

مجلة العلوم القانونية والاجتماعية

Journal of legal and social studies

Issn: 2507-7333

Eissn: 2676-1742

انتهاء عقد العمل من حيث المدة في القانون السوداني

The termination of the work contract in terms of duration in Sudanese law

علي حسين الجيلاني*

جامعة الجزيرة (السودان)

aljeilani2014@gmail.com

تاريخ النشر: 2023/12/17

تاريخ القبول: 2023/12/12

تاريخ ارسال المقال: 2023/09/05

* المؤلف المرسل

الملخص:

تناولت الدراسة انتهاء عقد العمل - سواء كان محدد المدة أو غير محدد المدة والأحكام القانونية التي فرضها القانون السوداني، جانب الضمانات على حق العامل نتيجة إنهاء عقد العمل، هدفت الدراسة إلى توضيح الأحكام القانونية لإنهاء عقد العمل من حيث مدته، والآثار التي تنجم عن مخالفة هذه الأحكام. اتبع الباحث في دراسة الموضوع علي المنهج الوصفي، والمنهج الاستقرائي التحليلي. تمثلت مشكلة الدراسة في بحث الاحكام القانونية الخاصة بنهاء عقد العمل محدد المدة أو غير المحددة المدة والضمانات المفروضة له. توصلت الدراسة إلى نتائج أهمها أنه ينتهي عقد العمل محدد المدة بانتهاء مدته، أي كانت طريقة التحديد، ولكن المشرع حرصاً منه على عدم وقوع العامل نتيجة استغلال فرض قيد الإنذار قبل قيام أحد الطرفين بانتهائه حتي يكون هذا الأجراء صحيحاً، كما أن عقد العمل محدد المدة يتحول إلى غير محدد المدة في حالة انتهاء المدة المحددة له، والتالي يتجدد العقد تلقائياً لمدة غير محددة، مما يعني أن تطبق عليه أحكام العقد غير محدد المدة المنصوص عليها في القانون.

الكلمات المفتاحية: عقد العمل ; محدد المدة ; التعسف ; التعويض.

Abstract :

The study dealt with the termination of the work contract - whether it was for a fixed or indefinite period and the legal provisions imposed by the Sudanese law, as well as the guarantees on the right of the worker as a result of the termination of the work contract. judgments. In studying the subject, the researcher followed the descriptive approach and the analytical inductive approach. The problem of the study consisted in examining the legal provisions related to the termination of the fixed-term or indefinite-term employment contract and the guarantees imposed for it. The study reached results, the most important of which is that the fixed-term employment contract expires at the end of its term, regardless of the method limitation, but the legislator is keen to ensure that the worker does not fall as a result of exploiting the imposition of a warning before one of the parties terminates it in order for this procedure to be valid. To an indefinite period in event that the period specified for it expires, and then the contract is automatically renewed for an indefinite period, which means that the provisions of the indefinite contract stipulated in the law apply to it.

Keywords: work contract; limited time; arbitrariness ; compensation.

مقدمة:

قد يكون العقد غير محدد المدة ابتداءً، كما أنه في العقد محدد المدة إذا أستمروا طرفا العقد في تنفيذه بعد إنتهاء مدته- كما إذا أستمروا العامل في العمل بعد إنتهاء مدة العقد برضاء رب العمل- فإنَّ العقد يتجدد، ولكن ليس لنفس المدة الأولى، وإنما لمدة غير معينة وبنفس الشروط السابقة، وحينئذٍ يخضع في إنتهائه لأخطار أحد الطرفين الآخر، وفي هذه الحالة فإنَّ العقد يتجدد للمدة اللازمة لإنجاز العمل، ولا يشترط أن تكون تلك المدة محددة بالساعة أو اليوم أو الأسبوع أو غيرها، وإنما يظل العقد نافذاً ما ظل محل العقد في حاجة لإستمرار في العمل، أي لا يتقيد بزمان محدد، وينتهي العقد بإنجاز العمل، وفي هذه الحالة لا يحتاج أي من الطرفين لإخطار الآخر بإنهاء العقد، إذ يكونا منذ مبدأ الأمر على علم بحاجة محل العقد بطبيعته للتجديد الى أن يتم إنجازها.

كما إنَّ التطور في جانب حماية العامل، والذي بدأ بالتوجه نحو تبني نظام الإخطار السابق على الإنهاء، بما يعود بالمصلحة على كل من العامل وصاحب العمل في آن واحد، ومروراً بتطلب إجراء مقابلة سابقة على الإنهاء بغية الوصول الى تسوية ودية، سواء بعودة العامل أو بحصوله على حقوقه، وإستكمالاً لذات المسيرة، وحتى يستطيع العامل المعرَّض للإنهاء تجهيز دفاعه، والبحث عن فرص عمل بديلة، ضرورة مراعاة وجود فاصل زمني بين الإخطار وإنهاء علاقة العمل.

أهمية الدراسة: تتمثل أهمية الدراسة في النقاط الآتية:

- 1/ أن عقد العمل له أهمية كبيرة في حياة العامل بحيث يؤدي انتهائه إلى آثار بالغة متمثلة في فقدان مصدر رزقه الذي يعتمد عليه في معيشته ومعيشة من يعولهم.
- 2/ تشكل المدة أهمية كبيرة في عقد العمل، حيث أنه يعد في الأساس من عقود المدة التي يستغرق تنفيذها فترة من الزمن، بالإضافة إلى أن المدة تشكل مقياساً للعمل والأجر وغيرها من الحقوق والالتزامات في هذا العقد.
- 3/ انتهاء عقد العمل يوجب عدة إجراءات تسبقه، وقد حرصت التشريعات على النص عليها.

