

## المسؤولية المدنية لصاحب العمل عن تغيير عمل العامل \_ دراسة تحليلية مقارنة \_

The employer's civil liability for changing the worker's job  
- a comparative analytical study-

م. م. عبدالله جبار خشان

كلية القانون - جامعة القادسية

[abdullah.jabbar.khashan@qu.edu.iq](mailto:abdullah.jabbar.khashan@qu.edu.iq)

تاريخ قبول النشر ٢٠٢٤/٧/١٨

تاريخ استلام البحث ٤٢٠٢٤/٤/٣

### الملخص

يعد عقد العمل من العقود المهمة والذي يحظى باهتمام المشرعين عموماً وذلك لكي لما يتمتع به من مكانة في إطار المعاملات المالية، خصوصاً وأنه يتعلق بمصلحة فئة كبيرة الا وهي فئة العمال لذا لا بد من احاطته بالضمانات الكافية التي توفر الحماية القانونية للعامل والتي من شأنها ان تمنع كل اعتداء على حقوقه من قبل رب العمل والذي يعتبر الطرف المسيطر في العلاقة العقدية في مقابله العامل الذي يعتبر الطرف الضعيف، ولعل من بين تلك الاعتداءات التي قد تمس مصلحة العامل الاقتصادية هي حالة تغيير عمل العامل من عمل الى اخر لم يكن يتوقعه وقت العقد فهل يحق لرب العمل او لصاحب العمل ان يغير عمل العامل برغبته دون الرجوع لذلك العامل او ان يغير موقع العمل من مكان الى اخر دون مبرر او ان يوجد مبرر ولكن هذا المبرر يشكل اعتداء على حق العامل؟، بطبيعة الحال تلك الامور تحتاج الى وقفه جاده من المشرع في وضع الاطر القانونية لمنع اي اعتداء على حقوق العامل كذلك لا بد من وضع قواعد اساسية وجوهرية لمعالجة حالات التعويض المستحق للعامل بالشكل الذي يضمن جبر الضرر وتعويض الخسارة التي تصيب العامل بسبب الاعتداء الحاصل من قبل صاحب العمل، كذلك لا بد من تقنين المرحلة التالية لفسخ عقد العمل بالشكل الذي يضمن عدم انخراط العامل في صفوف العاطلين عن العمل، هذا ما حاولنا تسليط الضوء عليه وتأشير مواطن الضعف في نصوص قانون العمل.

الكلمات المفتاحية: المسؤولية، تغيير، عمل، العامل.

### Abstract:

The employment contract is one of the important contracts that receives the attention of legislators in general due to the status it enjoys within the framework of financial transactions, especially since it relates to the interest of a large group, which is the group of workers. Therefore, it must be surrounded by adequate guarantees that provide legal protection for the worker and that would prevent...

مجلة القادسية للقانون والعلوم السياسية | الصفحة ٦٤٩ | الجزء (١) - ع (٢) - المجلد (١٥) - أيلول ٢٠٢٤

<https://www.iasj.net/iasj/journal/132/issues>



Every assault on his rights by the employer, who is considered the dominant party in the contractual relationship, versus the worker, who is considered the weak party. Perhaps among those assaults that may affect the worker's economic interest is the case of changing the worker's job from one job to another that he did not expect at the time of the contract. Is he entitled to The employer or the employer may change the worker's job at his will without referring to that worker, or may he change the work location from one place to another without justification, or is there a justification but this justification constitutes an assault on the worker's right? Naturally, these matters require a serious stance from the legislator in establishing legal frameworks to prevent any assault on the worker's rights. Likewise, basic and fundamental rules must be established to address cases of compensation owed to the worker in a way that guarantees compensation for the damage and compensation for the loss that befalls the worker as a result of the assault committed by the employer. Likewise, the next stage of terminating the employment contract must be codified in a way that ensures that the worker does not join the ranks of the unemployed. This is what we tried to highlight and point out the weaknesses in the texts of the labor law.

**Keywords:** responsibility, change, work, worker.

### المقدمة

اولا: **جوهر فكرة البحث:** يختلف عقد العمل عن غيره من العقود فالعقود الملزمة للجانبين والمعاوضة غالبا ما تسيطر عليها فكرة المساومة بأن كل طرف يسعى لتحقيق مصالحه أو بعبارة أخرى نظرتة الاولى باتجاه تحقيق مصالحه الشخصية دون غيره أما في عقد العمل وان كان هذا الأمر له وجود ولكن ليس بالقدر الذي يقودنا للمساواة في المراكز القانونية ففي إطار تلك العلاقة العقدية نجد أحد الطرفين في مركز قانوني واقتصادي يجعله متفوقا على الطرف الآخر وبنسبة كبيرة إلى الحد الذي يتحكم بمصير بقائه أو مغادرته العمل والآخر ليس له إلا الرضوخ لتلك السلطة تحت فكرة الحاجة فالأمر لا يخلوا بمجمله من وجود اذعان من أحد الأطراف للآخر وان كان لا يحمل فكرة الإذعان بمعناها التقليدي، ولكن اليكم الدليل في ظل الأعداد الكبيرة من البطالة وقلّة المشاريع المستقطبة للأيدي العامل هل بإمكان العامل أن يطالب ويضمن حقوقه إلى الحد الذي يمنع تمادي أصحاب العمل ضده خصوصا اذا علم بأنه مهد بأن يفقد عمله ويحل محله عامل آخر بل عمال آخرون أن يرغب صاحب العمل، نعم يبقى قانون العمل ومحكمة العمل حصنا منيعا لحماية تلك الحقوق ولكن هل التقاضي بهذه الدرجة من اليسر للحد الذي يجعل عاملا بسيطا يعتمد في قوت يومه على أجرت عمله أن يقف في مواجهة صاحب عمل متنفذ يملك من الإمكانيات المادية ما يجعله أن يخوض هذا النزاع مهما طالب دون كلل أو ملل في حين أن الاول قد يضطر للقبول بأي ترضية تعرض عليه بل وقد يتنازل عن حقه بعد اليأس بالظفر به مع وجود

تلك التحديات الصعبة التي يواجهها وبالتالي قد يتغير عمله من صورة الى اخرى دون ان يكون قد حسب حساب لهذا التغيير .

**ثانيا: اهمية البحث:** تظهر أهمية الموضوع هذا الموضوع بنوع العلاقة التي ينظمها عقد العمل، عقد العمل بطبيعة الحال يتناول جهدا بشريا فانيا مصيره إلى الزوال وما تم تقديمه منه فلا يمكن إعادته اضافة الى ذلك أن اعتماد العامل قد يكون بصورة كلية في مصدر عيشه على المورد المتأتي من هذا العمل هو وأسرته لذا لا بد من إحاطة هذا العقد بالضمانات الكافية التي من شأنها أن لا تجعل العامل ضحية لاستغلال وسيطرة أصحاب العمل من جهة أن لا يكون مركزه القانونية غير مستقر من جهة أخرى اي بمعنى الابتعاد عن الفسخ متى كان ذلك ممكنا وتحقيق استقرار قانوني يجعل من هذا العامل اهلا للإبداع والابتكار خصوصا مع توفر لأرضية المناسبة والمضمونة، وهذا بطبيعة الحال يحتاج الى نصوص قانونية صريحة وواضحة تضمن التزام صاحب العمل بنوع العمل المذكور في العقد وان لا يلجأ الى تغييره كلما دعت حاجته او اقتضت مصلحته هادرا بذلك ارادة العامل التي تجلت ببند العقد المبرم بينهما.

