

سلطة صاحب العمل في إنهاء عقد العمل

د. محمد محمد صالح أحمد

قسم القانون الخاص، كلية القانون صرمان، جامعة صبراتة، ليبيا.

mohamed.saleh@sabu.edu.ly

.. بسم الله الرحمن الرحيم ..

• الملخص :

يُعد انتهاء عقد العمل مصيراً محتوماً لكافة العقود الواردة على العمل، غير أن الاتجاه التشريعي الحديث قد اتجه إلى تضييق نطاق الأسباب المؤدية إلى إنهائه، بما يحدّ من آثاره السلبية على استقرار علاقة العمل، وتُعد سلطة صاحب العمل في إنهاء عقد العمل من المسائل الجوهرية التي أفرد لها قانون العمل تنظيمًا خاصاً، نظراً لما تترتب عليها من آثار مباشرة تمسّ استقرار العلاقة التعاقدية وحقوق طرفيها.

ويهدف هذا البحث إلى بيان الأساس القانوني الذي تقوم عليه سلطة صاحب العمل في إنهاء عقد العمل، وتحديد الضوابط والقيود التي أقرها المشرع للحيلولة دون التعسف في استعمال هذه السلطة، فضلاً عن إبراز الدور الذي يضطلع به القضاء في الرقابة على مشروعية الإنهاء والحد من مظاهر التعسف، وقد اعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي، من خلال دراسة وتحليل النصوص القانونية ذات الصلة، ومقارنة الاتجاهات الفقهية والقضائية التي تناولت هذه المسألة.

وقد خلص البحث إلى أن سلطة صاحب العمل في إنهاء عقد العمل لا تُعد سلطة مطلقة، وإنما هي سلطة مقيدة بضوابط قانونية تهدف إلى حماية العامل من الفصل التعسفي وضمان التوازن العقدي، كما أكد على الدور المحوري للقضاء في تقدير مدى التعسف في الإنهاء وتحديد التعويض الملائم لجبر الضرر اللاحق بالعامل.

• الكلمات المفتاحية:

(عقد العمل، إنهاء العقد، الفصل التعسفي، سلطة صاحب العمل، قانون العمل الليبي، قانون العمل المصري).

• Abstract :

The termination of an employment contract is an inevitable fate for all labor contracts. However, modern legislative trends aim to restrict the grounds for termination. The employer's authority to terminate the contract is a central issue regulated by labor law, given its direct impact on the stability of the contractual relationship. This research aims to clarify the legal basis for the employer's authority to terminate the employment contract, define the legal controls established by the legislator to prevent the abuse of this authority, and illustrate the role of the judiciary in limiting such abuse. The study adopts a descriptive-analytical approach by analyzing relevant legal texts and comparing jurisprudential and judicial trends on the subject. The research concludes that the employer's authority to terminate is not absolute but is constrained by legal controls designed to protect the worker from arbitrary dismissal, and that the judiciary plays a pivotal role in assessing arbitrariness and determining appropriate compensation.

• Keywords:

(Employment Contract, Contract Termination, Arbitrary Dismissal, Employer's Authority, Libyan Labor Law, Egyptian Labor Law.)

• المقدمة

يُعدّ انتهاء عقد العمل وانحلال الرابطة التعاقدية الناشئة عنه مآلاً طبيعياً لا محيد عنه، إذ يستحيل بحكم طبيعته القانونية والعملية أن يمتد إلى ما لا نهاية. غير أنّ الاتجاه التشريعي الحديث لم يقف عند هذا الحد، بل اتجه نحو تضيق نطاق الأسباب الجائزة لإنهاء عقود العمل، تكريساً لمبدأ استقرار علاقات العمل وحماية الطرف الضعيف فيها، وفي هذا السياق، احتلت سلطة صاحب العمل في إنهاء عقد العمل موقعاً محورياً في تنظيمات تشريعات العمل، لما لها من أثر مباشر في استقرار العلاقة العقدية وتوازنها.

فإذا كان الأصل أن يتمتع صاحب العمل بسلطة إدارية تخوله اتخاذ القرارات اللازمة لحسن سير المنشأة، بما في ذلك إنهاء عقود العمال، فإن هذه السلطة لا تُعد سلطة مطلقة، بل قيدها المشرع بضوابط قانونية دقيقة، تهدف إلى منع التعسف في استعمال الحق، وصون حقوق العامل وضمان أمنه الوظيفي، وعلى هذا الأساس، أجاز المشرع - على سبيل الاستثناء - إنهاء عقد العمل دون ترتيب التزام تعويضي في حالات محددة، تختلف باختلاف المصلحة التي يراها جديرة بالحماية، وفي المقابل فإنّ هذه السلطة التقديرية تثير إشكالية قانونية جوهرية تتعلق بمدى التوازن بين مقتضيات الإدارة وسير العمل من جهة، وضمان الحقوق الأساسية للعامل وتحقيق الاستقرار الوظيفي من جهة أخرى.

وتتجلى أهمية هذا البحث في سعيه إلى إبراز الآليات القانونية التي اعتمدها المشرع لتحقيق التوازن بين مرونة الإدارة وحسن سير العمل من ناحية، والحماية القانونية الواجبة للعامل من الفصل التعسفي من ناحية أخرى، وذلك من خلال تحليل النصوص التشريعية ذات الصلة، وربطها بما استقر عليه الفقه والقضاء.

ويهدف هذا البحث إلى استجلاء جملة من الغايات المتكاملة، تتمثل في الكشف عن الأساس القانوني الذي تستند إليه سلطة صاحب العمل في إنهاء عقد العمل، وبيان الضوابط والإجراءات القانونية الواجبة الاتباع عند ممارسة هذه السلطة، إلى جانب إبراز الدور الرقابي الذي يضطلع به القضاء في كبح مظاهر التعسف وضمان حماية حقوق العامل وتحقيق التوازن بين طرفي العلاقة العمالية.

وانطلاقاً من ذلك، تتحدد إشكالية البحث في التساؤل الرئيس الذي مفاده إلى أي مدى تمتد سلطة صاحب العمل في إنهاء عقود العمل؟ وما الحدود والضوابط التي رسمها المشرع لتنظيم هذه السلطة والحد من التعسف في استعمالها؟. أما من حيث المنهجية، فيعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي، من خلال دراسة وتحليل النصوص القانونية المنظمة لعقد العمل، ومقارنة الآراء الفقهية والاتجاهات القضائية ذات الصلة بالموضوع.

