Submit Date: 28 July 2026
Revise Date: 26 October 2026
Accept Date: 04 November 2026
Initial Publish: 17 November 2026
Final Publish: 23 August 2027

The Encyclopedia of Comparative Jurisprudence and Law

© 2027 the authors. This is an open access article under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0) License.

# Compensable Damages in Employment Contracts: A Comparative Study of Islamic Sharia and Iraqi Law

Ahmed Khalid Saud Al-Yasari[1], Ahmed Deylami[2]*

1. PhD Student, Department of Public Law, Faculty of Law, University of Qom, Qom, Iran
2. Department of Public Law, Faculty of Law, University of Qom, Qom, Iran

* Corresponding Author's Email: A-Deylami@Qom.ac.ir

## ABSTRACT

Employment contracts constitute one of the most significant legal and social relationships, and breaches of obligations arising from them may cause various forms of financial, bodily, professional, and moral harm to workers or employers. This study aims to clarify the scope of compensable damages in employment contracts and to compare their foundations, conditions, and methods of compensation under Islamic Sharia and Iraqi law. The study employs a descriptive, analytical, and comparative approach and focuses specifically on damages directly connected with the employment relationship. The findings indicate that both systems generally require the existence of actual, legitimate, and attributable harm, a sufficient causal relationship, and the possibility of rational assessment before compensation may be awarded. Material damages include unpaid wages and benefits, lost profits, losses arising from unlawful dismissal, and reduction of earning capacity. Bodily damages include workplace accidents, occupational diseases, temporary or permanent disability, and the economic consequences of physical injury. With respect to moral damage, Iraqi law adopts a more explicit approach to protecting dignity, reputation, and professional standing, whereas Islamic Sharia emphasizes the prohibition and removal of harm while reflecting differing views regarding monetary compensation for purely non-pecuniary injury. The study further finds that future damage may be compensable when its occurrence is sufficiently certain, whereas mere possibility or subjective expectation does not create a valid claim. Overall, Iraqi law provides more specialized mechanisms for social insurance, disability assessment, and statutory worker protection, while Islamic Sharia offers broad and flexible foundations based on guarantee, direct destruction, causation, and removal of harm. Integrating the strengths of these two frameworks can contribute to a more coherent and equitable model for the full compensation of employment-related damage.

***Keywords:*** *Compensable Damage, Employment Contract, Islamic Sharia, Iraqi Law, Material Damage, Moral Damage, Occupational Injury.*

How to cite: Al-Yasari, A. K. S. & Deylami, A. (2027). Compensable Damages in Employment Contracts: A Comparative Study of Islamic Sharia and Iraqi Law. *The Encyclopedia of Comparative Jurisprudence and Law*, *5*(3), 1-20.

تاریخ ارسال: ۶ مرداد ۱۴۰۵
تاریخ بازنگری: ۴ آبان ۱۴۰۵
تاریخ پذیرش: ۱۳ آبان ۱۴۰۵
تاریخ چاپ اولیه: ۲۶ آبان ۱۴۰۵
تاریخ چاپ نهایی: ۱ شهریور ۱۴۰۶

دانشنامه فقه و حقوق تطبیقی

# خسارت‌های قابل جبران در قراردادهای کار: مطالعه تطبیقی در شریعت اسلامی و حقوق عراق

احمد خالد سعود الیساری[۱]، احمد دیلمی[۲*]

۱. دانشجوی دکتری، گروه حقوق عمومی، دانشکده حقوق، دانشگاه قم، قم، ایران
۲. گروه حقوق عمومی، دانشکده حقوق، دانشگاه قم، قم، ایران
* پست الکترونیک نویسنده مسئول: A-Deylami@Qom.ac.ir

## چکیده

قرارداد کار از مهم‌ترین روابط حقوقی و اجتماعی است که نقض تعهدات ناشی از آن می‌تواند انواع گوناگونی از زیان‌های مالی، جسمانی، حرفه‌ای و معنوی را برای کارگر یا کارفرما ایجاد کند. پژوهش حاضر با هدف تبیین دامنه خسارت‌های قابل جبران در قراردادهای کار و مقایسه مبانی، شرایط و شیوه‌های جبران آن‌ها در شریعت اسلامی و حقوق عراق انجام شده است. روش پژوهش توصیفی، تحلیلی و تطبیقی است و تمرکز آن بر خسارت‌هایی قرار دارد که ارتباط مستقیم با رابطه استخدامی دارند. یافته‌ها نشان می‌دهد که در هر دو نظام، تحقق خسارت واقعی، مشروع و قابل انتساب، وجود رابطه سببیت و امکان ارزیابی منطقی زیان از مهم‌ترین شرایط جبران به شمار می‌رود. خسارت‌های مادی شامل مزد و مزایای پرداخت‌نشده، منافع فوت‌شده، خسارت ناشی از اخراج نامشروع و کاهش توان کسب است. خسارت‌های جسمانی نیز شامل حوادث کار، بیماری‌های حرفه‌ای، ناتوانی موقت یا دائم و پیامدهای اقتصادی ناشی از آسیب‌های بدنی می‌شود. در حوزه خسارت معنوی، حقوق عراق رویکرد صریح‌تری در حمایت از حیثیت، اعتبار و کرامت حرفه‌ای دارد، در حالی که شریعت اسلامی بر اصل منع ضرر و رفع آثار آن تأکید می‌کند و در خصوص شیوه جبران مالی خسارت معنوی دیدگاه‌های متفاوتی وجود دارد. نتایج همچنین نشان می‌دهد که خسارت آینده در صورتی قابل جبران است که تحقق آن از درجه کافی از قطعیت برخوردار باشد و صرف احتمال یا انتظار ذهنی برای ایجاد حق مطالبه کافی نیست. در مجموع، حقوق عراق از سازوکارهای تخصصی‌تری در زمینه بیمه اجتماعی، ارزیابی ناتوانی و حمایت از کارگر برخوردار است، در حالی که شریعت اسلامی مبانی عام و انعطاف‌پذیری برای ضمان، اتلاف، تسبیب و رفع ضرر فراهم می‌کند. ترکیب ظرفیت‌های این دو نظام می‌تواند چارچوبی منسجم‌تر برای جبران کامل و عادلانه خسارت در روابط کار ایجاد کند.

**کلیدواژگان:** *خسارت قابل جبران، قرارداد کار، شریعت اسلامی، حقوق عراق، خسارت مادی، خسارت معنوی، حوادث کار.*

**نحوه استناددهی:** الیساری، احمد خالد سعود.، و دیلمی، احمد. (۱۴۰۶). خسارت‌های قابل جبران در قراردادهای کار: مطالعه تطبیقی در شریعت اسلامی و حقوق عراق. *دانشنامه فقه و حقوق تطبیقی*، ۵(۳)، ۲۰-۱.

© ۱۴۰۶ تمامی حقوق انتشار این مقاله متعلق به نویسنده است. انتشار این مقاله به‌صورت دسترسی آزاد مطابق با گواهی (CC BY-NC 4.0) صورت گرفته است.

**مقدمه**

قرارداد کار از مهم‌ترین روابط قراردادی در نظام‌های حقوقی معاصر است؛ زیرا برخلاف بسیاری از قراردادهای خصوصی که طرفین آنها از حیث قدرت اقتصادی، امکان چانه‌زنی و دسترسی به اطلاعات در وضعیتی نسبتاً برابر قرار دارند، رابطه کار غالباً با نوعی عدم توازن ساختاری میان کارگر و کارفرما همراه است. کارگر نیروی جسمی یا فکری خود را در اختیار کارفرما قرار می‌دهد و در برابر آن، مزد و مجموعه‌ای از حقوق مالی، حرفه‌ای و اجتماعی دریافت می‌کند، در حالی که کارفرما از اختیار سازمان‌دهی، نظارت و هدایت فعالیت شغلی برخوردار است. همین عنصر تبعیت حقوقی، قرارداد کار را از قراردادهایی نظیر پیمانکاری یا وکالت متمایز می‌کند و ضرورت برخورداری کارگر از حمایت‌های خاص قانونی را توضیح می‌دهد (Mansour, 2010). در حقوق کار جدید، رابطه استخدامی تنها مبادله کار در برابر مزد نیست، بلکه مجموعه‌ای از حقوق مربوط به امنیت شغلی، سلامت، کرامت انسانی، برابری، منع تبعیض، استراحت، بیمه و حمایت در برابر خطرهای حرفه‌ای را در بر می‌گیرد. به همین دلیل، نقض قرارداد کار ممکن است به زیان‌هایی بسیار متنوع منتهی شود که صرفاً به محرومیت از مزد محدود نیست و خسارت‌های ناشی از اخراج نامشروع، فقدان مزایای شغلی، صدمات جسمانی، بیماری‌های حرفه‌ای، آسیب به حیثیت و اعتبار شغلی، محرومیت از فرصت‌های واقعی کسب درآمد و حتی پیامدهای آینده ناشی از کاهش توانایی کار را نیز شامل می‌شود. قانون کار عراق شماره ۳۷ مصوب ۲۰۱۵ نیز با رویکردی حمایتی، بسیاری از این حقوق را به رسمیت شناخته و در کنار قواعد عمومی قانون مدنی، چارچوبی برای مسئولیت ناشی از نقض تعهدات کار فراهم کرده است (Al-Obaidi, 2020).

اهمیت بحث خسارت در قراردادهای کار از آن جهت است که وجود مسئولیت بدون امکان جبران مؤثر، حمایت حقوقی از کارگر یا کارفرما را به حمایتی صوری تبدیل می‌کند. در نظریه عمومی تعهدات، جبران خسارت وسیله‌ای برای بازگرداندن تعادل برهم‌خورده در نتیجه نقض تعهد یا فعل زیان‌بار است و هدف اصلی آن قرار دادن زیان‌دیده، تا حد امکان، در وضعیتی است که اگر نقض تعهد رخ نمی‌داد در آن قرار می‌گرفت (Abu Al-Naja, 1972). در حقوق مدنی عراق نیز اصل بر آن است که زیان مستقیم ناشی از تخلف قراردادی یا فعل نامشروع، در صورت احراز رابطه سببیت، قابلیت جبران دارد و دامنه خسارت می‌تواند هم کاهش واقعی دارایی و هم منفعتی را که به طور متعارف و قابل اثبات از دست رفته است در بر گیرد (Al-Sanhouri, 2018). با این حال، کاربرد این اصول در روابط کار پیچیدگی خاصی دارد؛ زیرا ماهیت مستمر قرارداد کار سبب می‌شود آثار نقض تعهد گاه در طول زمان آشکار شود. برای نمونه، اخراج نامشروع ممکن است علاوه بر محرومیت فوری کارگر از مزد، موجب از دست رفتن حقوق بازنشستگی، مزایای وابسته به سابقه، فرصت‌های حرفه‌ای و اعتبار شغلی شود. همچنین حادثه ناشی از کار ممکن است در لحظه وقوع تنها هزینه درمان ایجاد کند، اما پس از مدتی به ناتوانی دائم، کاهش توان کسب یا نیاز مستمر به مراقبت پزشکی منجر شود. ازاین‌رو، تعیین مرز میان خسارت فعلی و آینده، زیان واقعی و احتمالی و خسارت مالی و غیرمالی، یکی از مسائل اساسی در این حوزه است.

