

الأحكام القانونية لفسخ عقد العمل في القانوني السوداني  
*Legal provisions for terminating an employment contract  
in Sudanese law*

- د. علي حسين الجيلاني<sup>1</sup>  
- جامعة الجزيرة- السودان.

تاريخ النشر: 2024/01/23

تاريخ القبول: 2024/01/04

تاريخ الاستقبال: 2023/09/08

## - ملخص:

تناولت الدراسة الأحكام القانونية لفسخ عقد العمل من حيث مفهومه وكيفية وقوعه والآثار التي تترتب عليه، بجانب أحكام الإقالة في عقد العمل، هدفت الدراسة إلى معرفة مفهوم فسخ وإقالة عقد العمل، وبيان كيفية وقوع الفسخ في عقد العمل سواء من جانب العامل أو من جانب صاحب العمل، تمثلت مشكلة الدراسة في الإجابة عن سؤال حول كيفية وقوع الفسخ في عقد العمل والأسباب الموجبة له، اتبعت الدراسة المنهج الوصفي، والمنهج الاستقرائي التحليلي. توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها أن فسخ عقد العمل حتى يكون فسخاً مشروعاً يجب أن يكون هناك إخلالاً من جانب الطرف الآخر، كما يشترط فيه ضرورة الاعتذار وصدور حكم قضائي سواء قبل الفسخ أو اللجوء إلى القضاء بعد وقوع الفسخ للمطالبة بالنظر في مشروعيته، كما أوصت بضرورة النص من جانب المشرع السوداني على وجوب ارتباط الفعل الموجب للفسخ من جانب صاحب العمل والضرر الذي يلحق به، لأن الفعل حتى ولو شكل إخلالاً ولكن لم يسبب ضرراً ينبغي ألا يكون موجباً للفسخ.

الكلمات المفتاحية: الفسخ، عقد العمل، الضرر.

- **Abstract:**

*The study dealt with the legal provisions for termination of the employment contract in terms of its concept, how it occurs and the effects that result from it, in addition to the provisions for dismissal in the employment contract. The study aimed to know the concept of termination and dismissal of the employment contract, and to explain how termination occurs in the employment contract, whether on the part of the worker or on the part of the employer. The problem of the study was to answer the question about how termination of the employment contract occurred and the reasons for it. The study followed the descriptive approach and the inductive and analytical approach. The study reached several results, the most important of which is that in order for the termination of the employment contract to be a legitimate termination, there must be a breach on the part of the other party. It also requires the necessity of excuses and the*

<sup>1</sup> البريد الإلكتروني: [aljeilani2014@gmail.com](mailto:aljeilani2014@gmail.com)

الدكتور: علي حسين الجيلاني

*issuance of a judicial ruling, whether before the termination or resorting to the judiciary after the termination occurs to demand consideration of its legality. It also recommended the necessity of stipulating on the part of the Sudanese legislator that the act requiring termination on the part of the employer must be linked to the harm caused to him, because the act, even if it constitutes a breach but does not cause harm, should not be a reason for termination.*

**Keywords:** Termination, employment contract, damage.

مقدمة:

المعلوم أنَّ الأسباب التي تقود الى انتهاء عقد العمل المبرم بين صاحب العمل والعامل، بعضها أسباب انتهاء إرادية، سواء تمت بإدارة كل من طرفي العقد أو عادت لإرادة واحد منهما، حيث يشكل الفسخ صورة لإنهاء عقد العمل بإرادة منفردة لأحد أطرافه، بينما تشكل الإقالة صورة لإنهائه بإرادة الطرفين، ويترتب على انتهاء عقد العمل فقدان العامل لمورد رزقه، وقد يجد صعوبة في العثور على عمل جديد، لذلك فقد عمد المشرِّع الى تحقيق الاستقرار في روابط العمل، ونص على أن ينتهي عقد العمل بإنذار.

تقضى القواعد العامة بأحقية المتعاقد في طلب فسخ العقد الملزم للجانبين، إذا أخلَّ الطرف الآخر بالتزام ناشئ عنه، ولا يقع الفسخ إلا بعد إعدار المدين وصدور حكم قضائي نهائي به، ويتمتع القاضي بسلطة تقديرية في الحكم بالفسخ أو رفضه، فيجوز له منح المدين أجلاً، إذا اقتضت الظروف ذلك، كما يجوز له أن يرفض الفسخ إذا كان ما لم يوفَّ به المدين قليل الأهمية بالنسبة الى الالتزام في جملته، كل ذلك ما لم يوجد اتفاق على اعتبار العقد مفسوخاً من تلقاء نفسه، دون حاجة الى إعدار أو حكم، عند عدم الوفاء بالالتزامات الناشئة عنه.

أهمية الدراسة:

تتمثل أهمية الدراسة في النقاط الآتية:

- 1/ أن فسخ عقد العمل تترتب عليه آثار قانونية تتمثل في أنه يعد أنهاء للعلاقة التعاقدية وبالتالي انتهاء لجميع الحقوق والالتزامات الناشئة عن عقد العمل؛
- 2/ ترتبط فكرة فسخ عقد العمل بالإخلال بالالتزامات التي تشكل أساس قيام العقد، فمتي أنتفي تنفيذ هذه الالتزامات أو التقصير في أدائها أصبح العقد غير مجدي في حق الطرف الدائن؛
- 3/ أن فسخ عقد العمل قد يكون لأسباب مبررة يميزها القانون وقد يكون تصرف تعسفي من أحد الطرفين مما يستدعي حماية الطرف الآخر من هذا التعسف.