أهداف الدراسة: سعت الدراسة إلى تحقيق الأهداف الآتية:

- 1/ معرفة مفهوم المدة في عقد العمل، سواء كان محدد المدة أو غير محدد المدة.
- 2/ توضيح الأحكام القانونية لإنهاء عقد العمل من حيث مدته، والآثار التي تنجم عن مخالفة هذه الأحكام.
- 3/ بيان موقف الفقه والتشريع من التعسف في استعمال أحد الطرفين لحقه في إنهاء عقد العمل.

فرضيات الدراسة:

يفترض الباحث في هذه الدراسة الفرضيات الآتية:

- 1/ أن عقد العمل ينتهي بانتهاء مدته، وذلك اسناداً إلى قاعدة العقد شريعة المتعاقدين.
- 2/ تشكل المدة عنصراً ذو أهمية بالغة في عقد العمل، وتؤثر تأثير كبيراً على عق العمل وعلى تنفيذه.
- 3/ يجب على الطرفين عدم التعسف في استعمال حقهم في إنهاء عقد العمل.

منهج الدراسة:

اتبع الباحث في دراسة الموضوع علي المنهج الوصفي، والمنهج الاستقرائي التحليلي.

مشكلة الدراسة:

تكمن مشكلة الدراسة في الإجابة عن الأسئلة الآتية:

- 1/ ما هو مفهوم المدة في عقد العمل وما هي الآثار التي المترتبة عليها في تحديد نوع العقد؟.
- 2/ ما هي الأحكام القانونية لانتهاء عقد العمل في القانون السوداني من حيث مدته؟.
- 3/ ما هي الآثار المترتبة على التعسف في استعمال الحق لانتهاء عقد العمل؟.

هيكلية الدراسة:

قسمت الدراسة إلى مبحثين، ويحتوي كل مبحث مطلبين، وذلك على النحو الآتي:

المبحث الأول: انتهاء عقد العمل محدد المدة:

المطلب الأول: المقصود بالعقد محدد المدة.

المطلب الثاني: كيفية انتهاء عقد العمل محدد المدة.

المبحث الثاني: انتهاء عقد العمل غير محدد المدة:

المطلب الأول: طريقة إنهاء عقد العمل غير محدد المدة.

المطلب الثاني: عدم التعسف في استعمال الحق.

المبحث الأول

انتهاء عقد العمل محدد المدة

المطلب الأول: المقصود بالعقد محدد المدة

يقصد بالعقد محدد المدة، العقد الذي يتحدد إنتهاؤه بواقعة مستقبلية محققة الوقع لا يتوقف تحققها على إرادة أحد المتعاقدين، وذلك سواء كان تاريخ تحقق هذه الواقعة معلوماً أم غير معلوم¹.

كما يقصد بالعقد المسمى الأجل أو محددة المدة، ذلك العقد الذي تتحدد نهايته بواقعة مستقبلية محققة الوقع، لا يتوقف وجودها على محض إرادة المتعاقدين، ومفاد ذلك أن رابطة العمل تنقضي عند إنتهاء العمل محل التعاقد، كما تنقضي وبشكل طبيعي في العقود محددة المدة، وذلك ببلوغ الأجل المضروب لإنهاء العقد، إذ قد تتحدد مدة العقد بتاريخ معين إذا بلغه إنقضى العقد، كما قد تتحدد بمدة معينة من وحدات الزمن كسنة، أو شهر أو يوم، وأيضاً يمكن أن تتحدد بظروف معينة كموسم الصيف أو موسم دخول المدارس أو غيرها، وكذلك يعد العقد المسمى الأجل إذا أبرم لتنفيذ عمل معين ينتهي بإنتهائه. وفي حالة أبرم العقد وأشترط مدتين في أحدهما حد أدنى والأخرى حد أقصى، كأن ينص على أن مدة العقد سنتين الى ثلاث سنوات، فإن هذا العقد يعد محدد المدة على أساس مدة الحد الأدنى. وتطبيقاً للقواعد العامة، لا يجوز لأحد المتعاقدين أن ينهي العقد المحدد المدة قبل نهاية مدته².

وعلى ذلك يعتبر العقد محدد المدة إذا تحدد لإنتهائه تاريخ معين، أو نص على أنه يسرى لفترة معينة تبدأ من تاريخ تسلم العامل للعمل كشهري أو سنة، أو تحديده لموسم معين إذا كانت مدة الموسم محددة تحديداً دقيقاً في نظر المتعاقدين.³

ولا يقتصر العقد المحدد المدة على الحالات التي تعين فيها مدته على النحو السالف ذكره، بل يشمل حالة إبرام العقد لإنجاز عمل معين، إذ يكون العقد في هذه الحالة محددًا بإنجاز هذا العمل وما يستغرقه هذا الإنجاز من وقت، فالعقد المحدد المدة إذن يمكن أن يعتبر كذلك نتيجة تعيين مدته أو نتيجة إبرامه لتنفيذ عمل معين. ولا يعتبر العقد محدد المدة إلاً إتفق المتعاقدين على ذلك صراحة أو ضمناً، ويستفاد الإتفاق الضمني من ظروف الحال ومنها العادات الجارية وطبيعة العمل ككونه عملاً موسمياً مثلاً⁴.