**ثالثا: اشكالية البحث:** تظهر اشكالية هذا الموضوع بوضوح في تحديد الحد الفاصل بين السلطة التنظيمية لصاحب العمل وبين حقوق العامل ومدى إمكانية استغلال صاحب العمل لتلك السلطة بصورة تعسفية لأضرار بالعامل لتحقيق مكاسب شخصية وذلك بتغيير عمل العامل خلافا لما هو متفق عليه في العقد بطبيعة الحال هذا السؤال المركزي تتبعه مجموعة اسئلة فرعية أخرى وهي.

- هل صاحب العمل يملك بإرادته المنفردة تغيير عمل العامل؟
- هل نوع العمل المحدد في العقد هو محدد تحديد جامدا غير قابل للتغيير ام أن للظروف الخارجية اثر في الخروج على هذا التحديد؟
- وهل كل تغيير في العمل المسند للعامل يبرر مسائل صاحب العمل أم أن ذلك التغيير لا بد أن يتصف بصفات معينة تبرر ذلك؟
- في حالة ما إذا تم التغيير للعمل المتفق عليه هل يحق للعامل الاعتراض على ذلك وهل يحق له المطالبة بالتعويض ام يكتفى بالفسخ مع التعويض ام الفسخ فقط ؟
- وهل في نصوص قانون العمل ما يكفي لمعالجة تلك الحالات ؟
- في حالة ما إذا اختار العامل التخلي عن عقد العمل واللجوء للفسخ ما هو اثر ذلك على حياته المهنية وما هو اثر ذلك على حياته الاجتماعية عموماً ؟

**رابعاً: منهجية البحث:** ان الخوض في موضوعة المسؤولية المدنية لرب العمل عن تغيير عمل العامل يستتبعه نتائج ومقترحات لا يمكن ادراكها دون اختيار منهج البحث المناسب وذلك من خلال الاعتماد على المنهج التحليلي والمقارن في ذات الوقت من خلال تحليل نصوص قانون العمل ومقارنتها بالتشريعات المقارنة ولا سيما قانون العمل المصري وحسب حاجه البحث.

**خامساً: هيكلية البحث:** لغرض الاحاطة بموضوعة المسؤولية المدنية لرب العمل عن تغيير عمل العامل فأننا سوف نقسم البحث في هذا الموضوع على مبحثين نتناول في اولهما مفهوم المسؤولية المدنية لرب العمل وذلك في مطلبين نحدد في المطلب الاول المقصود بمسؤوليه رب العمل في حال تغيير عمل العامل اما الثاني فسيكون لشروط قيام مسؤوليه رب العمل في حال تغيير عمل العامل اما المبحث الثاني فسيكون لأحكام مسؤوليه رب العمل في حال تغيير عمل العامل وايضا سوف نقسم البحث فيه الى مطلبين نتناول في اولهما حق العمل في المطالبة بالتعويض اما الثاني لحق العاملة بالمطالبة بالفسخ مع التعويض اما المطلب الثاني فسوف يكون لتنظيم المرحلة التالية لفسخ العقد.

#### **المبحث الأول: مفهوم المسؤولية المدنية لرب العمل عن تغيير عمل العامل**

جوهر فكرة عقد العمل هو التزام العامل بأداء العمل والتزام صاحب العمل بدفع الاجر المناسب لذلك العمل، فمحل العقد هو العمل من جهة العامل وهذا بطبيعة الحال ينعكس على التزام العامل بأداء العمل اذ يلتزم بان يؤدي عمله بنفسه وبالطريقة المتفق عليها وبالشروط التي يملها العقد على الطرفين، الا ان ما يحصل في بيئة العمل في كثير من الاحيان قد لا يتفق مع هذا المبدأ، فقد يسند للعامل عملا خارج حدود عقده او على الاقل قد يشكل للعامل ارهاقا غير مبررا، خصوصا اذا علمنا ان صاحب العمل يتمتع بصلاحيات واسعة منبثقة من السلطة التنظيمية التي خوله اياها المشرع، للحد الذي قد يصل به الى التعسف في استعمال وادارة تلك الصلاحيات للدرجة التي من شأنها ان يغير بها عمل العامل دون الالتفات لشروط العقد وبنوده، وهذا ما سنحاول الوقوف عليه في المطلبين التاليين.

#### **المطلب الأول: المقصود بتغيير عمل العامل**

لغرض الاحاطة بهذا الموضوع سوف نقسم البحث فيه الى فرعين نتناول في اولهما التغيير الجغرافي لموقع العمل اما الثاني فسيكون للتغيير النوع للعمل وعلى النحو التالي.

#### **الفرع الأول: التغيير الجغرافي لموقع العمل**

يعد تحديد موقع العمل من الناحية الجغرافية من الامور المهمة بالنسبة للعامل ولرب العمل ايضاً، فبالنسبة لرب العمل فإن الموقع بالنسبة له امر مهم بحيث لا بد بهذا الموقع ان يكون مناسباً لإداء العمل المتعاقد عليه وبأقل تكلفة وان كان لا يتناسب مع رغبة العامل التي قد تكون متعارضة مع هذا الامر، ذلك لان العامل دائماً ما يسعى إلى ان يكون موقع العمل مناسب له من حيث التنقل وطريقة العيش، فبطبيعة الحال اذا كان موقع العمل بعيد عن محل سكن العمل فهذا الامر قد يسبب له مضايقات وقد لا يستطيع التوفيق بين التزامه بأداء العمل وواجباته الاجتماعية الاخرى خصوصا اذا اخذنا بعين الاعتبار بعض انواع العمل تكون زهيدة الاجر وما تدره من اجر لا يتناسب مع المجهود المبذول<sup>(١)</sup>.

إلا ان الاخذ بهذا الامر على اطلاقه امرأ غير مقبولاً فبعض الاعمال طبيعتها تقتضي التنقل من مكان الى اخر لتحقيق الغرض المقصود من العمل فمثلا لو كان العمل في شركة للمقاولات تنتقل بين مناطق مختلفة من البلاد بل وقد يمتد نشاطها لخارج البلاد، ولكن السؤال الذي يثار في هذا الصدد كيف يمكن لصاحب العمل ان يغير موقع عمل العامل ومن ثم تثار مسؤوليته، بطبيعة الحال يمكن تصور هذا الامر بإحدى حالتين، الاولى فيما اذا كان عمل صاحب العمل ينحصر في رقعة جغرافية معينة اثناء ابرامه للعقد مع العامل سواء ذكر ذلك في العقد او لم يذكر مادامت ظروف الحال تدل وبما لا يقبل الشك ان عمل صاحب العمل محدد في موقع معين وان العامل ما كان ليرتضي التعاقد على هذا العمل لولا علمه بظروف العمل، كأن يكون موقع العمل بالقرب من محل اقامته او ان العيش في المنطقة التي يوجد بها هذا العمل امر ممكنا، اما الفرض الاخر وهو في حال ما اذا كان عمل صاحب العمل متنقل من مكان الى اخر او لديه فروعاً متعددة إلا ان العامل ومن خلال ابرامه للعقد قد وضع شرطا يقتضي بقاءه في فرع معين او في مركز الشركة دون غيره ففي تلك الحالة ليس لصاحب العمل ان يخالف ذلك الشرط و إلا سوف تثار مسؤوليته العقدية، وقد تحقق ايضا مسؤولية صاحب العمل حتى وان لم يوضع هكذا شرط في العقد اذا تبين من طبيعة العقد ان العامل طبيعة عمله تقتضي بقاءه في المركز الرئيس للشركة دون غيره ففي تلك الحالة ان تم مخالفة ذلك الامر فأن ذلك ايضا يكون مدعاة لأثارة مسؤولية صاحب العمل، وبطبيعة الحال من يحدد ذلك هو قاضي الموضوع في اطار تفسيره للعقد.

