



Employment Contracts Termination Due to Automation and Its Legal Consequences

((An Analytical Study

¹ Asst.Lect. Rakan Salah Ahmed² Asst.Lect. Pashiman Faldhulla Omar³

Asst.Prof. Dr. Ahmed Mohammed Siddiq

**¹⁻² Department of Law, Faculty of Humanities and Social Sciences, Koya University,
Koya 44023, Kurdistan Region –F.R. Iraq ³ College of Law and Political Science/
University of Kirkuk**

Abstract:

Artificial intelligence has become a reality that intervenes in various aspects of life, giving rise to a novel legal phenomenon known as (automated replacement), whereby a machine or intelligent system displaces the human worker in the performance of his duties. This has prompted many employers to invoke such replacement as a pretext for terminating existing employment contracts. The significance of this topic is manifested in the scarcity of studies addressing it despite its gravity, and the insufficient attention it has received from researchers. This study accordingly adopted the inductive-analytical method, with a view to enriching the analytical perspective on employment contract termination through automated replacement and its legal effects.

The study concluded that the provisions of Article (36/Sixth) of the old Iraqi Labor Law No. (71) of 1987, as well as Article (43/Second/D) of the new Labor Law No. (37) of 2015, do not apply to cases of automated replacement, given that both provisions require the diminution of the establishment's own size to constitute the underlying cause justifying termination, whereas automated replacement does not necessarily entail a contraction of the enterprise; rather, the enterprise may remain the same size or even expand, with its effect confined solely to a change in the means of production employed. This divergence in legislative rationale reveals a genuine legislative lacuna in Iraqi labor law in the face of accelerating technological transformation. Accordingly, the study recommends that the legislator add a new article recognizing technical causes as an independent ground for termination, coupled with regulatory safeguards such as compensation, prior notice, and priority in rehabilitation/retraining, to achieve a balance between the use of this technology and the human element.

1: Email:

rakan.salah@koyauniversity.org

2: Email:

pashiman.hedayat@koyauniversity.org

3: Email:

ahmed.siddiq@uokirkuk.edu.iq

DOI

<https://doi.org/10.37651/aujpls.2026.175184.1791>

Submitted: 1/8/2026

Accepted: 29/8/2026

Published: 1/09/2026

Keywords:

Automated replacement

Warning

Compensation

Worker

employer.

©Authors, 2026, College of Law University of Anbar. This is an open-access article under the CC BY 4.0 license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).



إنهاء عقد العمل بالإحلال الآلي وآثاره القانونية (دراسة تحليلية)**١.م.م. رakan صلاح احمد ٢.م.م. بهشيمان فيض الله عمر ٣.أ.م.د. احمد محمد صديق****٢-١** قسم القانون، لكلتي العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة كويه، كويه ٤٤٠٢٣، إقليم كردستان- العراق. **٣** جامعة كركوك/ كلية القانون والعلوم السياسية**الملخص:**

أصبح الذكاء الاصطناعي واقعاً يتدخل في مختلف مناحي الحياة، الأمر الذي أفرز ظاهرة قانونية مستحدثة تعرف بـ(الإحلال الآلي)، ويقصد بها إحلال الآلة أو النظام الذكي محل العامل البشري في أداء وظيفته، وهو ما دفع كثيراً من أصحاب الأعمال إلى اتخاذ ذريعة لإنهاء عقود العمل القائمة. وتتجلى أهمية الموضوع في قلة الدراسات التي تناولته رغم خطورته وعدم حظيه بالاهتمام الكافي من الباحثين، وقد اعتمد في هذه الدراسة المنهج التحليلي الاستقرائي لإغناء النظرة التحليلية لموضوع إنهاء عقد العمل بالإحلال الآلي وآثاره القانونية.

وقد خلصت الدراسة إلى أن أحكام المادة (٣٦/سادساً) من قانون العمل العراقي القديم رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧، وكذلك المادة (٤٣/ثانياً/د) من قانون العمل الجديد رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥، لا تنطبق على حالات الإحلال الآلي، لاشتراط النصين تقلص حجم المنشأة ذاته كعلة للإنهاء، في حين أن الإحلال الآلي لا يستلزم بالضرورة تقلص المشروع، بل قد يبقيه على حجمه أو يوسعه، مقتصرأً أثره على تغيير وسيلة الإنتاج فحسب. ويكشف هذا الاختلاف في العلة التشريعية عن فراغ تشريعي حقيقي في قانون العمل العراقي إزاء التحول التكنولوجي المتسارع، وبناءً عليه أوصت الدراسة المشرع بإضافة مادة جديدة تعتبر الأسباب التقنية سبباً مستقلاً للإنهاء، مع وضع ضوابط كالتعويض والإنذار المسبق وأولية إعادة التأهيل، تحقيقاً للتوازن بين استخدام هذه التقنية والعنصر البشري.

الكلمات المفتاحية:**الإحلال الآلي، الإنذار، التعويض، العامل، صاحب العمل.****المقدمة**

يعد الحق في العمل من الحقوق الدستورية الصيقة بالأفراد على اختلاف مستوياتهم في المجتمع، وهو من حقوق الإنسان التي تكفلها الضمانات الدستورية، فالنص على هذا الحق في متن الدستور يوفر أكبر قدر من الحماية والضمان لتمتع الأفراد به. وفي هذا الإطار، نص

الدستور العراقي لعام ٢٠٠٥ النافذ في المادة (٢٢/أولاً) على أن (العمل حق لكل العراقيين، بما يكفل لهم حياة كريمة)، وبذلك تعد دستورية هذا الحق ضماناً للعامل تمكنه من ممارسته دون منع أو تعرض له مادياً أو قانونياً. كما كفلت المادة (٢٢/ثانياً) تنظيم العلاقة بين العمال وأصحاب العمل وفق قواعد العدالة، باعتبار أن علاقات العمل ذات طابع شخصي مرتبط بحق أساسي من حقوق الشخصية.

غير أن الذكاء الاصطناعي في السنوات الأخيرة أصبح أحد أهم الابتكارات التي أثرت في جميع جوانب الحياة، وبات واقعاً مفروضاً على الإنسان، وأنه سيحدث تغييرات جوهرية تخل بجميع جوانب الحياة المستقبلية، ومنها مجال العمل، إذ أصبحت تقنياته قادرة على أداء مهام كانت حكرًا على الإنسان، بل وعلى تقليد سلوكياته وتقديم خدماته في مختلف المجالات. وقد أفرز هذا التحول التكنولوجي المتسارع ظاهرة قانونية مستحدثة يطلق عليها (الإحلال الآلي)، وهي إحلال آلة ذكية أو النظام الذكي محل العامل البشري في أداء وظيفته، الأمر الذي دفع كثيراً من أصحاب الأعمال إلى اتخاذها ذريعة لإنهاء عقود العمل القائمة معهم. ولم يعد هذا الإشكال نظرياً بحتاً، فقد اتساع نطاقه بشكل ملموس على المستوى العالمي، وهو اتجاه عالمي يفرض على المشرع العراقي بدوره استشراف آثاره القانونية على علاقات العمل الخاضعة لقانون العمل.

أولاً: أهمية الدراسة:

تكمن أهمية هذه الدراسة في كونها تتناول موضوعاً حديثاً يرتبط ارتباطاً مباشراً بتغيرات سوق العمل المعاصر، إذ لم يعد الإحلال الآلي احتمالاً مستقبلياً، بل أصبح واقعاً يؤثر في استمرارية العمل الوظيفي لعدد كبير من العمال. كما تنبع أهميتها من افتقار قانون العمل رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧ (النافذ في إقليم كردستان)، وقانون العمل العراقي الجديد رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥، إلى أرضية قانونية خاصة تواكب هذه التحولات التقنية، الأمر الذي يفرض إجراء دراسة قانونية تُحدد شروط هذه الظاهرة وضوابطها وآثارها.

ثانياً: إشكالية الدراسة:

تتمثل إشكالية الدراسة في مدى مشروعية إنهاء صاحب العمل عقد العمل استناداً إلى الإحلال الآلي في ضوء أحكام القانون العراقي، وفي بيان الدور الذي تمارسه لجنة إنهاء الخدمة والقضاء في الرقابة على هذا الإنهاء، فضلاً عن تحديد الآثار القانونية المترتبة عليه بالنسبة للعامل.

ثالثاً: أهداف الدراسة:

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف الآتية:

١- بيان مفهوم الإحلال الآلي وبيان أنواعه.

- ٢- تحليل مدى مشروعية إنهاء عقد العمل بالإحلال الآلي في ضوء أحكام القانون العراقي.
- ٣- استعراض آراء الفقه وأبرز القضايا الدولية ذات الصلة بموضوع الدراسة.
- ٤- بيان الحماية القانونية للعامل من إنهاء العقد بالإحلال الآلي
- ٥- الكشف عن الفجوات التشريعية في القانون العراقي وتقديم مقترحات لمعالجتها.

رابعاً: منهجية الدراسة:

لغرض الإحاطة بكافة جوانب الموضوع وتحقيق الهدف المنشود منه، اعتمدنا في دراستنا على المنهج التحليلي الاستقرائي، وذلك لإغناء النظرة التحليلية حول إنهاء عقد العمل بالإحلال الآلي والآثار القانونية المترتبة عليه وفقاً للقانون العراقي.

خامساً: نطاق الدراسة:

يتمحور نطاق هذه الدراسة حول نصوص قانون العمل العراقي رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧ النافذ في إقليم كردستان، وقانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ النافذ في العراق فيما عدا إقليم كردستان، والقانون المدني العراقي رقم (٤٠) لسنة ١٩٥١ النافذ باعتباره القواعد العامة للمسؤولية. ومن المنطقي أن يستهل البحث دراسته بتوضيح ماهية الإحلال الآلي أولاً، ثم بيان الحماية القانونية للعامل من إنهاء العقد بالإحلال الآلي.

سادساً: هيكلية الدراسة:

اقتضت طبيعة موضوع الدراسة تقسيمها إلى مبحثين، تناولنا في المبحث الأول ماهية الإحلال الآلي، إذ بينا في المطلب الأول منه مفهوم الإحلال الآلي، وخصصنا المطلب الثاني لبيان مدى مشروعية إنهاء عقد العمل بالإحلال الآلي. وتناولنا في المبحث الثاني الحماية القانونية للعامل من إنهاء العقد بالإحلال الآلي، إذ بينا في المطلب الأول طرق الطعن في قرار إنهاء عقد العمل بالإحلال الآلي، وخصصنا المطلب الثاني لبيان الآثار المترتبة على إنهاء عقد العمل بالإحلال الآلي. وختمنا الدراسة بخاتمة تضمنت أهم ما توصلنا إليه من استنتاجات وتوصيات من شأنها الإسهام في النهوض بمجال العمل.

I. المبحث الأول

ماهية الإحلال الآلي

قبل الخوض في بيان الحماية القانونية للعامل من إنهاء العقد بالإحلال الآلي، لا بد من الوقوف عند ماهية هذه الظاهرة، من حيث تحديد مفهومها وصورها في المطلب الأول، ثم بيان مدى مشروعية إنهاء عقد العمل استناداً إليها في ضوء نصوص قانون العمل المنظمة لإنهاء العقد بالإرادة المنفردة لصاحب العمل، وموقف الفقه والقضاء منها في المطلب الثاني.

I. أ. المطلب الأول

مفهوم الإحلال الآلي

لبيان مفهوم الإحلال الآلي في إطار موضوع دراستنا، يقتضي الأمر الوقوف أولاً عند تحديد المقصود به، ثم التطرق إلى أنواعه، وذلك ضمن فرعين، على النحو الآتي:

I. أ. ١. الفرع الأول

المقصود بالإحلال الآلي

يقصد بالإحلال الآلي استخدام الذكاء الاصطناعي في مجال العمل، بعد أن أصبح العمل بمفهومه التقليدي غير متلائم مع معطيات هذا العصر، إذ نقف اليوم أمام منعطف كبير يتمثل في رقمنة بيئة العمل. وقد تعددت التعريفات التي حاولت تحديد مفهوم الذكاء الاصطناعي، وذلك تبعاً لتعدد صيغه وأشكاله واستمرارية التقدم التقني في تطبيقاته المختلفة، الأمر الذي حال دون اتفاق فقهاء القانون على تعريف محدد له. ومع ذلك، يمكن حصر هذه التعريفات في عدة اتجاهات:

فقد عرف جانب من الفقه الذكاء الاصطناعي بأنه (ذلك الفرع من علوم الحاسوب الذي يمكن بواسطة تصميم وخلق برامج الحاسوب محاكاة أسلوب الذكاء الإنساني لكي يمكن الحاسوب من أداء بعض المهام بدلاً من الإنسان، والتي تتطلب التفكير والتفهم والسمع والحركة بأسلوب منظم ومنطقي يتناسب مع طبيعة الإنسان وفطره)^(١).