المطلب الثاني: كيفية انتهاء عقد العمل محدد المدة:

الأصل أن عقد العمل محدد المدة ينتهي بانتهاء مدته، أو بإنجاز العمل الذي أبرم العقد من أجله، وهذا هو الإنتهاء العادي أو الطبيعي للعقد، كما يجوز إنهاء العقد لإستحالة التنفيذ، أو بالفسخ نتيجة الإخلال بالإلتزامات الناشئة عن العقد، وذلك دون مسؤولية على أحد الطرفين لوجود الضرر القانوني لإنهاء العقد، أمّا إذا قام أحد الطرفين بإنهاء العقد المحدد المدة بإرادته المنفردة قبل نهاية مدته أو قبل إنجاز العمل الذي أبرم العقد من أجله، يعتبر إنهاء مبسراً له، ويترتب عليه مسؤولية الطرف الذي قام به، ولمسؤولية هنا تعاقدية ناتجة عن خطأ تعاقدية، ويترتب على هذه المسؤولية إلتزام الطرف المخاطئ بتعويض الضرر الذي أصاب الطرف الآخر، وذلك طبقاً للقواعد العامة⁵.

إنّ عقد العمل المحدد المدة ينتهي تلقائياً بانقضاء مدته، ولا يجوز إنهاؤه قبل ذلك بالإرادة المنفردة لأحد المتعاقدين كقاعدة عامة، وإستثناءً من قاعدة عدم جواز إنهاء عقد العمل قبل إنقضاء مدته، ويجوز للعامل إنهاء عقد العمل إذا أبرم لمدي حياة العامل أو صاحب العمل أو لأكثر من خمسة سنوات⁶. والهدف من وراء ذلك هو إتاحة الفرصة للعامل للتحويل الى نشاط إقتصادي جديد ينتاسب مع مؤهلاته، ويسمح بحياة أفضل لذا كان الحرص على عدم تأييد عقود العمل، نظراً لما في ذلك من تقييد لحرية العمل وعلى الأخص في جانب العامل⁷. وإذا أنهى صاحب العمل بإرادته المنفردة العقد محدد المدة قبل إنقضاء مدته كان إنهاؤه غير مشروع، يعطى للعامل الحق في التعويض عما أصابه من ضرر، دون حاجة الى إثبات تعسف، ولو توافر لصاحب العمل مبرر لإنهائه. وإذا كان عقد العمل محدد المدة ينتهي تلقائياً بانقضاء مدته دون حاجة الى سبق إخطار، ودون الإلتزام بمهلة الإخطار، إلاً أنّ هذه القاعدة لا تتعلق بالنظام العام، ومن ثم يجوز الإتفاق بين العامل وصاحب العمل - على أن يقوم من يرغب منهما في تجديد العقد بعد إنتهاء مدته - بإخطار الطرف الآخر قبل ذلك بمدة معينة يتفقان عليها، وهذا الإتفاق مشروع يلزم الطرفين⁸.

وتثور الصعوبة في حالة إتفاق الأطراف، في العقد المدد المدة، على أنّ العقد لا ينتهي تلقائياً بإنهاء مدته، بل يلزم لإنهائه أن يحظر الراغب في ذلك الطرف الآخر برغبته في الإنهاء، فإذا تم الإخطار على هذا النحو إنتهى العقد بإنقضاء مدته، ولا يتجدد حتي ولو أستمر العامل في العمل بعد ذلك، ما لم يثبت بصورة قطعية ما يفيد

عدول الطرف الذي أخطر بالأخفاء عن رغبته وتلاقي إرادتهما بشكل مؤكد على التجديد، أمّا إذا لم يعلن أي من الطرفين عن رغبته في إنهاء العقد فإنه يتجدد ولمدة أخرى مماثلة⁹.

ونرى أنّه وإذا أوقف العقد محدّد المدة، فالراجح أن ينتهي كذلك بإنقضاء مدته دون أن يمتد لمدة تساوي مدته وقفه، لأنّ إمتداد العقد في هذه الحالة يعتبر تعديلاً له لإمتداد مدة العقد بقدر مدة الوقف، وتعديل العقد لا يجوز بغير إتفاق أو نص صريح.

أمّا في القانون السوداني فتتص المادة (401) من قانون المعاملات المدنية لسنة (1984م) على أنّه :

" 1/ يجوز أن يكون عقد العمل لمدة محدودة أو غير محدودة ولعمل معين .

2/ لا يجوز أن يتجاوز مدة عقد العمل خمس سنوات فإذا عقد لمدة أطول ردت الي خمس .

3/ إذا لم تكن المدة محدّدة في العقد جاز لكل من طرفي العقد أن يفسخه في أي وقت بشرط

أن يعلن الطرف الآخر في المواعيد المحدّدة في القوانين الخاصة.

4/ تبدأ مدة العمل من الوقت الذي عين في العقد فإذا لم يعين وقت بدئه فمن تاريخ العقد ما

لم يقض العرف أو ظروف العقد غير ذلك "10.