وبناءً على ذلك، سيتم تناول موضوع البحث وفق خطة ثنائية من مطلبين، وبحيث نتناول في **(المطلب الأول):** الإنهاء المشروع لعقد العمل، وذلك لنتخلص في **(المطلب الثاني)** إلى تناول: الإنهاء غير المشروع (التعسفي) لعقد العمل.

• المطلب الأول : الإنهاء المشروع لعقد العمل.

تبدأ حياة عقد العمل، شأنها في ذلك شأن حياة الإنسان الطبيعي، بالانعقاد وتنقضي بالانتهاء، ويُعد انتهاء عقد العمل وانحلال الرابطة القانونية التي تنشأ عنه مصيراً حتماً لكافة العقود الواردة على العمل، إذ لا يُتصور دوام هذه العقود إلى الأبد(زكي: 1962)(1). غير أن مسألة الإنهاء تمسّ مصالح متعارضة لكلا طرفي العلاقة العمالية؛ فمصلحة العامل تقتضي بقاء العقد واستمراره لما يترتب على إنهائه من حرمانه من الأجر الذي يُعد، في الغالب، مورد رزقه الأساسي، في حين تقتضي مصلحة صاحب العمل تمكينه من الاستغناء عن عامل لم يعد بحاجة إليه، أو ثبت عدم كفاءته أو إخلاله بواجبات الأمانة.

وفي هذا الإطار، اتجه التشريع الحديث إلى تنظيم حالات محددة أجاز فيها لأحد طرفي عقد العمل إنهاءه دون أن يترتب على ذلك قيام مسؤولية تعويضية قبل الطرف الآخر، تحقيقاً للتوازن بين متطلبات حسن سير العمل وحماية الحقوق المشروعة للطرفين. ويُعد عقد العمل من العقود القائمة على الاعتبار الشخصي، إذ تقوم العلاقة بين العامل وصاحب العمل على الثقة والتعاون المتبادل، ولا سيما فيما يتعلق بالمعلومات والصفات التي كانت سبباً في إبرام العقد.

وبما أن هذه العلاقة قد تتعرض، في بعض الأحيان، لظروف تجعل استمرارها أمراً عسيراً أو غير ممكن، أو مخالفاً لأحكام القانون، فقد حرص المشرع على إقرار تنظيم قانوني يوازن بين مصلحة صاحب العمل في إدارة منشأته بكفاءة، ومصلحة العامل في استقرار عمله واستمرار العلاقة التعاقدية على نحو مشروع. وفي هذا السياق، حدد التشريع جملة من الحالات التي يجوز فيها إنهاء عقد العمل وفقاً للضوابط المقررة قانوناً(الفقي: دون سنة)(15)، ومن أبرز هذه الحالات ما يأتي:

• أولاً- الطرق العادية لإنهاء عقد العمل.

يعتبر عقد العمل من العقود الزمنية التي تنتهي بانتهاء مدتها أو بتحقيق سبب من الأسباب المشروعة التي نص عليها القانون، وقد نظم المشرع الليبي في المادة 71 من قانون العمل رقم 12 لسنة 2010 طرق الإنهاء العادية لعقد العمل تحقيقاً للتوازن بين مصلحة العامل في الاستقرار الوظيفي ومصلحة صاحب العمل ويمكن إجمال هذه الطرق على الوجه الآتي:

1- إنهاء عقد العمل محدد المدة.

عقد العمل محدد المدة: هو العقد الذي ينتهي بتحقيق أمر مستقبلي مؤكد وقوعه ولا يتوقف على إرادة أحد الطرفين(الفقي: دون سنة)(15). فانتهاء العقد بهذه الطريقة إنما هو إنهاء مشروع وعادي، إذ إن عقد العمل إذا حدد الغاية فإنه ينتهي بانتهائه غايته، سواء كان التحديد ينتهي بتاريخ معين كأول فبراير من سنة كذا، أو ينتهي بمدة أو ينتهي بتنفيذ مشروع معين مذكور داخل عقد العمل عند الإنشاء(شنيب: دون سنة)(4).

هذا وقد نصت المادة (71 من قانون 12 لسنة 2010) سالف الذكر، كما نصت المادة (104 من القانون العمل الجديد) على أنه "ينتهي عقد العمل محدد المدة بانتهائه مدته(محي الدين:

2004(8). فإذا أبرم العقد محدد المدة وكانت المدة المتفق عليها ثلاث سنوات جاز للعامل إنهاء دون تعويض عند انقضاء ثلاثة سنوات، وذلك بعد إخطار صاحب العمل قبل الإنهاء بثلاثة أشهر، وتسري أحكام المادة السابقة الذكر على الإحالات إنهاء العامل بعد انقضاء المدة المتفق عليها عند الإنشاء العقد.

وبناء على ذلك، فإن العقد شريعة المتعاقدين فعقد العمل محدد المدة فينتهي بانقضاء مدته، وبالتالي لا يجوز نقضه ولا تعديله إلا باتفاق الاطراف المتعاقدة أو للأسباب التي يقررها القانون.

كذلك إذا نقضت مدة عقد العمل محدد المدة، وستمر طرفاه في تنفيذ اعتبر ذلك منها تجديدا للعقد لمدة غير محدد، ولا يسري ذلك على العقود عمل الأجانب وجاء النص على ذلك في المادة 70 من قانون رقم 12 لسنة 2010 سابقة الذكر، وهو ما نصت عليه المادة 105 من قانون العمل المصري الجديد على "إذا انقضت مدة عقد العمل محدد المدة، واستمر طرفاه في تنفيذه اعتبر ذلك منها تجديدا للعقد لمدة غير محدد، ولا يسري ذلك على عقود عمل الأجانب(البرعي: 2009)(9).

2- الانتهاء بالتراضي (الإقالة):

الإقالة هي اتفاق المتعاقدين على وضع حد للعقد أو إلغائه، أو توافق إرادة المتعاقدين على انحلال العقد الذي سبق أن أبرم بينهما سواء كان هذا الاتفاق صراحة أو ضمنا، كما لو انقطع العامل عن العمل فأرسل إليه رب العمل أجره ومكافأة نهاية الخدمة فقبلها دون تحفظ، ويترتب على الإقالة في عقد العمل وضع حد لعلاقة العمل بالنسبة للمستقبل ولا تتصرف أشاره إلى الماضي، أي ليس له أثر رجعي.