قانون کار عراق به دلیل ماهیت حمایتی خود، قواعد عمومی مسئولیت مدنی را در برخی زمینه‌ها تکمیل یا تعدیل کرده است. حمایت از مزد، الزام کارفرما به رعایت ایمنی و بهداشت حرفه‌ای، منع تبعیض و آزار، محدود کردن اختیار کارفرما در خاتمه رابطه کار و پیش‌بینی حمایت‌های ناشی از حوادث حرفه‌ای از مهم‌ترین مظاهر این رویکرد محسوب می‌شود (Al-Bakri, 2018). در کنار آن، قواعد مسئولیت مدنی عراق نقش مهمی در جبران خسارت‌هایی دارند که قانون کار به طور خاص درباره آنها تعیین

تکلیف نکرده است. نظریه عمومی تعهد در حقوق عراق بر این مبنا استوار است که تحقق مسئولیت مستلزم وجود زیان، رابطه سببیت و در موارد مقتضی تخلف یا تقصیر است و جبران باید با میزان واقعی خسارت تناسب داشته باشد (Al-Hakim, 2017). بنابراین، نظام حقوقی عراق در حوزه قرارداد کار از ترکیب قواعد خاص قانون کار و اصول عمومی قانون مدنی استفاده می‌کند. این ساختار دوگانه از یک سو امکان حمایت گسترده‌تر از زیان‌دیده را فراهم می‌کند و از سوی دیگر ممکن است در تعیین مبنای مسئولیت، شیوه اثبات و میزان خسارت، پرسش‌های تفسیری ایجاد کند.

در شریعت اسلامی نیز اصل منع اضرار و ضرورت رفع زیان جایگاه بنیادین دارد. قواعدی مانند «لا ضرر و لا ضرار»، «الضرر یزال»، اتلاف و تسبیب، چارچوبی برای مسئولیت شخصی فراهم می‌کنند که رفتار او موجب ورود زیان به مال، جان یا منفعت مشروع دیگری شده است (Al-Zuhayli, 2012). ضمان در فقه اسلامی صرفاً به نقض قرارداد محدود نیست و می‌تواند ناشی از اتلاف مستقیم، تسبیب، تعدی، تفریط یا نقض تعهد قراردادی باشد. از دیدگاه فقهی، مالکیت و منافع مالی مشروع مورد حمایت‌اند و هر کس بدون مجوز شرعی سبب تلف مال یا منفعت معتبر دیگری شود، در حدود شرایط ضمان مسئول خواهد بود (Al-Khafif, 2014). در حوزه اجاره اشخاص نیز قواعد فقهی درباره اجیر خاص و اجیر مشترک، مسئولیت ناشی از تعدی یا تفریط، استحقاق اجرت و ضمان اموال در اختیار اجیر، ظرفیت قابل توجهی برای تحلیل قرارداد کار معاصر ایجاد می‌کند (Al-Najafi, 2017). اگرچه قرارداد کار جدید از نظر ساختار اجتماعی و قانونی کاملاً منطبق با نهاد سنتی اجاره اشخاص نیست، بسیاری از اصول فقهی مربوط به ضمان، اجرت، حفظ مال، مسئولیت ناشی از اتلاف و منع اضرار همچنان در ارزیابی زیان‌های ناشی از رابطه کار قابل استفاده‌اند.

مقایسه میان حقوق عراق و شریعت اسلامی از این جهت اهمیت بیشتری می‌یابد که حقوق عراق در بسیاری از زمینه‌ها تحت تأثیر مبانی فقهی و حقوق مدنی عربی قرار دارد، اما در نظام جدید کار، مفاهیمی مانند خطر حرفه‌ای، بیمه اجتماعی، خسارت معنوی، حمایت در برابر تبعیض و جبران کاهش توان کسب، شکل تخصصی‌تری یافته‌اند. در فقه اسلامی، ضمان غالباً بر محور بازگرداندن مال، پرداخت مثل یا قیمت، دیه، ارش و جبران منفعت مشروع تحلیل می‌شود (Al-Mahmasani, 2014). در مقابل، حقوق کار جدید عراق برای برخی زیان‌ها به معیارهای اجتماعی و اقتصادی مانند مزد، سابقه کار، درصد ناتوانی، استمرار اشتغال و حمایت بیمه‌ای توجه دارد (Al-Bakri, 2019). تفاوت در روش محاسبه جبران به معنای تعارض بنیادین میان دو نظام نیست، بلکه نشان می‌دهد که هر یک با ابزارهای خاص خود در پی تحقق هدف مشترکی یعنی رفع زیان، جلوگیری از بی‌عدالتی و بازگرداندن تعادل میان طرفین هستند. از همین رو، ظرفیت قواعد فقهی می‌تواند در تفسیر و تکمیل حقوق کار عراق مورد توجه قرار گیرد، مشروط بر آنکه ویژگی‌های خاص رابطه استخدامی معاصر و ضرورت حمایت از طرف ضعیف‌تر قرارداد نادیده گرفته نشود. مسئله اصلی این پژوهش آن است که چه نوع خسارت‌هایی در قراردادهای کار بر اساس شریعت اسلامی و حقوق عراق قابل جبران‌اند و معیار تشخیص و ارزیابی این خسارت‌ها چیست. این پرسش در عمل اهمیت ویژه‌ای دارد؛ زیرا همه پیامدهای منفی ناشی از نقض قرارداد الزاماً خسارت قابل مطالبه محسوب نمی‌شوند. برای قابلیت جبران، زیان باید واجد شرایطی مانند واقعیت، قطعیت یا دست‌کم قطعیت قابل قبول در آینده، مشروعیت منفعت زیان‌دیده، رابطه سببیت و قابلیت انتساب به رفتار مسئول باشد. همچنین باید میان زیان واقعی و احتمال صرف، منفعت فوت‌شده و انتظار ذهنی، خسارت مالی و معنوی و مسئولیت ناشی از نقض قرارداد و مسئولیت ناشی از فعل زیان‌بار مستقل تمایز

گذاشت. نظریه عمومی مسئولیت در حقوق عراق نیز بر ضرورت احراز زیان واقعی و رابطه سببی تأکید دارد (Marqous, 2018). در فقه اسلامی نیز ضمان نسبت به زیان موهوم یا منفعت نامشروع تحقق نمی‌یابد و وجود مال، منفعت یا حق مشروعی که مورد تعرض قرار گرفته باشد، شرط اساسی است (Al-Zarqa, 2012).

هدف این پژوهش تبیین دامنه خسارت‌های قابل جبران در قراردادهای کار، تحلیل شرایط تحقق آنها و مقایسه شیوه برخورد شریعت اسلامی و حقوق عراق با خسارت‌های مادی، معنوی، جسمانی و آینده است. پژوهش همچنین می‌کوشد نشان دهد که آیا قواعد موجود حقوق عراق برای جبران کامل خسارت‌های ناشی از روابط کار کافی‌اند یا در برخی حوزه‌ها می‌توان از ظرفیت اصول فقهی برای تکمیل یا تفسیر حمایت‌های موجود بهره گرفت. روش تحقیق توصیفی، تحلیلی و تطبیقی است؛ به این معنا که ابتدا مبانی جبران خسارت در هر دو نظام بررسی می‌شود، سپس مهم‌ترین مصادیق خسارت در روابط کار تحلیل می‌گردد و در نهایت معیارهای ارزیابی و نقاط اشتراک و افتراق دو نظام مورد مقایسه قرار می‌گیرد. تمرکز پژوهش صرفاً بر خسارت‌هایی است که ارتباط مستقیم و حقوقی با قرارداد کار دارند و مباحث عمومی مسئولیت مدنی که ارتباط مشخصی با روابط استخدامی ندارند، از دامنه تحلیل خارج می‌شوند.

**مبانی و شرایط جبران خسارت در قراردادهای کار**

مبنای نخست جبران خسارت در قرارداد کار، وجود تعهدی است که یکی از طرفین به موجب قرارداد، قانون یا الزامات ناشی از ماهیت رابطه استخدامی بر عهده دارد. قرارداد کار در حقوق معاصر تنها مجموعه‌ای از تعهدات صریح مندرج در سند قرارداد نیست، بلکه بسیاری از تکالیف آن مستقیماً از قانون ناشی می‌شوند. تعهد کارفرما به پرداخت مزد، فراهم کردن محیط ایمن، رعایت کرامت کارگر، خودداری از تبعیض و رعایت ضوابط قانونی خاتمه قرارداد از جمله تعهداتی هستند که حتی در صورت سکوت قرارداد نیز قابل اعمال‌اند (Al-Obaidi, 2020). در مقابل، کارگر نیز مکلف به انجام کار مورد توافق، رعایت دستورهای قانونی و متعارف کارفرما، حفظ ابزار و اموال سپرده‌شده و خودداری از افشای اسرار حرفه‌ای است (Abed & Ilyas, 2012). بنابراین، خسارت قابل جبران ممکن است در نتیجه تخلف هر یک از طرفین ایجاد شود. اگر کارفرما مزد را نپردازد یا کارگر را برخلاف قانون اخراج کند، مسئولیت او می‌تواند قراردادی یا مبتنی بر مقررات خاص قانون کار باشد. به همین ترتیب، اگر کارگر عمداً یا در نتیجه تقصیر جدی به اموال کارفرما آسیب بزند یا اسرار تجاری را افشا کند، امکان تحقق مسئولیت او وجود دارد. با این حال، به دلیل موقعیت نابرابر طرفین و ماهیت حمایتی حقوق کار، مسئولیت کارگر معمولاً باید با توجه به حدود اختیار، درجه تقصیر، شرایط انجام کار و خطرهای عادی فعالیت حرفه‌ای ارزیابی شود.

در حقوق عراق، جبران خسارت در وهله نخست با نظریه عمومی تعهدات مرتبط است. نقض تعهد قراردادی هنگامی مسئولیت ایجاد می‌کند که عدم اجرا یا اجرای ناقص قابل انتساب به متعهد باشد و در نتیجه آن، زیان قابل اثباتی به طرف مقابل وارد شود (Al-Sanhouri, 2018). قانون مدنی عراق میان خسارت ناشی از نقض قرارداد و خسارت ناشی از فعل زیان‌بار تمایز مفهومی قائل است، اما در هر دو، اصل وجود زیان و ارتباط سببی میان رفتار و نتیجه اهمیت اساسی دارد (Al-Fadl, 2016). در روابط کار، این تمایز همیشه روشن نیست. برای مثال، خودداری کارفرما از تأمین وسایل ایمنی می‌تواند از یک سو نقض تعهد ناشی از قرارداد و قانون کار باشد و از سوی دیگر، اگر به صدمه بدنی منجر شود، واجد عناصر فعل زیان‌بار مستقل نیز باشد. همین وضعیت سبب می‌شود که خسارت‌های ناشی از کار گاه در مرز مسئولیت قراردادی و قهری قرار گیرند. رویکرد مناسب آن است که ماهیت تعهد نقض‌شده، نوع زیان و مقررات خاص قانون کار یا تأمین

اجتماعی به طور هم‌زمان در نظر گرفته شود، نه اینکه صرفاً بر یکی از عناوین سنتی مسئولیت تأکید شود.