### الفرع الثاني: التغيير النوعي للعمل

هذه الامر قد نجد له تطبيقاً في الشركات التي تنتمي لمجموعة معينة حيث يتم نقل العامل من شركة الى اخرى في ذات المجموعة التجارية لتحقيق عدة اسباب لعل من بينها هو تحقيق التوازن في توزيع الايدي العاملة، فقد يوجد فرع معين من فروع تلك المجموعة يعاني من تضخم العمالة بشكل مبالغ فيه مقارنة بالفرع الاخر او قد يكون السبب هو استقطاب الايدي العاملة الاجنبية في قطاع معين<sup>(٢)</sup>، ولكن لما كانت شخصية العامل محل اعتبار في العقد بمعنى انه ملزم بتنفيذ العمل الموكل اليه بنفسه دون له ان ينيب غير او يوكله في ذلك على خلاف ذلك بالنسبة لصاحب العمل، والذي تكون شخصيته في الغالب ليست محل اعتبار في العقد فكل ما يهمله ان يجد عامل يمتلك الخبرة والامكانية التي تتناسب مع العمل المطلوب القيام به<sup>(٣)</sup>، والسؤال الذي يثار في هذا الجانب هل ان لصاحب العمل ان يغير عمل العامل المتفق عليه في العقد؟ وهل يكون العامل ملزم بالانصياع لهذا التغيير علما ان عمله محدد وواضح في العقد؟ خصوصا اذا كنا مسلمين بخضوع عقد العمل للقواعد العامة التي تحكم العقد بشكل عام ومن بينها قاعدة العقد شريعة المتعاقدين او قانون الاطراف المتعاقدين، في حقيقة الامر ان الاجابة عن هذا التساؤل تقتضي الوقوف على السياسة التشريعية لقوانين العمل وهل تبيح هكذا امر ام لا، خصوصا وان قوانين العمل عموما تتبنى مبدأ مساندة العامل واعتباره الطرف الضعيف في العلاقة العقدية.



فقد ورد في قانون العمل المصري حكما واضحا يعالج هذه المسألة، فهو من حيث الاصل منع صاحب العمل من تغيير عمل العامل دون اتفاق مسبق على هذا الامر، إلا ان تلك القاعدة قد اورد عليها استثناء يتمثل بحالة الضرورة او القوة القاهرة والحالة الاخرى تتمثل في كون العمل الجديد المسند للعامل لا يختلف بشكل كبير عن العمل المتفق عليه، وبطبيعة الحال ان ما تضمنه قانون العمل المصري لا يخرج عن باب الاستثناء وبضوابط واطر معينة لا يمكن تجاوزها واهمها حالة الضرورة التي تبرر هذا التغيير والامر الاخر هو كون التغيير لا يشكل فرقا شاسعا بالنسبة للعامل وليس من شأنه ان يسبب له الضيق والحر، هذا فيما يتعلق بموقف المشرع المصري<sup>(٤)</sup>.

اما بالنسبة لقانون العمل العراقي فهو لم يورد نصا مماثلا كما فعل قرينه المصري يعالج سلطة صاحب العمل في تغيير عمل العامل، وبطبيعة الحال ان صمت المشرع لا يمكن تفسيره على انه اراد بذلك المنع القاطع الذي لا يقبل الاستثناء فمن وجهة نظرنا ان الاستثناءات التي عالجها المشرع المصري هي الاخرى قد يكون لها مجالا للتطبيق في قانون العمل العراقي وما يرجح وجهة نظرنا هذه ما هو مقرر في القواعد العامة التي تحكم جميع العقود ومنها عقد العمل هو مبدأ حسن النية في التعامل والذي يلقي بظلاله على علاقات العمل عموما فهو يفرض على كل طرف من اطراف الرابطة العقدية تنفيذ التزامه بالطريقة التي لا ترهق الطرف الاخر او تكلفه المزيد من النفقات فالسماح لرب العمل بتغيير عمل العامل في حالة الضرورة متى كان ذلك غير مضر بالعامل ما هو إلا تطبيقا لمبدأ حسن النية انف الذكر.

### المطلب الثاني: شروط قيام مسؤولية رب العمل عن تغيير عمل العامل

لغرض الاحاطة بهذا الموضوع فأننا سوف نوزع البحث فيه على فرعين نبحت في اولهما الشروط المتعلقة بعقد العمل ذاته، اما الثاني فسوف نحدد فيه الشروط المتعلقة بصاحب العمل وعلى النحو التالي:

#### الفرع الأول: الشروط التي ترجع للعقد

**اولا:** ان يكون عقد العمل صحيحا: العقد هو محور المسؤولية واساسها فبدونه لا يمكن ان تثار مسؤولية اي طرف فهو الذي يحدد حقوق والتزامات الطرفين المتعاقدين بصورة عامة واذا انتفى ذلك فلا مجال لإعمال المسؤولية العقدية وانما يصار إلى تطبيق احكام المسؤولية التقصيرية كونها تعني الاخلال بالتزام قانوني<sup>(٥)</sup>. والعقد الباطل هو ما كان غير مشروعا بأصله ووصفه كان يكون العامل لم يصل للسن القانوني بعد او كان العمل المتفق عليه مخالفا للقانون او للنظام العام والآداب العامة فإذا حكم ببطلان العقد فان مقتضى التعويض الواجب في تلك الحالة لا يخضع لأحكام المسؤولية العقدية وإنما يخضع لسلطة المحكمة التقديرية استناداً لأحكام المسؤولية التقصيرية.