كما عرفه جانب آخر بأنه (تكنولوجيا متطورة تهدف إلى محاكاة السلوك البشري المتسم بالذكاء، وذلك لإنتاج برمجيات أو آلات ذكية لها القدرة على التفكير وإتخاذ القرارات بصورة مستقلة عن الإنسان)^(٢).

أما لجنة البرلمان الأوروبي فقد اعتبرت أن الذكاء الاصطناعي بمثابة نظام قائم على البرامج أو مدمج في الأجهزة المادية، يقوم بمحاكاة الذكاء البشري من خلال جمع البيانات ومعالجتها، ويتمتع بالقدرة على تحليل وتفسير بيئته، كما يتمتع بالعمل بدرجة معينة من الاستقلالية، لتحقيق أهداف محددة^(٣).

أما تعريف الذكاء الاصطناعي من الناحية التشريعية، فإن أغلب التشريعات لم تتطرق إلى تعريفه لحدثة التعامل مع هذا الموضوع، وتركزت أمر تعريفه للفقهاء المختصين، وهذا ما سار عليه المشرع العراقي، إذ لم يتضمن قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥، رغم

(١) - كاظم احمد، الذكاء الاصطناعي، دون الناشر، (بغداد: جامعة الامام الجعفر الصادق، ٢٠٢١)، ص ٤.

(٢) - حسام عبيس عودة، والكرار حبيب جهلول، "المسؤولية المدنية عن الأضرار التي يسببها الروبوت، دراسة تحليلية مقارنة"، مجلة العلوم الاجتماعية والقانونية، كلية الإمام الكاظم، المجلد ٦، العدد ٥، (٢٠١٩)، ص ٧٤١.

(3) -Richard Duprez, Intelligence Artificielle: un régime européen de responsabilité civil, Revue Lamy Droit de l'Immatériel, Wolters Kluwer, novembre ٢٠٢٠, p ٣.

حدثته النسبية، تعريفاً تشريعياً لمصطلح (الإحلال الآلي)، ولم ترد الإشارة إليه لا في المادة (١) الخاصة بالتعاريف، ولا في المادة (٤٣) الخاصة بحالات إنهاء العقد. وكذلك لم يُنظَم الذكاء الاصطناعي بشكل صريح ومحدد في قانون التوقيع الإلكتروني والمعاملات الإلكترونية رقم (٧٨) لسنة ٢٠١٢ النافذ.

ويمكن ان نعرف الإحلال الآلي بأنه: إحلال آلة أو نظام برمجي ذكي محل العامل البشري في أداء كل المهام الوظيفية التي كان يقوم بها أو بعضها، بما يؤدي إلى استغناء صاحب العمل عن حاجته لخدمات ذلك العامل كلياً أو جزئياً.

من خلال هذه التعريفات نجد أن الذكاء الاصطناعي في واقع الأمر ما هو إلا محاكاة للذكاء الإنساني، ومحاكاة لكيفية استخدام خبرته المكتسبة في مجال معين، ويكون هذا الإحلال أما عن طريق روبوت، وأما عن طريق أتمتة وبرامج، وأن الروبوتات العاملة هي كيان صمم وبرمج وفق منطق بشري لتؤدي مهام معينة، لها القدرة على الدوران والعمل بواسطة الاداء الاوتوماتيكي للحركات وهي بذلك تحاكي اداء العمالة البشرية^(١)، لذا فان الروبوتات يتم الإعتماد عليها بديلاً عن اليد البشرية نظراً لما تتمتع به من الدقة والقدرة على العمل بدون تعب او ملل، وخصوصاً في الأعمال الشاقة كالعمل في المناجم والمقالع. أما الأتمتة والبرامج فقد تعرف وبأنها (مجموعة من خوارزميات الذكاء الاصطناعي) يتم برمجتها ووضع البيانات من اجل تنفيذ عمل جديد وتلك القرارات تكون موجهة من المبرمج فهي تتعلم من المدخلات التي يضعها المبرمجون لتقوم بالأعمال الموكلة اليها^(٢).

ومن التجارب الدولية الناجحة في مجال توظيف الروبرت كبديل للعمالة البشرية هي تجربة دولة الامارات اذ اتخذت خطوات سابقة في تبني استخدام الروبرت العامل في العديد من مجالات العمل لتحقيق التنمية الاقتصادية لعصر التحول الرقمي باعتباره عنصراً اساساً ومهماً في تحقيق اهداف العمل وتعزيز الانتاجي^(٣)، ولقد لاحظنا انتشاره في الآونة الاخيرة في العديد من الدول الاجنبية والعربية.

يستخلص مما سبق أن الإحلال الآلي عبارة عن قيام صاحب العمل باستبدال الطاقة البشرية في أداء مهمة أو وظيفة معينة بنظام آلي أو برمجي، سواء كان هذا النظام عبارة عن جهاز ميكانيكي (روبوت) أو برنامج حاسوبي قائم على الذكاء الاصطناعي يتولى تنفيذ المهام

(١)- محمود سالمه عبدالمنعم، "الشريف المسؤولية الجنائية للإنسالة، دراسة تأصيلية مقارنة"، بحث منشور في المجلة العربية لعلوم الأدلة الجنائية والطب الشرعي، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، السعودية، المجلد ٣، العدد ١، (٢٠٢٣): ص ١٤٤.

(٢) - ايهاب خليفة، الذكاء الاصطناعي تأثيرات تزايد دور التقنيات الذكية في الحياة اليومية تجاه الأحداث، دون الناشر، (أبوظبي: دون سنة النشر)، ص ٦٣.

(٣)- صفات أمين سلامة، تنكولوجية الروبوت- رؤية مستقبلية بعيون عربية، (القاهرة: المكتبة الاكاديمية، ٢٠٠٦)، ص ١١.

الذهنية أو الإجرائية التي كان يؤديها العامل، مما يؤدي إلى التخلي عن جزء من طاقة العامل، أو زوال الحاجة الفعلية لخدمات العامل وما يستتبعه ذلك من إنهاء لعقد العمل القائم بينهما.

I. أ.٢. الفرع الثاني

أنواع الإحلال الآلي

سبق أن قلنا ان الإحلال الآلي عبارة عن قيام صاحب العمل باستبدال الطاقة البشرية في أداء مهمة أو وظيفة معينة بنظام آلي أو برمجي، ويكون هذه الإحلال على نوعين: الإحلال الكلي والإحلال الجزئي. ويقصد من الإحلال الكلي هو التخلي عن العامل بشكل كلي ويؤدي إلى زوال الوظيفة بكاملها وانعدام الحاجة لأي تدخل بشري فيها، بحيث تصبح المهمة كلها منفذة آلياً. مما يعني أن الذكاء الاصطناعي يتولى تنفيذ المهام الذهنية أو الإجرائية التي كان يؤديها العامل، مما يستتبعه قيام صاحب العمل بإنهاء العمل القائم بينهما^(١).

أما الإحلال الجزئي فيقصد به إحلال نظام آلي أو برمجي محل العامل في أداء جزء من مهامه فقط، مع بقاء جزء آخر يستوجب تدخلاً بشرياً، دون أن يصل الأمر إلى حد الإلغاء الكامل للوظيفة، بحيث يستمر العامل في أداء الجزء غير القابل للأتمتة من مهامه، مع تعديل العقد، أي تخفيض أجره، وقد يرفض العامل هذا التعديل. الأمر الذي يستوجب على صاحب العمل، وفقاً لما سيأتي بيانه، الالتزام بإعادة تسكين العامل أو تأهيله، بدلاً من المضي مباشرة إلى إنهاء عقد العمل، في حال عدم قبول العامل بتعديل العقد^(٢).

يلحظ أن الإحلال الآلي يرتبط بظروف العمل ومقتضياته الاقتصادية والتقنية ولا علاقة له بشخص العامل أو سلوكه، إذ يتم بإرادة صاحب العمل المنفردة ولا يقوم على خطأ من العامل، بل يرتبط بعامل تقني موضوعي خارج عن إرادة طرفي العقد ألا وهو التطور التكنولوجي. لذلك لا يجوز اعتبار الإحلال الآلي سبباً تأديبياً يستوجب إنهاء العقد دون تعويض بل هو أقرب إلى حالات إنهاء العقد لظروف العمل المشروعة. ويثير هذا الأمر تعارضاً بين مصلحة صاحب العمل في تحقيق الكفاءة الاقتصادية، وحق العامل في الاستقرار الوظيفي والحماية من إنهاء عقده بشكل تعسفي.

(١) - د.سمير سعد رشاد، سلطان، "دور الذكاء الاصطناعي وآثاره على علاقة العمل"، بحث منشور في مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، المجلد ٤، العدد ٨٧، (٢٠٢٤): ص ١٠٨٩-١١٠٠.

(٢) - شروق مراد، مقال بعنوان هل ستحل الروبوتات محل البشر، مستقبل العمل في عصر الذكاء الاصطناعي، ٢٠٢٤، منشور في موقع الوطن، على الرابط التالي : <https://www.elwatannews.com/news/details/7422924>، تاريخ آخر زيارة: ٢٠٢٦/٦/٥.

I. ب. المطلب الثاني

مشروعية إنهاء عقد العمل بالإحلال الآلي

أقر المشرع الحق في إنهاء عقد العمل بالإرادة المنفردة لأحد طرفيه في بعض حالات عقد العمل غير محدد المدة، منعاً لتأبيد العقود وما قد يترتب عليه من تعسف وإضرار بأحد الطرفين، إذ يسعى صاحب العمل إلى تحقيق التقدم الاقتصادي والنمو التجاري، وقد تتعارض هذه الغاية مع استمرار عامل لا يرغب في إنهاء عقده بالتراضي، فيغدو المشروع بلا جدوى اقتصادية. ويعد هذا الإنهاء عملاً مشروعاً متى توافرت ظروف تبرره، تتعلق بالمنشأة أو بأداء العامل وسلوكه، بشرط توافر مصلحة حقيقية ومبرر مشروع، وإلا عد تعسفاً يترتب المسؤولية والتعويض. وليبيان مشروعية إنهاء عقد العمل بالإحلال الآلي، نتناول في الفرع الأول شروطه القانونية، وفي الفرع الثاني موقف الفقه والقضاء منه.

I. ب. ١. الفرع الأول

شروط إنهاء عقد العمل بالإرادة المنفردة لصاحب العمل

يعد إنهاء عقد العمل من أكثر المسائل حساسيةً في منظومة قانون العمل العراقي وأكثرها إثارةً للنزاعات. ويمنح القانون كلا الطرفين الحق في إنهاء العقد، إلا أن هذا الحق مقيد بأسباب محددة وإجراءات وجب اتباعها.

ولكي يكتسب إنهاء عقد العمل بالإرادة المنفردة لصاحب العمل صفة المشروعية، فقد نص القانون على عدة شروط يجب تحققها، وهذه الشروط تنسجم مع الفلسفة التي بُني عليها قانون العمل العراقي في حماية استقرار العامل في وظيفته، وعدم تعريضه للإنهاء التعسفي لعقد العمل.

وستتطرق في هذا المقام إلى ما جاء في هذا الشأن في كل من القانون القديم، قانون العمل رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧ النافذ في إقليم كردستان، والقانون الجديد، قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ النافذ في العراق ما عدا إقليم كردستان، وذلك بالنظر لما بينهما من تباين في تنظيم شروط الإنهاء المشروع^(١)، على النحو الذي سنبينه تباعاً^(٢).