در شریعت اسلامی، مبنای مسئولیت با مفهوم «ضمان» بیان می‌شود. ضمان مفهومی گسترده‌تر از مسئولیت قراردادی به معنای جدید است و مواردی مانند اتلاف مال، تسبیب در ورود زیان، تعدی و تفریط، غصب، نقض تعهد و تلف مال امانی در شرایط خاص را در بر می‌گیرد (Al-Zuhayli, 2012). قاعده اتلاف بر این اندیشه استوار است که هر کس مال دیگری را مستقیماً تلف کند، اصولاً ضامن آن است، حتی اگر در برخی موارد اثبات تقصیر شخصی ضرورت نداشته باشد (Al-Zarqa, 2012). در مقابل، در تسبیب، شخص مستقیماً مال یا منفعت را تلف نمی‌کند، بلکه زمینه‌ای ایجاد می‌کند که در نتیجه آن زیان رخ می‌دهد و در این حالت، تعدی، تفریط یا انتساب عرفی نتیجه اهمیت بیشتری می‌یابد (Al-Khafif, 2014). این تفکیک در قرارداد کار کاربرد آشکاری دارد. اگر کارگر مستقیماً دستگاهی را به نحو غیرمجاز تخریب کند، تحلیل ضمان با فرض اتلاف مستقیم آسان‌تر است؛ اما اگر خسارت در نتیجه رعایت نکردن دستورالعمل یا بی‌احتیاطی غیرمستقیم ایجاد شود، باید رابطه سببیت و میزان تقصیر بررسی شود. در مورد کارفرما نیز عدم رفع یک خطر شناخته‌شده در محیط کار می‌تواند مصداق تسبیب و تفریط باشد، به‌ویژه اگر خطر قابل پیش‌بینی بوده و امکان جلوگیری از آن وجود داشته باشد.

یکی از شرایط اساسی خسارت قابل جبران، واقعی بودن زیان است. حقوق مسئولیت برای جبران هر نارضایتی، نگرانی یا انتظار برآورده‌نشده‌ای ایجاد نشده است. خسارت باید به حق یا منفعتی مشروع وارد شده و اثر قابل تشخیصی بر وضعیت زیان‌دیده داشته باشد (Abu Al-Saud, 2008). در قرارداد کار، این شرط به معنای آن است که کارگر برای مطالبه خسارت باید نشان دهد که اقدام کارفرما واقعاً موجب از دست رفتن مزد، مزایا، توان کار، اعتبار حرفه‌ای یا حق قانونی دیگری شده است. برای مثال، صرف نگرانی از احتمال اخراج، بدون وقوع اخراج یا ایجاد اثر حقوقی مشخص، خسارت قابل جبران نیست. در مقابل، اگر اخراج صورت گرفته باشد و کارگر به موجب قانون یا قرارداد استحقاق دریافت مزد دوره اخطار یا مزایای معین داشته باشد، محرومیت از آن حق زیانی واقعی است. در فقه اسلامی نیز ضمان با وجود ضرر واقعی مرتبط است و ضرر موهوم یا فرضی مبنای الزام مالی قرار نمی‌گیرد (Al-Zuhayli, 2010).

شرط دیگر، قطعیت خسارت است. قطعیت به این معنا نیست که همه آثار زیان باید در زمان طرح دعوا کاملاً تحقق یافته باشند، بلکه کافی است اصل وقوع زیان مسلم باشد. حقوق عراق امکان جبران خسارت آینده را نیز در صورتی که تحقق آن بر اساس شرایط موجود قطعی یا از درجه بالایی از اطمینان برخوردار باشد، می‌پذیرد (Mansour, 2017). برای نمونه، اگر کارگر در نتیجه حادثه حرفه‌ای دچار ناتوانی دائمی شود، کاهش آینده درآمد او اگرچه هنوز به طور کامل واقع نشده است، اما در صورت تأیید پزشکی و امکان محاسبه اقتصادی می‌تواند خسارت آینده محسوب شود. در مقابل، امید به ارتقا، احتمال یافتن شغلی با درآمد بالاتر یا انتظار دریافت پاداشی که هیچ حق تثبیت‌شده‌ای نسبت به آن وجود ندارد، غالباً در قلمرو احتمال صرف قرار می‌گیرد. فقه اسلامی نیز میان منفعتی که عرفاً و شرعاً تحقق آن قابل احراز است و امیدی صرف که فاقد ثبات است تفاوت قائل می‌شود (Al-Masri, 2018). بدین ترتیب، معیار قطعیت مانع از آن می‌شود که جبران خسارت به ابزاری برای کسب سود فرضی تبدیل شود.

مشروعیت حق یا منفعت زیان‌دیده نیز شرط بنیادین است. تنها زیانی قابل جبران است که به حق یا منفعتی وارد شده باشد که نظام حقوقی یا شریعت آن را به رسمیت می‌شناسد. اگر منفعت مورد ادعا خود نامشروع باشد، از بین رفتن آن نمی‌تواند مبنای جبران قرار گیرد. در نظریه فقهی ضمان، حمایت از مال و منفعت با مشروعیت آنها پیوند دارد (Al-Qaradaghi, 2016). در

حقوق کار نیز مزد قانونی، مزایای قراردادی، سلامت جسمانی، کرامت، اعتبار حرفه‌ای و حقوق بازنشستگی از منافع مورد حمایت‌اند، اما درآمد ناشی از فعالیت ممنوع یا منفعتی که برخلاف قانون ایجاد شده باشد، نمی‌تواند همان حمایت را دریافت کند. این شرط به ویژه در مواردی اهمیت دارد که یکی از طرفین می‌کوشد خسارت را بر پایه منفعتی مطالبه کند که اساساً در قرارداد یا قانون تضمین نشده است.

رابطه سببیت یکی دیگر از ارکان اصلی جبران خسارت است. زیان باید نتیجه رفتار یا تخلفی باشد که به شخص مسئول منتسب می‌شود. صرف هم‌زمانی میان رفتار و زیان کافی نیست. حقوق عراق در ارزیابی رابطه سببیت، به نتیجه طبیعی و متعارف رفتار توجه می‌کند (Marqous, 2018). در محیط کار، این مسئله به ویژه درباره بیماری‌های حرفه‌ای، آسیب‌های تدریجی و خسارت‌های آینده پیچیده می‌شود. اگر کارگر به بیماری خاصی مبتلا شود، باید مشخص شود که بیماری با شرایط کار رابطه کافی دارد و صرف ابتلای کارگر در دوره اشتغال برای انتساب آن به کارفرما کافی نیست. در مقابل، اگر ماهیت شغل، تماس مستمر با ماده زیان‌آور، گزارش‌های پزشکی و فقدان علت غالب دیگری، رابطه میان کار و بیماری را تأیید کنند، سببیت قابل احراز است. در فقه نیز اصل تسبیب مستلزم وجود پیوند عرفی میان رفتار شخص و نتیجه زیان‌بار است و علت بسیار دور یا غیرمتعارف معمولاً ضمان ایجاد نمی‌کند (Al-Attar, 2013).

مستقیم بودن خسارت با رابطه سببیت ارتباط نزدیک دارد. خسارت مستقیم زیانی است که بر اساس جریان عادی امور از نقض تعهد یا فعل زیان‌بار ناشی شده باشد. برای مثال، نپرداختن مزد مستقیماً موجب محرومیت کارگر از مبلغی می‌شود که استحقاق دریافت آن را داشته است. همچنین ناتوانی ناشی از حادثه کاری می‌تواند مستقیماً موجب کاهش درآمد آینده شود. اما اگر شخص ثالثی بر اساس تصمیمی کاملاً مستقل، پس از حادثه اقدام به رفتاری کند که خود سبب اصلی زیان تازه‌ای شود، انتساب آن زیان به کارفرما ممکن است دشوار باشد. نظریه تعهد در حقوق مدنی عراق میان پیامد نزدیک و طبیعی و پیامد بسیار دور تفکیک می‌کند (Zaki, 2015). در فقه اسلامی نیز در باب تسبیب، غلبه و قوت سبب برای انتساب مسئولیت اهمیت دارد و هر رابطه دور و غیرمستقیمی برای تحقق ضمان کافی نیست (Al-Zarqa, 2004).

قابلیت اثبات نیز در عمل شرط تعیین‌کننده‌ای است. ممکن است زیانی واقعاً رخ داده باشد، اما اگر امکان اثبات آن وجود نداشته باشد، دادگاه نمی‌تواند به آسانی حکم به جبران صادر کند. در خسارت مالی، اسناد مزد، قرارداد، فیش حقوقی، اسناد درمانی و گزارش کارشناسی می‌توانند میزان زیان را نشان دهند. در آسیب جسمانی، گزارش پزشکی و درصد ناتوانی اهمیت ویژه دارد (Al-Dhanoun, 2017). در خسارت معنوی، اثبات دشوارتر است؛ زیرا رنج روانی، تحقیر یا آسیب به اعتبار به آسانی قابل اندازه‌گیری نیست. با این حال، مکاتبات، شهادت، گزارش‌های اداری، نحوه انتشار اتهام، موقعیت حرفه‌ای زیان‌دیده و پیامدهای عملی رفتار می‌توانند برای احراز آن مورد استفاده قرار گیرند (Al-Amiri, 2011). بنابراین، دشواری اندازه‌گیری نباید با فقدان زیان یکسان تلقی شود.

اصل تناسب نیز بر شیوه جبران حاکم است. هدف مسئولیت مدنی مجازات مسئول یا ایجاد منفعت اضافی برای زیان‌دیده نیست، بلکه ترمیم زیان است. جبران نباید کمتر از میزان لازم برای رفع اثر خسارت باشد و نباید بیش از آن به دارا شدن بلاجهت منجر شود (Al-Sanhouri, 2018). همین منطق در شریعت اسلامی نیز دیده می‌شود؛ ضمان اساساً ماهیتی ترمیمی دارد و قواعد مثل، قیمت، دیه و ارش برای ایجاد تناسب میان زیان و جبران به کار می‌روند (Al-Khafif, 2014). در روابط کار، رعایت تناسب اهمیت مضاعف دارد، زیرا از یک سو جبران ناکافی ممکن است حمایت قانونی از کارگر را بی‌اثر کند و از سوی دیگر، تحمیل

خسارت نامتناسب بر کارفرما می‌تواند ماهیت ترمیمی مسئولیت را به ضمانت اجرای کیفری تبدیل کند. بنابراین، مبنای جبران باید خود زیان و پیامدهای واقعی آن باشد، نه صرف شدت سرزنش اخلاقی رفتار.