وهذا ما نص عليه القانون الجديد المصري رقم 12 لسنة 2003 حيث جاء النص على إنهاء العقد بالتراضي يختلف عن لاستقالة، ويجب تحرير اتفاق الطرفين يثبت حصول العامل على كل مستحقاته المالية، وبالتالي يجب ان يشتمل هذا المحضر بعض البيانات على سبيل المثال منها ذكر تاريخ الانتهاء مع إقرار العامل باستلام كافة مستحقاته المالية.

3-إنهاء العقد غير محدد المدة:

يُعد عقد العمل غير محدد المدة هو العقد الذي لا يُتفق فيه على موعد محدد لانتهائه، ويستمر سريانه إلى أن يرغب أحد الطرفين في إنهائه، بشرط إخطار الطرف الآخر كتابةً قبل الإنهاء. وقد نصّ قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 في المادة (110) على أنه لا يجوز إنهاء هذا النوع من العقود إلا لسبب مشروع وكاف، أي أن يكون الإنهاء مبنياً على مبرر قانوني مقبول وفي توقيت لا يسبب ضرراً لأي من الطرفين.

أما وفقاً للقانون الليبي رقم (12) لسنة 2010 بشأن علاقات العمل، فقد أوضحت المادة (71) أن العقد المحدد المدة ينتهي بانقضاء مدته دون حاجة إلى إنذار، بينما يجوز إنهاء العقد غير محدد المدة بعد إخطار الطرف الآخر بكتاب مسجل قبل ثلاثين يوماً، وفي حال عدم مراعاة مدة الإخطار

يلتزم من أنهى العقد بتعويض الطرف الآخر بما يعادل أجر مدة الإخطار أو الجزء المتبقي منها. كما بينت المادة (76) من القانون نفسه أنه إذا تم فسخ العقد دون مبرر قانوني مشروع، يحق للطرف المتضرر المطالبة بتعويض تحدده المحكمة وفقاً لطبيعة العمل ومدة الخدمة ومقدار الضرر والعرف السائد في مجال المهنة.

كما يعتبر إنهاء العقد بالإرادة المنفردة لأحد طرفيه لا تخفى فؤاده بالنسبة إلى المتعاقدين على السواء، فهو يمكن العامل من انتهاز الفرص العديدة التي قد تعرض له للحصول على عمل أفضل أو آخر، كما يمكن صاحب العمل من تحقيق صالح العامل وصالح المنشأة، ومواجهة مختلف الظروف الاقتصادية، وتطور طرق الإنتاج التي قد تقضي بالاستغناء عن بعض العمال، غير أن مخاطرة ليست ضئيلة وخاصة بالنسبة إلى العامل، حيث قد يدفع به إلى التعطيل، وهو إنما يعتمد في حياته ورزقه على عمله وما يكتسبه من أجر (شنيب: 1969) (5).

وكذلك يلحق صاحب العمل بالضرر، فقد يحرمه من عامل ذي كفاءة عالية وقد يؤدي إنهاء عدد كبير من العمال عقودهم نفس الوقت أو في أوقات متقاربة إلى إشاعة الاضطراب في سير العمل في المنشأة غير أن الخطر الأكبر، هو مفاجأة الطرف الآخر بانتهاء العقد، لذلك يكون متعسفاً في إنهائه بإرادته المنفردة، لذلك ان هذه العقود لو توقفت في إنهائها على رضا الطرفين معا، لا تنهى الأمر إلى تأييدها تأبيداً يقضي على حرية الفردية، غير ان المحكمة النقض المصرية قد قضت بأن لصاحب العمل الحق في إنهاء عقد العمل بإرادته المنفردة، وان هذا الإنهاء ينهى به الرابطة العقدية ولو كان متسماً بالتعسف لصاحب العمل إنهاء عقد العمل بإرادته المنفردة، وان هذا الانتهاء ينتهي به الرابطة وأنه بهذا الانتهاء تنهى الرابطة العقدية ولو كان هذا الانتهاء قد اتسم بالتعسف مقتضى الحكم ل وكان المقرر في فضاء هذه المحكمة ان لصاحب العمل إنهاء عقد العمل غير محدد المدة بإرادته المنفردة، وأنه بهذا الانتهاء تنتهي الرابطة العقدية، ولو كان الانتهاء قد اتسم بالتعسف، غاية الأمر انه يعطي العامل مقابل مهلة الإخطار والتعويض عن الضرر أن كان له مقتضىⁱⁱⁱ.

• ثانياً - الطرق الغير عادية لإنهاء عقد العمل.

إضافة إلى طرق الإنهاء العادية المشروعة التي تمت الإشارة إليها سابقاً، يقر المشرع بوجود صور أخرى للإنهاء تُعد استثناء عن الفاصل، إلا أنها رغم عدم اعتيادها، تظل وسائل مشروع ومبررات مقبولة قانوناً لانقضاء علاقة العمل، وسيجري تناول هذه الطرق غير العادية وبيان أسسها القانونية وأحكامها تفصيلاً.

1. الاستحالة القانونية أو الواقعية.

يُعد تحقق الاستحالة القانونية أو الواقعية لتنفيذ عقد العمل سبباً مباشراً لانقضائه، إذ متى انتفت القدرة المشروعة على تنفيذ الالتزامات الناشئة عنه بفعل قوة قاهرة أو سبب أجنبي لا يد للمتعاقدين فيه، انحلت العقد بقوة القانون، وانقضت معه الالتزامات المتقابلة على نحو يرتب أثراً فورياً وغير - ممتد، ويستند هذا الانقضاء إلى القواعد العامة التي تقضي بزوال الالتزام عند تعذر تنفيذه تعذراً

نهائياً. وفيما يتعلق بالعامل الأجنبي الذي يُفسخ عقده بسبب الاستحالة النهائية، أما الاستحالة المؤقتة فلا يترتب عليها سوى وقف العقد حتى زوال الاستحالة.

والاستحالة قد تكون من جانب صاحب العمل وقد تكون من العامل. أما فيما يتعلق بالاستحالة التي تعود للعامل متنوعة وتشمل ظروفًا تتعلق بالعامل ذاته مثل الوفاة أو العجز أو المرض الطويل، بالإضافة إلى بلوغ سن التقاعد التي يحددها القانون.