من الشروط المهمة في عقد العمل المدني تحديد مدة العمل، وهو ما ذهب إليه الفقه الإسلامي، على أنّه قد لا يتمكن رب العمل من تحديد مدة العمل لطبيعة العمل المتفق على إنجازه، فيحرّر العقد على نحو يسمح للطرفين الإستمرار في إلتزاماتهما دون أن يبرما عقداً جديداً، ولذلك أراد المشرع بهذا النص أن يترك للمتعاقدين حرية تحديد مدة سريان العقد، إذ جاءت الفقرة الأولى من النص مؤكدة لهذا النظر فقط أجازت للطرفين إبرام عقد العمل لمدة محدّدة سواء قدرت بالساعات أو بالأيام أو بالشهور أو السنين أو لمدة غير محدّدة ولعمل معين، كما إذا كان لقطف فاكهة موسم معين، وعلى الرغم من أن المشرع جمع بين المدة غير المحدّدة والعمل المعين، ممّا يعطى إنطباعاً بأن المدة غير المحدّدة ترتبط بالإنتهاء من العمل بحيث تصبح هي الأخرى محدّدة المدة، إلا أنّ المشرع قصد أن يفرق بين الحالتين فجعل حالة العقد غير المحدّد المدة تخضع للفسخ في أي وقت شاء لأي من الطرفين بعد إخطار الآخر، أمّا إذا إتفقا على أن يتجدّد العقد تلقائياً بعد إنتهاء مدته فإنّ هذا يعني أن العقد محدّد المدة إذ أنّه يتجدّد لمدة مساوية للمدة المعينة، وأمّا إذا أرتبط عقد العمل بنوع العمل فيعد محدّد المدة ينتهي بإنتهاء العمل المحدّد في العقد¹¹.

وأما الفقرة الرابعة والأخيرة من النص فقد تناولت بيان الوقت أو التاريخ الذي يبدأ فيه العمل وهو عادة ما يتضمنه العقد، على أنّه إذا لم يكن مضمناً في العقد فإن العمل يبدأ من تاريخ العقد ما لم يقض العرف أو ظروف العقد بغير ذلك، فتاريخ بدء العمل المتفق عليه لا يقل أهمية عن تاريخ إنتهاء العقد، فقد يتفق الطرفان على أن يبدأ العمل في تاريخ معين أو في الحال أو عندما تهطل الأمطار، وذلك لتصريف المياه من مكان معين أو لحجزها في مكان معين أو لقطف الثمار في موسم معين، وإذا لم يتضمن العقد تاريخ أو وقت بدء العمل فقد تولى المشرّع بيانه وذلك بإعتباره من تاريخ العقد إذا كان مشتملاً على تاريخ أو لم يختلف حوله وهو أمر كان يمكن

أن يسبق الإعتداد بالعرف إلا أن المشرع أراد أن يقدم العرف أو ظروف العقد على ذلك التاريخ فجعل اللجوء الي العرف أو ظروف العقد سبباً للتعرف على تاريخ بدء العمل.
وتنص المادة (1/50/ب) من قانون العمل لسنة (1997م) " انتهاء عقد العمل بانذار"، والتي جاء فيها:

" 1 / ينتهي عقد العمل بإنذار لأي من الأسباب الآتية :

ب/ إنتهاء العمل محل التعاقد أو انتهاء مدة عقد العمل المسمى الأجل"¹².

ولا يثور شك في أن إنتهاء مدّة العقد متي كان العقد محدّد المدّة وكان مثبتاً بالكتابة، أمّا إذا كان العقد غير محرراً كتابة فعلي الطرف الذي ينازع في إنتهاء مدته إثبات ذلك، فإن كان العامل ذلك الطرف فيكون له أن يثبت ذلك بكافة طرق الإثبات¹³.

انتهاء علاقة العمل بإنهاء العمل محل التعاقد، فيتوقف على واقعة مادية، وهي إنتهاء العمل، وتكثر صور هذه الحالة في الأعمال المؤقتة بطبيعتها، مثل مقاولات البناء والأعمال العرضية كأعمال الشحن والتفريغ والأعمال الموسمية كالأعمال في النشاط الزراعي، ويقع عبء إثبات تحقق واقعة إنتهاء العمل على الطرف الذي ينازع في إنتهاء علاقة العمل¹⁴.

كما تنص المادة (409) من قانون المعاملات المدنية لسنة (1984م) على أن:

" 1 / إذا أنقضت المدة المعينة للعمل ووجد عذر يقتضي مدّ أجلها، يستمر العقد بقدر الحاجة ويلزم صاحب العمل أجر مثل المدة المضافة.

2 / إذا كانت مدة العمل في العقد وفسخ صاحب العمل العقد قبل إنقضاء مدته بلا عذر أو عيب في عمل العامل وجب عليه أداء الأجر الى تمام المدة"¹⁵.