نظم قانون العمل القديم رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧ النافذ في إقليم كردستان موضوع إنهاء عقد العمل بالإرادة المنفردة لصاحب العمل تنظيماً يتسم بالقصور. فبالرجوع إلى

(١) - نصت المادة (١٢٧)، من قانون العمل رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧، والمادة (١٤١)، من قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥، على الحالات التي يجوز فيها لصاحب العمل فرض عقوبة الفصل على العامل، إلا أن هذه الحالات لا تنطبق على موضوع دراستنا.

(٢) - ان قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ غير نافذ في إقليم كردستان- العراق وذلك إستناداً إلى قرار برلمان إقليم كردستان- العراق رقم (١١) لسنة ١٩٩٢ والذي ينص في المادة (٢)، على أنه (لا يعمل بأحكام القوانين والقرارات والأنظمة والتعليمات الصادرة أو التي ستصدر عن سلطات الحكومة المركزية بعد سحب الإدارات الحكومية من إقليم كردستان في ١٠/٢٣/١٩٩١ إلا بعد إقرار مشروعية سرياتها في الإقليم من قبل المجلس الوطني لكوردستان العراق) ولم يصدر قانون عن البرلمان في الإقليم بنفاذه.

الأحكام الواردة في الباب الثالث من القانون، يتبين أنه حصر حق صاحب العمل في إنهاء العقد بإرادته المنفردة في حالتين، هما:

الحالة الأولى: تقليص حجم العمل في المشروع

أجازت المادة (٣٦/سادساً) من قانون العمل رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧، لصاحب العمل إنهاء العقد إذا اقتضت ظروف العمل تقليص حجم المشروع، بشرط إخطار وزير العمل والشؤون الاجتماعية بذلك.

الحالة الثانية: تصفية المشروع

أجازت المادة (٣٨) من القانون المذكور لصاحب العمل إنهاء العقد في حال تصفية المشروع، بشرط إخطار الوزير المذكور.

والفرق بين الحالتين أن التقليل يعني استمرار المشروع قائماً، لكن بعدد أقل من العمال، بحيث يقتضي إنهاء عقد عامل أو أكثر، أما التصفية فتعني زوال المشروع بالكامل، مما يستوجب إنهاء عقود جميع العاملين فيه.

ويخضع تقدير الإنهاء في كلتا الحالتين لصاحب العمل وحده، دون ربطه بأي شرط موضوعي أو جزائي. أما إخطار الوزير، فهو التزام تنظيمي لا يمسّ بصفة قرار الإنهاء، إذ خلا القانون من أي نص يقرر عقوبة على مخالفة هذا الالتزام.

لقد أغفل المشرع في هذا التنظيم معالجة مسألتين جوهريتين:

١- عدم النص على وجوب الإنذار المسبق: لم يلزم المشرع صاحب العمل بتوجيه إنذار إلى العامل قبل إنهاء العقد بسبب التقليل أو التصفية، رغم أن مثل هذا القرار يفاجئ العامل. وكان من المتوقع أن يتبع المشرع هنا النهج ذاته الذي اعتمده حين أوجب على العامل توجيه إنذار إلى صاحب العمل عند إنهائه العقد بإرادته المنفردة.

٢- عدم تنظيم حالات الإنهاء خارج النطاق المحدد قانوناً: حصر القانون حق صاحب العمل في إنهاء العقد بإرادته المنفردة في حالتي التقليل والتصفية، إضافة إلى حالة الفصل التأديبي للعامل وفق الحالات المحددة في المادة (١٢٧). ويبقى التساؤل مفتوحاً حول جواز إنهاء صاحب العمل العقد في غير هذه الحالات، كأن يكون ذلك بسبب عدم رضاه عن أداء العامل أو سلوكه، أو بسبب الإحلال الآلي، وهو ما يمثل محور هذه الدراسة^(١).

نرى أن على المشرع كوردستاني أحد خيارين: الإسراع في إصدار قانون عمل جديد يتلاءم مع التطورات المعاصرة، أو المصادقة على تطبيق قانون العمل العراقي الجديد رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥، مع إدخال التعديلات التي سنفترحها بشأن تنظيم إنهاء عقد العمل بسبب الإحلال الآلي.

أما القانون الجديد، قانون رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ فقد نظم حالات إنهاء عقد العمل بإرادته المنفردة لصاحب العمل في المادة (٤٣/ثانياً)، وهي المادة المحورية التي تحصر

(١)- د. عدنان العابد، ود. يوسف الياس، *قانون العمل*، (بغداد: مكتبة السهوري، ٢٠١٢)، ص ٣٢٩.

أسباب إنهاء العقد على سبيل الحصر، بحيث لا يجوز لصاحب العمل إنهاء العقد لسبب لم يرد فيها. وهذه الحالات هي:

- أ – اذا اصيب العامل بمرض اقعه عن العمل و لم يشف منه خلال (٦) ستة اشهر من تاريخ الاصابة به و ثبت ذلك بشهادة طبية رسمية.
- ب – اذا اصيب العامل بعجز اقعه عن العمل و بلغت نسبته (٧٥%) خمسة و سبعين من المئة فاكثر من العجز الكلي و ثبت ذلك بشهادة طبية رسمية.
- ج – اذا اكمل العامل سن التقاعد، و يستحق عندها مكافأة نهاية خدمته وفق احكام قانون التقاعد و الضمان الاجتماعي للعمال.
- د – اذا اقتضت ظروف العمل في المشروع تقليص حجمه شرط موافقة الوزير.
- هـ – عندما يرتكب العامل سلوكا مخلا بواجباته بموجب عقد العمل.
- و – اذا انتحل العامل شخصية كاذبة او قدم مستندات مزورة.
- ز – اذا كان العامل تحت التجربة و لم يظهر كفاءة مقبولة خلالها.
- ح – اذا ارتكب العامل خطأ جسيما نشأت عنه خسارة فادحة اضررت بالعمل او بالعمال او بالانتاج بقرار قضائي.

والسؤال الذي يطرح هو: أي من الحالات المتقدم ذكرها ينطبق على موضوع دراستنا، المتمثل في إنهاء عقد العمل بالإرادة المنفردة لصاحب العمل بسبب الإحلال الآلي (الذكاء الاصطناعي) محل العامل، كلياً أو جزئياً؟

يبدو أن صاحب العمل قد يتخذ من حكم الفقرة (د) من المادة آنفة الذكر سنداً قانونياً لهذا الإنهاء، إذ تجيز هذه الفقرة الإنهاء لأسباب اقتصادية وتنظيمية تتمثل في تقليص حجم العمل أو نشاط المنشأة تبعاً لمقتضيات العمل، وذلك بشرط الحصول على موافقة الوزير المسبقة^(١). إلا أننا نرى أن هذه الفقرة لا تنطبق على موضوع دراستنا، ذلك أن الفقرة (د) تشترط أن تكون ظروف العمل في المشروع هي التي اقتضت تقليص حجمه، وهذا التعبير يشير إلى تقلص النشاط الاقتصادي أو التشغيلي للمشروع ذاته، كتراجع الإنتاج، أو إغلاق فرع، أو تقليص خط إنتاج، أو انكماش حجم الأعمال، أو تقليص رأس المال التشغيلي... إلخ، بمعنى آخر: أن يصبح المشروع نفسه أصغر حجماً. أما (تقليص عدد العمال) فهو نتيجة محتملة لتقليص حجم المشروع، لا سبباً مستقلاً بذاته. في حين أن الإحلال الآلي يتميز بخاصية معاكسة تماماً لما تفترضه الفقرة (د)، فالمشروع في حالة الإحلال الآلي غالباً لا يتقلص، بل قد يبقى بنفس الحجم أو يتوسع (بذات الإنتاج أو أكثر)، وإنما الذي يتغير هو وسيلة الإنتاج، أي استبدال العامل البشري بنظام من أنظمة الذكاء الاصطناعي. وبناءً على ذلك، فإن الركن السببي الذي تشترطه الفقرة (وهو اقتضاء ظروف العمل لتقليص الحجم) غير متحقق

(١) - د. محمد علي الطائي، قانون العمل على وفق قانون رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥، دراسة مقارنة، (بيروت: دار السنهوري، ٢٠١٨)، ص ٢٦٨.

في حالة الإحلال الآلي بمعناه الدقيق، إذ يعد هذا الأخير سبباً قائماً بذاته، هو السبب التقني أو التكنولوجي. لذا فإن الفقرة (د) لا تنطبق حرفياً على حالة الإحلال الآلي، لاختلاف العلة التشريعية بينهما، ويعد ذلك فراغاً تشريعياً في قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥، الذي لم يواكب التحول التكنولوجي الحاصل. وهذا ما يطرح تساؤلاً مفاده: هل يُعد الإنهاء بسبب الإحلال الآلي، دون نص تشريعي صريح، إنهاءً تعسفياً؟

نرى أنه يُعد إنهاءً تعسفياً يستوجب تعويض العامل^(١)، ذلك أن صاحب العمل قد ينهي عقود بعض العمال متذرعاً باستخدام الذكاء الاصطناعي. لذا يجب أن تكون هناك ضرورة اقتصادية أو تقنية حقيقية وجدية تستدعي اللجوء إلى الأتمتة، لا أن يكون ذلك مجرد ذريعة صورية للتخلص من العامل. كما يتعين إلزام صاحب العمل بإعادة تسكين العامل، قدر الإمكان، في وظيفة أخرى مناسبة داخل المنشأة متى كان ذلك ممكناً، أو إعادة تأهيله وتدريبه على المهارات اللازمة للعمل مع النظام الآلي الجديد، بدلاً من المسارعة إلى إنهاء عقده مباشرة؛ تطبيقاً لمبدأ حسن النية في تنفيذ العقود الذي تقررته المادة (١٥٠) من القانون المدني العراقي رقم (٤٠) لسنة ١٩٥١، وتبصراً بما تفرضه طبيعة العقد المستمر من التزام بالتعاون ومراعاة مصلحة الطرف الآخر.

ويلزم القانون صاحب العمل، في حال إقدامه على إنهاء العقد من جانبه، بإنذار العامل مسبقاً قبل تاريخ الإنهاء بمدة لا تقل عن ثلاثين يوماً، فإذا تخلف عن توجيه هذا الإنذار، استحق العامل تعويضاً معادلاً لأجره عن مدة الإنذار وفقاً للمادة (٤٤) من قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥. ونرى أن المشرع العراقي قد أحسن صنعا في ذلك، إذ إن إنهاء العقد من قبل صاحب العمل دون سابق إنذار من شأنه أن يفاجئ العامل، وأن يلحق به ضرراً، ويقضي على مصدر عيشه ودخله وحقه في العمل.

لقد حاول المشرع العراقي توفير قدر من الحماية للعمال حتى في حالتهم الإغلاق الكلي والجزئي للمنشآت، ذلك أن صاحب العمل إذا استعمل حق الإنهاء لأسباب شخصية أو تعسفية، فقد يفقد العمال مصدر رزقهم دون مسوغ حقيقي. لذلك كان من الضروري تدخل المشرع ووضع ضوابط عند إقراره حق إنهاء عقد العمل غير محدد المدة، حمايةً للعمال من هذا التعسف المحتمل. إلا أن هذه الحماية المقررة في قانون العمل لم تعد كافية على الإطلاق في عصر الذكاء الاصطناعي والأتمتة؛ إذ إن الإحلال الآلي يطرح إشكاليات مستحدثة لم يكن المشرع ليتصورها عند وضع النصوص القائمة. وبالرغم من أن قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ قانون حديث النشأة، إلا أنه صيغ أساساً لتنظيم علاقة العمل التقليدية القائمة

(١) - حدد المشرع العراقي في (٧) من القانون المدني النافذ معايير التعسف في إنهاء العقد حيث نص على (١) - من استعمل حقه استعمالاً غير جائز وجب عليه الضمان. ٢ - ويصبح استعمال الحق غير جائز في الأحوال الآتية: أ - إذا لم يقصد بهذا الاستعمال سوى الإضرار بالغير. ب - إذا كانت المصالح التي يرمي هذا الاستعمال إلى تحقيقها قليلة الأهمية بحيث لا تتناسب مطلقاً مع ما يصيب مع ما يصيب الغير من ضرر بسببها. ج - إذا كانت المصالح التي يرمي هذا الاستعمال إلى تحقيقها غير مشروعة).

