, 2025.
 11. Laith Ibrahim Ali, "The Basic Principles of Iraqi Labor Law No. (37) of 2015," *Tajseer Journal for Multidisciplinary Research and Studies*, Volume 2, Issue 2, 2022.
 12. Marah Mashhour Yousef Musleh; Sultan Ibrahim Al-Ateen, "Arbitrary Dismissal in Jordanian Labor Law: A Legal Analysis of Workers' Rights and Mechanisms for Protecting Them," *Middle East Journal of Legal and Jurisprudential Studies*, Volume 5, Issue 1, 2025.
 13. Anas Maan Taher Maarouf; Yazan Nafeh Mahmoud; Osama Muhammad Al-Atraqji, "Job Security and its Role in Reducing Employee Turnover in Educational Organizations: A Case Study in Private Universities – Erbil," *Cihan University – Erbil Scientific Journal*, 2018.
 14. Ahmed Subhi Jamil Al-Naqqash, "Conflict of Laws in the Employment Contract," *Egyptian Journal of International Law*, Egyptian Society for International Law, Volume 27, Egypt, 1971.

Third/ Theses and Dissertations:

1. Muhammad Zaki Raja Abu Ara, *Arbitrary Dismissal in the Palestinian Labor Law No. (7) of 2000: A Comparative Analytical Study*, Master's Thesis, Deanship of Graduate Studies, Al-Quds University, Jerusalem – Palestine, 2014.

-
2. Muhammad Saeed Saad Abdullah Bakheet, The Principle of Equal Opportunities in the Field of Public Service, Doctoral Dissertation, Faculty of Law, Ain Shams University, Egypt, 2009.
 3. Abdullah bin Ahmed bin Darwish Al-Farsi; Al-Sharif, Muhammad Al-Madani Saleh Al-Sharif, Arbitrary Dismissal of Workers in Omani Labor Law: A Comparative Study, Master's Thesis, Dhofar University, Salalah, Sultanate of Oman, 2022.
 4. Nasser bin Hamoud bin Muhammad Lawardi; Yousef Ahmed Mahmoud Nawafleh, Procedural and Substantive Protection of Workers from Arbitrary Dismissal: A Comparative Study, Master's Thesis, Sultan Qaboos University, Muscat, 2020.
 5. Dina Mubarak, Termination of the Employment Contract, Doctoral Dissertation, Ain Shams University, Cairo, 1987.

Fourth/ Legislation:

1. Jordanian Labor Law No. (8) of 1996 and its amendments, Official Gazette of Jordan, Issue (4113), dated 16/4/1996.
2. Palestinian Labor Law No. (7) of 2000, published in the Palestinian Gazette, Issue (39), dated 25/11/2000.
3. Iraqi Labor Law No. (37) of 2015, Iraqi Gazette, Issue No. (4386), dated 9/11/2015.

Fifth/ Judicial Decisions:

1. Decision No. 647/Labor/2017 of the Federal Court of Appeals of Baghdad Al-Rusafa (Baghdad Labor Court), dated July 26, 2017. Unpublished decision.
2. Decision No. 3893/Civil Panel/2017 (T/3904) of the Federal Court of Cassation (Civil Panel). Unpublished decision.

Sixth/ Websites:

- Omar Mohammed, "Arbitrary Dismissal... The Biggest Problem Faced by Workers in the Private Sector!", Publications of the Supreme Judicial Council, Republic of Iraq, 2025. <https://www.sjc.iq/view.76297/>