الأصل أن يقتصر عقد العمل على المدّة المحدّدة فيه، على أن المشرع وبمقتضى الفقرة الأولى من هذه المادة قد تحرّز لحالة ما، إذا وجد عذر يقتضي مدّ أجلها فسمح للطرفين الإستمرار في تنفيذ إلتزامتهما بقدر ما يحتاج إليه العمل المتفق عليه، وبنفس الشروط إلا إذا إتفقا على عمل آخر، ففي هذه الحالة لا يكون العقد قد أمتد، وإتّما يكون عقداً جديداً، يستلزم بيان شروطه للإتفاق عليها، ويقتصر أجر المثل وفقاً لهذا النص على المدّة المضافة التي إقتضتها الحاجة، وتتناول الفقرة الثانية من المادة حالة قيام صاحب العمل بفسخ العقد قبل إنقضاء مدته، وذلك دون أن يبدر من العامل خطأ يستحق معه فسخ العقد، أو كان خطؤه من التفاهة بحيث لم يحدث أي ضرر لصاحب العمل سواء في الشيء، أو في الوقت الذي أنفق فيه فيكون الفصل حينئذٍ مرده التعسف إذ لا يكون مبرراً لذلك، ألزمه المشرع بأداء الأجر كاملاً للعامل الى تمام مدة العقد، أمّا إذا أمتنع العامل عن أداء العمل بلا عذر أو هرب من العمل أو لم يؤد العمل على النحو المطلوب عمداً، أو سلك سلوكاً شائناً في مقر العمل، وقد قضت المحكمة العليا في هذا المعنى بأنّه في حالة إنهاء عقد العمل بإرادة منفردة، وقبل إنتهاء المدة فلا سبيل للمحكمة إلا اللجوء للقانون العام، وهو قانون المعاملات المدنية لسنة (1984م) المادة (409/ب)¹⁶.

ونرى أنّ عقد العمل المدني يجوز أن يكون لمدة محدّدة وفي الحالة الأخيرة يجب ألاّ يتجاوز مدة العقد خمس سنوات، فإذا كان العقد لمدة محدّدة فإنه ينتهي بإنتهاء هذه المدة بقوة القانون أي يستطيع أيّاً من الطرفين أن يعترض على ذلك، على أنّ المشرّع في هذا النص راعي رغبة الطرفين في إستمرار تنفيذه بعد إنقضاء مدته، وأعتبر ذلك تجديداً لمدة غير معينة، كما راعي أيضاً طبيعة العمل المتفق على تنفيذه فإذا أنقضت مدة العقد دون أن يتم تنفيذ العمل فإن العقد يتجدد للمدة اللازمة لإنجازه، وذلك دون حاجة لإبرام عقد جديد.

تنص المادة (58) من قانون العمل لسنة (1997م) : "إنهاء عقد العمل عندما يكون العامل في رحلة برية أو بحرية تتعلق بأعمال صاحب العمل " والتي جاء فيها:

" إذا كان العامل في رحلة برية أو بحرية تتعلق بأعمال صاحب العمل وإنتهت أثناء ذلك مدة الخدمة المنصوص عليها في عقد العمل أو وجه العامل لصاحب العمل إنذار لإنهاء عقد العمل فيجوز لصاحب العمل بغرض نجاح تلك الرحلة أن يمد أجل الخدمة لمدة أخرى لا تزيد عن شهر واحد يبدأ من تاريخ إنتهاء عقد العمل ويستحق العامل في تلك الحالة ربع الأجر بالإضافة للأجر المتفق عليه في عقد العمل وذلك عن كل مدة عمل إضافية"¹⁷.

وقد جاء في حيثيات إحدى أحكام المحكمة العليا ما يلي : " إن عقد العمل غير المسمي الأجل لا ينتهي إلاّ وفق ما هو مقرّر بموجب قانون العمل لسنة (1997م)، وإذا أنهى صاحب العمل عقد العمل غير مسمي الأجل دون مراعاة إنهاء عقد العمل غير مسمي الأجل، المقرر قانوناً يصبح الفصل غير مشروع، وإذا ثبت أن فصل الطاعن عن العمل تم عرض النزاع على السلطة المختصة على نحو ما هو مقرّر في المادة (55/1) من قانون العمل لسنة (1997م) مقروءة مع الفقرة (3) من ذات المادة، يكون فصل الطاعن تم دون مسوغ قانوني، مما يستوجب القضاء له بحقوقه القانونيّة المنصوص عليها في المادة (3/55) من قانون العمل لسنة (1997م)، ولذا يتعين على المحكمة الموضوع التحقّق من الظروف التي تم فيها إنهاء عقد عمل الطاعن "¹⁸.

ونرى أنّ المشرّع لم يشأ أن يترك للطرفين حرية الإتفاق على ربط العمل بمدة حياة أي من الطرفين أو لمدة تجاوز الخمس سنوات، ولذلك أجاز للعامل أن يفسخ العقد، وذلك حتي لا يكون ذلك الإتفاق قيداً على حرية العامل، وقد جاء تحديد هذه المدة على سبيل الإلزام لا التحيير، وهذا ما يفهم من الفقرة الثّانية من النص، أمّا الفقرة الثّالثة من النص فقد عاجلت حالة إذا لم ينص العقد على مدة محدّدة، فأجازت للطرفين حرية فسخه بعد أضرار الطرف الآخر بحسب ما يقضي به القانون الذي يحكم طبيعة العمل المراد إنجازه، ولا يجبر أي من الطرفين على الإستمرار فيه.

المبحث الثاني

انتهاء عقد العمل غير محدد المدة

المطلب الأول: طريقة إنهاء عقد العمل غير محدد المدة:

يكون عقد العمل غير محدد المدة إذا لم يتفق المتعاقدان على إنتهائه بتحقيق واقعة مستقبلية معينة أو بإنجاز عمل معين، فعقد العمل يكون بحسب الأصل غير محدد المدة، بمعنى أنه إذا لم يثبت أن إرادة المتعاقدان قد إتجهت الى تحديد مدة العقد أو إبرامه لإنجاز عمل معين، فإنه يعتبر عقداً غير محدد المدة¹⁹.