على الجهد البشري، دون أن يراعي ما تفرضه التكنولوجيا المتقدمة من تحولات هيكلية في طبيعة العمل وسوقه، مما يكشف عن غياب أرضية قانونية خاصة تواكب ظاهرة الإحلال الآلي^(١). لذلك، ولكي يواكب التشريع العراقي التطور الحاصل في هذا العصر، نرى ضرورة تدخل المشرع العراقي بتعديل قانون العمل النافذ، ونوصي بإضافة مادة جديدة تنص صراحة على اعتبار (الأسباب التقنية الناتجة عن استخدام تقنيات وأنظمة آلية التي تحل محل العامل) سبباً مستقلاً للإنهاء، مع وضع ضوابط له (كالتعويض، والإنذار المسبق، وألوية إعادة التأهيل).

II. ب. ٢. الفرع الثاني

موقف الفقه والقضاء من إنهاء عقد العمل بالإحلال الآلي

انقسم الفقه القانوني والقضاء بشأن ظاهرة الإحلال الآلي إلى اتجاهين رئيسيين يعكسان التوازن الدقيق بين حرية صاحب العمل في الإدارة والتطوير التقني من جهة، وحماية استقرار العامل في وظيفته من جهة أخرى.

يذهب الاتجاه الأول إلى تأكيد أن قرار استخدام الذكاء الاصطناعي في المشروع يندرج ضمن السلطة التقديرية لصاحب العمل، بوصفه المسؤول عن إدارة مشروعه وتحديد أساليب الإنتاج فيه، وأن القضاء لا يملك أن يحل محل الإدارة في تقدير جدوى التحول التقني من الناحيتين الاقتصادية والفنية، بل يقتصر دوره على التحقق من الوجود الفعلي للسبب ومن جدية الإجراءات المتبعة. ويستند هذا الاتجاه إلى مبدأ عدم رقابة القضاء على ملاءمة القرارات الإدارية للمشروع، ما دامت مستوفية للشروط الشكلية والموضوعية التي يفرضها القانون^(٢)، وهو المبدأ الذي كرسته صراحة أحدث الأحكام القضائية الإسبانية حين أكدت أن قرار إدخال الذكاء الاصطناعي في عملية الإنتاج، يعتبر قرار تنظيمي مشروع، متى تحققت الشروط القانونية لإثباته، في الحكم الصادر عن محكمة العدل العليا لإقليم قشتالة وليون (Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León)، بتاريخ ١٥ سبتمبر ٢٠٢٥، في القضية رقم (٢٠٢٥/٢٠٠٣)، من أهم وأحدث الأحكام القضائية الصادرة في هذا الشأن. تتلخص وقائع النزاع في قيام شركة متخصصة في خدمات الترجمة والتفسير بإنهاء عقد عمل إحدى موظفاتهما، مستندة إلى تراجع مستمر وملحوظ في حجم نشاطها التجاري، ناتج عن تحول شريحة واسعة من عملائها نحو الاعتماد على أدوات الترجمة الآلية المدعومة بالذكاء الاصطناعي بدلاً من المترجمين البشريين، الأمر الذي ترتب عليه انخفاض حاد ودائم في

(١) - د. نور سعد حسون، "انعكاسات الروبوت العامل على مستقبل العمل المأجور"، بحث منشور في مجلة كلية القانون والعلوم السياسية في الجامعة العراقية، العدد ٢٢، (٢٠٢٣): ص ٩٢.

(2) - Agustí Asociados , 2026, Despido por inteligencia artificial, Available at: <https://agusti-asociados.com/blog/despido-inteligencia-artificial-legal>.

الدخل، وقد قضت المحكمة بصحة قرار الإنهاء وتأييده، مؤكدة نجاح الشركة في إثبات التدني المستمر في إيراداتها وحجم مبيعاتها بشكل موضوعي، وفي ربط هذا التراجع برابطة سببية مباشرة مع انتشار تقنيات الترجمة الآلية، في حين عجزت العاملة عن إثبات وجود زملاء آخرين يماثلونها في الوضع القانوني والوظيفي، بما يقدر في معيار اختيارها للفصل، ويعد هذا الحكم من أوائل الأحكام التي اعترفت صراحة بأثر الذكاء الاصطناعي بوصفه عاملاً موضوعياً يبرر إنهاء العقد لأسباب فنية واقتصادية^(١). في المقابل، يتجه فقهاء آخر أكثر حمائية للعامل نحو التشديد في الرقابة على مدى جدية سبب الإحلال الآلي، انطلاقاً من أن الطابع التقني لهذا السبب يجعله عرضة لسوء الاستخدام من قبل صاحب العمل، بوصفه ذريعة سهلة لإخفاء دوافع أخرى غير مشروعة، كالتخلص من عمال معينين أو خفض الأجور. ويرى أصحاب هذا الاتجاه أن مجرد الادعاء بإدخال نظام ذكاء اصطناعي لا يكفي لتبرير الإنهاء، بل يجب أن يقترن ذلك بإثبات قاطع لأمرين: أولهما، التطبيق الفعلي لا الافتراضي للتقنية وقت الإنهاء، وثانيهما، وجود علاقة سببية مباشرة ومتناسبة بين هذه التقنية وانتفاء الحاجة الفعلية للوظيفة المنهية^(٢)، ويضيف هذا الاتجاه شرطاً جوهرياً آخر، يتمثل في وجوب استنفاد صاحب العمل للبدائل الأقل ضرراً، كإعادة التأهيل أو النقل الوظيفي الداخلي، قبل اللجوء إلى الإنهاء، وهو ما تبنته صراحة السوابق القضائية الصينية الأخيرة، وتحديدًا في حكم محكمة هانغتشو الوسطى للشعب الصادر في أبريل ٢٠٢٦، على رفض اعتبار الإحلال الآلي بذاته سبباً مشروعاً لإنهاء عقد العمل في قضية معروفة بقضية (تشو)، وقد أرسى هذا الحكم مبدأ قانوني وهو (لا يجوز لصاحب العمل إنهاء عقد العامل لمجرد أن نظاماً ذكياً قادراً على أداء مهامه بأقل تكلفة). كان هذا العامل قد التحق بشركة تكنولوجيا في هانغجو في عام ٢٠٢٢ براتب شهري قدره (٢٥) ألف يوان (نحو ٣٦٤٠ دولاراً)، وعمل على ضبط مخرجات النماذج اللغوية الكبيرة وتنقية المحتوى الحساس^(٣)، وفي عام ٢٠٢٤، قررت الشركة أن أنظمتها الذكية باتت قادرة على أداء مهامه، فعرضت عليه منصبا أدنى براتب (١٥) ألف

(1) - Lexolog , The Impact of AI as a Justifiable Cause For Dismissal, An article published on Lexology 's website, 2026, available at: <https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=483aef0e-bf32-4944-ae37-4ba30754f285>.

(2) - Iberley, 2025, Inteligencia artificial y relaciones laborales (IV). ¿La automatización mediante IA puede justificar un despido objetivo? Available at: <https://www.iberley.es/revista/inteligencia-artificial-relaciones-laborales-iv-la-automatizacion-ia-puede-justificar-un-despido-objetivo>.

(3) - Nan Sato, Chinese Court Rules Employer Can't Fire Worker Because AI Took His Job: Why All Global Employers Should Take Note, 2026, an article titled published on the website Fisher Phillips LLP), available at:

<https://www.fisherphillips.com/print/v2/content/٤٨٧٣٩/chinese-court-rules-employer-cant-fire-worker-because-ai-took-his-job.pdf>.

يوان، أي بخفض يقارب ٤٠% ولما رفض أنهت عقده، حكمت المحكمة بأن الفصل غير مشروع، وأيدت محكمة الاستئناف الحكم، وأمرت الشركة بتعويضه. واستند الاجتهاد القضائي إلى أن اعتماد الذكاء الاصطناعي (خيار إداري إستراتيجي) وليس (تغيراً جوهرياً في الظروف الموضوعية)^(١).

أما في العراق: فلا توجد إلى الآن سوابق قضائية تناولت ظاهرة الإحلال الآلي تحديداً، ويعود ذلك إلى حداثة هذا الموضوع وحداثة انتشار تقنيات الذكاء الاصطناعي في بيئة العمل العراقية. غير أن الموقف التشريعي العراقي ينسجم مع الاتجاه الفقهي الحمائي المقيد عند النص على حالات إنهاء عقد العمل بالإرادة المنفردة لصاحب العمل، إذ يخضع هذا النوع من الإنهاء لرقابة إدارية مسبقة، تتمثل في موافقة الوزير وفقاً للمادة (٤٣/ثانياً) من قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥، ولرقابة قضائية لاحقة تتمثل في لجنة إنهاء الخدمة أو قضاء العمل، بما يحول دون التحايل على حماية العامل وفقاً للمادة (٤٦) من القانون المذكور.

غير أن هذا القانون لم ينص على ظاهرة الإحلال الآلي، وقد سبق أن بينا أن ما جاء في المادة (٤٣/ثانياً/د) بشأن جواز تقليص حجم المشروع من قبل صاحب العمل لا ينطبق حرفياً على حالة الإحلال الآلي، لاختلاف العلة التشريعية بينهما، ويُعد ذلك فراغاً تشريعياً في قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥، الذي لم يواكب التحول التكنولوجي الحاصل. ونرى مع ذلك أن فاعلية هذه الرقابة تظل مرهونة بمدى تطوير الوزارة لآليات تقنية وفنية متخصصة، قادرة على تقييم جدية الأسباب التقنية المعلنة من عدمها، وهو ما يستوجب في تقديرنا إصدار تعليمات تفسيرية من الوزير، توضح المعايير الواجب توافرها لاعتماد الإحلال الآلي سبباً مشروعاً لتقليص حجم المشروع، تفادياً لتضارب الاجتهادات الإدارية بشأنه.

خلاصة القول، فإن الاتجاه الراجح هو الاتجاه الحمائي المقيد، بوصفه أكثر انسجاماً مع الغاية التشريعية من نصوص إنهاء عقد العمل للأسباب الاقتصادية والفنية، التي تسعى أساساً إلى تحقيق التوازن العقدي، لا إلى منح صاحب العمل سلطة مطلقة في التحلل من التزاماته العمالية بذريعة التطور التقني.

II. المبحث الثاني

الحماية القانونية للعامل من إنهاء العقد بالإحلال الآلي

لا يقتصر أثر إنهاء عقد العمل بالإحلال الآلي على مجرد انقضاء الرابطة التعاقدية بين صاحب العمل والعامل، بل يستتبع مجموعة من النتائج القانونية التي تمس مركز العامل المالي والوظيفي، فضلاً عما يثيره هذا النوع من الإنهاء من إشكالية خاصة تتمثل في غياب

(١)- هشام الإسماعيلي، مقال بعنوان الصين تضع حدوداً قضائية على تسريح العمال بسبب الذكاء الاصطناعي، ٢٠٢٦، منشور في موقع الجزيرة، على الرابط التالي: <https://www.aljazeera.net/blogs/>، تاريخ آخر زيارة: ٢٠٢٦/٦/١٥.

نص تشريعي صريح يسوغه، الأمر الذي يجعله عرضة للطعن في مشروعيته. ولما كانت حماية العامل لا تكتمل بمجرد تقرير الآثار المترتبة على الإنهاء، بل تستلزم كذلك تمكينه من أدوات إجرائية يعترض بموجبها على القرار الصادر بحقه أو يطالب من خلالها بحقوقه الناشئة عنه، فإننا سنتناول في هذا المبحث شقين متكاملين: نتناول في المطلب الأول طرق الطعن المتاحة للعامل للاعتراض على هذا الإنهاء والدفاع عن حقوقه أمام الجهات المختصة، على أن نخصص المطلب الثاني لبيان الآثار القانونية المترتبة على إنهاء عقد العمل بالإحلال الآلي.