أهداف الدراسة:

سعت الدراسة إلى تحقيق الأهداف الآتية:

- 1/ معرفة مفهوم فسخ وإقالة عقد العمل؛

## الأحكام القانونية لفسخ عقد العمل في القانون السوداني

- 2/ بيان كيفية وقوع الفسخ في عقد العمل سواء من جانب العامل أو من جانب صاحب العمل؛
- 3/ توضيح الآثار القانونية لفسخ عقد العمل.

### منهج الدراسة:

اتبعت الباحث في دراسة الموضوع على المنهج الوصفي، والمنهج الاستقرائي التحليلي.

### مشكلة الدراسة:

تكمن مشكلة الدراسة في الإجابة عن الأسئلة الآتية:

- 1/ ما هو مفهوم فسخ وإقالة عقد العمل؟
- 2/ ما هي الأحكام القانونية لفسخ عقد العمل في القانون السوداني؟
- 3/ ما هي الآثار القانونية المترتبة على الفسخ أو الإقالة في عقد العمل؟

### هيكلية الدراسة:

المبحث الأول: مفهوم فسخ وإقالة عقد العمل

المطلب الأول: مفهوم فسخ عقد العمل.

المطلب الثاني: مفهوم إقالة عقد العمل.

المبحث الثاني: كيفية وقوع فسخ عقد العمل:

المطلب الثالث: فسخ عقد العمل من جانب صاحب العمل.

المطلب الثاني: فسخ عقد العمل من العامل.

المبحث الأول: مفهوم فسخ وإقالة عقد العمل

المطلب الأول: مفهوم فسخ عقد العمل:

الأصل أن يتقيد كل من طرفي العقد بمدّة العقد، إذ أنّ الإجارة عقد لازم ليس لأحد المتعاقدين أن يستقل بفسخه بلا موجب، على أنّه قد تتدخل ظروف لم تكن في الحسبان عند إبرام العقد تمنع تنفيذه، وحينئذٍ يجوز فسخ العقد، كما لو أستؤجر طباحاً للعرس ومات أحد الزوجين، وكما إذا أنفق شخص مع طبيب على استخراج

## الدكتور: علي حسين الجيلاني

شوكة من قدمه ثم خرجت الشوكة بفعل الشاكي، وهكذا يقع الفسخ في هاتين الحالتين لكون إجراء موجب العقد أصبح ممتنعاً، أي لا يمكن تنفيذه لحدوث عذر مانع، وهو موت أحد الزوجين وشفاء المريض قبل العلاج<sup>1</sup>.

ولا يقع الفسخ بحسب الأصل بالإرادة المنفردة، بل يلزم لذلك إمّا اتفاق أو صدور حكم من القضاء، وبملك القضاء بالنسبة لطلب الفسخ سلطته التقديرية، فله أن يستجيب لهذا الطلب ويحكم بالفسخ، وله أن يرفض الحكم بالفسخ ولو تحقق له أنّ المدعي عليه قد أخلّ بالتزام من التزاماته، بل يجوز له أن يمنحه أجلاً للوفاء إذا اقتضت الظروف ذلك، كما يجوز له أن يرفض الحكم بالفسخ إذا كان ما لم يوفّ به المدين قليل الأهمية بالنسبة للالتزامات الناشئة عن عقد العمل في جملتها<sup>2</sup>.

ولكن استثناء من هذا الأصل يجوز الاتفاق بين المتعاقدين على اعتبار العقد مفسوخاً من تلقاء نفسه، دون حكم قضائي في حالة إذا أخل أحد الطرفين بالتزام من التزاماته، وخروجاً على القواعد العامة يسلم القضاء بحق الدائن في حالات معينة في اعتبار العقد مفسوخاً دون أن يستصدر حكماً بالفسخ، ويؤيد الفقه في هذا القضاء على أساس أنه حيث لا تتوافر الحكمة من ضرورة استصدار حكم بالفسخ، فإنّه لا يكون هناك مبرر للتمسك بهذا الحكم، وخاصة إذا كان انتظار حكم قضائي بالفسخ يؤدي إلى الإضرار بالدائن ضرراً بليغاً، ومن ثم يكون هذا الدائن في حالة تبرر له أن يعتبر العقد مفسوخاً بإرادته المنفردة<sup>3</sup>.

ولما كان عقد العمل يقوم أساساً على التعاون بين صاحب العمل والعامل، فإنّه من الصعب استمرار العقد بينهما إذا قدر هذا التعاون انتظار لحكم القضاء، الذي قد يطول أمده، لذلك - أجاز الفقه - السماح لكل من الطرفين في عقد العمل فسخ عقد العمل بإرادته المنفردة دون اللجوء إلى القضاء، ولكن هذا لا يمنع من إتجاه الطرف الآخر إلى القضاء للرقابة على مشروعية هذا الفسخ، كأن يكون هذا الفسخ قد تم على نحو تعسفي أو دون سبب مشروع يدعو إليه. وأهمية الفسخ تظهر في عقود العمل محدّدة المدّة، إذ يؤدي الفسخ إلى انتهائها قبل مدتها المحدّدة، أمّا في عقود العمل غير محدّدة المدّة، فإنّ الفسخ ليس بذات الأهمية، لأنّ كلا من الطرفين يستطيع إنهاء العقد بإرادته المنفردة مع مراعاة إخطار الطرف الآخر قبل الفسخ<sup>4</sup>.