يُعد وفاة العامل سبباً مباشراً لإنهاء العقد، نظراً لأن شخصية العامل تعتبر جوهرية في العلاقة التعاقدية، ويترتب على الوفاة انتهاء الالتزامات العقدية تلقائياً، وفقاً لما ورد في المادة 40 من قانون العمل الليبي رقم 12 لسنة 2010^{iv}. كما يؤدي العجز الكلي أو المرض الطويل للعامل إلى إنهاء العقد، بشرط أن يمنع العامل من أداء عمله بصورة كافية ويثبت ذلك بشهادات طبية معتمدة.

أما فيما يتعلق بالاستحالة التي ترجع إلى صاحب العمل أن شخصية صاحب العمل ليست في الأصل محل اعتبار خاص يؤثر في استمرار علاقة العمل، وأن عقود العمل تظل نافذة رغم وفاته، ما لم يكن العقد قد أبرم لاعتبارات شخصية تتعلق به مباشرة، الأمر الذي يجعل التزاماته تنتقل إلى ورثته بوصفهم خلفاً عاماً في حدود ما تشتمل عليه التركة. ويظهر هذا الاتجاه بوضوح في قانون علاقات العمل الليبي الذي قرر استمرار العقد بعد وفاة صاحب العمل متى كانت المنشأة قائم وتمارس نشاطها الاعتيادي، بينما لا يفسخ العقد إلا إذا كان الوجود الشخصي لصاحب العمل يمثل عنصراً مؤثراً عند التعاقد على نحو يجعل مباشرة العامل لعمله غير ممكنة بعد وفاته. ولا يخالف القانون المصري في هذا الشأن، إذ يستمر العقد قائماً مع الورثة طالما لم يتم العقد على شخصية صاحب العمل، وهو ذات النهج الذي تبناه القانون القطري، مؤكداً أن وفاة صاحب العمل لا تُنهي علاقة العمل إلا إذا كان النشاط قائماً على شخصه أو توقف بوفاته.

وفي المقابل، إذا أغلقت المنشأة إغلاقاً كلياً أو جزئياً نتيجة ظروف اقتصادية أو أسباب قاهرة تحول دون استمرار النشاط، فإن ذلك يُعد سبباً مشروعاً لعدم إمكان تنفيذ العقد، إذا أغلقت المنشأة إغلاقاً كلياً أو جزئياً نتيجة ظروف اقتصادية أو أسباب قاهرة تحول دون استمرار النشاط، فإن ذلك يُعد سبباً مشروعاً لعدم إمكان تنفيذ العقد، شريطة أن يلتزم صاحب العمل بالإجراءات المقررة قانوناً، وخاصة ما يتعلق بإخطار الجهة المختصة والحصول على موافقتها المسبقة في القانون الليبي، بما يضمن عدم تعسف صاحب العمل وحماية حقوق العامل في المكافآت والمستحقات المالية المقررة.

2-إنهاء العقد بسبب ارتكاب العامل جريمة ماسة بالشرف والأمانة..

يُعد الحفاظ على حسن السلوك والسمعة المهنية أحد المرتكزات التي تقوم عليها علاقة العمل، لما تمثله هذه العلاقة من رابطة قائمة على الثقة والالتزام المتبادل. ولما كانت الثقة عنصراً تأسيسياً في استمرارية العقد، فقد حرص المشرع الليبي على تقرير حالات معينة يسمح فيها لصاحب العمل بإنهاء العقد بصورة فورية عند زوال هذا الأساس الأخلاقي والمعنوي. ومن أبرز هذه الحالات تلك التي يصدر فيها حكم جنائي نهائي ضد العامل في جنائية، أو في جنحة تنطوي بطبيعتها على مساس بالشرف أو الأمانة أو القيم الأخلاقية التي تقتضيها البيئة المهنية.

ويستفاد من أحكام قانون علاقات أن ارتكاب العامل لجريمة من هذا النوع لا يُعد مجرد مخالفة عابرة، بل يمثل انحرافاً جوهرياً عن السلوك الذي يُنتظر ممن تربطه علاقة تعاقدية تقوم على الائتمان، بحيث يصبح استمرار هذه العلاقة أمراً غير ممكن من الناحية القانونية والأخلاقية. وقد جاءت المادة (36) من القانون العمل الليبي لسنة 2010^٧ لتقرر هذا الحكم بصورة صريحة، مانحةً صاحب العمل سلطة إنهاء العقد بإرادته المنفردة متى صدر الحكم بحقه نهائياً، وهو ما يعكس إرادة المشرع في حماية بيئة العمل من أي سلوك يخل بالثقة أو يسيء إلى المؤسسة أو العاملين بها، أو يُفقد صاحب العمل الاطمئنان إلى أهلية العامل لتقلد مهامه(عبد الحميد: 2018)(10).

كما لا يكفي في هذا السياق مجرد قيام شبهة جنائية، أو صدور حكم ابتدائي لم ينفذ فيه العامل طرق الطعن المقررة قانوناً، إذ إن المشرع اشترط أن تكون الإدانة باتة، وهو شرط يحقق التوازن بين مصلحة العامل في صون حقوقه الأساسية، ومصلحة صاحب العمل في مواجهة السلوك الإجرامي متى ثبت يقيناً. كما أن طبيعة الجريمة نفسها تؤثر في تقدير مدى مساسها بالاعتبار المطلوب لاستمرار العامل في وظيفته، فالجنايات بطبيعتها تُعد مانعاً قوياً لاستكمال العقد، بينما في الجرح فإن معيار "المساس بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة" يمثل الأساس الذي يُبنى عليه الحكم بجديّة السبب، ومن أمثلة الجرائم المخلة بالشرف أو الأمانة الرشوة والتزوير وهتك العرض وخيانة الأمانة والاختلاس والنصب والاحتيال وجرائم المخدرات، ولا يفنى تطبيق هذا الحكم وقوع الفعل المخل بالشرف أو الأمانة داخل مقر العمل أو خارجه، وفي وقت الدوام الرسمي أو بعده، إذا ثبت الجرم بحكم القانون(حماد: 2000)(6).

وتظهر الآثار القانونية المترتبة على هذه الحالة في أن إنهاء العقد يعتبر مشروعاً ومسنوناً بنص قانوني واضح، مما يؤدي إلى سقوط حق العامل في المكافأة أو التعويض، باعتبار أن الخطأ الجسيم الصادر عنه هو الذي أدى إلى إنهاء العلاقة، وليس إرادة صاحب العمل المنفردة. كما أن هذا النوع من الإنهاء يمتد أثره ليجعل التنفيذ المستقبلي للعقد غير ممكن، خصوصاً إذا ترتب على الحكم سلب الحرية، الأمر الذي يضع العامل في حالة تعذر تنفيذ الالتزام، فيتحقق بذلك سبب إضافي للإنهاء، لكنه هنا يُعد نتيجة للسلوك ذاته لا سبباً مستقلاً عنه.