II. أ. المطلب الأول

طرق الطعن في قرار إنهاء عقد العمل بالإحلال الآلي

يحظى العامل بحماية واسعة في قانون العمل، نظراً لما يمثله العمل من أهمية بالغة في الحياة الاقتصادية للعامل وأسرته، ولما يترتب على فقدانه من مشكلات واضطرابات قد تنعكس على بيئة العمل ذاتها. ومن هذا المنطلق، فإن قرار صاحب العمل بإنهاء عقد العامل بسبب الإحلال الآلي لا يُنهي النزاع بمجرد صدوره، إذ يمنح القانون العامل حق سلوك الطرق القانونية للطعن في هذا القرار، واللجوء إلى كافة السبل المتاحة للمطالبة بحقوقه. وقد كفل قانون العمل رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧ النافذ في إقليم كردستان للعامل حق اللجوء إلى القضاء (محكمة العمل) للمطالبة بحقه، وفق ما نصت عليه المادة (١٣٩) من القانون المذكور. في حين جاء القانون رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ أكثر تنظيمًا في هذا الشأن، إذ منح العامل، في حال إنهاء عقده بالإرادة المنفردة لصاحب العمل، الحق في اختيار أحد طريقتين: إما تقديم طعنه إلى لجنة تسمى (لجنة إنهاء الخدمة) تشكل بموجب تعليمات يصدرها وزير العمل، وإما رفع دعوى قضائية مباشرة أمام قضاء العمل، وذلك خلال مدة ثلاثين (٣٠) يوماً من تاريخ تبليغه بإنهاء خدمته. ويعني ذلك أن المشرع قد سلك مسلكاً مزدوجاً فيما يخص جهة الطعن، تاركاً للعامل حرية اختيار الطريق الأنسب للطعن في قرار صاحب العمل، على أن يعد متنازلاً عن هذا الحق إذا لم يقدم طعنه خلال المدة المذكورة. ومن اللافت أن المشرع قد رتب على اختيار العامل لأحد هذين الطريقتين سقوط حقه في سلوك الطريق الآخر^(١)، الأمر الذي يستوجب من العامل المتضرر من قرار إنهاء عقده أن يختار بعناية أنسب الطريقتين لظروف دعواه، إذ قد يكون الطعن أمام اللجنة أسرع وأقل كلفة، في حين قد يوفر له قضاء العمل ضمانات إجرائية أوسع. وفي حال اتخذ العامل طريق الطعن أمام اللجنة وأصدرت اللجنة قرارها وكان القرار ضد العامل يستطيع العامل اللجوء إلى القضاء للطعن بقرار اللجنة المذكورة، إذ نصت المادة (٤٦/٢) ثانياً على أنه (يكون قرار لجنة إنهاء الخدمة قابلاً للطعن فيه أمام محكمة العمل خلال

(١) - المادة (٤٦/أولاً)، من قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥.

٣٠ ثلاثين يوماً من تاريخ التبليغ به أو اعتباره مبلغاً). وهذا يعني ان قانون العمل يحقق درجة من التفاضل المزدوج حتى في حالة اختيار العامل مسار اللجنة ابتداءً.

وقد نص القانون على أن دعاوى العمال تنتظر على وجه الاستعجال^(١)، والسؤال المطروح هنا: من يتحمل عبء إثبات مشروعية إنهاء عقد العامل بالإحلال الآلي؟

كما هو معلوم، وطبقاً للقواعد العامة في قانون الإثبات، فإن من يدعي خلاف الظاهر يقع عليه عبء إثبات ما يدعيه، وذلك وفق ما نصت عليه المادة (٧) من قانون الإثبات رقم (١٠٧) لسنة ١٩٧٩ النافذ. غير أن قانون العمل قد خرج عن هذه القاعدة العامة، إذ ألقى على عاتق صاحب العمل عبء إثبات مشروعية إنهاء عقد العامل أمام لجنة إنهاء الخدمة أو أمام قضاء العمل، وهو ما نصت عليه صراحةً المادة (٤٦/ثالثاً) من قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥. لذلك، نرى أن على صاحب العمل، في حال استناده إلى الإحلال الآلي كسبب لإنهاء العقد، عبء إثبات ثلاثة أمور مجتمعة، وهي:

أولاً: واقعية الضرورة الموضوعية والإقتصادية التي استدعت إدخال التقنية.

ثانياً: إنذار العامل تحريراً بقرار إنهاء عقده خلال مدة لا تقل عن ثلاثين (٣٠) يوماً.

ثالثاً: الحصول على موافقة الوزير على قرار الإنهاء.

فإذا تبين للجنة أو للمحكمة تخلف أحد هذه الأمور، اعتبر الإنهاء غير مستند إلى سبب مشروع، الأمر الذي يترتب على صاحب العمل مسؤولية مدنية تجاه العامل توجب التعويض، سواء أكان ذلك بسبب تعسفه في استعمال حقه بإنهاء العقد بالإرادة المنفردة، أم بسبب إخلاله بقواعد الإنذار أو بعدم حصوله على موافقة الوزير^(٢).

وتقوم المسؤولية المدنية، كما هو معلوم، على ثلاثة أركان: الخطأ، والضرر، والعلاقة السببية. فالخطأ هنا يتمثل في عدم مشروعية إنهاء العقد بالإحلال الآلي، أما الضرر فيتمثل فيما لحق بالعمال من أضرار جراء هذا الإنهاء، في حين يتمثل الركن الثالث وهو العلاقة السببية في قيام صلة مباشرة بين خطأ صاحب العمل وما لحق بالعمال من أضرار^(٣).

وقد ذهب رأي في الفقه إلى أن المسؤولية المدنية للإنهاء التعسفي لعقد العمل بالإرادة المنفردة لصاحب العمل تعد مسؤولية تقصيرية، ولو كان محل التعسف حقاً تعاقدياً، لأن نتيجة الإساءة في استعمال الحق هي عمل غير مشروع يترتب مسؤولية تقصيرية على مستعمله^(٤).

وذهب رأي آخر إلى أن المسؤولية الناشئة عن استعمال الحق في الإنهاء هي مسؤولية عقدية، لوجود الرابطة العقدية التي تربط طرفي العقد، بأي ضرر يلحق أحدهما من تصرف

(١) - المادة (١٦٦/ثالثاً)، من قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥.

(٢) - المادة (٤٧/أولاً)، من قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥.

(٣) - د. عبد المجيد الحكيم، د. عبد الباقي البكري، ود. محمد طه البشير، الوجيز في نظرية الالتزام، ج ١، مصادر الالتزام، (القاهرة: العاتك لصناعة الكتاب، ٢٠٠٩)، ص ١٦٥-١٦٨.

(٤) - د. عبد الرزاق السنهوري، الوسيط في شرح أحكام قوانين العمل والتأمينات الإجتماعية، الكتاب الثاني، عقد العمل الفردي، (أكاديمية شرطة دبي: ١٩٩٢)، ص ٨٧.

أحدهما ينتج عنه إخلال في تنفيذ بنود العقد، والقيام بإنهاء عقد العمل إنهاءً تعسفياً بالإرادة المنفردة لأي منهما^(١).

ومن الجدير بالذكر أن المشرع قد حدد مدة زمنية لسماع دعوى مطالبة العامل بحقه، إذ تسقط هذه الدعوى بالتقادم بعد مرور ثلاث (٣) سنوات من تاريخ استحقاق الحق موضوع المطالبة^(٢)، ويعد هذا التحديد الزمني ضماناً لاستقرار المراكز القانونية للأطراف، إلا أنه في الوقت ذاته يستوجب من العامل المتضرر المبادرة إلى سلوك الطرق القانونية للمطالبة بحقه خلال هذه المدة.

II. ب. المطلب الثاني

الآثار المترتبة على إنهاء عقد العمل بالإحلال الآلي

إن إنهاء عقد العمل بالإرادة المنفردة من قبل صاحب العمل، بسبب إحلال الذكاء الاصطناعي محل العامل، يترتب مجموعة من الآثار القانونية، إذ تقع المسؤولية على عاتق صاحب العمل متى ثبت أن هذا القرار كان تعسفياً أو مخالفاً لأحكام القانون، ويستحق العامل عندئذٍ التعويض، فضلاً عن مكافأة نهاية الخدمة. وهذا ما سنحاول بيانه من خلال فرعين، على النحو الآتي:

II. ب. ١. الفرع الأول

التعويض عن إنهاء عقد العمل بالإحلال الآلي

يختلف التعويض المترتب على الإنهاء غير المشروع لعقد العمل، غير محدد المدة، فلما أن يكون تعويضاً نقدياً أو تعويضاً عينياً.

أولاً: التعويض العيني

يُقصد بالتعويض العيني إعادة الحالة إلى ما كانت عليه قبل وقوع الضرر، أي إزالة الضرر الذي لحق بالمتضرر وإعادته إلى ذات الحالة التي كان عليها متى كان ذلك ممكناً^(٣). وفي نطاق دراستنا، يتجسد هذا التعويض عملياً في إعادة العامل إلى وظيفته الأصلية أو ما يماثلها، وهو ما نصت عليه المادة (١٢٩/ثانياً) من قانون العمل رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧، والمادة (٤٧/أولاً) من قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥. وقد حرص المشرع على الحفاظ على رابطة العمل في بعض الحالات، إذ نص القانون على إعادة الإلزامية للعامل في الحالة التي يطعن فيها بقرار إنهاء خدمته أمام لجنة إنهاء الخدمة أو أمام قضاء العمل، فإذا تبين للجنة

(١) - محمد علي عمران، الوسيط في شرح احكام قانون العمل، (مصر: مطبعة عين الشمس، ١٩٨٠)، ص ٣٦٧.

(٢) - المادة (١٤٥)، من قانون العمل القديم رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧، والمادة (٥١)، من قانون العمل الجديد رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥.

(٣) - د. غني حسون طه، الوجيز في النظرية العامة للإلتزام، مصادر الإلتزام، (بغداد: مطبعة المعارف، ١٩٧٨)، ص ٤١١.

أو للمحكمة أن إنهاء خدمة العامل وقع مخالف للقانون، وجب عليها أن تقرر إعادته إلى عمله ودفع أجره كاملاً عن مدة إنهاء العقد عملاً بالمادة (٤٧/أولاً) من قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥. وبهذا الاتجاه قضت محكمة التمييز الاتحادية بأنه (بعد أن تأكد للمحكمة من الوقائع أن إنهاء خدمة العامل المدعي/المميز عليه لم يستند إلى أحد الأسباب المنصوص عليها في المادة (٤٣) من قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥، فقد قضت بإعادته إلى العمل لدى الشركة المدعي عليها/المميزة، ودفع أجوره كاملة)^(١). كما قضت محكمة عمل بغداد بإلغاء الأمر الإداري المرقم (٣٦٤٧) الصادر عن المدير المفوض لمصرف الاقتصاد والتمويل/المدعي عليه، وإعادة المدعي إلى عمله السابق، مع احتفاظ المدعي بحقه في إقامة دعوى مستقلة للمطالبة بالتعويض عما لحقه من خسارة^(٢).

ولا بد من الإشارة إلى أن مسألة إعادة العامل الذي أنهى عقده إلى عمله أمر اختياري يقوم على احترام الحرية الشخصية في علاقات العمل، ويعد التعويض النقدي البديل أفضل من الإعادة في كثير من الأحيان، نظراً لما قد يترتب على الإعادة من منازعات، وعدم ضمان حسن سير العمل بعدها. أما في حالات الإحلال الجزئي، فيبقى التعويض العيني، في صورة إعادة تسكين العامل في الجزء غير المؤتمت من الوظيفة، هو الحل الأمثل والأكثر واقعية^(٣). وقد رتب المشرع عدداً من الآثار على عودة العامل الذي أنهى عقده إلى عمله، وذلك في الحالات التي يصدر فيها قرار من لجنة إنهاء الخدمة أو من المحكمة يقضي بوجوب عودته، ففي حالة توقف العامل عن العمل، اعتبر قانون العمل هذه المدة خدمة فعلية لجميع الأغراض التي يقرها هذا القانون، اعتباراً من تاريخ إنهاء العقد وحتى تاريخ صدور قرار المحكمة المختصة بوجوب عودته. وبناءً على ذلك، يعد العامل في هذه الحالة مستمراً في الخدمة، ويستحق تبعاً لذلك جميع الامتيازات المقررة قانوناً من أجور وعلاوات ومخصصات وفقاً للمادة (٤٧/أولاً) من قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥.