وإذا كان فسخ عقد العمل غير محدّد المدّة يتشابه مع انتهائه، خاصة وأنّ الفسخ هنا ليس بأثر رجعي، فقد أدى هذا التشابه إلى الخلط بينهما في الفقه، بل في بعض نصوص التشريع، ولكن الدقّة القانونية تقضي التمييز بين هذين الاصطلاحين، فالفسخ يرد على عقود العمل سواء أكانت محدّدة المدّة أم غير محدّدة المدّة، طالما أخلّ أحد الطرفين بالتزاماته، وهو يحتاج إلى مراعاة إخطار الطرف الآخر قبل إجرائه، ويكون مشروعاً لانتهاء العقد طالما ثبت وجود إخلال من الطرف الآخر بالتزاماته. أمّا الانتهاء فلا يرد إلا على عقود العمل غير محدّدة

<sup>1</sup> محمد صالح علي، شرح قانون المعاملات المدنية السوداني لسنة (1984م)، ج5، شركة مطابع السودان للعملة، الخرطوم، (2012م)، ص93.

<sup>2</sup> محمد لبيب شنب، شرح قانون العمل، ط4، دار النهضة العربية، القاهرة، (1983م)، ص594.

<sup>3</sup> الحسن محمد محمد سباق، الوسيط في شرح أحكام قانون العمل الجديد والتأمينات الاجتماعية، ط1، دار النهضة العربية، القاهرة، (2008-2009م)، ص306.

<sup>4</sup> يس محمد يحيى، قانون العمل المصري والسوداني، ط3، دار النهضة العربية، القاهرة، (1991م)، ص330.

## الأحكام القانونية لفسخ عقد العمل في القانون السوداني

المدة، ويمكن إعماله حتى ولو لم يكن هناك إخلال من أحد الطرفين بالتزاماته، ويجب أن يراعى فيه الإخطار السابق، وإلاّ ينم على نحو تعسفي، وكذلك يتبين أنّ الفسخ يختلف عن الإنهاء، وينبغي عدم الخلط بينهما، خاصة وأنّ بعض المتعاقدين قد يلجأ الى إنهاء العقد تحت ستار الفسخ حتى يتهرب من قيود الإنهاء.

ولكن هذا الفسخ يقع على مسؤولية من قام به، فإذا وجد الطرف الآخر أنّ الفسخ ليس له ما يبرّره، كان له الحق في اللجوء الى القضاء مطالباً بالتعويض، ومن ثم تأتي رقابة القضاء لاحقة على الفسخ<sup>1</sup>، بحيث إذا تبين للقاضي أنّ الفسخ لم يكن له ما يبرّره، فإنّه يحكم للطرف المضرور بالتعويض، وهذه القواعد الخاصة بعقد العمل، والتي لا تتفق مع القواعد العامة، تبدو منطقيّة في ضوء مبدأ حرية العمل الذي يقضى أن صاحب العمل لا يُجبر على إبقاء عامل لا يريد، وأنّ العامل لا يُجبر على الاستمرار في عمل لا يرغب فيه<sup>2</sup>.

في القانون تنص المادة (412) من قانون المعاملات المدنية السوداني لسنة (1984م) على أنّه:

1/ يجوز فسخ العقد إذا حدث عذر يمنع تنفيذ موجه.

2/ يجوز لأحد المتعاقدين عند وجود عذر طارئ يتعلّق به أن يطلب فسخ العقد.

3/ في الحالتين المشار إليهما في البندين (1) و (2) يضمن طالب الفسخ ضرر المتعاقد الآخر<sup>3</sup>.

ويجوز فسخ العقد إذا وقع أمر عارض لأحد الطرفين أو لكليهما لم يكن في الحسبان عند إبرام العقد، كما إذا تعرض العامل لحادث أقعده عن العمل أو استحال تنفيذ العمل لسبب أو أسباب لا ترجع الى رب العمل، كحدوث حريق أثر على محل العقد أو حدوث فيضان أو صدور أمر من الجهات المختصة يمنع القيام بالعمل المتفق عليه، ويجوز لأحد العاقدين عند وجود عذر طارئ يتعلّق به أن يطلب فسخ العقد، وإذا اختلف الطرفان حول وجود هذا العذر يقوم القاضي بالفصل بينهما، وقد أوجب المشرّع على طالب الفسخ فيما ذكر ضمان الضّرر الذي يلحق بالمتعاقد الآخر، وهذا يقتضي إثبات الضّرر، فإذا لم يلحق بالمتعاقد الآخر ضرر فلا ضمان على طالب الفسخ، فالضمان يرتبط بالضّرر وجوداً وعدمًا، وهكذا فإذا تحقق للفسخ العذر الذي يمنع تنفيذ العمل سواء أرتبط بطبيعة العمل نفسه أو بأحد العاقدين، ولم يترتب على الفسخ ضرر فلا ضمان على طالب الفسخ<sup>4</sup>.

وتؤيد ما جاء في الآراء الفقهية التي تقضى بفسخ العقد في حالات إخلال أحد المتعاقدين بالتزاماته تجاه الطرف الآخر، وذلك لأنّ الالتزامات هي مناط العقد، والعقد في أساسه يبرم من أجل أن يقوم كل من طرف بأداء ما عليه من التزام وأخذ ما له من حقوق، فإذا أخلّ أحد الطرفين بالتزامه يكون بذلك قد أخلّ بالعقد، وبالتالي يجوز للطرف الآخر فسخ العقد.

<sup>1</sup> عبد الودود يحيى، شرح قانون العمل، ط1، مكتبة القاهرة الحديثة، القاهرة، (1964م)، ص298.

<sup>2</sup> أحمد حسن البرعي، الوسيط في القانون الاجتماعي، ج2، شرح عقد العمل الفردي، دار النهضة العربية، القاهرة، (2003م)، ص799.

<sup>3</sup> قانون المعاملات المدنية السوداني لسنة (1984م)، المادة (412).

<sup>4</sup> محمد صالح علي، شرح قانون المعاملات المدنية السوداني لسنة (1984م)، ج5، مرجع سابق، ص93.