إذا كان عقد العمل غير محدد المدة، فإنه يجوز لكل من الطرفين إنتهائه بإرادته المنفردة، بشرط إنذار الطرف الآخر برغبته في هذا الإنهاء قبل إنهاء العقد بمدة معينة، حتي لا يفاجئ الطرف الآخر بهذا الإنهاء. وحق إنهاء عقد محدد المدة يثبت لكل من العامل وصاحب العمل، وليس في تقرير هذا الحق إستثناء من مبدأ القوة الملزمة للعقد، لأن هذا المبدأ لا يعني أن يكون العقد مؤبداً، إذ أن هذا التأبيد - وبصفة خاصة في عقد العمل - مساس بالحرية الشخصية وحرية العمل، وإذا كان لكل الطرفين حق إنهاء عقد العمل غير محدد المدة بإرادته المنفردة بشرط الإنذار السابق، إلا أنه من جهة أخرى يجب عدم التعسف في إستعمال هذا الحق على نحو يضر بالطرف الآخر، سواء أكان هذا التعسف من جانب صاحب العمل، أو من جانب العامل²⁰.

ولا يثور أدنى خلاف حول تعلق حق العامل في إنهاء عقد العمل غير محدد المدة بإداته المنفردة بالنظام العام، ومن ثم يقع باطلاً كل تصرف يتضمن نزول العامل عن هذا الحق أو يؤدي الى حرمانه منه، أمّا بالنسبة لحق صاحب العمل في الإنهاء فالراجح أنه لا يتعلق بالنظام العام ويجوز بالتالي الإتفاق على حرمانه منه²¹. فإذا كان إنهاء عقد العمل غير محدد المدة بالإرادة المنفردة لأحد طرفيه حقاً، فإن هذا الحق لا ينبغي التعسف فيه، ويجب إحترام ما يمليه هذا الحق من ضوابط، أمّا عقود العمل غير محددة المدة الخاضعة لقانون العمل، ويمكن لأي من طرفي العقد غير محدد المدة إنتهاؤه بإرادته المنفردة، بشرط التقيد بقيدين، الأول وجوب إخطار الطرف الآخر مقدماً قبل حصول الإنهاء مع مراعاة مهلة الإخطار، والقيد الثاني أن يتوافر لدى الراغب في الإنهاء مبرر للإنهاء وإلا كان إنتهاؤه تعسفياً²².

المطلب الثاني: عدم التعسف في استعمال الحق:

وما يجب أن نشير إليه، فضلاً عن الضمانات الأخرى، أنه وإن كان لكل من صاحب العمل والعامل الحق في إنهاء علاقة العمل بالإرادة المنفرد لأي منهما، فبجانب الضوابط الشكلية المتعلقة بالإخطار، هناك قيد موضوعي يتعلق بممارسة هذا الحق وهو عدم التعسف في إستعماله²³.

وبالإضافة الى الإنذار المسبق يشترط لإنهاء العقد غير محدد المدة إنهاء مشروعاً إلاً يستخدم صاحب العمل حقه بصورة تعسفية، أي يجب أن يستند الإنهاء الى مبرر مشروع²⁴.

وأضيف أنه لا يكفي لإنهاء عقد العمل غير محدد المدة، أن يسبق هذا الإنهاء إنذار من أحد الطرفين بالتعبير عن إرادته في هذا الإنهاء، وإنما يجب فضلاً عن ذلك أن يكون هذا الإنهاء مشروعاً، وتعني المشروعية في هذا المجال عدم التعسف في الإنهاء، وذلك أن حق كلا من الطرفين في إنهاء عقد العمل غير محدد المدة، شأنه

بشأن أي حق من الحقوق يجب ألا يستعمله صاحبه على نحو تعسفي. حيث أن مبدأ عدم جواز التعسف في استعمال الحق مبدأ عام.

في القانون تنص المادة (56) من قانون العمل لسنة (1997م) " تخفيض عدد العاملين لأسباب اقتصادية أو تقنية"، والتي جاء فيها:

1/ يجوز لصاحب العمل أن يتقدم للسلطة المختصة بطلب مستوفى الشروط لتخفيض عدد العاملين لديه أو إغلاق مكان العمل لأسباب اقتصادية أو تقنية .

2/ تعرض السلطة المختصة بطلب صاحب العمل لتخفيض عدد العاملين أو لإغلاق مكان العمل، على اللجنة المختصة لدراسة الطلب والتوجيه بشأنه .

3/ تصدر السلطة المختصة قرارها المذكور في البند (1) خلال ثلاثة أسابيع من تاريخ تسليمها الطلب على ضوء توصية اللجنة المنصوص عليها في البند(6) "25.

من الواقع النصوص يتبين أن المشرع السوداني قد حصر الحالات التي يجوز فيها لصاحب العمل إنهاء عقد العمل، بمعنى أن إنهاء عقد العمل إذا وقع من جانب صاحب العمل وفقاً للأسباب المحددة في النصوص فإنه يكون مبرراً قانوناً، ويقوم على أسباب حقيقية وجدية ما لم يثبت العكس، وبخلاف ذلك إذا أقدم صاحب العمل على إنهاء عقد العمل دون أن يستند في ذلك على أي من الأسباب الواردة ضمن تلك النصوص كان غير مبرر من الناحية القانونية، ويقع عبء إثبات ما يخالف ذلك على عاتق صاحب العمل، وبهذا النهج يكون المشرع قد أغنانا عن البحث عن الحالات والأسباب المستترة أو المقنعة التي يخفي وراءها، أو يغلف بها قرار إنهاء عقد العمل²⁶.