ثانياً: التعويض النقدي

يقصد بالتعويض النقدي: مبلغ من المال يلتزم بدفعه الطرف الذي أنهى العقد بلا سبب مشروع أو بمخالفة لأحكام القانون إلى الطرف المتضرر من جراء هذا الإنهاء، وتكون غايته

(١) - القرار ذو العدد ٣٨٩٣ / الهيئة المدنية / ٢٠١٧ / ت/٣٩٠٤، غير منشور.

(٢) - القرار ذو العدد ٦٤٧ / عمل / ٢٠١٧ / في ٢٠١٧/٧/٢٦، محكمة استئناف بغداد، الرصافة الاتحادية، محكمة عمل بغداد، غير منشور المشار إليه لدى: أ.م.د. فراس عبدالرزاق حمزة، وأ.سرى معاذ احمد، "مسؤولية صاحب العمل عن الإنهاء غير المشروع لعقد العمل"، بحث منشور في مجلة الدراسات والبحوث القانونية، العدد ٧، (٢٠١٧): ص ٣٧.

(٣) - المصدر نفسه، ص ١٨.

جبر الضرر جبراً متكافئاً معه من غير زيادة عليه^(١). ويشمل التعويض النقدي كلاً من التعويض عن الأضرار والتعويض عن مهلة الإخطار، نبيينهما على النحو الآتي:

١- التعويض عن الأضرار

إذا أنهى عقد العمل بصورة تعسفية أو مخالفة للقانون من قبل صاحب العمل، ولم يتسن إعادة العامل إلى عمله، فإن لجنة إنهاء الخدمة أو المحكمة تقضي بتعويض العامل تعويضاً مضاعفاً، وهو التعويض الذي فصلته المادة (٤٧/ثانياً) من قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥، إذ يعادل ضعفي مكافأة نهاية الخدمة المستحقة بموجب المادة (٤٥) من القانون المذكور. وبما أن مكافأة نهاية الخدمة الأصلية تعادل أجر أسبوعين عن كل سنة خدمة (على التفصيل الآتي بيانه)، فإن التعويض المضاعف يعادل عملياً أجر أربعة أسابيع (شهرًا تقريباً) عن كل سنة خدمة أداها العامل لدى صاحب العمل، وهو معيار موضوعي منضبط يغني عن السلطة التقديرية للقاضي في تقدير التعويض، ويحقق قدراً معتبراً من اليقين القانوني لطرفي العلاقة العمالية. ونرى أن اعتماد المشرع معياراً موضوعياً محدداً (ضعفي مكافأة نهاية الخدمة) بدلاً من إطلاق السلطة التقديرية للقاضي في تقدير التعويض، وإن كان يحقق اليقين القانوني، إلا أنه قد لا يراعي بذاته خصوصية الاستبعاد التقني في بعض حالاته، ولا سيما من حيث الوفرة المالي الكبير الذي قد يحققه صاحب العمل من إحلال الآلة محل العامل على مدى سنوات طويلة، أو من حيث تأثر فرص إعادة اندماج العامل في سوق العمل بفعل زوال مهارته المهنية بسبب التحول التقني ذاته، الأمر الذي يستوجب في تقديرنا تدخلاً تشريعياً مستقبلياً لتمكين لجنة إنهاء الخدمة أو محكمة العمل من مراعاة هذه العناصر عند تقدير التعويض في حالات الإحلال الآلي تحديداً، دون التقيد الحرفي بمعيار ضعفي المكافأة وحده، متى ثبت أنه لا يحقق تعويضاً عادلاً ومتناسباً مع حجم الضرر الفعلي.

وبهذا الصدد قضت محكمة التمييز الاتحادية بأن (التعويض الذي يستحقه المدعي، إن كان له مقتضى قانوني، هو عن الأضرار الحقيقية التي أصابته نتيجة قيام المدعى عليه بإنهاء العقد، وليس مجموع رواتبه عن الفترة الباقية من العقد)^(٢).

وبخصوص التعويض عن الإنهاء التعسفي فبالرجوع إلى قانون العمل العراقي النافذ يتبين أنه لم يتطرق إلى وجوب دفع التعويض في حالة الإنهاء التعسفي، لذا يقتضي الأمر الرجوع إلى القواعد العامة الواردة في القانون المدني، والتي توجب التعويض بقدر ما لحق المتضرر من ضرر وما فاتته من كسب (المادة ٢٠٧ من القانون المدني النافذ)، فضلاً عن

(١)- د. محمود سلامة جبر، الإنهاء التعسفي لعقد العمل وفقاً لقانون العمل العماني وقوانين العمل بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية ومعايير العمل الدولية والعربية، دراسة مقارنة، (مصر: دار الكتب القانونية، ٢٠٠٧)، ص ٢٨٤.

(٢)- القرار رقم ٢٦١/الهيئة الاستئنافية/منقول/٢٠١١ في ٢٠١١/٢/٣، غير منشور.

الرجوع إلى القواعد الخاصة بالإنهاء التعسفي، والتي تقضي بأنه إذا قام أحد المتعاقدين بفسخ (إنهاء) العقد تعسفاً، فإن للمتعاقد الآخر الحق في المطالبة بالتعويض عما أصابه من ضرر^(١). وبذلك فإن التعويض النقدي يكون مقابل ضرر، فإذا ثبت أن العامل التحق فور إنهاء عقده بعمل آخر مماثل لعمله الأصلي وبذات الامتيازات، فإنه لا يستحق تعويضاً ولو كان الإنهاء بلا مبرر، ذلك أن التعويض النقدي مقابل الضرر، وهو في هذه الحالة لم يُصب بأي ضرر. أما إذا كان الإنهاء قائماً على مبرر مقبول، فلا يستحق العامل تعويضاً ولو لحقه ضرر من جراء هذا الإنهاء^(٢).

وتتبع أسس معينة في تقدير التعويض عن الإنهاء التعسفي لعقد العمل، إذ يراعى فيها العرف الجاري وطبيعة الأعمال التي يؤديها العامل، ومدة خدمته مقارنة بسنه، وكذلك المبالغ التي استقطعت منه أو دفعت لحساب صندوق التقاعد، وغير ذلك من الأمور التي يتحقق معها وقوع الضرر ويتحدد مداه، فكلما كان المركز الذي يشغله العامل مهماً، كان الضرر أكبر، لأنه قد لا يكون بوسعه الحصول على عمل مماثل بسهولة. ولقاضي الموضوع سلطة تقدير حجم هذه الأضرار وفق الظروف والملابسات، ومدى تأثيرها على وضع العامل الاقتصادي وعلى سمعته في نطاق عمله^(٣).

أما بخصوص الاتفاق على قيمة التعويض وصحته، فقد نصت المادة (٣/٩١٨) من القانون المدني على أنه (يكون باطلاً كل اتفاق على تعديل ما يترتب من أثر ومن جراء على إنهاء العقد دون إنذار أو على إنهائه تعسفياً، ما لم يكن هذا التعديل في مصلحة العامل، وذلك فيما عدا الحالة المنصوص عليها في المادة ٩٢٠). ووفقاً لهذه المادة، لا يجوز حرمان أي من الطرفين حقه في التعويض عن الإنهاء التعسفي، ولا في مقابل مهلة الإنذار، أو تعديل هذا الحق، ما لم يكن ذلك في مصلحة العامل.

وقد أجاز المشرع للطرفين الاتفاق على التعويض عن الإنهاء التعسفي لعقد العمل، بشرط ألا تكون هناك مبالغة عما هو معتاد عليه في مثل هذه الحالات، بحيث لا يؤدي عملياً إلى عجز أضعف المتعاقدين من الناحية الاقتصادية عن استعمال حريته في التخلص من العقد^(٤).

٢- تعويض مدة الإنذار (الإخطار)

(١) - المادة ٢/٩١٨، من القانون المدني النافذ.
(٢) - عامر حمد سليمان، "الإنهاء التعسفي لعقد العمل في التشريع العراقي، دراسة مقارنة"، (رسالة ماجستير، مقدمة إلى معهد البحوث والدراسات العربية، جامعة الدول العربية، مصر، ٢٠١٠)، ص ١٤٢-١٤٤.

(٣) - المادة ٩١٩، من القانون المدني النافذ.

(٤) - المادة ٩٢٠، من القانون المدني النافذ.

لقد أغفى قانون العمل رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧ موضوع الزام صاحب العمل بتوجيه إنذار الى العامل قبل فترة من تاريخ انتهاء العقد، أما قانون العمل العراقي الجديد رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ قد أوجب على صاحب العمل إذا رغب في إنهاء العقد في الحالات التي يجوز له ذلك، أن ينذر العامل بذلك الإنهاء، والعلة في ذلك هو قيام العامل بتدبير أموره قبل نهاية المدة المقررة للإنهاء، محاولاً خلالها البحث عن فرصة عمل لدى صاحب عمل آخر، حتى لا يتعطل ويفقد دخله ويتضرر اقتصادياً هو أو أسرته^(١). ولذلك إذا أراد صاحب العمل أن يعصم نفسه من المسؤولية، عليه أن يراعي مهلة الإنذار، فإذا ما قام صاحب العمل بإنهاء العقد من دون مراعاة لميعاد الإنذار أو قبل انقضاء هذا الميعاد، فإنه يلزم بتعويض العامل عن مدة هذا الميعاد أو عن المدة الباقية منه، ويشمل التعويض الأجر الشامل، أي الأجر الأساس وملحقاته التي تكون ثابتة ومعينة^(٢). كما قدر المشرع في القانون المدني التعويض تقديراً جزافياً يتحمل به الطرف المخالف، بحيث لا يزيد أو ينقص بمقدار الضرر الفعلي الذي يتعلق به الطرف الذي أنهى عقده بغير احترام للإنذار، يتمثل في دفع الأجر المستحق عن المهلة التي لم تراعى، سواء كلها أو بعضها، على أن يحسب في ذلك جميع ملحقات الأجر التي تكون ثابتة ومعينة^(٣).

ويفهم من ذلك بأن أساس الحكم بالتعويض عن عدم مراعاة مهلة الإنذار يختلف عن التعويض للإنهاء غير المشروع التعسفي، إذ إن أساس التعويض في الحالة الأولى هو عدم إعلام الطرف الآخر في المواعيد المقررة بعزمه في إنهاء العقد ومباغتته به، أما أساس التعويض عن الإنهاء غير المشروع فهو ما يشوب تصرف صاحب العمل من تعسف في استعمال حقه في الإنهاء، وهو ما يبين أنه لا توافق بين الأمرين^(٤). وقد نصت المادة (٤٤) من قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥، على أنه يجب أن لا تقل مدة الإنذار عن (٣٠) يوماً من تاريخ قرار إنهاء عقد العامل، فإذا أنهى صاحب العمل عقد العمل من دون مراعاة هذه المهلة، فإنه يلزم بتعويض العامل بمبلغ يساوي أجره الشامل للمدة المذكورة، وهذا ما قضت به محكمة التمييز الاتحادية في قراها بأنه (إن الثابت من الوقائع أن المدعي/المميز عليه كان يعمل لدى المدعى عليه / المميز بصفة حارس إضافةً لوظيفته في قسم التصاريح الأمنية، وتم إنهاء خدماته. ولأن المدعي/المميز عليه أقام الدعوى ودفع الرسم القانوني عنها بتاريخ ٢٠١٦/١٠/٥، فكان يتعين على المحكمة التحقق من تاريخ تبليغه بإنهاء خدمته لبيان ما إذا كانت الدعوى للطعن بقرار إنهاء الخدمة مقدمة ضمن المدة القانونية المحددة بالمادة (٤٦) / أولاً) من قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ من عدمه، وعلى ضوء ذلك اتخاذ ما

(١)- د. محمد علي الطائي، "الإنهاء التعسفي لعقد العمل في القانون العراقي، دراسة مقارنة"، بحث منشور في مجلة العلوم القانونية، كلية القانون، جامعة بغداد، المجلد ١٣، العدد ١، (١٩٩٨): ص ٢٧٢.