**اقسام خسارت‌های قابل جبران در قراردادهای کار در شریعت اسلامی و حقوق عراق**

مهم‌ترین و شایع‌ترین نوع خسارت در قراردادهای کار، خسارت مادی است. خسارت مادی هرگونه کاهش قابل ارزیابی در دارایی یا منفعت مالی مشروع شخص را شامل می‌شود. در روابط استخدامی، بارزترین مصداق آن نپرداختن مزد یا پرداخت ناقص آن است. مزد مهم‌ترین تعهد مالی کارفرما و در عین حال اصلی‌ترین حق اقتصادی کارگر است و محرومیت از آن، زیان مستقیم محسوب می‌شود (Al-Bakri, 2018). این خسارت ممکن است تنها به مزد پایه محدود نباشد و در صورت وجود شرایط قانونی یا قراردادی، مزایای شغلی، اضافه‌کار، حق مرخصی، پاداش‌های تثبیت‌شده و سایر پرداخت‌های مرتبط را نیز در بر گیرد. اگر کارگر به علت رفتار غیرقانونی کارفرما از این حقوق محروم شود، جبران باید تمامی اجزای مالی حقی را که از دست رفته است پوشش دهد. در حقوق عراق، قواعد عمومی تعهدات نیز از این نتیجه حمایت می‌کنند؛ زیرا هدف جبران، پوشاندن زیان واقعی ناشی از عدم اجرای تعهد است (Al-Hakim, 2017). در فقه اسلامی نیز اجرت در برابر منفعت یا کار مشروع قرار می‌گیرد و اگر اجیر کار را مطابق قرارداد انجام دهد، اصل بر استحقاق اجرت است. خودداری مستأجر از پرداخت اجرت پس از تحقق استحقاق، محروم ساختن دیگری از مال یا حق مشروع اوست و می‌تواند در چارچوب ضمان تحلیل شود (Al-Mahmasani, 2014).

خسارت مادی ممکن است به صورت «خسارت واردشده» یا «منفعت فوت‌شده» ظاهر شود. خسارت واردشده به کاهش موجود دارایی مربوط است؛ مانند هزینه‌های درمان، از بین رفتن ابزار شخصی، کاهش مزد یا مخارجی که زیان‌دیده در نتیجه تخلف متحمل شده است. منفعت فوت‌شده به سود یا درآمدی اشاره دارد که اگر رفتار زیان‌بار رخ نمی‌داد، به طور متعارف و قابل اثبات به دست می‌آمد. نظریه عمومی تعهدات در حقوق عراق امکان توجه به منفعت فوت‌شده را در صورتی که از حالت فرضی صرف خارج باشد، می‌پذیرد (Mansour, 2017). در قرارداد کار، از دست رفتن مزد طی دوره‌ای که کارگر به سبب اخراج نامشروع قادر به ادامه اشتغال نبوده است، نمونه روشن منفعت فوت‌شده است. همچنین اگر حادثه کاری موجب کاهش دائمی توانایی کار و در نتیجه کاهش قابل اثبات درآمد آینده شود، بخش آینده درآمد نیز می‌تواند در محاسبه خسارت مورد توجه قرار گیرد. اما اگر کارگر ادعا کند که در صورت ادامه اشتغال احتمالاً در آینده به سمت بالاتر ارتقا می‌یافت، بدون آنکه شواهد کافی درباره قطعیت یا احتمال جدی این امر وجود داشته باشد، جبران چنین منفعتی دشوار است.

اخراج نامشروع از مهم‌ترین منابع ورود خسارت در قرارداد کار است. خاتمه رابطه استخدامی تنها قطع یک قرارداد نیست، بلکه ممکن است کارگر را از مجموعه‌ای از منافع به‌هم‌پیوسته مانند مزد، سابقه، مزایای بیمه‌ای، حق بازنشستگی و ثبات حرفه‌ای محروم کند. قانون کار عراق برای پایان رابطه کار ضوابط مشخصی وضع کرده و اختیار کارفرما را مطلق ندانسته است (Al-Obaidi, 2020). در صورتی که اخراج برخلاف این ضوابط انجام گیرد، خسارت باید متناسب با آثار واقعی خاتمه غیرقانونی تعیین شود. رویکردی که جبران را صرفاً به مبلغی ثابت و بدون توجه به سابقه، نوع قرارداد، سن، امکان یافتن شغل جایگزین و حقوق مکتسبه محدود کند، ممکن است نتواند زیان واقعی را پوشش دهد. تحلیل خسارت ناشی از اخراج باید میان حقوق قطعی و احتمالات آینده تفاوت بگذارد. مزد مدت باقیمانده قرارداد معین، در صورت وجود

مبنای قانونی، می‌تواند خسارت قابل تعیین باشد؛ اما درآمد احتمالی نامحدود در آینده نمی‌تواند بدون ضابطه مطالبه شود. در فقه اسلامی نیز اگر اجیر برای مدت معینی خود را در اختیار مستأجر قرار داده باشد و مستأجر بدون سبب مشروع او را از انجام کار منع کند، مسئله استحقاق اجرت مدت قرارداد مطرح می‌شود و مبانی اجاره اشخاص می‌تواند از حق اجیر در برابر محرومیت غیرموجه حمایت کند (Al-Zuhayli, 2010).

خسارت‌های ناشی از صدمات جسمانی و حوادث کار دسته مهم دیگری از زیان‌های قابل جبران هستند. محیط کار ممکن است کارگر را در معرض خطرهای ناشی از ماشین‌آلات، مواد شیمیایی، سقوط، آلودگی، فشار جسمی یا عوامل بیماری‌زا قرار دهد. قانون کار عراق تکالیف مشخصی برای ایمنی و سلامت حرفه‌ای بر عهده کارفرما قرار داده است (Al-Uqaili, 2018). در کنار آن، نظام تأمین اجتماعی با هدف توزیع خطرهای حرفه‌ای و کاهش وابستگی جبران به اثبات تقصیر شخصی توسعه یافته است (Al-Bakri, 2019). در این نوع خسارت، جبران ممکن است هزینه‌های درمان، از دست دادن موقت درآمد، ناتوانی جزئی یا کلی، کاهش قدرت کسب و در صورت فوت، حمایت مالی از افراد واجد شرایط خانواده را در بر گیرد. تفاوت اصلی این خسارت با زیان مالی ساده آن است که صدمه جسمانی علاوه بر آثار اقتصادی، به تمامیت جسمی انسان آسیب می‌زند و بنابراین ارزیابی آن نمی‌تواند تنها بر مبنای هزینه‌های مستقیم انجام شود.

در شریعت اسلامی، صدمات بدنی در قالب نهادهایی چون دیه و ارش مورد توجه قرار گرفته‌اند. دیه برای برخی صدمات و از بین رفتن جان یا اعضای معین دارای مقادیر مشخص است، در حالی که ارش در مواردی که مقدار از پیش تعیین‌شده وجود ندارد، با توجه به نوع و شدت زیان ارزیابی می‌شود (Abu Zahra, 2014). این نظام نشان می‌دهد که سلامت و تمامیت جسمانی صرفاً از منظر اقتصادی مورد حمایت نیست، بلکه خود ارزش مستقلی دارد. قواعد فقهی درباره اتلاف نفس یا عضو و تسبیب در آسیب بدنی نیز می‌توانند در تحلیل حوادث کار کاربرد داشته باشند (Al-Zuhayli, 2012). اگر کارفرما کارگر را در معرض خطر غیرمتعارفی قرار دهد و از فراهم کردن وسایل متعارف پیشگیری خودداری کند، امکان تحقق ضمان از حیث تسبیب یا تفریط قابل بررسی است. در مقابل، اگر حادثه کاملاً ناشی از رفتار عمدی خود کارگر باشد و هیچ ارتباط قابل انتسابی با کارفرما نداشته باشد، مسئولیت کارفرما محدود یا منتفی می‌شود.

یکی از مسائل مهم در خسارت جسمانی، بیماری حرفه‌ای است. برخلاف حادثه ناگهانی، بیماری شغلی ممکن است طی ماه‌ها یا سال‌ها شکل بگیرد و همین امر اثبات رابطه سببیت را دشوار می‌کند. در حقوق عراق، مقررات تأمین اجتماعی و قواعد مربوط به حوادث حرفه‌ای تلاش کرده‌اند برخی بیماری‌ها و شرایط مرتبط با محیط کار را تحت پوشش قرار دهند (Al-Dhanoun, 2016). برای تحقق جبران، باید نشان داده شود که بیماری با نوع کار یا محیط حرفه‌ای رابطه معنادار دارد. گزارش پزشکی، مدت تماس با عامل خطر، ماهیت شغل و سابقه سلامت کارگر از معیارهای مهم‌اند. در این زمینه، انتقال کامل بار اثبات تقصیر به کارگر با فلسفه حمایتی حقوق کار سازگار نیست؛ زیرا بسیاری از خطرهای حرفه‌ای ناشی از ساختار تولید و سازمان کار هستند و کارگر کنترل محدودی بر آنها دارد. توسعه نظام بیمه و تأمین اجتماعی دقیقاً با هدف عبور از مسئولیت صرفاً مبتنی بر تقصیر و حرکت به سوی توزیع اجتماعی خطر شکل گرفته است.

خسارت معنوی دسته دیگری از زیان‌های قابل جبران در روابط کار است. محیط کار تنها محل مبادله نیروی کار با مزد نیست، بلکه بخشی از هویت اجتماعی و حرفه‌ای فرد در آن شکل می‌گیرد. توهین، تحقیر، تبعیض، آزار، اتهام دروغ، انتشار مطالب آسیب‌زننده یا اخراجی که با رفتار تحقیرآمیز همراه باشد، می‌تواند به حیثیت و اعتبار کارگر آسیب وارد کند. حقوق مدنی عراق از زیان وارد بر

شرف، حیثیت و اعتبار حمایت می‌کند و امکان جبران زیان معنوی را به رسمیت می‌شناسد (Al-Sanhouri, 2018). در حوزه کار، این حمایت به دلیل رابطه تبعیت و قدرت سازمانی کارفرما اهمیت بیشتری می‌یابد. منع تبعیض و آزار در مقررات کار نشان می‌دهد که کرامت کارگر منفعتی مستقل از دارایی اوست (Al-Obaidi, 2020). بنابراین، ممکن است کارگری هیچ مزد یا منفعت مالی را از دست نداده باشد، اما در نتیجه رفتار غیرقانونی کارفرما دچار آسیب جدی به حیثیت یا موقعیت حرفه‌ای شود و از این جهت حق جبران داشته باشد.

جبران خسارت معنوی در شریعت اسلامی محل بحث بیشتری بوده است. دیدگاه سنتی در برخی منابع فقهی، ضمان مالی را عمدتاً مرتبط با مال یا منفعت مالی می‌داند و در نتیجه نسبت به پرداخت پول در برابر رنج صرفاً معنوی احتیاط بیشتری نشان می‌دهد (Al-Shafi'i, 2001). با این حال، منع توهین، افترا، تحقیر و تعرض به آبرو در شریعت کاملاً روشن است و حیثیت انسانی از حمایت جدی برخوردار است. برخی رویکردهای جدیدتر، با استناد به عموم قاعده رفع ضرر و ضرورت جبران مؤثر، امکان استفاده از جبران مالی را در مواردی که اعاده عینی حیثیت کافی نیست یا زیان آثار جدی دارد، قابل دفاع می‌دانند (Al-Zarqa, 2012). از این منظر، مبلغ مالی قیمت‌گذاری شخصیت یا احساس انسان نیست، بلکه ابزاری برای ترمیم نسبی آثار زیان و تأمین عدالت است. در عین حال، روش‌های غیرمالی مانند عذرخواهی، تکذیب ادعا، حذف محتوای زیان‌بار یا اعاده اعتبار می‌توانند در برخی موارد مناسب‌تر باشند.