**ثانيا:** ان يكون العمل محدد في العقد: اذا كان الاصل العام ان اطراف العقد احرار في تحديد بنوده وتحديد الغرض الاساسي منه فإذا تم الامر بهذه الصورة فأن العقد يأخذ حكم القانون بالنسبة لأطرافه وبالتالي لا مجال للقول بالتحلل من الالتزامات التي تلقى على عاتق الاطراف ولكن قد يحدث ان

يغفل الطرفان عن تحديد تلك الالتزامات بدقة ما<sup>(٦)</sup>، وذلك لأسباب عدة منها الإهمال ومنها الجهل، ففي تلك الحالة يظهر دور المشرع ثم من بعده القاضي في تكملت العقد من خلال اللجوء للقواعد المكملة التي من شأنها ان تكمل ارادة الأطراف وبالقدر الذي لا يتعارض مع تلك الارادة خصوصا وان المشرع نص على امكانية اللجوء للعرف وكذلك لمبادئ العدالة لتكملت العقد وسد النقص فيه متى كان ذلك ممكنا<sup>(٧)</sup>. ولكن الغالب في علاقات العمل وعلى وجه التحديد بالنسبة للأشخاص الذين يشكلون عنصرا مهما من عناصر الانتاج كمهندس منفذ لمشروع معين او مدير لشركة معينة، تحدد طبيعة اعمالهم بدقة، وبموجب هذا التحديد فإن رب العمل ليس له ان يغير من طبيعة عمل آيا منهم تغييرا ملحوظا، ذلك لأن قيامه بهكذا تصرف يعد من قبيل تعديل العقد بإرادته المنفردة وهذا بطبيعة الحال غير ممكن في العقود الملزمة للجانبين والتي ترتب التزامات متقابلة في ذمة الطرفين وان اي تحلل من تلك الالتزامات بإرادة واحدة يشكل اخلال بتلك الالتزامات.

### الفرع الثاني: الشروط التي تتعلق برب العمل

اولا: ان يكون التغيير خارج حدود السلطة التنظيمية لرب العمل: ان رابطة التبعية والسلطة التنظيمية لرب العمل اتجاه العامل هي اهم ما يميز عقد العمل عن غيره من العقود بل وهي العامل الاساسي في جعل العامل الطرف الضعيف في العلاقة العقدية بل والمعيار الاساسي لاعتبار الشخص المتعاقد عاملا من عدمه لتطبيق عليه احكام قانون العمل بل والتي دعت المشرعين عموما إلى ايلاء هذا الامر العناية الكبيرة خوفا من تعسف صاحب العمل في استخدام تلك السلطة او استخدامها من اجل الاضرار بالعامل، وبطبيعة الحال فإن التبعية التي تعيننا في هذا المجال هي التبعية القانونية القائمة على عنصر الرقابة والاشراف والتوجيه وهي بهذا المعنى الذي تميز عقد العمل عن غيره من العقود<sup>(٨)</sup>. وفيما يتعلق بسلطات رب العمل الادارية والانضباطية المنبثقة من عنصر التبعية فإن الفقه وان لم تتحد كلمته حول اساسها وان كان الرأي الغالب يضعها تحت فكرة الرابطة العقدية وان مشروعيتها منبثقة من رضا العامل بها عند ابرام العقد، والتي تعيننا بهذا الصدد هي السلطة القائمة على الرقابة والتوجيه الذي يصدر من صاحب العمل اتجاه العامل فبطبيعة الحال لا يبد لصاحب العمل ان تكون له سلطة الرقابة والاشراف داخل المشروع بتوجيه العامل للعمل في عمل معين وتغيير عمله من قسم لأخر داخل المشروع الواحد او حتى في مشروع اخر اذا كان نفس نوع العمل وفي الوقت ذاته لا يشكل للعامل ضرر ما ولكن الامر يدق عندما يكون التغيير هو تغييرا جوهريا يغير تماما ما هو متفق عليه في العقد او على الاقل يشكل تغييرا كبير لبنود ذلك العقد فهل من ضابط لهذا التغيير خصوصا اذا وضعنا في الحسبان ان صاحب العمل يمتلك تلك الامكانية تحت غطاء الرقابة والتوجيه والاشراف الذي يمنحه اياه القانون، بطبيعة الحال مشرع قانون العمل النافذ لم يضع نصا يعالج هذا الامر وبالتالي لا طريق سوى اللجوء للقضاء مستعينا بنظرية التعسف باستخدام الحق وكذلك مسترشدا بأراء الفقه بهذا الخصوص.



## المبحث الثاني: الاحكام المترتبة على تغيير عمل العامل

بما ان عقد العمل لا يخرج عن الاحكام العامة التي تحكم العقود جميعا والتي تكون واجبة التطبيق في حال ما اذا اعترضها عارض ادى الى اختلال توازنها العقدي سواء في جانب الحقوق او الالتزامات فأن تلك القواعد لا تتعدى فكرتي الفسخ مع التعويض او التعويض دون الفسخ، وهذا ما سنحاول التأكد من مدى ملائمته مع الفكرة مدار البحث وذلك في مطلبين، نعالج في اولهم فسخ العقد مع التعويض اما الاخر فسيكون لفكرة التعويض دون الفسخ، وعلى النحو التالي.

### المطلب الأول: الفسخ مع التعويض

الفسخ من الاجزية شديدة الخطورة كونه يضع حد للرابطة العقدية بين الطرفين، ويستتبع ذلك وضع جميع التصرفات التي ترتبت عليها في كفة الميزان، لذلك لا يتم اللجوء لهذا النوع من انواع الجزاء إلا اذا كنت المخالفة بطبيعة الحال تستدعي ذلك، وهذا ما سنحاول بيانه في الفرعين القادمين.

### الفرع الأول: الفسخ كجزاء لأخلال رب العمل بالتزامه بعدم تغيير موقع العمل

غالبا ما يحاول المشرع ان يتفادى انحلال الروابط العقدية قدر الامكان وذلك من خلال تشجيع الاطراف المتعاقدين على تنفيذ التزاماتهم العقدية، وذلك لما يصاحب هذا الجزاء من خطورة تتمثل بوضع حد لكل العلاقات المتولدة من هذا العقد، ولكن قد لا يبدو هذا الامر ممكنا في كل الاحوال خصوصا اذا امتنع احد الاطراف عن تنفيذ التزاماته الملقاة على عاتقه استناد لفكرة الترابط والتقابل بين الالتزامات العقدية، فالتزام كل متعاقد هو بطبيعة الحال هو سبب التزام المتعاقد الاخر<sup>(٩)</sup>.

ولما كان عقد العمل يترتب التزامات متقابلة في ذمة الطرفين فان اخلال احد الطرفين بتنفيذ التزامه يعطي الحق للطرف الاخر بأن يتحلل من التزاماته ولعل من بين تلك الالتزامات الاساسية التي تلقى على عاتق رب هو الالتزام بعدم تغيير عمل العامل سواء من الناحية النوعية او المكانية، ولكن السؤال الذي يثار بهذا الصدد هل كل مخالفة في تغيير موقع العامل تستدعي فسخ العقد، بطبيعة الحال الجواب على ذلك كما اسلفنا يعتمد على نوع العمل اهو محدد في العقد من عدمه فإذا كان محدد بصورة دقيقة فأن اي تغيير فيه يعد مخالفة لبند العقد خصوصا اذا كنا مسلمين بفكرة سلطان الارادة تلك الفكرة الحاكمة على العقود جميعا، اما اذا كان العمل غير محدد في العقد بصورة دقيقة فأن من يقرر ذلك بطبيعة الحال هو المحكمة المختصة وفق وقائع الدعوى واوراقها.