## الدكتور: علي حسين الجيلاني

الجدير بالملاحظة إذا كان الفسخ لعقد من عقود المدة، كعقد العمل، فإن الفسخ لا يكون له أثر رجعي لأن طبيعة هذه العقود تأتي أن يكون للفسخ فيها أثر رجعي لأن الزمن فيها مقصود بذاته، فالزمن معقود عليه، وما مضي لا يمكن الرجوع فيه، ويترتب على ذلك أن المدة التي أنقضت في عقد الايجار قبل فسخه تظل محتفظة بآثارها، ويبقى عقد الايجار قائماً طوال هذه المدة، ويعتبر العقد مفسوخاً من وقت الحكم النهائي بفسخه، لا قبل ذلك، ومن ثم تكون الأجرة المستحقة عن المدة السابقة على الفسخ لها صفة الأجر التعويضي.

والقاعدة العامة أن أثر الفسخ بالنسبة للغير كأثره فيما بين المتعاقدين، فالعقد تقرر فسخه له أثر الرجعي بالنسبة للغير، فإذا كان العقد عقد بيع، وباع المشتري العين لآخر أو رتب عليها حق ارتفاق، ثم طالب البائع بفسخ الأول، وتم الموافقة على طلبه، رجعت العين إلى البائع خالية من كل حق عليها طبقاً لقاعدة قانونية شهيرة مؤداها أنه متى زال حق المتصرف زال حق المتلقي. عليه مما تقدم فإن العقد إذا تقرر فسخه أعيد المتعاقدان إلى الحالة التي كانا عليها قبل التعاقد، وإذا استحال إعادتهما إلى الحالة التي كانا عليها قبل التعاقد حكم القاضي بالتعويض العادل للطرف المتضرر.

### المطلب الثاني: مفهوم إقالة عقد العمل:

تقضى القواعد العامة في القانون المدني بأن للمتعاقدين أن يتقايلا العقد برضائهما بعد انعقاده، وعلى ذلك يجوز لطرفي العقد الاتفاق على إنهاءه، وهو ما يعرف بالتقاييل أو التفاسخ. وعقد العمل كغيره من العقود قد ينقضي بهذا الطريق، ومن ثم يجوز لأطرافه - العامل وصاحب العمل - الاتفاق على انتهائه بالتراضي فيما بينهما، وقد يكون هذا الاتفاق صريحاً، كما قد يكون ضمناً، بأن تنصرف إرادتهما إلى التقاييل أو التفاسخ، فيصدر من كل منهما ما يدل على فسخ العقد، وذلك لو انقطع العامل من تلقاء نفسه عن العمل فأرسل إليه صاحب العمل أجره ومكافأة نهاية الخدمة، فلم يعترض العامل، وقبلها دون أي تحفظ<sup>1</sup>.

ويشترط في التقاييل أهلية إبرام عقد العمل، ويثبت بما يثبت به عقد العمل، ويترتب على التقاييل إنهاء عقد العمل من وقت الاتفاق عليه، ولو كانت مدة العقد أو العمل المبرم له لم يتم بعد، أو كان العقد غير محدد المدة<sup>2</sup>.

ويترتب على هذا التفاسخ آثار العقد من تاريخ الاتفاق على التفاسخ، إذ ليس للتفاسخ أثر رجعي إلا إذا اتفق الطرفان على ترتيب هذا الأثر بالنسبة لكل أو بعض ما يترتب على العقد من حقوق والتزامات<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> الحسن محمد محمد سابق، الوسيط في شرح أحكام قانون العمل الجديد والتأمينات الاجتماعية، مرجع سابق، ص352.

<sup>2</sup> عبد الناصر العطار، شرح أحكام قانون العمل " الصادر بالقانون رقم (12) لسنة (2003م)", كلية الحقوق، جامعة أسيوط، (2006م)، ص285.

<sup>3</sup> صلاح محمد أحمد دياب، الوسيط في شرح أحكام قانون العمل والتأمينات الاجتماعية في مملكة البحرين، دار الكتب القانونية القاهرة، (2010م)، ص309.

## الأحكام القانونية لفسخ عقد العمل في القانون السوداني

نص قانون المعاملات المدنية السوداني لسنة 1984م في المادة (1/133) على:

(للمتعاقدين أن يتقايلا العقد برضاها بعد انعقاده)<sup>1</sup>.

وبالتالي فإنّ الإقالة تعتبر في حق المتعاقدين فسخاً ينهي أثر العقد السابق المبرم بينهما، فيدفع كل طرف ما أستلمه بموجب العقد، ومن ثمّ إعادة المتعاقدين إلى الحالة التي كانا عليها قبل التعاقد دون تعويض عن الأرباح المتوقّعة.

أما الإقالة بالنسبة للغير فتعتبر عقداً جديداً تترتب عليه آثار العقد الجديد وذلك حفاظاً لحقوق الغير من ألا تضار.

وهذا ما نصّت المادة (135) من قانون المعاملات المدنية على:

(الإقالة في حق المتعاقدين فسخ وفي حق الغير عقد جديد)<sup>2</sup>.

والإقالة لا تستلزم وقوع أي إخلال من أطراف العقد بمعنى أنها تجوز صرف النظر عن وقوع المخالفة أو عدم وقوعها.