کارفرما نیز ممکن است در رابطه کار متحمل خسارت قابل جبران شود. هرچند فلسفه حقوق کار عمدتاً معطوف به حمایت از کارگر است، این امر به معنای مصونیت کارگر از مسئولیت نیست. اگر کارگر با تعدی یا تقصیر جدی موجب تخریب اموال، از بین رفتن مواد، افشای اسرار تجاری یا لطمه عمدی به اعتبار بنگاه شود، مسئولیت او قابل طرح است (Al-Karbasi, 2017). در فقه اسلامی نیز اجیر در برابر اموالی که در اختیار او قرار گرفته است، در بسیاری از حالات امین تلقی می‌شود و صرف تلف بدون اثبات تعدی یا تفریط لزوماً ضمان ایجاد نمی‌کند (Al-Najafi, 2017). این نکته برای روابط کار معاصر اهمیت دارد؛ زیرا کارگر نباید مسئول خطرهای عادی و اجتناب‌ناپذیر فرایند تولید تلقی شود. اگر هر خسارت اتفاقی به اموال کارفرما به کارگر تحمیل شود، تعادل قرارداد به‌شدت مختل خواهد شد. بنابراین، باید میان خسارت ناشی از خطر معمول شغل و خسارت ناشی از تخلف قابل انتساب به کارگر تمایز قائل شد.

از دست دادن فرصت نیز در برخی اختلافات کار مطرح می‌شود. فرصت از دست‌رفته با منفعت قطعی تفاوت دارد. اگر رفتار غیرقانونی کارفرما موجب شود کارگر شانس واقعی و قابل توجهی برای دستیابی به یک منفعت حرفه‌ای را از دست بدهد، این پرسش مطرح می‌شود که آیا خود فرصت دارای ارزش قابل جبران است یا خیر. نظریه‌های مسئولیت جدید در برخی موارد از جبران فرصت جدی حمایت می‌کنند، اما منابع مورد استفاده در حقوق عراق بیشتر بر قطعیت زیان و منفعت تثبیت‌شده تأکید دارند (Marqous, 2018). بنابراین، در چارچوب حقوق عراق، پذیرش خسارت از دست رفتن فرصت باید با احتیاط صورت گیرد و تنها در مواردی پذیرفته شود که فرصت واقعی، جدی و قابل اثبات بوده باشد. همین رویکرد با منطق فقهی منع ضمان نسبت به امور موهوم سازگارتر است (Al-Masri, 2018).

در مجموع، گستره خسارت‌های قابل جبران در قرارداد کار را نمی‌توان به زیان مالی فوری محدود کرد. مزد و مزایا، خسارت ناشی از اخراج نامشروع، هزینه‌های درمان، کاهش توان کسب، صدمات بدنی، بیماری‌های حرفه‌ای، زیان معنوی و برخی آثار آینده همگی می‌توانند در صورت تحقق شرایط مسئولیت موضوع جبران قرار گیرند. معیار اصلی نه عنوان خسارت، بلکه وجود حق

یا منفعت مشروع، تحقق زیان، رابطه سببیت و امکان ارزیابی منطقی آن است. این رویکرد به حقوق کار اجازه می‌دهد با تحولات محیط اشتغال سازگار شود و در عین حال از گسترش بی‌ضابطه مسئولیت جلوگیری کند.

**معیارهای ارزیابی خسارت و تحلیل تطبیقی شریعت اسلامی و حقوق عراق**

تعیین اینکه زیانی قابل جبران است تنها مرحله نخست تحلیل مسئولیت محسوب می‌شود؛ مرحله دشوارتر، تعیین میزان و شیوه جبران است. در خسارت‌های مربوط به روابط کار، ارزیابی باید به گونه‌ای انجام گیرد که زیان واقعی جبران شود، اما زیان‌دیده نیز بیش از مقدار خسارت منتفع نگردد. نظریه عمومی مسئولیت مدنی در حقوق عراق جبران را بر پایه میزان خسارت و نه درجه سرزنش اخلاقی مسئول قرار می‌دهد (Al-Sanhouri, 2018). این اصل سبب می‌شود که حتی اگر رفتار کارفرما شدیداً قابل نکوهش باشد، میزان خسارت مدنی باید با زیان اثبات‌شده تناسب داشته باشد، مگر آنکه قانون ضمانت اجرای خاصی مقرر کرده باشد. در مقابل، ممکن است تقصیر کارفرما خفیف باشد اما زیان بزرگی ایجاد کند و در چنین حالتی اصل جبران کامل اقتضا می‌کند که میزان خسارت بر اساس آثار واقعی حادثه تعیین شود. فقه اسلامی نیز ضمان را در درجه نخست وسیله رفع اثر زیان می‌داند، نه ابزار مجازات مالی (Al-Khafif, 2014).

در خسارت‌های مالی ساده، ارزیابی معمولاً آسان‌تر است. اگر مزد معینی پرداخت نشده باشد، مبلغ جبران با میزان مزد و مزایای مربوط تعیین می‌شود. اگر هزینه درمان یا تعمیر وسیله‌ای مطرح باشد، اسناد و کارشناسی می‌توانند مبنای محاسبه قرار گیرند. دشواری اصلی زمانی ایجاد می‌شود که خسارت به آینده مربوط باشد. حقوق عراق میان زیان آینده قطعی و ضرر صرفاً احتمالی تفاوت می‌گذارد (Mansour, 2017). اگر کارگر به علت حادثه دچار نقص عضو دائمی شده و پزشک کاهش پایدار توان کار را تأیید کرده باشد، آثار مالی آینده این وضعیت می‌تواند قابل محاسبه باشد. برای این منظور، مزد فعلی، سن، نوع حرفه، درصد ناتوانی، امکان اشتغال جایگزین و مدت مورد انتظار فعالیت حرفه‌ای باید در نظر گرفته شوند. در مقابل، ادعای اینکه کارگر ممکن بود در آینده شغل بهتری پیدا کند یا به مقام بالاتری برسد، بدون قرائن جدی، نباید مبنای جبران قرار گیرد.

ارزیابی کاهش توان کسب یکی از پیچیده‌ترین موضوعات در خسارت جسمانی است. درصد ناتوانی پزشکی و درصد کاهش قدرت درآمدزایی الزاماً یکسان نیستند. ممکن است آسیب معینی برای یک کارگر اداری اثر اقتصادی محدودی داشته باشد، اما همان آسیب برای کارگری که حرفه او به توانایی جسمانی خاصی وابسته است، موجب کاهش شدید درآمد شود. نظام تأمین اجتماعی عراق با استفاده از معیارهای پزشکی و درصد ناتوانی تلاش کرده است ارزیابی را عینی‌تر کند (Al-Bakri, 2019). با این حال، رویکرد صرفاً پزشکی ممکن است برای جبران کامل کافی نباشد. ارزیابی حقوقی باید علاوه بر شدت جراحت، اثر آن بر فعالیت حرفه‌ای فرد را نیز بررسی کند. در این زمینه، استفاده هم‌زمان از کارشناسی پزشکی و اقتصادی می‌تواند به تعیین دقیق‌تر خسارت کمک کند.

در فقه اسلامی، دیه و ارش ساختار متفاوتی برای ارزیابی صدمه بدنی ارائه می‌کنند. برخی صدمات دارای مقادیر مشخص‌اند و همین امر قابلیت پیش‌بینی و ثبات را افزایش می‌دهد (Abu Zahra, 2014). در صدمات فاقد مقدار مشخص، ارش با ارزیابی میزان نقص یا کاهش منفعت تعیین می‌شود. انعطاف موجود در ارش امکان توجه به خصوصیات خاص زیان را فراهم می‌کند. منابع فقهی همچنین میان تلف عین و از بین رفتن منفعت تفاوت قائل‌اند و منفعت مشروع را در موارد متعدد دارای ارزش می‌دانند (Al-Najafi, 2017). در تطبیق با قراردادهای کار، این رویکرد می‌تواند برای تحلیل کاهش توان کار یا از دست رفتن منفعت حرفه‌ای مورد استفاده قرار گیرد. تفاوت آن با نظام حقوق کار

جدید در این است که حقوق معاصر بیش از فقه سنتی به درآمد، سابقه بیمه و معیارهای اقتصادی وابسته است.

جبران عینی در برابر جبران نقدی نیز از معیارهای مهم است. در نظریه عمومی مسئولیت، بازگرداندن وضعیت پیشین در صورت امکان می‌تواند بر پرداخت پول ترجیح داشته باشد (Abu Al-Saud, 2008). در روابط کار، اعاده به کار نمونه مهمی از جبران عینی است. اگر کارگری برخلاف قانون اخراج شود، بازگرداندن او به شغل ممکن است بیش از پرداخت مبلغی محدود، وضعیت پیشین را احیا کند. با این حال، اعاده به کار همیشه عملی یا مطلوب نیست؛ زیرا ممکن است رابطه اعتماد به شدت آسیب دیده باشد یا ساختار بنگاه تغییر کرده باشد. در چنین مواردی، جبران نقدی می‌تواند مناسب‌تر باشد. همین منطق در خسارت معنوی نیز قابل مشاهده است. اگر آسیب ناشی از انتشار اتهام نادرست باشد، تکذیب و اعاده حیثیت ممکن است بخشی از جبران را تشکیل دهد، در حالی که آثار باقی‌مانده زیان می‌تواند نیازمند جبران مالی باشد.

در شریعت اسلامی نیز اصل بر آن است که در صورت امکان، عین مال تلف‌نشده بازگردانده شود و در صورت تلف، مثل یا قیمت آن پرداخت گردد (Al-Zuhayli, 2012). این منطق نشان می‌دهد که جبران مالی تنها یکی از صورت‌های رفع ضرر است. در خسارت معنوی نیز می‌توان از همین فلسفه استفاده کرد و به جای تقلیل همه زیان‌ها به پول، روش‌هایی مانند عذرخواهی، رفع اثر، اعاده حیثیت و جلوگیری از استمرار رفتار زیان‌بار را در کنار پرداخت مالی به کار گرفت. رویکرد ترکیبی می‌تواند در دعاوی کار مؤثر باشد؛ زیرا برخی آسیب‌ها، به ویژه لطمه به اعتبار حرفه‌ای، صرفاً با مبلغ مالی به طور کامل ترمیم نمی‌شوند.

مسئله خسارت معنوی در تحلیل تطبیقی، یکی از مهم‌ترین نقاط اختلاف میان حقوق عراق و برخی دیدگاه‌های فقهی است. حقوق عراق اصل جبران زیان معنوی را با وضوح بیشتری پذیرفته است (Al-Sanhouri, 2018). در مقابل، برخی فقهای کلاسیک نسبت به تبدیل زیان معنوی محض به معادل پولی تردید داشته‌اند (Al-Shafi'i, 2001). با این حال، رویکردهای معاصر در فقه اسلامی انعطاف بیشتری نشان می‌دهند و بر عموم قاعده منع ضرر، حمایت از آبرو و ضرورت رفع آثار تجاوز تأکید می‌کنند (Al-Zarqa, 2004). از نظر کارکردی، فاصله میان دو نظام کمتر از آن چیزی است که در نگاه نخست به نظر می‌رسد؛ زیرا هر دو تعرض به کرامت و حیثیت را نامشروع می‌دانند. اختلاف بیشتر درباره شکل مناسب جبران است. حقوق عراق جبران نقدی را به عنوان ابزار شناخته‌شده می‌پذیرد، در حالی که در فقه، جبران غیرنقدی یا ضمانت‌های اخلاقی و شرعی ممکن است نقش پررنگ‌تری داشته باشند.