ولما كان عقد العمل هو من العقود مستمرة التنفيذ فإنه يستعصي على فكرة الفسخ التي تحكم العقود عموما والتي من اهم احكامها هو اعادة الطرفين لوضعهم السابق على التعاقد، ففي واقع الامر ما تنفيذه من عمل وما تم دفعه من اجر مقابلا لذلك العمل، لا يمكن اعادته لذلك يمكن القول ان الفسخ الذي يجد له مجالا في هذا الخصوص هو الفسخ الجزئي للعقد وذلك من خلال فصل جزئي العقد عن بعضهما البعض من خلال الابقاء على الجزء الذي تم دون اخلال بما فيه من عمل واجر وفصل الاخر الذي صاحب تنفيذه اخلال من قبل رب العمل، وهذا الحل بطبيعة الحال يبرر قانونية الاعمال الصادرة

من العامل قبل فسخ العقد وكذلك الاجر الذي تقاضاه العامل مقابل ذلك، فلو طبقنا احكام الفسخ الاعتيادية التي تقضي اعادة الطرفين لوضعهم السابق على التعاقد لكنا امام اشكالية مفادها بقاء الاعمال الصادرة من العامل قبل الفسخ محتفظة بصفتها القانونية على الرغم من زوال العقد الذي يحكمها<sup>(١٠)</sup>.

### الفرع الثاني: التعويض المصاحب للفسخ

بطبيعة الحال الفسخ لا يعتبر ترضية للدائن او هو ليس وسيلة لجبر ضرر فأقصى غايته هو وضع حد للرابطة العقدية التي اخل احد طرفيها بتنفيذ التزامه مسببا ضررا للطرف الاخر ولكن التساؤل يبقى قائما هل الفسخ بهذه الصورة يدرأ ضرر عن الطرف الاخر، الجواب على ذلك يكون بالسلب اذا كان بمفرده دون ان يقترن بوسيلة اخرى من شأنها ان تجبر الضرر وبطبيعة الحال هذه الوسيلة هي التعويض المصاحب للفسخ الذي منحه القانون للطرف المضرور والذي اعطى للمحكمة سلطة التقدير في الاستجابة لهذا الطلب من عدمه على وفق وجود الضرر او انتقائه<sup>(١١)</sup>.

وإذا كانت التشريعات واراها الباحثين عموما متفقة على ان لطالب الفسخ الحق بالتعويض عما اصابه من ضرر جراء اخلال مدينه بتنفيذ التزامه، ذلك الاخلال الذي سبب له ضرر تمثل بفوات فرصة الكسب او الخسارة التي لحقته جراء دخوله في هذه العلاقة العقدية، واساس التعويض هنا هو المسؤولية التقصيرية لا العقدية ذلك كون العقد قد انتهى بالفسخ، اضافة الى ذلك فان هذا التعويض يجب ان لا يصل الى الحد الذي يساوي منفعة العقد الاساسية او بطبيعة الحال يجب ان لا يصل الى الحد الذي يكون معه هذا التعويض هو تنفيذا للعقد وليس فسخا له، مع عدم انكار سلطة المحكمة التقديرية في تحديد ذلك<sup>(١٢)</sup>.

بطبيعة الحال تلك القواعد اعلاه هي قواعد عامة واجبة التطبيق في العقود جميعا ما لم يرد ما يخالف ذلك، ولكن السؤال الذي يطرح في هذا الصدد هل لتلك القواعد مجال للتطبيق في عقد العمل؟ الاصل أن النظر في المنازعات وتحديد من يستحق التعويض ومقدار التعويض أيضا، خصوصا وأن التعويض يدور مدار الضرر وجودا وعدمه وشدة وضعفا ولكن هذه القاعدة ترد عليها استثناءات منها فكرة التعويض الاتفاقي، فقد يستشعر طرفي الالتزام ضرورة تحديد تعويض اتفاقي عند ابرامهم العقد خصوصا اذا كانت إمكانية الإخلال بهذا العقد أمرا واردا<sup>(١٣)</sup>، وهذا ما يعرف بالتعويض الاتفاقي<sup>(١٤)</sup> وقد يقوم المشرع بنصوص متفرقة بتحديد التعويض في حالة مخالفة أحد طرفي الالتزام لالتزامه وهذا ما يعرف بالتعويض القانوني والأمثلة كثيرة على هذا الأمر ولعل من بينها النصوص المتعلقة بالفوائد التأخيرية، ولكن في إطار موضع دراستنا لمسؤولية رب العمل عن تغيير عمل العامل فإن الجزاء الذي من الممكن أن يتحقق قبيل ذلك هو التعويض مع بقاء العقد وهذا ما يعرف بالتعويض المصاحب للعقد إلا أن هذا الأمر قد لا يكون ممكنا خصوصا في حالة تأزم العلاقة بين طرفي العقد فيكون الفسخ هو المعول عليه بهذا الجانب، ولكن الفسخ بمعناه العام هو إعادة الطرفين لوضعهم السابق على التعاقد متى كان ذلك ممكنا ولكن في إطار



عقد العمل فإن فكرة إعادة الطرفين لسابق عهدهما لا يكون ممكنا خصوصا وأن عقد العمل من العقود المستمرة التي يلعب فيها الزمن دورا أساسيا فما نفذ من التزام وما دفع قبالة من أجر لا يمكن إعادته لذا فإن الحل قد يكون بفسخ العقد فسخا جزئيا من شأنه أن يبقي على المراكز المستقرة سابقا بما فيها من آثار ويتحقق الانحلال لما تبقى من مدة ولكن مع ذلك لكي نحقق غرض الفسخ لأبد من أن يكون هنالك مجالا للتعويض خصوصا وأن أحد طرفي العلاقة القانونية قد يلحقه أذى من جراء ذلك إلا وهو العامل فهو بطبيعة الحال لم يصدر منه ما يثير مسؤوليته خصوصا وأنه مستعد لأداء التزامه وإن التقصير قد صدر من صاحب العمل الذي لم يلتزم ببند العقد وشروطه، وبطبيعة الحال هذه الفكرة لم تكن غائبة عن مشرع قانون العمل فقد تنبه لفكرة تعويض العامل في حالة فسخ عقد العمل فقد تبنى ذلك الأمر وحدد التعويض المستحق للعامل جراء ذلك وبما يعادل ضعف مكافئة نهاية الخدمة التي يستحقها العامل بعد أن توصي بذلك لجنة إنهاء الخدمة أو المحكمة المختصة<sup>(١٥)</sup>، وبطبيعة الحال مقدار مكافئة نهاية الخدمة هي اجرة شهرين من كل سنة يقضيها العامل في خدمة صاحب العمل<sup>(١٦)</sup>.

ولنا على مسلك المشرع العراقي الملاحظات الآتية في طبيعتها أن المشرع بتحديد مقدار التعويض لم يترك الخيار للمحكمة المختصة بتقديره فهي ليس لها أن تزيد أو تنقص في مقداره بل فقط تتأكد من اسباب فرضه وهذا بطبيعة الحال خروج واضح على قواعد التعويض إذ الأصل في التعويض أن يكون قضائي تقضي به المحكمة المختصة بعد لأخذ بعين الاعتبار مقدار الضرر الذي لحق المتضرر وهو بهذه الحالة يدور وجودا وعدماً وشدة وضعفاً مع مقدار الضرر، أما الملاحظة الأخرى فإن التعويض الذي نص عليه المشرع يعادل ضعفي مكافئة نهاية خدمة العامل والتي مقدارها أجرة اسبوعين من كل سنة عمل يقضيها العامل في خدمة صاحب العمل، ماذا لو كان العامل حديث العمل لدى رب العمل أو أن عمله لم يصل إلى السنة هل في هذا التحديد للتعويض ترضية كافية للعامل في الواقع أن هذا التحديد قد لا يشكل ترضية كافية للعامل خصوصا وأن المحكمة تكون مغلوطة الأيدي مع وجود هذا التحديد من المشرع لذا لا بد من تدارك هذا الأمر تحقيق للعدالة وحفاضا على توازن المراكز القانونية للطرفين.