3- إنهاء العقد بسبب تجنيد العامل.

ان تجنيد العامل يعتبر هو الآخر من الأسباب التي تؤدي إلى الإنهاء المبرر للعقد العمل غير ان الإنهاء لا يترتب تلقائياً وإنما لابد من صدور إرادة من العامل بإلغاء او إنهائه(شنيب: دون سنة)(4)، وهو ليس مجبراً على استعمال هذه الرخصة في الانتهاء، بل هو مخير بين استعمالها وبين التمسك بإحكام الخدمة العسكرية، الوطنية التي تبقى على العقد موقوفاً إلى ان يسترد تنفيذه بعد انتهاء فترة الخدمة، وهذا الخيار مفتوح أمام العامل وليس صاحب العمل سواء عقد محدد المدة او غير محدد المدة(كيرة: دون سنة)(7).

فإذا اختار العامل البقاء على العقد بعد انتهاء مدة الخدمة العسكرية، وجب على صاحب العمل إعادته، فإذا امتنع صاحب العمل عن إعادته، اعتبر ذلك انتهاء غير مشروع، وفي هذه الحالة يعتبر العقد موقوفاً طوال فترة التجني ضمن فترة الخدمة، ومن ثم تحتسب هذا المدة في مكافأة والمعاش وتحتسب لمنح العامل ما يحتسبه من ترقيات وعلاوات وإجازات(يحي: دون سنة)(16).

• المطلب الثاني : الإنهاء غير مشروع

يُعد عقد العمل رابطة قانونية تتأسس على دوام التعاون بين طرفيها، ولذلك افرد له المشرعين قواعد خاصة تُحدد أركانه وتحكم آثاره وتنظم طرق انقضائه، غير أن إنهاء هذا العقد قد يشكل في بعض الأحيان تجاوزا للسلطة المخولة لصاحب العمل أو خروجا عن الضوابط التي وضعها القانون، وهو ما يُطلق عليه وصف الإنهاء غير مشروع .

• أولا- معيار التعسف

ان التعسف في إنهاء العقد يُقاس بمدى التزام صاحب العمل بالحدود التي رسمها القانون لممارسة حق الإنهاء ويتحقق التعسف متى كان القرار مبنيًا على أسباب لا صلة لها بأداء العامل أو باحتياجات المرفق الإنتاجي^{vi}، كما يُستدل عليه عند تجاوز الإجراءات الوجوبية أو إغفال الضمانات التي تكفل للعامل الدفاع عن مركزه القانوني. كما يُعد الانحراف عن هدف الإنهاء المشروع أحد ابرز المؤشرات الدالة على وجود تعسف ويترتب على ثبوت هذا السلوك مسؤولية خاصة تتيح للعامل المطالبة بالتعويض الملائم^{vii}.

وتبين من خلال الأحكام العامة ان التعسف يدور بين الإضرار بالغير، أو غيبة المصلحة، أو خطأ في صورتي الإهمال وعدم الاحتياط والتبصر، أو غيبة الأسباب المشروعة(مرقص: 1956)(12)، ورغم تعدد تلك المعايير، إلا أنه يمكن إرجاعها إلى معيارين هما المعيار الشخصي، والمعيار الموضوعي.

1. معيار الشخصي.

يقوم المعيار الشخصي (الذاتي) في أساسه على توافر قصد الإضرار، إذ يُعد الفعل غير مشروع متى استعمل الحق بوصفه وسيلة للاعتداء على حقوق الغير. وقد حظي هذا المعيار بقبول واسع في الفقه القانوني، حتى لدى أنصار المذهب الفردي الذين ينظرون إلى الحقوق على أنها سلطات مطلقة، إذ لم يجدوا حرجًا في الإقرار بقيام المسؤولية على من يتعسف في استعمال حقه بقصد الإضرار بالغير، ما دام هذا التسليم لا يُعد مساسًا بالطبيعة المطلقة للحقوق في ذاتها.

وبناء على هذا الاستعمال فان عدم المشروعية تنسب تبعًا إلى الغرض المقصود إذا استعمل صاحب الحق حقه قاصدا الإضرار بالغير، ولا يلزم ان تكون نية الإضرار هي الدافع الوحيد، حيث لو أشطرتنا ذلك لا كان فيه قضاء على فكرة عدم المشروعية ذاتها ، لذلك فانه يكفي إذا اختلطت نية الإضرار بدوافع أخرى ان تكون هي الدافع الأكبر صاحب الحق عند مباشرة لحقه(سلطان: دون سنة)(17).

كما يمكن تحديد المعيار الشخصي على اعتبار عدم المشروعية صوره من صور الخطأ الموجب للتعويض، ومقياسه سلوك الرجل العادي وذلك الخطأ كما يكون أردينا بقصد الإضرار بالغير فانه يكون أيضا غير إرادي كما في حالة الإهمال والتصرف بطيش وعدم تبصر(احمد: 1990)(18).

2. معيار موضوعي.

يقوم هذا المعيار على أساس انه لا يقف عند حتى الإضرار بالغير، ولا كأنه يتعد ذلك إلى الغرض الذي ينشده صاحب الحق من وراء استعمال حقه باعتبار ان الحقوق الخاصة لا تمثل غايات في ذاتها ولا كنها وسائل لتحقيق بعض الأغراض في الحياة، وانه الم تكن هيا المصلحة الخاصة لصاحب الحق، لأن ذلك يجب ان تكون في حدود الغرض العام وهو مصلحة الجماعة كلها الا انه أنصار هذا المعيار قد انقسموا في تصوير طبيعته إلى مذهبين الأول معيار الاقتصادي أو انعدام المصلحة المشروعة أساس هذا المعيار انه لمكانة الحقوق ماهية الا وسيلة لتحقيق غايات مشروعة، فان استعمال الحق يكون غير مشروع إذا لم يكن لصاحبه مصلحة من وراء استعماله، او كانت تلك المصلحة قليلة بحيث لا تبرر الإضرار الناجمة عن ذلك الاستعمال(السيد: 1956)(19).