(٢) - المادة ١/٩١٨، من القانون المدني.

(٣) - سليمان، المصدر السابق، ص ١٥٥.

(٤)- عصمت الهواري، قضاء النقض في منازعات العمل والتأمينات الاجتماعية، المبادئ التي قررتها محكمة النقض، ج ١، (جامعة القاهرة: ١٩٨٥)، ص ٢٩٩.

يترتب عليه، لذا قرر نقض الحكم المميز ورد الطعن التمييزي، وتحميل المميز رسم التمييز^(١). ويكون باطلاً كل اتفاق على تعديل ما يترتب من أثر من إنهاء العقد من دون إنذار، ما لم يكن هذا التعديل في مصلحة العامل، وفيما عدا الحالة المنصوص عليها في المادة (٩٢٠) من القانون المدني^(٢).

II. ب. ٢. الفرع الثاني

مكافأة نهاية الخدمة

عرف الفقهاء مكافأة نهاية الخدمة في صيغ متعددة، حيث عرفها جانب من الفقهاء بأنها: تعويض قانوني حدد بقدر معلوم ويمنح بشروط مخصوصة ويُجَزَّ في حالات مخصوصة^(٣).

كما عرفها جانب آخر من الفقهاء بأنها: أجر إضافي مؤجل الدفع إلى حين انتهاء العقد^(٤).

وقد ذهب جانب آخر من الفقهاء إلى القول بأنها التزام مصدره القانون يترتب بموجبه على صاحب العمل أن يدفع للعامل مبلغاً معيناً من المال يتناسب مع مدة خدمته، وذلك عند انتهاء عقد العمل سواء كان هذا العقد محدد المدة أم غير محدد المدة^(٥).

تهدف هذه المكافأة إلى تمكين العامل من مواجهة الآثار المترتبة على فقدانه لعمله، من خلال توفير مبلغ مالي يعينه على تدبير أموره ريثما يحصل على مصدر دخل جديد، فضلاً عن تمكين أسرته من مواجهة التبعات الناجمة عن انتهاء علاقة العمل^(٦).

وعلى هذا الأساس، فإن بعض التشريعات العمالية تقر للعامل الحق في مكافأة نهاية الخدمة، ويستند تقرير هذا الحق إلى منطلقات إنسانية واجتماعية، باعتبار أن العامل يسهم من خلال عمله في بناء المجتمع وإثراء الحياة فيه، الأمر الذي يستوجب مكافأته عند انتهاء خدمته^(٧).

(١) - القرار ٧٤٠/ الهيئة المدنية ٢٠١٧، ت. ٧٥٥، غير منشور المشار إليه لدى: أ.م.د. فراس عبدالرزاق حمزة، وأ.سرى معاذ احمد، المصدر السابق، ص ٢٥.

(٢) - المادة ٣/٩١٨، من القانون المدني.

(٣) - د. عبد الحميد الفجال، الإثبات غير المشروع لعقد العمل، دراسة مقارنة، وفقاً لأحكام قانون العمل الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، (الإسكندرية: منشأة المعارف، ٢٠٠٩)، ص ٣٧٥.

(٤) - د.نزار عبد الرحمن، الكيالي، الوسيط في شرح نظام العمل السعودي، (السعودية: الدار السعودية للنشر، ١٩٧٣)، ص ٣٨٥.

(٥) - د. أحمد شوقي محمد عبدالرحمن، قواعد استحقاق مكافأة نهاية الخدمة، دراسة مقارنة في قانون العمل المصري والقانوني، (القاهرة: الطبعة العربية الحديثة للنشر، ١٩٧٨)، ص ٢٦.

(٦) - د.عدنان العابد، ود. يوسف الياس، المصدر السابق، ص ٣٤٢.

(٧) - أ.م.د. فراس عبدالرزاق حمزة، وأ.سرى معاذ احمد، المصدر السابق، ٢٠١٧، ص ٢٦.

وقد جاء قانون العمل رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧ خالياً من أي نص يتناول موضوع مكافأة نهاية الخدمة، إذ اقتصر استحقاق هذه المكافأة على العامل المشمول بالضمان الاجتماعي فحسب، وفقاً لأحكام قانون الضمان الاجتماعي رقم ٣٩ لسنة ١٩٧١^(١). بينما جاء قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ بتنظيم واضح ومحدد المقدار لموضوع مكافأة نهاية الخدمة في المادة (٤٥) من القانون، إذ نصت على أنه (يستحق العامل الذي أنهيت خدمته مكافأة نهاية خدمة بمقدار أجر (٢) اسبوعين عن كل سنة خدمة أداها لدى صاحب العمل باستثناء احكام الفقرة ب من البند أولاً والفقرات (هـ) و(و) و(ح) من البند الثاني من المادة ٤٣ من هذا القانون)، وبهذا استثنيت المادة عدت حالات من الحصول على هذه المكافأة وهي : حالة الحكم على العامل بحكم قضائي بات بالحبس لأكثر من سنة واحدة، وحالة ارتكاب العامل سلوكاً مخلاً بواجباته، وحالة انتحاله شخصية كاذبة أو تقديمه مستندات مزورة، وحالة ارتكابه خطأ جسيماً نشأت عنه خسارة فادحة بقرار قضائي بات. ويترتب على ذلك أن العامل الذي ينهي عقده استناداً إلى الإحلال الآلي يستحق مكافأة نهاية الخدمة كاملة (أجر أسبوعين عن كل سنة خدمة)، بصرف النظر عن مشروعية سبب الإنهاء من عدمها، بل إن هذا الحق يظل قائماً ومستقلاً حتى في الحالات التي تثبت فيها مشروعية الإنهاء^(٢). وهذا ما ذهب إليه القضاء العراقي في قرار محكمة عمل بغداد في حكم لها إذ قررت (لكل ما تقدم تجد هذه المحكمة إن دعوى المدعية لها سندها من القانون على ضوء ما رسمه قانون العمل النافذ رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ وبنص المادة (٤٥) منه والذي عزز ذلك بتقرير الخبير القضائي والذي جاء معللاً ومسبباً ويصلح أن يكون سبباً للحكم استناداً للمادة ١٤ من قانون الإثبات ... وبناء عليه قررت المحكمة الحكم بإلزام المدعى عليه عميد كلية صدر العراق / إضافة لوظيفته بتأديته للمدعية مبلغ قدره (٢,٩٠٠,٠٠٠) مليونان وتسعمائة ألف دينار عن ما تستحقه من مكافأة نهاية الخدمة^(٣). كما قضت المحكمة المذكورة في حكم آخر لها بنفس الاتجاه، إذ قررت (الحكم بإلزام المدعى عليه المدير المفوض لشركة مصرف الاقتصاد والتمويل / إضافة لوظيفته، بتأدية للمدعي مبلغ قدره (٢,٣٥٨,٧٥٠) ديناراً عن ما يستحقه المدعي من أجر مكافأة نهاية الخدمة...^(٤)).

كما اشترط قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ على صاحب العمل أن يدفع إلى العامل مكافأة نهاية الخدمة وفق التعويض المنصوص عليه في المادة (٤٧/ثانياً) في حالة

(١)- ألغي هذا القانون بموجب المادة ١٠٨/١، من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم ١٨ لسنة ٢٠٢٣ النافذ.

(٢)- د. محمد علي الطائي، المصدر السابق، ص ٢٧٣.

(٣)- القرار رقم ٢٠١٧/ع/٦١١ في ٢٠١٧/١٨/٥، محكمة استئناف بغداد/الرصافة/ محكمة عمل بغداد، غير منشور.

(٤)- القرار رقم ٢٠١٧/ع/٦٤٠ في ٢٠١٧/٨/٧، محكمة استئناف بغداد/الرصافة/ محكمة عمل بغداد، قرار غير منشور.

الإنهاء الفعلي لعقود العمل في المشاريع التي تستخدم أقل من خمسة عمال بصورة منتظمة، إذا قررت لجنة إنهاء الخدمة والمحكمة ذلك وفقاً للمادة (٤٧/٤) ثالثاً) من القانون المذكور. ونرى من جانبنا أن مقدار المكافأة ينبغي أن يختلف بحسب مدة خدمة العامل لدى صاحب العمل الواحد، باعتبار أن الوضع المادي للعامل ينعكس بشكل مباشر على مستواه المعيشي والاقتصادي، وكذلك على أسرته. فضلاً عن الآثار المذكورة آنفاً، يجب أن تصفى جميع حقوق العمال، وأن تعطى لهم الشهادات اللازمة، وهي: شهادة نهاية الخدمة التي تبين فيها تاريخ بداية العمل ونهايته ونوع العمل الذي أداه العامل، وشهادة إبراء الذمة، فضلاً عن إعادة جميع وثائق العامل التي استلمها صاحب العمل عند مباشرة العامل عمله أو أثناء مدة العمل. كما يجب أن يتحمل صاحب العمل مصاريف ترحيل العمال الذين استقدمهم من مكان آخر، إذا ما طلب هؤلاء العمال ذلك خلال (١٥) خمسة عشر يوماً من تاريخ إنهاء عقد العمل من جانب صاحب العمل^(١).

الخاتمة

بعد البحث في تفاصيل هذه الدراسة الموسومة بـ (إنهاء عقد العمل بالإحلال الآلي وآثاره القانونية) والدخول في حيثياتها، يتوجب علينا أن نستخلص أبرز النتائج التي توصلنا إليها من خلال هذه الدراسة وإيراد أهم التوصيات التي نسعى إلى بيانها وإمكانية الأخذ بها، وذلك على النحو الآتي:

أولاً: الإستنتاجات:

- ١- يتحقق الإحلال الآلي باستبدال صاحب العمل الطاقة البشرية بنظام آلي لرفع الكفاءة الإنتاجية، مما ينهي حاجته لخدمات العامل وينهي عقد العمل القائم بينهما، وهذا يفقد العامل وأسرته مورد رزقهما، مما يستوجب تكييفاً قانونياً دقيقاً لآثاره.
- ٢- لا يزال قانون العمل رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧ هو النافذ في إقليم كردستان، رغم ما يعتريه من ثغرات وقصور تجعله عاجزاً عن مواكبة إشكاليات الإحلال الآلي وآثاره القانونية على عقد العمل، مما يستدعي تدخلاً تشريعياً لسد هذا الفراغ.
- ٣- لا تنطبق أحكام المادة (٣٦/سادساً) من قانون العمل العراقي رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧، ولا أحكام المادة (٤٣/ثانياً/د) من قانون العمل النافذ رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥، على حالات الإحلال الآلي، ذلك أن كلا النصين يشترطان أن يكون تقلص حجم المنشأة ذاته - نتيجة ظروف العمل - هو العلة الموجبة للإنهاء، في حين أن الإحلال الآلي لا يفرض بالضرورة إلى تقلص المشروع، بل قد يبقى على حجمه ذاته أو يوسع نطاقه، مقتصر أثره على تغيير وسيلة الإنتاج المستخدمة فحسب. ويكشف هذا الاختلاف الجوهرى في العلة التشريعية بين

(١)- المادة (٩١٣/د،هـ،و)، من القانون المدني، والمادة (٣٢/أولاً)، من قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥.

النصين المذكورين وواقعة الإحلال الآلي عن وجود فراغ تشريعي حقيقي في قانون العمل العراقي، لم يواكب من خلاله المشرع مقتضيات التحول التكنولوجي المتسارع.

٤- وسع قانون العمل الجديد رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ نطاق الحماية الإجرائية للعامل مقارنةً بقانون العمل القديم رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧، إذ كان الأخير يقصر حق الطعن في قرار إنهاء الخدمة على قضاء العمل وحده، في حين أجاز القانون الجديد للعامل الطعن أمام لجنة إنهاء الخدمة أو أمام قضاء العمل خلال (٣٠) يوماً، مع تحميل صاحب العمل عبء إثبات مشروعية سبب الإنهاء.