یکی دیگر از نقاط مقایسه، جایگاه تقصیر است. در مسئولیت قراردادی و قهری عراق، تقصیر یا نقض تعهد در بسیاری از موارد نقش اساسی دارد، اما نظام‌های ویژه حمایت از حوادث کار به سمت کاهش اهمیت اثبات تقصیر حرکت کرده‌اند (Al-Dhanoun, 2017). علت این تحول آن است که خطرهای حرفه‌ای بخشی از فعالیت اقتصادی هستند و قرار دادن تمام بار اثبات بر کارگر ممکن است جبران را در عمل دشوار کند. بیمه اجتماعی و مسئولیت مبتنی بر خطر، هزینه حوادث را در سطح گسترده‌تری توزیع می‌کنند. در فقه اسلامی نیز همه موارد ضمان نیازمند تقصیر به معنای جدید نیستند. در اتلاف مستقیم، ممکن است صرف انتساب تلف برای ضمان کافی باشد، در حالی که در تسبیب معمولاً تعدی یا تفریط اهمیت بیشتری دارد (Al-Zarqa, 2012). این شباهت نشان می‌دهد که حرکت حقوق کار به سوی مسئولیت عینی یا نیمه‌عینی کاملاً بیگانه با منطق فقهی نیست.

نقش بیمه و تأمین اجتماعی نیز در حقوق معاصر عراق برجسته است. تأمین اجتماعی سبب می‌شود جبران آسیب حرفه‌ای صرفاً تابع توان مالی کارفرمای خاص نباشد و کارگر در صورت تحقق

شرایط قانونی از نظامی سازمان‌یافته برای دریافت مستمری یا مزایا برخوردار شود (Al-Dhanoun, 2016). این سازوکار علاوه بر حمایت از کارگر، خطر را میان کارفرمایان و نظام بیمه‌ای توزیع می‌کند. در فقه سنتی، ساختار بیمه اجتماعی به شکل کنونی وجود نداشته است، اما مفاهیمی مانند تعاون، تحمل جمعی برخی آثار مالی و حفظ جان و مال می‌توانند با اصل ایجاد سازوکارهای اجتماعی حمایت از زیان‌دیده هماهنگ باشند. ازاین‌رو، استفاده از بیمه اجتماعی را نمی‌توان در تعارض ذاتی با اصول شریعت دانست، به شرط آنکه ساختار و معاملات آن با ضوابط شرعی سازگار باشند.

بار اثبات یکی دیگر از موضوعات مهم است. اگرچه اصل عمومی بر آن است که مدعی باید ادعای خود را ثابت کند، اعمال سخت‌گیرانه این اصل در روابط کار ممکن است به زیان کارگر منجر شود؛ زیرا بسیاری از اسناد مهم مانند سوابق حضور، دستمزد، گزارش‌های ایمنی و اطلاعات داخلی در اختیار کارفرما قرار دارند. قانون و رویه باید از ابزارهایی مانند الزام کارفرما به ارائه اسناد، پذیرش قرائن و استفاده از کارشناسی برای ایجاد تعادل استفاده کنند. نظریه عمومی اثبات در حقوق عراق امکان استفاده از ادله مختلف برای احراز واقعیت را فراهم می‌کند (Al-Haidari, 2010). در دعاوی مربوط به خسارت معنوی یا بیماری حرفه‌ای نیز ممکن است اثبات مستقیم ناممکن باشد و دادگاه ناچار باشد از مجموعه قرائن برای رسیدن به اطمینان قضایی استفاده کند.

در تحلیل تطبیقی، می‌توان گفت حقوق عراق و شریعت اسلامی در اصول بنیادین جبران خسارت اشتراک گسترده‌ای دارند. هر دو نظام بر وجود زیان واقعی، مشروعیت منفعت، انتساب نتیجه به رفتار مسئول و تناسب میان زیان و جبران تأکید می‌کنند. هر دو، زیان موهوم و ادعای فاقد دلیل را از قلمرو جبران خارج می‌کنند. در هر دو نظام، هدف اصلی مسئولیت رفع اثر زیان است، نه ایجاد سود برای زیان‌دیده یا مجازات مدنی مسئول. با این حال، تفاوت‌هایی نیز وجود دارد. حقوق عراق به دلیل تأثیر ساختارهای حقوق کار مدرن، بیمه اجتماعی، معیارهای پزشکی، محاسبات اقتصادی و جبران نقدی خسارت معنوی را به شکل گسترده‌تری به کار می‌گیرد. شریعت اسلامی در مقابل، بر قواعد عمومی ضمان، دیه، ارش، اتلاف، تسبیب و روش‌های عینی رفع ضرر تکیه بیشتری دارد.

ظرفیت تکمیلی شریعت اسلامی برای حقوق کار عراق را می‌توان در چند حوزه مشاهده کرد. نخست، قاعده منع ضرر می‌تواند مبنای تفسیری قدرتمندی برای حمایت مؤثر از کارگر در موارد سکوت قانون باشد (Al-Zuhayli, 2012). دوم، تفکیک فقهی میان مباشر و مسبب می‌تواند در تحلیل دقیق‌تر سببیت در حوادث کار مفید باشد (Al-Khafif, 2014). سوم، تأکید فقه بر مشروعیت منفعت و منع دارا شدن ناروا می‌تواند مانع جبران‌های غیرواقعی شود. چهارم، انعطاف میان جبران عینی و مالی امکان ارائه راهکارهای متناسب‌تر برای خسارت معنوی را فراهم می‌کند. در مقابل، حقوق جدید عراق نیز می‌تواند در حوزه‌هایی مانند محاسبه کاهش توان کسب، بیمه اجتماعی و حمایت سازمان‌یافته از بیماری‌های حرفه‌ای، صورت نهادی و عملیاتی پیشرفته‌تری از هدف رفع ضرر ارائه دهد. بنابراین، رابطه دو نظام را بهتر است رابطه تقابل تلقی نکرد، بلکه می‌توان آن را رابطه‌ای تکمیلی دانست که در آن اصول فقهی بنیاد ارزشی و مفهومی و حقوق کار جدید ابزارهای اجرایی و تخصصی را فراهم می‌کنند.

**نتیجه‌گیری**

بررسی خسارت‌های قابل جبران در قراردادهای کار نشان می‌دهد که رابطه استخدامی به دلیل ماهیت مستمر، نابرابری نسبی طرفین و پیوند مستقیم آن با معیشت و سلامت انسان، نمی‌تواند صرفاً با قواعد سنتی مربوط به نقض قراردادهای مالی تحلیل شود. خسارتی که در این رابطه ایجاد می‌شود ممکن است هم‌زمان ابعاد مالی، جسمی، حرفه‌ای و معنوی داشته باشد و آثار آن نیز ممکن است

از زمان وقوع تخلف فراتر رفته و در آینده استمرار یابد. ازاین‌رو، مفهوم خسارت قابل جبران در قرارداد کار باید به گونه‌ای تفسیر شود که تمامی آثار واقعی و قابل انتساب نقض تعهد را پوشش دهد، بدون آنکه به ادعاهای فرضی، زیان‌های موهوم یا منافع غیرمشروع گسترش یابد.

مطالعه تطبیقی نشان داد که حقوق عراق و شریعت اسلامی، با وجود تفاوت در مفاهیم و سازوکارهای اجرایی، در بسیاری از مبانی اساسی جبران خسارت همسو هستند. هر دو نظام اصل ورود زیان را شرط مسئولیت می‌دانند و میان وجود تخلف و تحقق خسارت تفاوت قائل می‌شوند. صرف رفتار نادرست، بدون آنکه اثر زیان‌بار قابل انتسابی ایجاد شده باشد، اصولاً مبنای جبران مالی نیست. همچنین در هر دو نظام، حق یا منفعتی که مورد حمایت قرار می‌گیرد باید مشروع باشد و رابطه‌ای قابل قبول میان رفتار مسئول و خسارت وجود داشته باشد. این اشتراک بنیادین امکان گفت‌وگوی حقوقی میان قواعد فقهی و مقررات جدید کار را فراهم می‌کند.

خسارت مادی روشن‌ترین و کم‌اختلاف‌ترین نوع زیان قابل جبران در قرارداد کار است. نپرداختن مزد، محرومیت از مزایای تثبیت‌شده، هزینه‌های ناشی از آسیب حرفه‌ای، کاهش درآمد و از دست رفتن منفعت قطعی از جمله مهم‌ترین مصادیق آن به شمار می‌آیند. در این موارد، اصل جبران کامل اقتضا می‌کند که زیان‌دیده تا حد امکان به وضعیتی نزدیک شود که اگر تخلف رخ نمی‌داد در آن قرار می‌گرفت. این اصل نباید به پرداخت مبلغی نمادین تقلیل پیدا کند، بلکه باید تمامی اجزای مالی خسارت را که دارای رابطه سببیت مستقیم هستند، در بر گیرد.

اخراج نامشروع از مهم‌ترین مواردی است که ضرورت نگاه جامع به خسارت را آشکار می‌کند. آثار اخراج ممکن است به مزد یک دوره محدود نباشد و حقوق حرفه‌ای، سابقه، مزایای وابسته به استمرار اشتغال و در مواردی امکان استفاده از حمایت‌های تأمین اجتماعی را نیز تحت تأثیر قرار دهد. بنابراین، تعیین خسارت اخراج باید با توجه به وضعیت واقعی کارگر، نوع قرارداد، میزان مزد، مدت اشتغال، حقوق مکتسبه و آثار مستقیم پایان غیرقانونی رابطه کار انجام گیرد. در عین حال، جبران نباید بر احتمالات دور یا پیش‌بینی‌های غیرقابل اثبات درباره آینده شغلی استوار شود.

در زمینه خسارت‌های جسمانی، ضرورت حمایت گسترده‌تر آشکارتر است. صدمه ناشی از کار صرفاً هزینه درمان ایجاد نمی‌کند و ممکن است ظرفیت اقتصادی و اجتماعی شخص را برای مدت طولانی یا برای همیشه کاهش دهد. به همین دلیل، معیار جبران باید علاوه بر هزینه‌های پزشکی، میزان ناتوانی، تأثیر آسیب بر حرفه خاص کارگر، کاهش توان کسب و نیازهای آینده را نیز در نظر گیرد. استفاده از نظر کارشناسان پزشکی، مالی و بیمه‌ای در این زمینه ضروری است. همچنین نظام تأمین اجتماعی باید نقش محوری در حمایت از زیان‌دیده داشته باشد تا دریافت جبران به اثبات تقصیر فردی در هر حادثه وابسته نباشد.

شریعت اسلامی از طریق قواعد اتلاف، تسبیب، تعدی، تفریط، دیه و ارش ظرفیت قابل توجهی برای تحلیل صدمات ناشی از کار دارد. ارزش این قواعد به ویژه در آن است که مسئولیت را صرفاً به تقصیر قراردادی محدود نمی‌کنند و در برخی موارد، نفس ایجاد مستقیم زیان را برای تحقق ضمان کافی می‌دانند. با این حال، برای استفاده از این ظرفیت در روابط کار معاصر، لازم است قواعد سنتی با شرایط اقتصادی و اجتماعی جدید تطبیق داده شوند. معیارهای مربوط به مزد، کاهش توان کسب، استمرار درمان و بیمه اجتماعی موضوعاتی هستند که نیازمند ابزارهای جدید محاسباتی و نهادی‌اند و نمی‌توان آنها را صرفاً با روش‌های سنتی ارزیابی کرد.