كما أن التعبير عن الإقالة كما يكون بإيجاب وقبول صريحين يكون بإيجاب وقبول ضمنيين يستنتجان من تصرفات المتعاقدين، مثلاً إذا أبرم الطرفان عقد بيع على شيء معين بموجب ثمن محدد، ثم أبرما في وقت لاحق عقد على نفس الشيء بثمن آخر فيعد العقد الجديد إقالة للعقد القديم

### المبحث الثاني: كيفية وقوع فسخ عقد العمل

#### المطلب الثالث: فسخ عقد العمل من جانب صاحب العمل:

يشترط لفسخ عقد العمل من جانب صاحب العمل أن يرتكب العامل خطأ جسيماً، وأن يترتب على هذا الخطأ خسارة جسيمة لصاحب العمل، ورغم من تقييد حالات إنهاء عقد العمل، بحيث لا يستخدم صاحب العمل هذه الصلاحية إلاّ لأسباب ومبررات قوية، إلاّ أنّ الاشتراطات التي في هذه الحالة قد فيها الكثير من المغالاة، كما أنّها تؤدي إلى نتائج غير منطقية، فالخطأ غير الجسيم مهما كانت درجته لا يكفي لإنهاء علاقة العمل، حتى ولو أدى إلى خسارة جسيمة لصاحب العمل، كما أنّ الخطأ الجسيم لا يكفي لأن يكون سبباً لإنهاء

<sup>1</sup> قانون المعاملات المدنية السوداني لسنة 1984، المادة (1/134).

<sup>2</sup> قانون المعاملات المدنية السوداني لسنة 1984، المادة (135).



## الدكتور: علي حسين الجيلاني

العقد ما لم تترتب عليه خسارة جسيمة، وأمّا في حالة إفشاء الأسرار، فينبغي ألاّ يبالغ أصحاب الأعمال فيما يعتبر سراً وما لا يعتبر كذلك، وإن كانت المسألة في النهاية تخضع لرقابة محكمة الموضوع، وقد استثنت الحالات التي يسمح فيها القانون للعامل إفشاء تلك الأسرار، وذلك مثلاً إذا خضع لتحقيق تجرّبه السلطات الرسمية أو أمام محكمة أو الإدلاء بمعلومات لجهة رسمية مخولة ذلك بموجب القانون، أو إذا كان العامل يشغل مركزاً يمكنه من الاطلاع والتّعرف بطريقة مشروعة على الأسرار التجاريّة والصنّاعيّة، وكان مخولاً بالتصريح نيابة عن صاحب العمل<sup>1</sup>.

وتنص المادة (53) من قانون العمل السوداني لسنة (1997م) "إنهاء عقد العمل بدون إنذار العامل"، والتي جاء فيها:

"يجوز لصاحب العمل أن ينهي عقد العمل دون إنذار في الحالات الآتية:

أ/ انتحال العامل لشخصية غيره أو استعانته بأوراق مزورة بغرض العمل،

ب/ ارتكاب العامل لخطأ ناتج عن إهمال جسيم إذا ترتب عليه خسارة جسيمة لصاحب العمل،

ج/ عدم مراعاة العامل للتعليمات الواجب إتباعها لسلامة العاملين وسلامة المنشأة رغم إنذاره كتابة على أن تكون تلك التعليمات مكتوبة ومعلقة في مكان ظاهر،

د/ إغفال العامل عمداً القيام بالتزاماته المنصوص عليها في عقد العمل،

هـ/ إفشاء العامل الأسرار الصناعية أو التجارية التي تصل إلى علمه بحكم عمله فيما عدا ما يسمح به القانون،

و/ إدانة العامل في جريمة تمس الشرف أو الأمانة أو الأخلاق أو ارتكابه عملاً مخالفاً بالآداب في مكان العمل،

ز/ اعتداء العامل على صاحب العمل أو المدير المسؤول باعتداء يعاقب عليه القانون أو وقوع اعتداء جسيم منه على أحد رؤسائه أو أحد العاملين الآخرين في مكان العمل أو بسببه،

ح/ إذا وجد العامل أثناء ساعات العمل في حالة سكر بين أو كان تحت تأثير مادة مخدرة على أن يقرر الطبيب هذه الحالة"<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> محمد عثمان خلف الله، الوسيط في شرح قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية في السودان، ج1، جامعة النيلين، كلية القانون، (2010م)، ص274.

<sup>2</sup> قانون العمل لسنة السودانية (1997م)، المادة (53).



## الأحكام القانونية لفسخ عقد العمل في القانون السوداني

ترقى حالة انتحال العامل لشخصية غيره أو تقديم أوراق مزورة الى أن تكون فعلاً جنائياً متى توافر أركانه، غير أن المشرّع تناول أثرها من الناحية المدنية على عقد العمل، فأجاز لصاحب العمل إنهاء العقد في هذه الحالة، ويرى بعض الفقه أن انتحال العامل لشخصية غيره لا غبار عليه إذا لم تكن شخصية العامل قد روعيت عند إبرام العقد، إذ أن العامل قد يدفعه الى ذلك السلوك حاجته الى العمل، ولكننا لا نؤيد هذا الرأي، بإقدام العامل على ذلك التحايل يؤدي الى العصف بالثقة فيه والخشية من ارتكابه لأفعال أخطر إذا أستمروا في العلاقة التعاقدية، ونفس الرأي ينطبق في حال تقديم أوراق مزورة بغرض العمل<sup>1</sup>.