فاستعمال وفقا لهذا المعيار يجب ان يتقيد بضرورة التصاقه مع الغرض الذي من اجله إنشاء الحق ، فادا توافر هذا الإلصاق كان الاستعمال مشروع ولم تترتب علي إي مسؤولية ،أما إذا استعمل الحق من اجل تحقيق غاية لا تتسق مع الغرض الذي من اجله تقرر ، كان الباعث عن استعمال الحق مخالفا لروح القانون في يتعلق بتشريع هذا الحق، وكان بالتالي باعشا غير مشروع موجبا للمسالة والتعويض(مرقص: 1987)(11).

وفقا لهذا المعيار يغلب على الحقوق الخاصة طابع الوظائف الاجتماعية ذات الغايات المرسومة والمحددة سلفا بحيث يعد متعسفا في استعمال حقه من يهدف إلى تحقيق غايات غير اجتماعية، أو غير قانونية أيا كانت مصلحة شخصية التي يهدف إلى تحقيقها من جراء استعمال الحق، فالعمل غير قانوني او التعسفي وفقا لهذا المعيار يبعد عن قصد الإضرار بالغير، لأنه ينطوي على الانحراف بغاية المدة المحددة وهي غاية اجتماعية(عابد: دون سنة)(14).

• ثانيا- آثار الإنهاء التعسفي.

يعد عقد العمل من الروابط القانونية التي تقوم على دوام الالتزام وتبادلته، بما يفرض على طرفيه احترام العقد، لما يترتب عليه من التزامات متبادلة بين الاطراف، ولذا أحاطه اغلب التشريعات بضمانات خاصة تحول دون إنهائه بدون مبرر مشروع، فالإنهاء التعسفي لا يمس فقط الاستقرار العامل المعيشي، بل يخل بالتوازن العقدي ويقوض الثقة الواجبة في بيئة العمل بين العامل وصاحب العمل.

1- تصفية مستحقات العامل.

ينطوي إنهاء علاقة العمل بوصفها رابطة قانونية ذات أبعاد اقتصادية واجتماعية على تفعيل آليات تصفية الحقوق المالية للعامل، أبرزها مكافأة نهاية الخدمة والتعويضات عن أي إنهاء غير مشروع.

أ- مكافأة نهاية الخدمة.

التزامًا ماليًا لصالح العامل غير وطني عند انتهاء خدمته، بموجب قانون العمل الليبي رقم 12 لسنة 2010^{viii}، وتشكل حقًا تعويضيًا مستقلًا عن الأجر العادي أو أي مستحقات أخرى، يهدف إلى توفير حماية اجتماعية للعامل الذي لا يكتمل له الحق في معاش تقاعدي.

كما يتم احتساب المكافأة على الأجر الأخير الذي كان يتقاضاه العامل، شاملًا للأجر الأساسي والبدل العينية والنقدية المقررة قانونًا أو ما تم الاتفاق عليه بين الاطراف ونسب الأرباح والمنح والمكافأة الدورية.

وبالتالي، يُحتسب الأجر المستحق لكل سنة مع مراعاة مدة الخدمة الفعلية حتى بلوغ سن الستين، ولا تُحتسب السنوات التالية إلا إذا نص القانون على خلاف ذلك. كما تُحسب فترات الانقطاع لأسباب قهريّة مثل الإجازة المرضية أو الإجازة الرسمية ضمن مدة الخدمة الموجبة للمكافأة للعامل.

وهذا ما سار عليه بعض القوانين العربية منها : القانون المصري (رقم 12 لسنة 2003): يشبه إلى حد كبير النظام الليبي، حيث يستحق العامل نصف شهر عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى، وشهر كامل عن كل سنة تالية، بشرط ألا يكون له معاش تقاعدي.

ونصت المادة 47 من قانون العمل الليبي على أنه إذا كان العقد لعمل موسمي أو ما في حكمه وانتهت مدته أو انتهت مدة عقد العمل المحدد المدة أو كان الفسخ صادرا من جانب صاحب العمل في العقود غير محدد المدة، وجب على صاحب العمل أن يؤدي إلى العامل المكافأة عن خدمته تحسب على أساس أجر نصف شهر عن كل سنة حتى السنة الخامسة وأجر شهر عن كل سنة من السنوات التالية(البرعي: 2009)(9).

القانون القطري: يستحق العامل المكافأة بعد إتمام سنة خدمة، بمعدل ثلاثة أسابيع أجر عن كل سنة خدمة، وتُحسب الأجزاء النسبية للسنوات الجزئية^{ix}، وبهذا الاحتساب، تضمن هذه التشريعات العربية حماية مالية للعامل عند انتهاء الخدمة، مع مراعاة طول مدة الخدمة والأجر الأخير، مع تعزيز مبدأ العدالة الاجتماعية .

ب- شهادة نهاية الخدمة.

تنص المادة 45 من قانون العمل الليبي رقم 12 لسنة 2010 على أنه "يُزود العامل عند الانتهاء خدمته ، بشهادة تتضمن تاريخ المباشرة، وتاريخ انتهاء الخدمة، وطبيعة العمل الذي كان يؤديه، وعلى طلب العامل تُزود أيضا بمستند يبين التعويض أو المكافأة أو الحوافز إن وجدت، والهدف من حصول العامل على شهادة نهاية الخدمة هو إتاحة الفرصة للالتحاق بعمل آخر .

لذلك لم يشأ المشرع الليبي والمصري، ان يترك البيانات التي تدون بالشهادتين المشار إليهما، رهناً بنا يراه صاحب العامل، وذلك في نص المادة 80 من قانون العمل الليبي لسنة 2010 ونص المادة 180 من قانون العمل المصر لسنة 2003، ففيما بشهادة نهاية الخدمة، تدرج بيها البيانات الآتية:

1. تاريخ التحاق العامل بالخدمة وتاريخ انتهائها.
2. نوع العمل الذي يؤديه العامل.
3. يجوز تضمين الشهادة الأجر الذي كان يتقاضاه.

كما تجدر الإشارة بان ليس ثمة ما يمنع صاحب العمل من إضافة بعض البيانات، التي يكون ذكرها في صالح صاحب العمل او ان يضمن الشهادة مثلا توصية يثبت فيها كفاءة وإخلاص العامل.

2- التعويض.