٥- يتحمل صاحب العمل المسؤولية عن تعويض العامل حال عجزه عن إثبات مشروعية إنهاء الخدمة أمام لجنة إنهاء الخدمة أو قضاء العمل، ويتمثل هذا التعويض إما في إعادة العامل إلى عمله، أو في تعويض نقدي مضاعف يعادل ضعفي مكافأة نهاية الخدمة إذا تعذرت إعادته.

٦- خلا العمل القديم رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧، من النص على مكافأة نهاية الخدمة، في حين استحدث قانون العمل الجديد رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥، استحقاق العامل لهذه المكافأة كاملة عند إنهاء عقد (سواء كان الإنهاء مشروعاً أم غير مشروع).

ثانياً: التوصيات:

- ١- ندعو إلى إلزام أصحاب العمل بتطوير مهارات العمال في استخدام الذكاء الاصطناعي، بما يواكب متطلبات التحول الرقمي.
- ٢- ندعو المشرع الكورديستاني إلى الإسراع بإصدار قانون عمل جديد، أو إنفاذ قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ مع التعديلات التي أوصت بها هذه الدراسة.
- ٣- نوصي المشرع العراقي بتطوير أحكام قانون العمل بما يتناسب وعصر الذكاء الاصطناعي، وتوفير أقصى حماية ممكنة للعامل من مخاطر استخدام هذه التقنية، وذلك من خلال إضافة مادة جديدة تنص صراحةً على اعتبار الأسباب التقنية الناتجة عن استخدام التقنيات والأنظمة الآلية التي تحل محل العامل سبباً مستقلاً للإنهاء، مع وضع ضوابط ناظمة لذلك، كالتعويض، والإنذار المسبق، وأولوية إعادة التأهيل، بما يحقق توازناً في نسبة استخدام هذه التقنية مقارنةً بالعنصر البشري داخل المشروع.
- ٤- ندعو وزير العمل والشؤون الاجتماعية إلى إصدار تعليمات تفسيرية تحدد المعايير الفنية والموضوعية الواجب توافرها للموافقة على طلبات إنهاء عقود العمل المستندة إلى الإحلال الآلي.
- ٥- نوصي بإلزام صاحب العمل، ضمن إجراءات الحصول على موافقة الوزير، بإثبات استنفاده الحلول البديلة (كإعادة تأهيل العامل أو نقله إلى وظيفة مناسبة أخرى) قبل اللجوء إلى إنهاء عقده بسبب الإحلال الآلي.

٦- نوصي بتفعيل دور لجان إنهاء الخدمة المشككة بموجب تعليمات الوزير استناداً إلى المادة (٤٦) من قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥، بوصفها آلية سريعة وقليلة الكلفة لحسم منازعات الإنهاء بالإحلال الآلي، مع تزويدها بالخبرة الفنية اللازمة لتقييم جدية الأسباب التقنية المعلنة.

قائمة المصادر

أولاً: الكتاب:

- ١- د.أحمد شوقي محمد عبدالرحمن، قواعد استحقاق مكافأة نهاية الخدمة، دراسة مقارنة في قانون العمل المصري والقانوني، القاهرة: الطبعة العربية الحديثة للنشر، ١٩٧٨.
- ٢- ايهاب خليفة، الذكاء الاصطناعي تأثيرات تزايد دور التقنيات الذكية في الحياة اليومية تجاه الأحداث، دون الناشر، أبوظبي: دون سنة النشر.
- ٣- د.نزار عبد الرحمن، الكيالي، الوسيط في شرح نظام العمل السعودي، السعودية: الدار السعودية للنشر، ١٩٧٣.
- ٤- صفات أمين سلامة، تكنولوجيا الروبوت- رؤية مستقبلية بعيون عربية، القاهرة: المكتبة الأكاديمية، ٢٠٠٦.
- ٥- د.عبد الحميد الفجال، الإثبات غير المشروع لعقد العمل، دراسة مقارنة، وفقاً لأحكام قانون العمل الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، الإسكندرية: منشأة المعارف، ٢٠٠٩.
- ٦- د.عبدالرزاق السنهوري، الوسيط في شرح أحكام قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية، الكتاب الثاني، عقد العمل الفردي، أكاديمية شرطة دبي، ١٩٩٢.
- ٧- د.عبدالمجيد الحكيم، د. عبد الباقي البكري، ود. محمد طه البشير، الوجيز في نظرية الالتزام، ج ١، مصادر الالتزام، القاهرة: العاتك لصناعة الكتاب، ٢٠٠٩.
- ٨- د.عدنان العابد، ود. يوسف الياس، قانون العمل، بغداد: مكتبة السنهوري، ٢٠١٢.
- ٩- عصمت الهواري، قضاء النقض في منازعات العمل والتأمينات الاجتماعية، المبادئ التي قررتها محكمة النقض، ج ١، جامعة القاهرة: ١٩٨٥.
- ١٠- د.غني حسون طه، الوجيز في النظرية العامة للالتزام، مصادر الالتزام، بغداد: مطبعة المعارف، ١٩٧٨.
- ١١- كاظم احمد، الذكاء الاصطناعي، دون الناشر، بغداد: جامعة الامام الجعفر الصادق، ٢٠٢١.
- ١٢- د. محمد علي الطائي، قانون العمل على وفق قانون رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥، دراسة مقارنة، بيروت: دار السنهوري، ٢٠١٨.
- ١٣- محمد علي عمران، الوسيط في شرح احكام قانون العمل، مصر: مطبعة عين الشمس، ١٩٨٠.

١٤- د. محمود سلامة جبر، الإنهاء التعسفي لعقد العمل وفقاً لقانون العمل العماني وقوانين العمل بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية ومعايير العمل الدولية والعربية، دراسة مقارنة، مصر: دار الكتب القانونية، ٢٠٠٧.

ثانياً: الرسائل والأطاريح الجامعية:

١- عامر حمد سليمان، "الإنهاء التعسفي لعقد العمل في التشريع العراقي، دراسة مقارنة"، رسالة ماجستير، مقدمة إلى معهد البحوث والدراسات العربية، جامعة الدول العربية، مصر، ٢٠١٠.

ثالثاً: البحوث القانونية:

١. أ.م.د. فراس عبدالرزاق حمزة، وأبسرى معاذ احمد، "مسؤولية صاحب العمل عن الإنهاء غير المشروع لعقد العمل"، بحث منشور في مجلة الدراسات والبحوث القانونية، العدد ٧، (٢٠١٧): ص ٣٧.

٢. حسام عبيس عودة، والكرار حبيب جهلول، "المسؤولية المدنية عن الأضرار التي يسببها الروبوت، دراسة تحليلية مقارنة"، مجلة العلوم الإجتماعية والقانونية، كلية الإمام الكاظم، المجلد ٦، العدد ٥، (٢٠١٩)، ص ٧٤١.

٣. د. محمد علي الطائي، "الإنهاء التعسفي لعقد العمل في القانون العراقي، دراسة مقارنة"، بحث منشور في مجلة العلوم القانونية، كلية القانون، جامعة بغداد، المجلد ١٣، العدد ١، (١٩٩٨): ص ٢٧٢.

٤. د. نور سعد حسون، "انعكاسات الروبوت العامل على مستقبل العمل المأجور"، بحث منشور في مجلة كلية القانون والعلوم السياسية في الجامعة العراقية، العدد ٢٢، (٢٠٢٣): ص ٩٢.

٥. د. سمير سعد رشاد، سلطان، "دور الذكاء الاصطناعي وآثاره على علاقة العمل"، بحث منشور في مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، المجلد ٤، العدد ٨٧، (٢٠٢٤): ص ١١٠٨-١١٠٩.

٦. محمود سالمة عبدالمنعم، "الشريف المسؤولية الجنائية للإنسالة، دراسة تأصيلية مقارنة"، بحث منشور في المجلة العربية لعلوم الأدلة الجنائية والطب الشرعي، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، السعودية، المجلد ٣، العدد ١، (٢٠٢٣): ص ١٤٤.

رابعاً: القوانين:

١- دستور جمهورية العراق لعام ٢٠٠٥ النافذ.

٢- القانون المدني العراقي رقم (٤٠) لسنة ١٩٥١ النافذ.

٣- قانون إثبات الحقوق العراقي رقم (١٠٧) لسنة ١٩٧٩ النافذ.

٤- قانون العمل العراقي رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧ (النافذ في إقليم كردستان).

٥- قانون التوقيع الإلكتروني والمعاملات الإلكترونية العراقي رقم (٧٨) لسنة ٢٠١٢ النافذ.

٦- قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ النافذ.

خامساً: القرارات القضائية:

- ١- محكمة التمييز الاتحادية، القرار رقم ٢٦١/الهيئة الاستئنافية/منقول/٢٠١١ في ٢٠١١/٢/٣، (غير منشور).
- ٢- محكمة التمييز، القرار رقم ٧٤٠/الهيئة المدنية ٢٠١٧، ت. ٧٥٥/ (قرار غير منشور).
- ٣- محكمة التمييز الاتحادية، القرار ذو العدد ٣٨٩٣ / الهيئة المدنية / ٢٠١٧ / ت/٣٩٠٤، (قرار غير منشور).
- ٤- محكمة عمل بغداد، محكمة استئناف بغداد، الرصافة الاتحادية، القرار رقم ٦١١/ع/٢٠١٧ في ٢٠١٧/٥/١٨، (قرار غير منشور).
- ٥- محكمة عمل بغداد، محكمة استئناف بغداد، الرصافة الاتحادية، محكمة عمل بغداد، القرار ذو العدد ٦٤٧ / عمل / ٢٠١٧ / في ٢٠١٧/٧/٢٦، (قرار غير منشور).
- ٦- محكمة عمل بغداد، محكمة استئناف بغداد، الرصافة الاتحادية، القرار رقم ٦٤٠/ع/٢٠١٧ في ٢٠١٧/٨/٧، (قرار غير منشور).
- ٧- محكمة استئناف بغداد/الرصافة/محكمة عمل بغداد، القرار غير منشور، والقرار رقم ٦٠٩/ع/٢٠١٧ في ٢٠١٧/٨/١٥، (قرار غير منشور).

سادساً: المصادر الإلكترونية:

- ١- شروق مراد، مقال بعنوان هل ستحل الروبوتات محل البشر، مستقبل العمل في عصر الذكاء الاصطناعي، ٢٠٢٤، منشور في موقع الوطن، على الرابط التالي:

<https://www.elwatannews.com/news/details/٧٤٢٢٩٢٤>

- ٢- هشام الإسماعيلي، مقال بعنوان الصين تضع حدوداً قضائية على تسريح العمال بسبب الذكاء الاصطناعي، ٢٠٢٦، منشور في موقع الجزيرة، على الرابط التالي:

<https://www.aljazeera.net/blogs/>

سابعاً: المصادر الإنجليزية

- 1- [Agustí Asociados.Despido por inteligencia artificial, 2026, Available at: https://agusti-asociados.com/blog/despido-inteligencia-artificial-legal.](https://agusti-asociados.com/blog/despido-inteligencia-artificial-legal)
<https://www.fisherphillips.com/print/v2/content/48739/chinese-court-rules-employer-cant-fire-worker-because-ai-took-his-job.pdf>
<https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=483aef0e-bf32-4944-ae37-4ba30754f285>

- 2- [Iberley,Inteligencia artificial y relaciones laborales \(IV\). ¿La automatización mediante IA puede justificar un despido objetivo?,2025,](https://www.iberley.es/revista/inteligencia-artificial-relaciones-laborales-iv-la-automatizacion-ia-puede-justificar-un-despido-objetivo) Available at: <https://www.iberley.es/revista/inteligencia-artificial-relaciones-laborales-iv-la-automatizacion-ia-puede-justificar-un-despido-objetivo>.
- 3- Lexolog ,The Impact of AI as a Justifiable Cause For Dismissal , 2026,An article published on Lexology 's website, available at:
- 4- [Nan Sato, Chinese Court Rules Employer Can't Fire Worker Because AI Took His Job: Why All Global Employers Should Take Note,2026, an article titled published on the website](#) Fisher Phillips LLP), available at:
- 5- Richard Duprez, Intelligence Artificielle: un régime européen de responsabilité civil, Revue Lamy Droit de l'Immatériel, Wolters Kluwer, novembre 2020 ,p .3