در حوزه خسارت معنوی، حقوق عراق رویکرد صریح‌تر و گسترده‌تری دارد و کرامت، شهرت و موقعیت اجتماعی و حرفه‌ای را به عنوان منافع مستقلی که ممکن است مورد تعرض قرار گیرند، مورد حمایت قرار می‌دهد. در رابطه کار، این حمایت اهمیت

ویژه‌ای دارد؛ زیرا تبعیض، تحقیر، آزار، افترا یا اخراج توهین‌آمیز می‌تواند بدون ایجاد زیان مالی فوری، آسیب عمیقی به شخصیت و آینده حرفه‌ای فرد وارد کند. در شریعت اسلامی نیز حرمت آبرو و کرامت انسان مسلم است، اما درباره شکل جبران مالی خسارت معنوی اختلاف بیشتری وجود دارد. راهکار مناسب آن است که جبران معنوی الزاماً به پرداخت پول محدود نشود و حسب مورد از ترکیبی از جبران مالی، اعاده اعتبار، عذرخواهی، اصلاح اطلاعات نادرست و توقف رفتار زیان‌بار استفاده شود.

تفکیک خسارت آینده قطعی از زیان احتمالی نیز باید به عنوان یکی از مهم‌ترین معیارهای نظام جبران مورد توجه قرار گیرد. اینکه اثر زیان در آینده ظاهر می‌شود، به خودی خود مانع جبران نیست. اگر علت فعلی تحقق یافته و وقوع پیامد آینده با درجه قابل قبولی از اطمینان قابل اثبات باشد، نادیده گرفتن آن موجب ناقص ماندن جبران خواهد شد. در مقابل، پذیرش هر احتمال دور یا امید شخصی به عنوان خسارت آینده می‌تواند مسئولیت را از هدف ترمیمی خود خارج کند. بنابراین، معیارهای پزشکی، اقتصادی، حرفه‌ای و بیمه‌ای باید برای سنجش احتمال و میزان آثار آینده به کار گرفته شوند.

یکی از نتایج مهم مطالعه آن است که نظام جبران خسارت در روابط کار نباید کاملاً بر مدل سنتی مسئولیت مبتنی بر تقصیر فردی استوار باشد. در محیط‌های کاری جدید، بسیاری از زیان‌ها نتیجه خطرهای سازمان‌یافته‌ای هستند که کارگر توان کنترل آنها را ندارد. حوادث صنعتی، بیماری‌های ناشی از تماس طولانی‌مدت با عوامل زیان‌آور و خطرهای ناشی از ماشین‌آلات از این دسته‌اند. در چنین مواردی، وابسته کردن جبران به اثبات دقیق تقصیر کارفرما می‌تواند حمایت قانونی را تضعیف کند. گسترش بیمه اجتماعی و پذیرش مسئولیت مبتنی بر خطر در حوزه‌های مشخص، راهکار مناسب‌تری برای توزیع عادلانه آثار اقتصادی حوادث حرفه‌ای است.

در عین حال، حمایت از کارگر نباید به حذف کامل مسئولیت او منجر شود. کارگر نیز در برابر تعدی، تخریب عمدی یا تقصیر سنگین نسبت به اموال و منافع مشروع کارفرما مسئول است. با این حال، مسئولیت او باید با توجه به شرایط واقعی محیط کار و ماهیت رابطه استخدامی تعیین شود. خسارت‌های ناشی از خطر عادی فعالیت، استهلاک طبیعی ابزار یا اشتباهاتی که در محدوده متعارف کار اجتناب‌ناپذیرند نباید بدون ضابطه بر کارگر تحمیل شوند. معیار اصلی باید قابلیت انتساب زیان به رفتار قابل سرزنش و خارج از حدود متعارف وظیفه باشد.

از منظر سیاست تقنینی، مناسب است قانون‌گذار عراق قواعد مربوط به جبران خسارت در روابط کار را با صراحت بیشتری از قواعد عمومی مسئولیت تفکیک و تنظیم کند. قانون کار می‌تواند دامنه خسارت‌های ناشی از اخراج نامشروع، نپرداختن حقوق مالی، تبعیض، آزار، صدمه به اعتبار حرفه‌ای و آسیب‌های آینده را روشن‌تر بیان کند. وجود معیارهای قانونی برای ارزیابی خسارت، ضمن افزایش قابلیت پیش‌بینی تصمیمات قضایی، از تفاوت شدید میان آرای مشابه جلوگیری خواهد کرد. در عین حال، دادگاه باید اختیار کافی برای تطبیق جبران با شرایط خاص هر پرونده را حفظ کند؛ زیرا ماهیت زیان‌های شغلی اجازه نمی‌دهد همه موارد با فرمولی ثابت ارزیابی شوند.

در زمینه حوادث و بیماری‌های حرفه‌ای نیز ضروری است جداول و معیارهای ارزیابی ناتوانی به طور دوره‌ای با شرایط اقتصادی، تغییر سطح مزد، تورم، ماهیت مشاغل جدید و تحولات پزشکی هماهنگ شوند. مبلغی که در یک دوره می‌تواند جبران متناسب محسوب شود، ممکن است با گذشت زمان ارزش ترمیمی خود را از دست بدهد. همچنین کاهش توان کسب باید بر اساس حرفه واقعی کارگر ارزیابی شود و درصد پزشکی ناتوانی تنها یکی از عناصر تصمیم باشد.

نظام دادرسی کار نیز باید به گونه‌ای طراحی شود که مطالبه خسارت برای کارگر بیش از حد دشوار و پرهزینه نباشد. سرعت رسیدگی، دسترسی به کارشناسی تخصصی، الزام کارفرما به نگهداری و ارائه سوابق مزد و ایمنی و پذیرش قرائن در مواردی که اسناد اصلی در اختیار کارفرماست، می‌تواند اثربخشی حمایت را افزایش دهد. جبران خسارتی که تنها پس از سال‌ها دادرسی حاصل شود، ممکن است بخش مهمی از کارکرد حمایتی خود را از دست بدهد.

در نهایت، می‌توان نتیجه گرفت که نظام مطلوب جبران خسارت در قراردادهای کار باید بر چهار اصل استوار باشد: جبران کامل زیان واقعی، تناسب جبران با شدت و آثار خسارت، منع جبران زیان موهوم یا نامشروع و توجه ویژه به موقعیت حمایتی کارگر. حقوق عراق ابزارهای مهمی برای تحقق این اهداف در اختیار دارد، اما همچنان ظرفیت تقویت معیارهای مربوط به خسارت معنوی، آینده، اخراج نامشروع و آسیب حرفه‌ای وجود دارد. شریعت اسلامی نیز با اصول منع ضرر، ضمان اتلاف و تسبیب، حمایت از جان و مال و الزام به رفع آثار تجاوز، مبنای نظری قدرتمندی برای این توسعه فراهم می‌کند. تلفیق ظرفیت‌های این دو نظام، بدون نادیده گرفتن ساختارهای نوین اشتغال، می‌تواند به الگویی منسجم‌تر، عادلانه‌تر و مؤثرتر برای جبران خسارت در روابط کار عراق منجر شود.

**مشارکت نویسندگان**

در نگارش این مقاله تمامی نویسندگان نقش یکسانی ایفا کردند.

**تعارض منافع**

در انجام مطالعه حاضر، هیچ‌گونه تضاد منافعی وجود ندارد.

## EXTENDED ABSTRACT

This study examines the scope, foundations, and criteria of compensable damages in employment contracts through a comparative analysis of Islamic Sharia and Iraqi law. Employment contracts differ from many ordinary private contracts because they establish a continuing legal and social relationship characterized by the worker's performance of labor under the direction and supervision of the employer in exchange for remuneration, while also generating a broader set of rights relating to job security, occupational health, dignity, equality, social protection, and professional status. The element of legal subordination is one of the principal characteristics distinguishing the employment relationship from independent contracting and similar private-law relationships (Mansour, 2010). Because of this structural imbalance, modern labor law does not treat the employment contract merely as an exchange of labor for wages, but as a legally regulated relationship requiring special protection for the worker while preserving the employer's legitimate managerial and economic interests (Abed & Ilyas, 2012). Iraqi Labor Law No. 37 of 2015 reflects this protective orientation by regulating wages, termination, occupational safety, discrimination, and other aspects of the employment relationship (Al-Obaidi, 2020). Nevertheless, the question of compensable damage remains complex because violations of employment obligations may generate several distinct forms of harm, including unpaid wages, deprivation of contractual benefits, unlawful dismissal, loss of earning capacity, occupational injuries, professional diseases, reputational harm, psychological suffering, and future financial loss. General principles of Iraqi civil liability recognize compensation as a means of restoring the legal and economic balance disturbed by breach or harmful conduct (Al-Sanhouri, 2018), while Islamic jurisprudence develops a parallel but conceptually distinct framework based on such principles as prohibition of harm, removal of harm, direct destruction, causation, transgression, negligence, diyah, and arsh (Al-Zuhayli, 2012). The principal

objective of this study is therefore to identify which damages arising from employment contracts are compensable in the two systems, to clarify the conditions governing such compensation, and to determine the extent to which Islamic jurisprudential principles may contribute to the interpretation and development of Iraqi labor law.

The study adopts a descriptive, analytical, and comparative methodology and focuses only on those aspects of civil liability that are directly relevant to employment relationships. Under Iraqi law, the basis of compensation may arise from breach of contract, violation of a statutory duty, or a harmful act independently generating tortious liability, and the applicable characterization depends on the nature of the breached obligation and the resulting damage (Al-Fadl, 2016). In labor relations, these categories frequently overlap. For example, an employer's failure to provide adequate safety equipment may constitute a breach of statutory and contractual duties while simultaneously producing bodily injury that engages broader principles of civil liability. Iraqi legal doctrine generally requires the existence of actual damage and a causal connection between the relevant conduct and the injury suffered (Al-Hakim, 2017). The damage must concern a legitimate and legally protected right or interest and must not consist merely of a remote, speculative, or imaginary expectation. General theories of obligation accordingly distinguish between actual loss, loss of profit, and uncertain future expectations (Mansour, 2017). Islamic jurisprudence follows a comparable logic, although it articulates liability through the doctrine of daman. Direct destruction may generate liability even without a conventional finding of fault, while indirect causation usually requires closer examination of transgression, negligence, or the strength of the causal connection (Al-Zarqa, 2012). The distinction between direct actor and indirect cause is particularly relevant to workplace accidents, damage to the employer's property, and failures to observe safety requirements (Al-Khafif, 2014). Islamic jurisprudence also requires that the damaged property, benefit, or interest be legitimate and recognizes that speculative or unlawful benefits should not form the basis of compensation (Al-Qaradaghi, 2016). Thus, both systems converge around several core conditions: the reality of the damage, the legitimacy of the injured interest, sufficient certainty, causal attribution, and proportionality between the harm and the remedy.