### المطلب الثاني: اثار المرحلة التالية للفسخ على حياة العامل

بعد فسخ العقد عموما من المسائل غير المحبذة ذلك لمخالفتها لفكرة استقرار المراكز القانونية التي تسعى التشريعات الى تحقيقها ولكن مع وجود تلك الكراهة لهذا الأمر إلا انه يطرح كثيرا في الواقع العملي وقد يكون حلا لا مناص منه خصوصا مع امكانية توقع عدم التزام اطراف العلاقة العقدية بتنفيذ التزاماتهم بصورة مثالية، ولكن بالرغم من ذلك فان ما يتركه من اثار بطبيعة الحال تختلف حداثتها من عقد الى اخر خصوصا في العقود ذات التأثير الاجتماعي الملحوظ ومنها عقد العمل، وهذا ما سوف نسلط الضوء عليه في الفرعين التاليين.

## الفرع الأول: اثار الفسخ على حياة العامل المهنية

لعل من بين الاثار المهنية التي يتركها الفسخ هو فقدان مصداقية العامل، يمكن أن يؤدي فقدان العمل إلى فقدان مصداقية العامل في سوق العمل، حيث يمكن أن ينظر إليه كشخص غير مستقر أو غير قادر على الالتزام بالعقود وهذا يمكن أن يؤثر سلباً على فرص الحصول على وظائف مستقبلية، حتى لو كان الفسخ لأسباب خارجة عن سيطرته بمعنى ان هذا الامر سوف يؤثر على سمعة العامل المهنية في سوق العمل ذلك لأن الفسخ من ابغض الحلول التي يتم اللجوء اليها في حال نفاذ الوسائل الاخرى فمن غير المقبول ان يلجأ العامل للفسخ في كل مخالفة تحصل في بيئة العمل ومن غير المنصف ان يبقل بكل اعتداء على حقوقه بذريعة المحافظة على العلاقة العقدية قائمة وتجنب فقدانها، اضافة الى ذلك ان قيام العامل بإداء العمل ليس للخلاص من التزامه العقدي فحسب فهو يتضمن شقين احدهما يصب في مصلحة صاحب العمل والاخر يصب في مصلحة العامل، فقد يتصور البعض ان مصلحة العامل تنحصر في الاجرة التي يحصل عليها ويعتمد عليها في مصدر عيشه بل الامر قد يأخذ بعدا اخرأ يتعلق بالجانب المهاري او الفني فأبعاد العامل عن الماكنة او الالة التي يعمل عليها او بيئة العمل بصورة عامة قد يؤدي هذا الامر إلى اندثار خبراته ومهاراته، خصوصا ونحن نعيش عصر التكنولوجيا وتطور المعلومات، مما يتطلب منه الكثير من الوقت والجهد حتى يمكنه استعادة خبراته ومهاراته و مواكبة التطور الحاصل في سوق العمل ولعل ما يؤيد وجهة نظرنا تلك هو توجه مشرع قانون العمل العراقي الذي اعطي الحق للعمل بالاعتراض على صاحب العمل في حالة عدم تمكنه من اداء عمله حتى وان اظهر هذا الاخير استعدادا لدفع الاجرة بدون عمل يصدر من العامل<sup>(١٧)</sup> والاريب ان هذا التوجه من المشرع العراقي قد راعى الجانب الفني والمهاري للعامل.

## الفرع الثاني: اثار الفسخ على حياة العامل الاجتماعية

قانون العمل له مظهر اخر مرادف للمظهر الاقتصادي إلا وهو المظهر الاجتماعي فهو يتعلق بالسواد العظم من عامة الشعب أو بعبارة أخرى يشكل أهمية كبيرة لشريحة مهمة وهي شريحة العمال والذين يعتمدون بشكل يكاد يكون كلياً على ما يحصلون عليه من أجور لقاء ما يقدموه من خدمات في خدمة صاحب العمل وهو بهذه الصورة يساعد في تحقيق السلم الاجتماعي من جهة وفي تحسن المستوى الاقتصادي من جهة أخرى فكلما كان العامل مطمأن على علاقاته ويشعر بالرضا اتجاه معاملته مع صاحب العمل هذا بطبيعته يسوف يجعله بعيدا كل البعد عن سلوك الطرق غير الاعتيادية كالأضراب والاعتصام ، ومن جهة أخرى فإن تلك الطبقة واعني بها العمال تعتمد في إنفاقها على مدخولها فكلما كانت تلك الدخول مستقر كلما أصبح الانفاق مستقرا وهذا بطبيعة الحال يساهم في تحسن القوة الشرائية عموما داخل البلاد<sup>(١٨)</sup> ولكن ماذا لو كان عمل العامل بلا ضمانات حقيقة او كانت تلك الضمانات لا تصل إلى مستوى الطموح و اليكم الدليل بأن عامل يعمل في مشروع ما ويتفاجأ بين ليلة وضحاها يجد نفسه تحول من عمل لآخر بمبرر أو بدونه، فكيف سيكون ذلك متأثرا عليه فبطبيعة الحال ليس لديه من



الخيارات إلا أن يقبل و يرضخ لرغبة صاحب العمل أو أن يطلب وضع حد للعقد عن طريق الفسخ والاخير ادهى و أمر فبعد أن كان معتمد في عيشه على عمل ما أصبح متجهاً نحو البطالة وبلا ضمان خصوصاً وأننا قد أسلفنا أن المشرع العراقي قد فاته النص على تلك النقطة ووضع المحددات الكافية لها.

### الخاتمة

بعد ان انتهينا من بحث موضوع المسؤولية المدنية لصاحب العمل عن تغيير عمل العامل فأنا منهنج البحث العلمي يحتم علينا ان نؤشر اهم ما توصلنا له من استنتاجات واهم ما نراه من مقترحات وفي فقرتين وعلى النحو التالي:

### اولاً: الاستنتاجات

١. لقد تبين لنا ان المشرع العراقي لم يورد في قانون العمل نصاً يحدد حالات قيام رب العمل بتغيير عمل العامل سواء كان هذا التغيير تغييراً اضطرارياً او تغييراً اختيارياً وعلى عكس ما فعله نظيره المصري فبالتالي مساله تغيير عمل العامل في التشريع العراقي تكون غير منظمة بنصاً تشريعياً وانما اعتمد المشرع في ذلك على ما تراه المحكمة مناسباً في هذا الخصوص.