اجحافاً في حق المستخدمين، إذ أنّها على غير ما ذهبت إليه الفقرة الأولى من إعطاء حق إنهاء العقد بإخطار لطرفي العقد، أعطت حق الفصل بدون إنذار للمخدم وحده وحرمت المستخدم من الحق المقابل في ترك العمل قبل نهاية مدة العقد بدون إخطار للمخدم، وبذلك مكنت المخدم أن يحرم المستخدم من حقه في العمل لأسباب مطاطة عدّدها النص في عدم الطاعة الإدارية من قبل المستخدم لأمر قانوني صادر له من المخدم، أو سوء سلوك في أداء عمله، أو له صلة بعمله، أو إهمال كبير، أو سوء سلوك إداري من جانب المستخدم بهدف الإضرار بأعمال المخدم، وكما هو واضح فهي أسباب معمّمة استغلها المخدمون دوماً لتشريد النشطين من العاملين النقابيين بهدف إضعاف الحركة النقابية واختراق صلابتها، خاصة مع عدم وجود أي نص في ذلك القانون أو غيره آنذاك يحمي القادة النقابيين من الفصل أو النقل بسبب نشاطهم النقابي، هذا بالرغم من الاجتهادات القضائية التي أصدرها القضاء السوداني في الرقابة على تطبيق تلك المادة ليحول دون استغلالها استغلالاً تعسفياً، إلا أن الصياغة الفضفاضة لمسببات حق المخدم في الفصل حالت دون أن تكون لتلك الاجتهادات آثاراً إيجابية<sup>2</sup>.

وقد قضت محكمة الاستئناف في إحدى السوابق القضائية بالمبدأ الآتي: "الغياب عن العمل لأي فترة دون أذن المخدم ولأسباب تتعلق بالمستخدم وحده، ودون أسباب معقولة يمكن أن يكون كافياً لإنهاء خدمة المستخدم باعتباره إخلالاً بشروط عقد العمل، أمّا بصفة متعمدة أو لقصور كامن في قدرة المستخدم على الوفاء بالتزامه<sup>3</sup>.

أمّا في حالة إدانة العامل في جريمة تمس الشرف أو الأمانة أو الأخلاق أو ارتكابه عملاً مخالفاً بالآداب في مكان العمل، فقد قضت محكمة الاستئناف بأنه: "لابد أن يكون هناك إدانة ابتداء، والإدانة لا تعني مجرد الاتهام، ولكنها تعني أن المسألة عرضت على محكمة مختصة وقرّرت تلك المحكمة إدانة المستخدم بجريمة تمس الشرف أو الأمانة أو الأخلاق، ومعنى هذا أنه قبل إدانة المستخدم لا يحق للمخدم فصله"<sup>4</sup>.

وقد أورد القضاء السوداني في ذلك لمبدأ الذي أرسته محكمة الاستئناف، والذي جاء فيه: "إذا لم يعرض النزاع على مدير مصلحة العمل ولم تؤخذ موافقته، فإن الفصل يعتبر تعسفياً حتى ولو تمت إدانة المستخدم قبل

<sup>1</sup> محمد عثمان خلف الله، الوسيط في شرح قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية في السودان، ج1، مرجع سابق، ص272.

<sup>2</sup> حيدر أحمد دفع الله، قانون العمل السوداني معلقاً عليه، ط1، دار الكتب القطرية، (2004م)، ص154.

<sup>3</sup> مجلة الأحكام القضائية لسنة (1976م)، (م / أ / أس م / 323 / 1976م)، ص490.

<sup>4</sup> مجلة الأحكام القضائية لسنة (1976م)، (م / أ / أس م / 1976م)، ص364.

## الدكتور: علي حسين الجيلاني

فصله، وإذا أدين المستخدم، ومعنى هذا أنه لا بد أن تكون هنالك إدانة لا تعنى مجرد الاتهام، ولكنها تعنى أنّ المسألة عرضت على محكمة مختصة وقررت تلك المحكمة إدانة المستخدم بجرمة تمس الشرف والأمانة أو الأخلاق، ومعنى هذا أنه قبل إدانة المستخدم لا يحق للمستخدم فصله بمقتضى الجزء السادس للمادة (10/2/أ)<sup>1</sup>. كما جاء في سابقة أخرى المبدأ التالي: " الجرائم التي تشكل سبباً للفصل الفوري هي الجرائم الماسة بالشرف والأمانة، فجرائم المشاجرة وما يتمخض عنها من أذى لا تدخل في هذا النطاق<sup>2</sup> .

### المطلب الثاني: فسخ عقد العمل من جانب العامل:

يجوز للعامل أن يترك العمل قبل نهاية المدّة، أو بدون إعلان، إذا كان صاحب العمل أو من يمثله قد أدخل عليه الغش وقت التعاقد فيما يتعلق بشروط العمل، أو إذا لم يقم صاحب العمل بإزاء العامل بالتزاماته طبقاً للقانون، أو إذا ارتكب صاحب العمل أو من ينوب عنه أمراً مخالفاً بالآداب نحو العامل أو أحد أفراد عائلته، أو إذا وقع من صاحب العمل أو من ينوب عنه اعتداء على العامل، أو إذا كان هناك خطر جسيم يهدد سلامة العامل أو صحته بشرط أن يكون صاحب العمل قد علم بوجود ذلك الخطر، وإذا ترك العامل العمل لهذه الأسباب ألزم صاحب بأن يؤدي له مكافأة عن مدة خدمته، وذلك دون إخلال بالتعويض الذي قد يحكم به القضاء، يجوز لصاحب العمل فسخ العقد دون سبق إعلان العامل، ودون مكافأة أو تعويض إذا انتحل العامل شخصية غير صحيحة أو قدّم شهادات أو تعويضات مزورة، أو إذا ارتكب العامل خطأ نشأت عنه خسارة لصاحب العمل بشرط أن يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة، أو إذا لم يراع العامل التعليمات اللازم إتباعها لسلامة العمل والمحل رغم إنذاره، أو إذا تغيب العامل بدون سبب مشروع عن العمل لمدة معينة، أو لم يقم بتأدية التزاماته الجوهرية المترتبة على عقد العمل، أو إذا أفشى الأسرار الخاصة بالمحل، أو إذا حُكم عليه نهائياً في جنابة أو جنحة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة وغير ذلك. ويقع هذا الفسخ بإرادة صاحب العمل المنفردة، ويستطيع العامل أن يلجأ الى القضاء في الطعن في هذا الفسخ إذا كان غير قائم على سبب مشروع، والقضاء في هذه الحالة يراقب مشروعية الفسخ<sup>3</sup>.