يُعد التعويض عن الإنهاء التعسفي لعقد العمل أحد أبرز مظاهر الحماية القانونية المقررة للعامل في عقود العمل غير محددة المدة، إذ تشترط أغلب التشريعات العمالية على صاحب العمل تقديم سبب مشروع وجدي لإنهاء الرابطة العقدية، وإلا اعتُبر الإنهاء باطلاً أو متسماً بالتعسف. وفي هذا الإطار، نصّت المادة (31) من قانون العمل الليبي رقم (12 لسنة 2010م) على وجوب أن يكون إنهاء عقد العمل مستنداً إلى أسباب مبررة تتعلق بحسن سير العمل، الأمر الذي يترتب عليه اعتبار الفصل الواقع دون سبب قانوني موجباً للتعويض، يُقدّره قاضي المحكمة المختصة بما يحقق جبر الضرر اللاحق بالعامل وصون حقوقه.

وفي السياق ذاته، قرّر المشرّع المصري في المادة (122) من قانون العمل رقم (12) لسنة 2003 أن فصل العامل دون مبرر مشروع يوجب تعويضاً لا يقل عن أجر شهرين عن كل سنة من سنوات الخدمة، فضلاً عن استحقاق مقابل مهلة الإخطار المنصوص عليها في المادة (11) من القانون ذاته. أما المشرّع القطري، فقد تبنّى توجهاً مماثلاً، حيث نصّت المادة (61) من قانون العمل رقم (14) لسنة 2004 على بطلان إنهاء عقد العمل إذا تم دون سبب مشروع، مُرتباً على ذلك التزام صاحب العمل بتعويض العامل عمّا فاتته من كسب وما لحقه من ضرر، إلى جانب منحه مكافأة نهاية الخدمة وفقاً لما قرّره المادة (54) من القانون نفسه.

وتُبرز هذه النصوص قدراً من التكامل التشريعي في حماية العامل من التعسف الناشئ عن القوة الاقتصادية لصاحب العمل، وإن اختلفت التشريعات في آلية تقدير التعويض؛ إذ يعتمد كل من القانونين الليبي والقطري معيار الضرر الفعلي، في حين يأخذ القانون المصري بمعيار الحد الأدنى للتعويض. ومع ذلك، فإن وحدة الغاية التشريعية تظل واضحة، وتتمثل في تحقيق استقرار علاقة العمل والحد من اللجوء إلى الفصل غير المبرر.

وجدير بالذكر أن حق العامل في التعويض عن الإنهاء غير المشروع لعقد العمل يستقل عن حقه في مكافأة نهاية الخدمة ومقابل مهلة الإخطار، إذ يختلف كل من هذه الحقوق في أساسه وطبيعته القانونية. فمكافأة نهاية الخدمة تُعد التزاماً مصدره المباشر القانون، وسببها ما قدمه العامل من خدمات لصاحب العمل طوال مدة العلاقة العقدية، وهي بذلك تمثل نوعاً من الأجر الإضافي الذي أوجبه قانون العمل الفردي، ولا يتعارض استحقاقها مع حق العامل في التعويض عن الإنهاء التعسفي.

• الخاتمة

خلص هذا البحث إلى أن سلطة صاحب العمل في إنهاء عقد العمل لا تُعد سلطة مطلقة، وإنما تخضع لجملة من القيود والضوابط القانونية والموضوعية التي أقرتها التشريعات العمالية الحديثة، بهدف حماية العامل بوصفه الطرف الأضعف في علاقة العمل. وقد أحاط المشرّع هذه السلطة بقيود إجرائية وموضوعية ترمي إلى تحقيق

توازن دقيق بين مصلحة صاحب العمل في ضمان استمرارية نشاط المنشأة واستقرارها، وبين ضرورة صون حقوق العامل والحيلولة دون تعسف صاحب العمل في استعمال حق الإنهاء.

كما أظهر البحث، من خلال الدراسة المقارنة بين التشريعات الليبية والمصرية والقطرية، وجود تقارب ملحوظ في المبادئ الحاكمة لتنظيم الإنهاء المشروع وغير المشروع لعقد العمل، ولا سيما فيما يتعلق باشتراط وجود سبب قانوني جدي ومشروع للإنهاء، ووجوب احترام مهلة الإخطار، فضلاً عن تقرير التعويض المناسب في حال ثبوت التعسف في استعمال حق الإنهاء.

وعليه، فإن تنظيم سلطة إنهاء عقد العمل يُعد من أهم الآليات التشريعية الكفيلة بتحقيق الاستقرار الوظيفي والتوازن العقدي في علاقات العمل، بما يسهم في تعزيز بيئة العمل وضمان الحقوق والمصالح المشروعة لكلا طرفي العلاقة العمالية.

- أولاً: النتائج

1. ثبت أن سلطة صاحب العمل في إنهاء عقد العمل ليست سلطة مطلقة، بل مقيدة بنصوص قانونية واضحة تهدف إلى منع التعسف وحماية العامل.
2. يضطلع القضاء بدور جوهري في الرقابة على مشروعية إنهاء عقد العمل، من خلال تقدير الأسباب والظروف المحيطة به.
3. تتقارب التشريعات العربية محل الدراسة في إرساء قواعد حماية العامل من الفصل التعسفي.
4. يترتب على الإنهاء غير المشروع قيام المسؤولية التعويضية في مواجهة صاحب العمل.
5. يُعد الالتزام بمهلة الإخطار من الضمانات الأساسية التي كفلها المشرّع للعامل عند إنهاء عقد العمل.

- ثانياً: التوصيات

1. تعديل بعض نصوص قانون العمل الليبي، ولا سيما الأحكام المتعلقة بالإنهاء غير المشروع، من خلال إعادة صياغتها بما يتضمن وضع معيار محدد وواضح لتقدير التعويض، على غرار ما هو مقرر في التشريع المصري.
2. تعزيز الرقابة القضائية على قرارات إنهاء عقود العمل، مع التوسع في اعتماد معيار التعسف الموضوعي عند تقدير مشروعية الإنهاء.
3. إلزام أصحاب العمل بتحرير محاضر رسمية عند إنهاء عقد العمل، تتضمن بيان أسباب الإنهاء والحقوق المالية المترتبة للعامل.
4. تطوير آليات التسوية الودية بين العمال وأصحاب العمل، وتشجيع اللجوء إليها قبل رفع النزاعات إلى القضاء.
5. نشر الثقافة القانونية لدى كل من العامل وصاحب العمل من خلال برامج توعوية وثنائية متخصصة.
6. مراجعة التشريعات العمالية بصفة دورية لمواكبة التطورات الاقتصادية والاجتماعية ومتطلبات سوق العمل.