وقد نص قانون العمل السوداني لسنة 1997م في المادة (1/55) على أنه:

"في جميع الحالات الواردة في المادتين (53) و (54) لا يجوز إنهاء عقد العمل قبل عرض النزاع على السلطة المختصة والحصول على موافقتها ويجب على السلطة المختصة أن تقوم اجراء التحري اللازم فيما يتعلق بتلك الحالة أو الحالات واصدار قرار شأنها وذلك خلال أسبوعين من تاريخ عرض النزاع".

ولعل المشرع قصد من هذا النص فرض نوع من الرقابة التي تقوم بها السلطة التنفيذية على طريقة إنهاء صاحب العمل لعقد العمل، وفرض على هذه الجهات القيام تحري للتأكد من قيام السبب الذي دفع صاحب العمل بإنهاء عقد العمل، حيث إذا أتضح لها خلاف ذلك فإنها تتمتع عن الموافقة على هذا الطلب.

وكما نص قانون العمل السوداني لسنة 1997م في المادة (3/55):

(يترتب على إنهاء صاحب العمل لعقد العمل قبل عرض النزاع على السلطة المختصة أو قبل صدور قرار السلطة المختصة ما يلي:

أ/ إعادة العامل لعمله مع دفع أجره كاملاً عن مدة ايقافه عن العمل، أو

ب/ دفع جميع حقوق العامل بما في ذلك أجره عن مدة الايقاف عن العمل زائداً دفع تعويض يعادل مرت ستة أشهر أساسي).

ويعود المشرع في هذه الفقرة ليقرر المسؤولية على عاتق صاحب العمل نتيجة عدم قيامه بتقديم طلبه إلى الجهات المختصة أو عدم انتظار قرارها، ورتب على ذلك إعادة العامل المفصول إلى عمله، اعتباراً من إبقاء العمل في عمله مقدم على الخيار الآخر وهو الحصول على التعويض، وإعادة العامل هنا أيضاً تتضمن المحافظة على حقوقه خلال فترة إيقافه عن العمل، أما الخيار الثاني فهو دفع التعويض من جانب صاحب العمل متمثلاً في أجر العامل عن فترة الإيقاف عن العمل ودفع مرت ستة أشهر أساسي، وهنا نجد أن القانون سلك مسلكاً مغايراً لكثير من أحكامه وأحكام التشريعات المقارنة، وذلك تحديد قيمة التعويض، حيث أنه في غالب الأحكام القانونية يترك تقدير التعويض للمحكمة بناء على الطريقة المتبعة في تقديره من حيث الضرر الذي أصاب الطرف المضرور، ومقدار ما لحقه من خسارة أو ما فاتته من كسب، ونرى أن هذا النص يحمي للتشريع السوداني بقصد الحفاظ على حقوق العامل تحديدها تشريعياً وعدم تركها لتقدير القضاء التي قد لا توفيه هذا القدر من التعويض، بجانب احتمالية تضارب الأحكام القضائية لتطبيق التعويض، وأن كنا نرى أن الحكم التعويض التشريعي لا يمنع العامل من المطالبة تعويض قضائي أكبر إذا توفرت له مبرراته.

خاتمة:

ينتهي عقد العمل سواء كان محدد المدة أو غير محدد المدة باتفاق الطرفين على إنجائه، مما يتفق مع القواعد العامة ومبدأ العقد شريعة المتعاقدين، وقد يفرغ المتعاقدين إرادتهما في صيغة مكتوبة أو قد يكون ذلك شفاهة، مثلما دخلا في العلاقة التعاقدية لأول مرة، ولكن المشرع أشرط الكتابة لإنهاء علاقة العمل بإتفاق الطرفين، والكتابة هنا مقصود بها الإثبات، وذلك حرصاً من المشرع على توقي الخلافات التي تثار بشأن إثبات واقعة إنهاء العقد.

توصلت الدراسة إلى عدة نتائج وتوصيات، نجلها في الآتي:

أولاً: النتائج:

- 1/ حرص المشرع على التفرقة بين عقد العمل محدد المدة وغير محدد المدة، وذلك لأهمية هذه التفرقة على حقوق والتزامات الطرفين في عقد العمل.
- 2/ ينتهي عقد العمل محدد المدة بانتهاء مدته، أي كانت طريقة التحديد، ولكن المشرع حرصاً منه على عدم وقوع العامل نتيجة استغلال فرض قيد الإنذار قبل قيام أحد الطرفين بإنجائه حتى يكون هذا الإجراء صحيحاً.
- 3/ يتحول عقد العمل محدد المدة إلى غير محدد المدة في حالة انتهاء المدة المحددة له، والتالي يتجدد العقد تلقائياً لمدة غير محددة، مما يعني أن تطبق عليه أحكام العقد غير محدد المدة المنصوص عليها في القانون.
- 4/ ينتهي عقد العمل غير محدد المدة إرادة أحد طرفي العقد، شرط الإنذار وعدم التعسف في استعمال الحق، وهي شروط ضرورية يترتب على الإخلال بها مسئولية تستوجب التعويض.
- 5/ نص المشرع السوداني على تحديد تشريعي للتعويض في حالة تعسف صاحب العمل في استعمال حقه في إنهاء عقد العمل - وهو ما يعادل مرتب ستة أشهر - في حين يعد ذلك خروجاً على القواعد العامة لتقدير التعويض.