وتنص المادة (54) من قانون العمل السوداني لسنة (1997م) "إنهاء عقد العمل بدون إنذار صاحب العمل"، والتي جاء فيها:

" يجوز للعامل أن ينهي عقد العمل بدون إنذار صاحب العمل في الحالات الآتية:

أ/ إذا غش صاحب العمل أو من ينوب عنه العامل فيما يتعلق بعقد العمل،

ب/ عدم وفاء صاحب العمل بالتزاماته بموجب أحكام هذا القانون أو شروط عقد العمل،

<sup>1</sup> مجلة الأحكام القضائية لسنة (1976م)، (م أ / أ س أ / 736 / 1976م)، ص411.

<sup>2</sup> مجلة الأحكام القضائية لسنة (1976م)، (م أ / أ س م / 323 / 1976م)، ص490.

<sup>3</sup> يس محمد يحي، قانون العمل المصري والسوداني، مرجع سابق، ص334.

## الأحكام القانونية لفسخ عقد العمل في القانون السوداني

ج/ قيام صاحب العمل أو من ينوب عنه بالاعتداء على العامل اعتداء يعاقب عليه القانون،  
د/ وجود خطر جسيم يهدد سلامة العامل أو صحته وكان صاحب العمل على علم بذلك  
ولم يتخذ الإجراءات والتدابير اللازمة لإزالة ذلك الخطر"<sup>1</sup>.

إذا غش صاحب العمل أو من ينوب عنه أي من يكون مفوضاً في التعاقد مع العامل ذلك العامل فله أن ينهى العقد، وتعتبر هذه الحالة تطبيقاً للقواعد العامة التي تجيز أبطال العقد للتدليس، غير أنه يشترط أن يكون التدليس متعلقاً بشروط العمل<sup>2</sup>.

يمكن القول بأنه يجوز للعامل إنهاء العقد عند عدم وفاء صاحب العمل بالتزاماته، مثل عدم أداء صاحب العمل لأجره المستحق في الموعد والمكان المقرر، أو عدم التزامه بالحد الأدنى للأجور، أو مراعاة المساواة في الأجور، أو امتناعها عن منح العامل أجازته السنوية، أو عدم منحه أجر ساعات العمل الإضافية، أو عدم وفائه بالتزاماته الخاصة بالسكن والمأكل في الأماكن النائية، أو عدم توفيره الرعاية الطبية المقررة قانوناً، أو عدم مراعاته قواعد الأمن الصناعي أو غيرها من التزاماته بموجب أحكام قانون العمل، أو تلك الالتزامات الموضحة في شروط عقد العمل، بجانب قيام صاحب العمل، أو من ينوب عنه بالاعتداء على العامل، أو وجود خطر جسيم يهدد سلامة العامل<sup>3</sup>.

عدم وفاء صاحب العمل بالتزاماته التي ينص عليها القانون أو عقد العمل تجيز للعامل إنهاء علاقة العمل، ولم يميّز المشرع هنا بين الالتزامات الجوهرية أو الأساسية أو غيرها، وإذا كان ذلك مفهوماً بالنسبة للالتزامات التي ينص عليها القانون لإلغائها تعتبر جوهرية، فإنَّ الالتزامات التي ينص عليها العقد لا تأخذ كلها هذه الصفة، وعلى أي حال يبدو أنَّ المشرع أراد أن يخفف من القيود على العامل، ممَّا يتفق مع عدم تعويق مبدأ حرية العمل، واعتداء صاحب العمل على العامل، وقد قيّد المشرع أن يكون الاعتداء مما يعاقب عليه القانون، سواء كان قولاً أو فعلاً. ووجود خطر جسيم يهدد العامل، واشترط المشرع أن يكون الخطر مهدداً لسلامة العامل أو صحته، كما أشترط علم صاحب العمل بذلك الخطر وعدم اتخاذ الإجراءات والتدابير اللازمة لإزالة ذلك الخطر، وتقدير جسامة الخطر مسألة موضوعية متروكة لمحكمة الموضوع حسب ظروف كل حالة<sup>4</sup>.

وقد جاء في إحدى السوابق القضائية، المبدأ الآتي: "كلمة الاعتداء في المادة (2/10) من قانون المخدم والأشخاص المستخدمين لسنة (1949م) تعديل (1969م) تشمل الاعتداء بالقول بجانب الاعتداء الجسماني"<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> قانون العمل السوداني لسنة (1997م)، المادة (54).

<sup>2</sup> محمد عثمان خلف الله، الوسيط في شرح قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية في السودان، ج1، مرجع سابق، ص280.

<sup>3</sup> حيدر أحمد دفع الله، قانون العمل السوداني معلقاً عليه، مرجع سابق، ص166.

<sup>4</sup> محمد عثمان خلف الله، الوسيط في شرح قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية في السودان، مرجع سابق، ص280.

<sup>5</sup> مجلة الأحكام القضائية لسنة (1976م)، (م ع / ط م / 137 / 1976م)، ص185.

## الدكتور: علي حسين الجيلاني

ما فيما يتعلق بالاستقالة فقد قرّر القضاء السوداني في إحدى المبادئ القضائية الآتي: " مجرد عدول العامل عن الاستقالة لا يجعل قبول المخدم للاستقالة فصلاً تعسفياً، وليس هنالك ما يلزم بقبول عدول العامل عن الاستقالة واعتبارها كأن لم تكن<sup>1</sup>.