Material damage constitutes the clearest and most frequently encountered category of compensable harm in employment disputes. The most obvious example is the employer's failure to pay wages or legally and contractually established employment benefits. Since remuneration is the primary financial entitlement arising from the employment contract, unlawful deprivation of wages constitutes a direct pecuniary loss (Al-Bakri, 2018). Compensable material damage may include not only unpaid basic wages but also allowances, established bonuses, accrued benefits, medical expenses, and other legally secured financial rights when the relevant conditions are satisfied. Iraqi civil-law doctrine also accepts the distinction between actual loss and lost profit, provided that the latter is sufficiently certain and causally connected to the breach (Marqous, 2018). This distinction is particularly important in cases of unlawful dismissal. Termination of employment may deprive the worker not merely of immediate wages but also of benefits linked to continuity of employment, seniority, social insurance, and, in appropriate cases, future income. Iraqi labor legislation restricts the employer's power to terminate the employment relationship and provides protection against unlawful dismissal (Al-Uqaili, 2018). Nevertheless, compensation

must remain tied to demonstrable loss rather than hypothetical future advantages. Islamic jurisprudence similarly protects the worker's entitlement to agreed remuneration and provides a basis for compensation where the worker has performed, remained available for performance, or has been unjustifiably prevented from completing the agreed work (Al-Zuhayli, 2010). The jurisprudential treatment of the hired worker also distinguishes between liability for ordinary occupational risk and liability arising from transgression or negligence, especially in relation to property placed in the worker's custody (Al-Najafi, 2017). Accordingly, both systems protect legitimate economic interests, while attempting to prevent compensation from extending to purely speculative gains or to losses that cannot be legally attributed to the opposing party.

Bodily injury, occupational accidents, and professional disease form a second major category of compensable damage. Modern employment relationships expose workers to risks generated by machinery, hazardous materials, repetitive physical activity, unsafe premises, and other conditions inherent in organized economic production. Iraqi labor law imposes occupational safety and health obligations on employers, and the legal regime governing workplace injury increasingly reflects a movement away from exclusive reliance on individual fault toward socialized risk allocation (Al-Bakri, 2019). Iraqi social security rules also provide structured mechanisms for dealing with work-related disability, professional disease, and death, thereby reducing the worker's dependence on proving fault in every case (Al-Dhanoun, 2016). The assessment of bodily injury requires attention not only to medical impairment but also to the effect of that impairment on the worker's ability to earn income. A particular injury may have minor economic consequences for one occupation but severe consequences for another, which is why medical percentages should not be treated as the sole measure of compensable loss. Specialized legal analysis of work injuries emphasizes the importance of the causal relationship between the employment activity and the injury or disease, particularly where the condition develops gradually (Al-Dhanoun, 2017). Islamic Sharia addresses bodily injury through a different doctrinal framework based on diyah, arsh, direct destruction, causation, and negligence. Diyah and arsh demonstrate that bodily integrity is independently protected and that physical injury is not treated solely as an economic loss (Abu Zahra, 2014). At the same time, Islamic rules concerning causation and negligence can be applied to workplace situations where an employer knowingly exposes a worker to avoidable danger or fails to take reasonable preventive measures (Al-Zuhayli, 2012). The comparison therefore reveals a common commitment to protecting bodily integrity, although Iraqi law relies more extensively on statutory insurance, medical assessment, wage-related calculation, and institutional social protection.

Moral damage represents a more complex area of comparison. Iraqi civil law expressly protects non-pecuniary interests such as honor, reputation, social standing, and personal dignity, and this protection extends naturally to the employment relationship (Al-Sanhouri, 2018). Workplace harassment, humiliation, discrimination, false accusation, reputational injury, and abusive dismissal may therefore create compensable non-material harm even where direct financial loss is absent. The importance of such protection is amplified by the hierarchical nature of employment, since managerial authority may be abused in ways that affect the worker's dignity or professional reputation. Iraqi labor legislation reinforces this protective approach by prohibiting discriminatory and abusive

conduct within the workplace (Al-Obaidi, 2020). Islamic jurisprudence unquestionably protects honor, reputation, and human dignity, yet classical juristic approaches have historically been more cautious about translating purely moral harm into a monetary amount (Al-Shafi'i, 2001). Some jurisprudential approaches have preferred non-monetary forms of redress, including apology, restoration of reputation, removal of the offending material, or disciplinary measures, especially where the harm does not involve measurable property loss. Contemporary approaches, however, are more receptive to monetary compensation where moral injury is real, serious, and not adequately remedied through non-financial means, drawing support from the general prohibition of harm and the duty to remove its effects (Al-Zarqa, 2004). The two systems therefore differ more in the preferred form and method of redress than in the underlying recognition that dignity and reputation deserve legal protection. The same comparative logic applies to future damage. Iraqi law is generally willing to compensate future harm when its causal foundation already exists and its occurrence is sufficiently certain, while excluding merely possible advancement, speculative promotion, or hypothetical future income (Al-Nahi, 2019). Islamic jurisprudence likewise distinguishes between established or strongly ascertainable future loss and uncertain expectation, thereby reinforcing the broader principle that compensation must correspond to genuine rather than imagined harm (Al-Masri, 2018).

The comparative analysis demonstrates that Islamic Sharia and Iraqi law possess substantial common ground despite differences in terminology, institutional design, and methods of assessment. Both systems require a real and legitimate injury, recognize the importance of causation, reject compensation for purely speculative harm, and seek proportionality between the injury and the remedy. Iraqi law, however, has developed more specialized mechanisms suited to contemporary employment relations, particularly in the fields of social insurance, occupational disease, medical disability assessment, compensation for non-pecuniary injury, and statutory protection against unlawful dismissal. Islamic jurisprudence contributes a broader normative framework based on the prohibition of harm, responsibility for direct destruction and causation, protection of property and bodily integrity, and the requirement that remedies remain proportionate and just. The most appropriate model for compensable damage in employment contracts is therefore not one that treats these two systems as competing frameworks, but one that integrates their compatible principles. Iraqi labor law should continue to clarify the categories of recoverable damage arising from unlawful dismissal, unpaid employment rights, occupational injury, professional disease, and moral harm, while preserving judicial flexibility to assess the individual circumstances of each case. Future loss should be compensated when sufficiently certain and objectively measurable, but remote expectations should remain excluded. Bodily injury should be assessed not only through medical impairment but also through its actual impact on the worker's occupation and earning capacity. Moral damage should be remedied through monetary or non-monetary measures according to the nature of the harm. Social insurance should remain central to the distribution of occupational risk, while individual liability should continue to apply where intentional misconduct, serious negligence, or a distinct legally attributable breach is established. Such an approach can provide a more coherent and equitable framework for compensating employment-related harm while maintaining a proper

balance between worker protection, employer responsibility, and the prohibition of unjust enrichment.

**References**


Abed, A., & Ilyas, Y. (2012). *Labor Law*. Zain Legal Publications.

Abu Al-Naja, I. (1972). *The General Theory of Obligation*. Mansha'at Al-Maaref.

Abu Al-Saud, R. (2008). *Al-Wasit fi Sharh al-Qanun al-Madani*. Mansha'at Al-Maaref.

Abu Zahra, M. (2014). *Crime and Punishment in Islamic Jurisprudence* (5th ed.). Dar Al-Fikr Al-Arabi.

Al-Amiri, S. (2011). *Compensation for Damage in Tortious Liability* (1st ed.). Publications of the Legal Research Center, Ministry of Justice.

Al-Attar, A. a.-N. T. (2013). *The Theory of Obligation in Islamic Sharia and Arab Legislation* (2nd ed.). Maktabat Kunuz.

Al-Bakri, A. a.-B. (2018). *Commentary on the Iraqi Labor Law* (2nd ed.). Dar Al-Sanhouri.

Al-Bakri, A. a.-B. (2019). *Commentary on the Provisions of the Iraqi Social Security Law* (3rd ed.). Al-Sanhouri Library.

Al-Dhanoun, H. (2016). *Concise Guide to the Iraqi Social Security Law* (1st ed.). Al-Sanhouri Library.

Al-Dhanoun, H. A. (2017). *The General Theory of Obligations in Iraqi Civil Law* (1st ed.). Al-Sanhouri Library.

Al-Fadl, M. (2016). *Al-Wasit in the Commentary on the Iraqi Civil Law* (1st ed.). Dar Al-Thaqafa.

Al-Haidari, A. (2010). *Commentary on the Code of Criminal Procedure* (1st ed.). Al-Sanhouri Library.

Al-Hakim, A. a.-M. (2017). *A Concise Commentary on the Civil Law* (8th ed.). Dar Al-Hikma.

Al-Karbasi, A. M. (2017). *The Theory of Abuse of Rights in Iraqi Civil Law* (2nd ed.). Al-Maktaba Al-Qanuniyya.

Al-Khafif, A. (2014). *Guarantee in Islamic Jurisprudence* (2nd ed.). Dar Al-Fikr Al-Arabi.

Al-Mahmasani, S. (2014). *The General Theory of Obligations and Contracts in Islamic Sharia* (3rd ed.). Dar Al-Ilm lil-Malayin.

Al-Masri, R. Y. (2018). *Principles of Islamic Economics* (5th ed.). Dar Al-Qalam.

Al-Nahi, S. a.-D. (2019). *A Concise Guide to the Provisions of Obligation* (4th ed.). Al-Sanhouri Library.

Al-Najafi, M. H. (2017). *Jawahir al-Kalam in the Commentary on Shara'i al-Islam* (3rd ed.). Dar Ihya al-Turath al-Arabi.

Al-Obaidi, A. H. (2020). *Commentary on the Provisions of the Labor Law in Light of Iraqi Labor Law No. 37 of 2015* (1st ed.). Dar Al-Sanhouri.

Al-Qaradaghi, A. M. a.-D. (2016). *The Theory of Contract and Its Accompanying Conditions in Islamic Jurisprudence* (3rd ed.). Dar Al-Basha'ir Al-Islamiyya.

Al-Sanhouri, A. a.-R. A. (2018). *Al-Wasit in the Commentary on the New Civil Law* (3rd ed.). Dar Ihya al-Turath al-Arabi.

Al-Shafi'i, M. i. I. (2001). *Al-Umm* (1st ed.). Dar Al-Wafa.

Al-Uqaili, A. (2018). *Al-Wasit in the Commentary on the Iraqi Labor Law* (3rd ed.). Al-Halabi Legal Publications.

Al-Zarqa, M. A. (2004). *General Jurisprudential Introduction* (2nd ed.). Dar Al-Qalam.

Al-Zarqa, M. A. (2012). *The Harmful Act and Its Guarantee* (2nd ed.). Dar Al-Qalam.

Al-Zuhayli, W. (2010). *Islamic Jurisprudence and Its Evidence* (6th ed.). Dar Al-Fikr.

Al-Zuhayli, W. (2012). *The Theory of Guarantee or the Provisions of Civil and Criminal Liability in Islamic Jurisprudence* (9th ed.). Dar Al-Fikr.

Mansour, M. H. (2010). *Labor Law*. Al-Halabi Legal Publications.

Mansour, M. H. (2017). *The General Theory of Obligation* (1st ed.). Dar Al-Jami'a Al-Jadida.

Marqous, S. (2018). *Al-Wafi in the Commentary on the Civil Law* (1st ed.). Dar Al-Kitab Al-Hadith.

Zaki, M. J. a.-D. (2015). *A Concise Guide to the General Theory of Obligations* (8th ed.). Cairo University Press.