التوصيات:

- 1/ ضرورة اشتراط الكتابة من جانب المشرع في حالة تحديد عقد العمل مدة، وذلك حتى يكون ذلك دليلاً قوياً على إرادة الطرفين عند التعاقد، وعدم ترك اثبات المدة بكافة طرق الأثبات الأخرى.
- 2/ التأكيد على أهمية الإنذار قبل إنهاء عقد العمل، وذلك لأنه يترتب عليه قيام العامل بتهئية نفسه وهو قد أصبح بدون عمل، واعطائه الفرصة للبحث عن عمل آخر.
- 3/ النص من جانب المشرع السوداني على حق العامل في المطالبة بالتعويض أمام القضاء بخلاف التعويض المنصوص عليه في القانون إذا كان له مقتضى، بالقدر الذي يكون فيه التعويض يعادل الضرر الذي أصاب العامل نتيجة إنهاء عقد العمل.

الهوامش:

- 1 د. حسن كبيرة، أصول قانون قانون العمل، منشأة المعارف، الإسكندرية، الطبعة الثالثة، (1979م)، ص610.
- 2 د. حيدر أحمد دفع الله، قانون العمل السوداني معلقاً عليه، دار الكتب القطرية، الطبعة الأولى، (2004م)، ص142.
- 3 د. السيد عيد نايل، شرح قانون العمل الجديد وحماية العمال من مخاطر بيئة العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، (2004م)، ص412.
- 4 د. الحسن محمد محمد سباق، الوسيط في شرح أحكام قانون العمل الجديد والتأمينات الإجتماعية، دار النهضة العربية، القاهرة، الطبعة الأولى، (2009-2008م)، ص366.
- 5 د. يس محمد يحيى، قانون العمل المصري والسوداني، الطبعة الثالثة، دار النهضة العربية، القاهرة، (1991م)، ص341.
- 6 د. السيد عيد نايل، شرح قانون العمل الجديد، دار النهضة العربية، القاهرة، (2007م-2008م)، ص413.
- 7 د. أحمد حسن البرعي، الوسيط في القانون الإجتماعي " قانون العمل والتأمينات الإجتماعية " ، دار النهضة العربية، القاهرة، (1992م)، ص810.
- 8 د. الحسن محمد محمد سباق، الوسيط في شرح أحكام قانون العمل الجديد والتأمينات الإجتماعية، مرجع سابق، ص368.
- 9 د. محمد حسين منصور، قانون العمل، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، (2011م)، ص402.
- 10 قانون المعاملات المدنية لسنة (1984م)، المادة (401).
- 11 د. محمد صالح علي، شرح قانون المعاملات المدنية السوداني لسنة (1984م)، شركة مطابع السودان للعملة، الخرطوم، (2012م)، الجزء الخامس، ص71.
- 12 قانون العمل لسنة (1997م)، المادة (1/50/ب).
- 13 د. محمد عثمان خلف الله، الوسيط في شرح قوانين العمل والتأمينات الإجتماعية في السودان، الجزء الأول، جامعة النيلين، كلية القانون، (2010م)، ص262.
- 14 د. محمد عثمان خلف الله، الوسيط في شرح قوانين العمل والتأمينات الإجتماعية في السودان، الجزء الأول، مرجع سابق، ص263.
- 15 قانون المعاملات المدنية لسنة (1984م)، المادة (409).
- 16 مجلة الأحكام القضائية لسنة (1994م)، ص138.
- 17 قانون العمل لسنة (1997م)، المادة (58).

- 18 عبد الباقي الجناك محمد/ ضد/ محمود المشرف مختار وآخر/ النمرة/ م ع / ط م / 1116 / 2011م ، " غير منشورة " // نقلاً عن: أمير عبد المنعم عثمان، أشهر قضايا العمل في السودان، شركة مطابع السودان للعملة المحدودة، الخرطوم، (2012م)، ص68.
- 19 د. محمود جمال الدين زكي، قانون العمل، مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة، الطبعة الثانية، (1982م)، ص613.
- 20 د. يس محمد يحيى، قانون العمل المصري والسوداني، مرجع سابق، ص344.
- 21 د. محمد حسين منصور، قانون العمل، مرجع سابق، ص407.
- 22 د. الحسن محمد محمد سباق، الوسيط في شرح أحكام قانون العمل الجديد والتأمينات الإجتماعية، مرجع سابق، ص376.
- 23 د. سعيد السيد قنديل، إنهاء علاقة العمل في المنشآت العمالية الصغيرة، منشأة المعارف، الإسكندرية، (1997م)، ص31.
- 24 د. حسام الأهواني، شرح قانون العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، (1991م)، ص676.
- 25 قانون العمل لسنة 1997م، المادة (56/3-2-1).
- 26 د. محمد عثمان خلف الله، الوسيط في شرح قوانين العمل والتأمينات الإجتماعية في السودان، الجزء الأول، مرجع سابق، ص292.