ولعل المشرّع بهذه النصوص قد وضع أحكاماً لفسخ العقد والتقايل، بحيث نص على كل الأفعال التي من شأنها أن تعتبر حالات تميز فسخ العقد، سواء كان ذلك من جانب العامل أو من جانب صاحب العمل، وقد جاء في أحكام القضاء ما يعتبر تطبيقاً لهذه النصوص.

### الخاتمة:

وتشمل النتائج والتوصيات:

#### أولاً: النتائج:

1/ أن فسخ عقد العمل حتى يكون فسخاً مشروعاً يجب أن يكون هناك اختلالاً من جانب الطرف الآخر، كما يشترط فيه ضرورة الاعذار وصدور حكم قضائي سواء قبل الفسخ أو اللجوء إلى القضاء بعد وقوع الفسخ للمطالبة بالنظر في مشروعيته.

2/ هناك تشابه بين فسخ عقد العمل وانتهاء عقد العمل غير محدد المدة، ولكن ينبغي التمييز بين المصطلحين، حيث أن الفسخ لكي يكون مشروعاً يكون نتيجة إخلال أحد الطرفين بالتزامه، إما انتهاء عقد العمل غير محدد المدة يمكن أن يكون من دون إخلال بشرط وجوب إخطار الطرف الآخر وعدم التعسف في استعمال الحق.

3/ إن الإقالة في عقد العمل تتم بإرادة الطرفين ويشترط فيها كل ما يشترط في التعاقد كما لو أنها عقد جديد ينهي أثر العقد القديم، ولا يشترط فيها الإخلال من أحد الطرفين، كما أن تسري من وقت الاتفاق عليها ما لم يتفق الطرفان على غير ذلك.

4/ نص قانون العمل السوداني على عدة حالات تميز لصاحب العمل طلب فسخ عقد العمل، يأتي في مقدمتها الإخلال بالتزامات التعاقدية أو ارتكاب خطأ جسيم أثناء تأدية العمل، ولكن لم يشير بشكل صريح إلى وجوب ارتباط الفعل الموجب للفسخ والضرر الذي يقع على صاحب العمل.

5/ نص قانون العمل السوداني على الحالات التي تبرر للعامل فسخ عقد العمل نتيجة إخلال صاحب العمل بالتزاماته التعاقدية أو التي يفرضها القانون، ولكن يبدو أنّ المشرّع أراد أن يخفف من القيود على العامل، ممّا يتفق مع عدم تعويق مبدأ حرية العمل، بجانب حق العامل في الحصول على التعويض.

#### ثانياً: التوصيات:

1/ ضرورة التمييز بين فسخ عقد العمل بطريقة مشروعّة والحالات المشابهة له - كانتهاء عقد العمل غير محدد المدة - حتى لا تتخذ زريعة من جانب صاحب العمل للتهرب من قيود الانهاء التي تفرض عليه التزامات أكبر.

<sup>1</sup> مجلة الأحكام القضائية لسنة (1970م)، (م ع / م ط / 175 / 2005م)، ص 163.

## الأحكام القانونية لفسخ عقد العمل في القانون السوداني

2/ ضرورة النص من جانب المشرع السوداني على وجوب ارتباط الفعل الموجب للفسخ من جانب صاحب العمل والضرر الذي يلحق به، لأن الفعل حتى ولو شكل اختلالاً ولكن لم يسبب ضرراً ينبغي ألا يكون موجباً للفسخ.

3/ التأكيد على حق العامل في الضمانات السابقة لمطالبة صاحب العمل بفسخ العقد، والرقابة اللاحقة من جانب القضاء، حتى تتوفر له الحماية القانونية اللازمة باعتباره الطرف الضعيف في العلاقة التعاقدية في عقد العمل.

### قائمة المراجع:

- 1/ أحمد حسن البرعي، الوسيط في القانون الاجتماعي، ج2، شرح عقد العمل الفردي، دار النهضة العربية، القاهرة، (2003م).
- 2/ الحسن محمد محمد سباق، الوسيط في شرح أحكام قانون العمل الجديد والتأمينات الاجتماعية، ط1، دار النهضة العربية، القاهرة، (2008-2009م).
- 3/ حيدر أحمد دفع الله، قانون العمل السوداني معلقاً عليه، ط1، دار الكتب القطرية، (2004م).
- 4/ صلاح محمد أحمد دياب، الوسيط في شرح أحكام قانون العمل والتأمينات الاجتماعية في مملكة البحرين، دار الكتب القانونية القاهرة، (2010م).
- 5/ عبد الناصر العطار، شرح أحكام قانون العمل " الصادر بالقانون رقم (12) لسنة (2003م) "، كلية الحقوق، جامعة أسيوط، (2006م).
- 6/ عبد الودود يحيى، شرح قانون العمل، ط1، مكتبة القاهرة الحديثة، القاهرة، (1964م).
- 7/ محمد صالح علي، شرح قانون المعاملات المدنية السوداني لسنة (1984م)، شركة مطابع السودان للعملة، الخرطوم، (2012م).
- 8/ محمد لبيب شنب، شرح قانون العمل، ط4، دار النهضة العربية، القاهرة، (1983م).
- 9/ محمد عثمان خلف الله، الوسيط في شرح قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية في السودان، ج1، جامعة النيلين، كلية القانون، (2010م).
- 10/ يس محمد يحيى، قانون العمل المصري والسوداني، ط3، دار النهضة العربية، القاهرة، (1991م).
- 11/ قانون العمل لسنة السوداني (1997م).
- 12/ قانون المعاملات المدنية السوداني لسنة (1984م).
- 13/ مجلة الأحكام القضائية للسنوات (1976م) (1970م)، (2005م).