• قائمة المراجع

- أولاً: المراجع الفقهية

1. زكي، محمود جمال الدين. الوجيز في قانون العمل. الزقازيق: مطبعة الاتحاد، 1962.
 2. زكي، محمود جمال الدين. عقد العمل في القانون المصري. القاهرة: [دون ناشر]، [دون سنة].
 3. زهران، همام محمد محمود. قانون العمل وعقد العمل الفردي. الإسكندرية: دار المطبوعات الجامعية، 2001.
 4. شنب، محمد لبيب. شرح قانون العمل. القاهرة: [دون ناشر]، [دون سنة].
 5. شنب، محمد لبيب. شرح القانون اللبناني. ج1. بيروت: [دون ناشر]، 1969.
 6. حماد، رأفت محمد. الوسيط في شرح أحكام قانون العمل. القاهرة: دار النهضة العربية، 2000.
 7. كيرة، حسن. أصول قانون العمل: عقد العمل. ج1. القاهرة: [دون ناشر]، [دون سنة].
 8. محيي الدين، أحمد. شرح قانون العمل الجديد رقم 12 لسنة 2003. ط7. القاهرة: دار البراءة للنشر والتوزيع، 2004.
 9. البرعي، أحمد حسن، ورامي أحمد البرعي. الوسيط في التشريعات الاجتماعية: شرح عقد العمل الفردي وفقاً لأحكام القانون رقم 12 لسنة 2003. ج2. القاهرة: [دون ناشر]، 2009.
 10. عبد الحميد، عبد الله. شرح قانون العمل الليبي. طرابلس: دار الجامعة، 2018.
 11. مرقص، سليمان. الوفي في شرح القانون المدني: الالتزامات - نظرية العقد والإرادة المنفردة. مج1. ط4. القاهرة: [دون ناشر]، 1987.
 12. مرقص، سليمان. الفعل الضار. ط2. القاهرة: دار النشر للجامعات، 1956.
 13. السنهوري، عبد الرزاق. الوسيط في شرح القانون المدني: نظرية العقد. القاهرة: [دون ناشر]، [دون سنة].
 14. عابد، حسين، وعبد الرحيم عامر. المسؤولية المدنية. الإسكندرية: دار الجامعة الجديدة، [دون سنة].
 15. الفقي، محمد السيد، شرح قانون العمل، دار الفكر العربي، القاهرة، ص. 215.
 16. يحيى، عبد الودود، شرح قانون العمل ف 167 ص 295، محمد عمران، الوسيط ص 328 - 329، حسن كيرة ، أصول قانون العمل ف 365 ص 722.
 17. سلطان، أنور، التعسف في استعمال حق الملكية ، مجلة القانون والاقتصاد س 17 العدد الأول، ص 105.
 18. أحمد، هلالى عبد اللاه، تجريم فكرة التعسف كوسيلة لحماية المجني عليه في مجال استعمال الحق ،دراسة مقارنة بالفكر الإسلامي ، الطبعة الأولى ،سنة 1990، دار النهضة العربية ،ص73.
 19. السيد، محمد شوقي، التعسف في استعمال الحق معياره وطبيعته في الفقه والقضاء وفقاً لحكام القانون المصري ،الطبعة الثانية ،دار النشر للجامعة ، سنة 1956 ص 135.
- ### - ثانياً: الرسائل الجامعية
20. عبد الحميد، عادل. الإنهاء غير المشروع لعقد العمل: دراسة مقارنة وفقاً لأحكام قانون العمل الجديد رقم 12 لسنة 2003. أطروحة دكتوراه في القانون، 2009.

- ثالثاً: القوانين والتشريعات

1. القانون الليبي رقم 12 لسنة 2010 بشأن علاقات العمل .
2. القانون المصري رقم 12 لسنة 2003 بشأن العمل.
3. القانون القطري رقم 14 لسنة 2004 بإصدار قانون العمل .

- رابعاً: أحكام قضائية

1. أحكام محكمة النقض المصرية المتعلقة بإنهاء عقد العمل.
2. أحكام المحكمة العليا الليبية بشأن التعسف في استعمال الحق.

• الهوامش:

- i .. نصت المادة "ينتهي العقد المحدد المدة بانتهاء مدته دون الحاجة إلى تنبيه أو أذار ، فإذا كان العقد غير محدد المدة جاز لكل طرف فسخه بعد إنذار الطرف الآخر بكتاب مسجل مصحوب بعلم الوصول قبل الفسخ بثلاثين يوماً..." .
- ii .. غذا فسخ العقد بلا مبرر كان للطرف الذي اصابه ضرر من هذا الفسخ الحق في تعويض تقدره المحكمة مع مراعاة نوع العمل ومقدار الضرر ومدة الخدمة والعرف التجاري بعد تحقيق ظروف العقد.
- iii .. طعن رقم 410 لسنة 12/4/1992م قاعدة رقم 25 المدونة القضائية في قوانين العمل مبادئ وأحكام النقض المصري الدائرة المدنية ص 28 ، 29 ط لسنة 1993 /1994م.
- iv .. على جهة العمل ان تخطر مكتب التشغيل المختص كتابة بكل حادث تنتج عنه وفاة احد العاملين او إصابته إصابة تعجزه عن العمل وذلك خلال 48 ساعة من تاريخ وقوع الحادث.
- v .. يحرم على العامل أو الموظف لأمن مقابل عمله أو مرتبه عن المدة التي ينقطع فيها عن العمل بغير إجازة مرخص له بها مع عدم الإخلال بالمساءلة التأديبية .
- vii .. نص المادة (122) من قانون العمل المصري لسنة 2003 " إذا أنهى صاحب العمل عقد العمل غير محدد المدة بدون مبرر مشروع وكاف، أعتُبر ذلك فصلاً تعسفياً .
- vii .. الدعوى عن التعويض عن الإنهاء التعسفي لعقد العمل ، دراسة مقارنة ، عمار محمد مراد ، بحث منشور في مجلة الحقوق (جامعة مستنصرية) العراق سنة 2015.
- viii .. تنص المادة 78 " العامل غير الوطني يستحق مكافأة عن الخدمة عند انتهاء خدمته"
- ix .. نصت المادة 54 من قانون القطري رقم 14 لسنة 2004 " يطلب من صاحب العمل ان يدفع للعامل الذي أمضى سنة او اكثر مكافأة عند الانتهاء الخدمة "