٢. ان التغيير الذي يتم من قبل صاحب العمل اتجاه العامل يتخذ صوراً عدة فقد يكون تغييراً مكانياً اي بتغيير موقع عمل العامل من مكان الى اخر او قد يكون تغييراً نوعياً بتغيير عمل العامل ذاته وان كان باقياً في ذات المنطقة او في نفس المكان المتفق عليه وهذا بطبيعة الحال سواء كان تغييراً مكانياً او تغييراً نوعياً فانه يشكل اعتداء على قاعده العقد شريعة المتعاقدين.

٣. اتضح لنا ايضاً ان تغيير عمل العامل يعد مخالفة صريحة لبنود العقد وخروجاً على قاعدة العقد شريعة المتعاقدين ان كان صاحب العمل متعسفا فيه وبالتالي يعطي مبرراً للعامل في المطالبة بالتعويض او فسخ العقد.

٤. لقد اتضح لنا ان تنظيم المشرع العراقي لمسألة تعويض العامل في حال اختياره التعويض لم يكن تنظيمياً كافياً والدليل على ذلك ان المشرع العراقي اعتمد على التعويض المحدد سلفاً اي التعويض المادي المحدد سلفاً وبطبيعة الحال هذا الامر يشكل خروجاً على القاعدة الاساسية في التعويض وهو ان التعويض يخضع لسلطة المحكمة التقديرية فقد انتهج المشرع نهجاً يجعل التعويض مبلغاً نقدياً محدداً يتمثل باجره اسبوعين عن كل سنة عمل وهذا بطبيعة الحال قد لا يشكل ترضية كافية للعامل خصوصاً اذا كانت مدة عمل العامل قصيرة نسبياً فالتعويض الذي يحصل عليه قد لا يساوي الضرر.

٥. لقد ثبت لنا ايضاً ان من ضمن الاسباب المؤدية لفسخ عقد العمل هو تغيير عمل العامل فقد يضطر العامل في حاله كون ان التعويض لا يوفر ضماناً كافي او لا يوفر ترضية مناسبة ان يلجأ لفسخ عقد العمل وهذا الفسخ بطبيعة الحال قد تترتب عليه اثار سلبية سواء كان على حياه العامل المهنية او على حياته الاجتماعية.

٦. لقد تبين لنا ايضا ان المشرع العراقي لم يحدد المعيار الذي يمكن من خلاله تحديد ما اذا كان الفعل الذي قام به رب العمل او صاحب العمل يعد تغييرا لعمل العامل من شأنه ان يبهر طلب العامل للفسخ او التعويض بسببه.

### ثانيا: المقترحات:

١. نوصي المشرع العراقي بإيراد نص يحدد من السلطة التنظيمية لرب العمل في التحكم بعمل العامل.
٢. لقد اتضح لنا تغير العمل قد يكون لسبب خارج ارادة صاحب العمل والاسباب اضطرارية لذاب نهيب بالمشرع العراقي ايراد نص يعالج هذا الامر ويكون بالصيغة التالية ((ليس لصاحب العمل ان يخرج على الشروط المتفق عليها في العقد او ان يغير عمل العامل إلا بموافقة العامل او لمواجهة ظروف غير اعتيادية كمنع وقوع حادث او اصلاح ما نشأ عنه او قوة قاهرة واصلاح ما نشأ عنها من اثار على ان تكون بصورة مؤقتة على ان يعرض العامل لقاء ذلك باجرا اضافي)).
٣. نوصي المشرع العراقي بان يضع نصا يحدد فيه المعيار الذي من خلاله يمكن معرفة التغيير الذي قام به رب العمل تغييرا جوهريا من عدمه او على الاقل الاحالة لمعيار الرجل المعتاد الذي يأخذ به القانون المدني.
٤. نوصي المشرع العراقي بإعادة النظر بإحكام المادة (٤٥) من قانون العمل العراقي التي جعلت التعويض هو اجرة اسبوعين من كل سنة عمل وعلى شكل مكافأة خدمة، ذلك لأنها لا تحقق الترضية الكافية للعامل خصوصا اذا كان العامل ليس لديه خدمة طويلة تؤهله للحصول على التعويض الملائم، لذا نوصي المشرع بالركون للقواعد العامة في القانون المدني القائمة على فكرة (الخسارة اللاحقة والكسب الفائت) كونها تشكل ترضية كافية للعامل.
٥. كذلك على المشرع ان يضع من القواعد التي تكفل عدم انخراط العامل في صفوف العاطلين بعد فسخ العقد.

### الهوامش:

- (١) د. هيثم حامد المصاروة، المنتقى في شرح قانون العمل، ط١، دار الحامد للنشر والتوزيع، الاردن، ٢٠٠٨، ص ٩٢ ينظر ايضا: اميد عزيز اسماعيل، إشكالية التعسف في قرارات صاحب العمل دراسة تحليلية في ضوء نظرية التعسف في استعمال الحق، المجلة العلمية لجامعة جيهان \_ السليمانية، المجلد الثالث، العدد الثاني، ٢٠١٩، ص ٣٤٣.
- (٢) د. محمد علي الطائي، قانون العمل على وفق قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥، دراسة مقارنة، دار السنهوري، بيروت، ٢٠١٨، ص ٢٣٨-٢٣٩.
- (٣) منصف الكشو، بيئة العمل شروط الصحة والسلامة المهنية، بحث منشور في مجلة جمعية الحقوقيين بصفاقس والفرع الجهوي للمحاميين بصفاقس، المجلد الثاني، ٢٠١٦، ص ٦٦.
- (٤) ينظر في بيان ذلك احكام المادة (٧٦) من قانون العمل المصري رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣ النافذ والتي نصها: ((لا يجوز لصاحب العمل ل أن يخرج على الشروط المتفق عليها في عقد العمل الفردي أو اتفاقية العمل الجماعية أو أن يكلف العامل بعمل غير متفق عليه إلا إذا دعت الضرورة الى ذلك منعاً لوقوع حادث أو لإصلاح ما نشأ عنه أو



في حالة القوة القاهرة، على أن يكون ذلك بصفة مؤقتة، وله أن يكلف العامل بعمل غير المتفق عليه إذا كان لا يختلف عنه اختلافا جوهريا بشرط عدم المساس بحقوق العامل ومع ذلك يجوز لصاحب العمل تدريب العامل وتأهيله للقيام بعمل مختلف يتماشى مع التطور التقني في المنشأة).

(٥) جعفر حامد فايز، احكام التعويض عن اصابات العمل في التشريع الاردني، رسالة ماجستير مقدمة إلى كلية الحقوق جامعة الشرق الاوسط، ٢٠٢٠م، ص ٤٨.

(٦) د. هيثم حامد المصاروة، المنتقى في شرح قانون العمل، دراسة مقارنة بالقانون المدني، الطبعة الاولى، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، ٢٠١٠، ص ١٥٠.

(٧) وهذا ما تناولته الفقرة الثانية من المادة (١٥٠) من القانون المدني العراقي رقم ٤٠ لعام ١٩٥١ والتي تنص ((ولا يقتصر العقد على الزام المتعاقد بما ورد فيه، ولكن يتناول ايضا ما هو من مستلزماته وفقا للقانون والعرف والعدالة بحسب طبيعة الالتزام)). ينظر ايضا في شرح ذلك، د. محمد عبد الظاهر حسن، مصادر الالتزام، المصادر الارادية وغير الارادية، دار النهضة العربية، القاهرة، بدون سنة طبع، ص ٢٢٤.

(٨) عمار محمد مراد، مدى سلطة رب العمل في تعديل عقد العمل، دراسة مقارنة، بحث منشور في مجلة كلية الحقوق جامعة النهرين، المجلد ١٤، العدد ٤، ٢٠١٢، ص ١٠.

(٩) د. عباس علي محمد الحسيني، رجعية العقد عند فسخه قضاء، بحث مقارن في الفقه الاسلامي والقانون المدني، مجلة رسالة الحقوق، جامعة كربلاء، السنة الرابعة، العدد الاول، ٢٠١٢، ص ٦. ينظر ايضا حمو حسينة، انحلال العقد عن طريق الفسخ، رسالة ماجستير مقدمة الى كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، الجزائر، ٢٠١١، ص ١١.

(١٠) د. عبد المهدي كاظم ناصر، عبدالله جبار خشان، الفسخ الجزئي للعقد دراسة مقارنة، المركز الاكاديمي للنشر، الاسكندرية، ٢٠٢٤، ص ١٨٨.

(١١) هذا ما تناولته المادة (١٧٧) من القانون المدني العراقي رقم (٤٠) لعام ١٩٥١ في فقرتها الاولى و التي نصها (١) - في العقود الملزمة للجانبين اذا لم يوف احد العاقدين بما وجب عليه بالعقد جاز للعاقد الاخر بعد الاعذار ان يطلب الفسخ مع التعويض ان كان له مقتضى على انه يجوز للمحكمة ان تنتظر المدين الى اجل، كما يجوز لها ان ترفض طلب الفسخ اذا كان ما لم يوف به المدين قليلا بالنسبة للالتزام في جملته).

(١٢) د. عبد المجيد الحكيم، الموجز في شرح القانون المدني، الجزء الاول، مصادر الالتزام مع المقارنة بالفقه الاسلامي، الطبعة الثانية، شركة الطبع والنشر الاهلية ذ.م.م، بغداد، ١٩٦٣، ص ٣٧٩.

(١٣) ينظر نص المادة (١٧٠) من القانون المدني العراقي الفقرة الأولى والتي نصها (يجوز للمتعاقد ان يحدد مقدما قيمة التعويض بالنص عليها في العقد في اتفاق لاحق ويراعى في هذه الحالة احكام ١٦٨ و ٢٥٦ و ٢٥٧ و ٢٥٨).

(١٤) ينظر نص المادة (٤٧) من قانون العمل الفقرة الثانية والتي تنص على ((اذا قررت لجنة انتهاء الخدمة او المحكمة تعذر اعادة العامل الى عمله ينهى عقد العمل من تاريخ صدور قرار اللجنة او قرار المحكمة ودفع تعويض الى العامل يعادل ضعفي مكافاة نهاية الخدمة المنصوص عليها في المادة ٤٥ من هذا القانون)).

(١٥) ينظر نص المادة (٤٥) من قانون العمل والتي نصها ((يستحق العامل الذي انهيت خدمته مكافأة نهاية خدمة بمقدار اجر ٢ اسبوعين عن كل سنة خدمة اداها لدى صاحب العمل باستثناء احكام الفقرة ب من البند اولا والفقرات هـ و و ح من البند ثانيا من المادة ٤٣ من هذا القانون)).

(١٦) ينظر نص المادة (٤١) من قانون العمل الفقرة هـ والتي تعالج التزامات صاحب العمل (توفير الفرص للعامل والوسائل لتطوير معارفه ومهاراته الفنية).

(١٧) د. محمد حسين منصور، قانون العمل، الطبعة الاولى، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، ٢٠١٠، ص ١٧، ينظر ايضا د. علاء فاروق صلاح عزام، انتهاء عقد العمل غير المنفذ، دراسة مقارنة، بحث منشور في مجلة القانون والاقتصاد تصدر عن كلية الحقوق جامعة القاهرة، العدد التسعون، ص ٦٦.

### المصادر:

### كتب القانون:

- (١) د. عبد المجيد الحكيم، الموجز في شرح القانون المدني، الجزء الاول، مصادر الالتزام مع المقارنة بالفقه الاسلامي، الطبعة الثانية، شركة الطبع والنشر الاهلية ذ.م.م، بغداد، ١٩٦٣.
- (٢) د. عبد المهدي كاظم ناصر، عبدالله جبار خشان، الفسخ الجزئي للعقد دراسة مقارنة، المركز الاكاديمي للنشر، الاسكندرية، ٢٠٢٤.
- (٣) د. محمد حسين منصور، قانون العمل، الطبعة الاولى، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، ٢٠١٠.
- (٤) د. محمد عبد الظاهر حسن، مصادر الالتزام، المصادر الارادية وغير الارادية، دار النهضة العربية، القاهرة، بدون سنة طبع.
- (٥) د. محمد علي الطائي، قانون العمل على وفق قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥، دراسة مقارنة، دار السنهوري، بيروت، ٢٠١٨.
- (٦) د. هيثم حامد المصاروة، المنتقى في شرح قانون العمل، دراسة مقارنة بالقانون المدني، الطبعة الاولى، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، ٢٠١٠.

### رسائل الماجستير:

- (١) جعفر حامد فايز، احكام التعويض عن اصابات العمل في التشريع الاردني، رسالة ماجستير مقدمة إلى كلية الحقوق جامعة الشرق الاوسط، ٢٠٢٠م.
- (٢) حمو حسينة، انحلال العقد عن طريق الفسخ، رسالة ماجستير مقدمة الى كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، الجزائر، ٢٠١١.

### البحوث المنشورة:

- (١) د. علاء فاروق صلاح عزام، انتهاء عقد العمل غير المنفذ، دراسة مقارنة، بحث منشور في مجلة القانون والاقتصاد تصدر عن كلية الحقوق جامعة القاهرة، العدد التسعون.



- (٢) د. عباس علي محمد الحسيني، رجعية العقد عند فسخه قضاء، بحث مقارن في الفقه الاسلامي والقانون المدني، مجلة رسالة الحقوق، جامعة كربلاء، السنة الرابعة، العدد الاول، ٢٠١٢.
- (٣) د. عباس علي محمد ود. حسن حنتوش رشيد، التعويض القانوني نظرية الفوائد، بحث منشور في مجلة جامعة كربلاء العلمية، المجلد السادس، العدد الاول، ٢٠٠٨.
- (٤) عمار محمد مراد، مدى سلطة رب العمل في تعديل عقد العمل، دراسة مقارنة، بحث منشور في مجلة كلية الحقوق جامعة النهرين، المجلد ١٤، العدد ٤، ٢٠١٢.
- (٥) منصف الكشو، بيئة العمل شروط الصحة والسلامة المهنية، بحث منشور في مجلة جمعية الحقوقيين بصفاقس والفرع الجهوي للمحامين بصفاقس، المجلد الثاني، ٢٠١٦.

### القوانين

- (١) القانون المدني العراقي رقم ٤٠ لسنة ١٩٥١.
- (٢) قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣.
- (٣) قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥.