الوحدة الرابعة
إنهاء عقد العمل
بين العامل وصاحب العمل

محتويات الوحدة

الموضوع	الصفحة
المقدمة	**311**
تمهيد	311
أهداف الوحدة	312
1. انتهاء علاقة العمل	**313**
2. انتهاء علاقة العمل دون مبادرة من أطرف العقد	**314**
1.2 العجز والمرض الطويل	314
2.2 انتهاء مدة العقد أو انتهاء العمل	315
3.2 هلاك المنشأة هلاكاً كلياً	316
4.2 بلوغ سن التقاعد	317
5.2 عدم نجاح التجربة أو الاختبار	319
6.2 اتفاق الطرفين كتابة على إنهاء عقد العمل	320
3. حالات إنهاء عقد العمل من جانب صاحب العمل	**323**
1.3 انتحال الشخصية وتقديم الأوراق المزورة	323
2.3 ارتكاب العامل لخطأ جسيم ترتبت عليه خسارة جسيمة	324
3.3 عدم مراعاة العامل والمنشأة لتعليمات السلامة الصناعية للعاملين	325
4.3 إغفال العامل عمداً القيام بالتزاماته المنصوص عليها في عقد العمل	325
5.3 إفشاء العامل للأسرار الصناعية والتجارية	326
6.3 إدانة العامل في جريمة تمس الشرف أو الأمانة أو الأخلاق	326
7.3 الاعتداء على صاحب العمل أو المدير المسئول أو رؤساء العمل أو الزملاء	327
8.3 إنهاء عقد العمل في حالة المخالفات المتكررة	328
4. حالات إنهاء عقد العمل من جانب العامل	**330**
1.4 غش صاحب العمل	332
2.4 عدم وفاء صاحب العمل بالتزاماته	332
3.4 اعتداء صاحب العمل على العامل	332
4.4 وجود خطر جسيم يهدد العامل	332
5. إنهاء علاقة العمل من جانب صاحب العمل لأسباب اقتصادية أو تقنية	**333**

1.5 تحديد مفهوم تخفيض العمل	335
2.5 التدابير والمعايير الموضوعية والإجرائية	335
3.5 التدابير والمعايير الموضوعية والإجرائية التي تحكم تخفيض قوة العمل	337
4.5 التدابير والإجراءات الخاصة بتلافي أو الحد من آثار تخفيض قوة العمل	338
5.5 إجراءات تخفيض قوة العمل في قانون العمل	340
6.5 عدم تقيد صاحب العمل بالإجراءات	341
7.5 قصور قانون العمل عن معالجة ظاهرة تخفيض قوة العمل	341
6. إنهاء عقد العمل من جانب صاحب العمل دون مبرر قانوني	**343**
1.6 الإجراءات والتعويضات	344
7. حالات خاصة لإنهاء عقد العمل	**346**
1.7 إجراءات إنهاء عقد العمل	351
2.7 أثر الإجراءات في إنهاء علاقة العمل	353
8. مكافأة نهاية الخدمة	**357**
1.8 أحكام عامة	359
2.8 سقوط الحق بالتقادم	360
3.8 تحديد وتوزيع مستحقات العامل المتوفي	361
4.8 العقوبات	361
الخلاصة	**363**
إجابات التدريبات	**365**
مسرد المصطلحات	**371**
المراجع	**372**

المقدمة

تمهيد

عزيزي الدارس،

مرحباً بك إلى هذه الوحدة!

تحتوي هذه الوحدة على ثمانية أقسام رئيسة، تتناول أهم المسائل المتعلقة بإنهاء العلاقة التعاقدية بين العامل والصاحب والعمل، فهنالك أسباب عامة أوردها المشرع في قانون العمل، وهنالك ترجع لصاحب العمل، وأسباب ترجع إلى العامل، وتحاول الوحدة الربط بين هذه الأقسام المختلفة معاً وبيان العلاقة بينها وما يترتب عليها من آثار قانونية بين أطراف العلاقة التعاقدية.

أما القسم الخامس، فيتحدث عن حالات إنهاء علاقة العمل من جانب صاحب العمل؛ لأسباب إقتصادية أو تقنية.

أما القسم السادس، فيتحدث عن إنهاء عقد العمل من جانب صاحب العمل دون إجراء قانوني.

أما القسم السابع، فيتحدث عن حالات لإنهاء عقد العمل وما يترتب على تلك الإجراءات من آثار.

أما القسم الأخير فهو بعنوان : مكافأة نهاية الخدمة، حيث نتناول فيه الأحكام وحقوق العامل، وتبحث أهمية هذه الوحدة في كونها وحدة ختامية لقانون العمل، ولها آثار هامة في الحياة العملية ؛ لذا ننصحك بان تدرس هذه الوحدة باهتمام، وتفهم أبعادها ومراميها، وننصحك بالتعامل بجدية مع التدريبات وأسئلة التقويم الذاتي الواردة في ثنايا هذه الوحدة ؛ لانها ستساعدك في فهم ما ورد فيها من مفاهيم. أهلاً بك مرة أخرى إلى هذه الوحدة، عسى ان تنتفع بها، وان تفيد منها، وان تساعد في نقدها وتطويرها.

أهداف الوحدة

عزيزي الدارس، بعد فراغك من هذه الوحدة ينبغي أن تكون قادراً على أن:

- **تشرح** مفهوم انتهاء علاقة العمل.
- .**توضح** حالات انتهاء علاقة العمل دون مبادرة من طرف العقد.
- **تُبيّن** حالات انتهاء العقد من جانب صاحب العمل.
- **تحدّد** حالات انتهاء عقد العمل من جانب العامل.
- **تفرّق** بين حالات إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية أو تقنية.
- **تضرب** أمثلة لقصور قانون العمل في معالجة ظاهرة تخفيض قوة العمل.
- **تصف** الحالات الخاصة لإنهاء عقد العمل.
- **توضح** أحكام مكافأة نهاية الخدمة.

1. انتهاء علاقة العمل

تمهيد

عزيزي الدارس، هل لديك تصور عن كيفية انتهاء علاقة العمل؟
تعال معي ؛ لنرى رأي القانون في ذلك.

لكل بداية نهاية, وقد تكون هذه النهاية عادية وقد تكون غير عادية, وأيا ما كانت الأسباب فإن النتيجة واحدة, وعقد العمل المنشئ لعلاقة العمل ومصدرها الأول ينتهي نهاية طبيعية أو عادية، شانه في ذلك شانه سائر العقود، وتنتهي معه تلك العلاقة، ومن المفترض ان يخضع لنفس الوضع بالنسبة للعقود الاخرى في شان النهاية غير الطبيعية أو غير العادية, وفقا للقواعد العامة في نظرية العقد, غير ان المشرع قد أفرد له نظاما قانونيا خاصا، يمتاز بوسائل وطرق واساليب واجراءات غير معهودة في شان العقود الاخرى, ويرجع ذلك للطبيعة المتميزة لقانون العمل الذي يتولى حكم علاقة متميزة، أشرنا إلى خصائصها في الفصول السابقة من هذا المؤلف.

وتختلف الاحكام المتعلقة بانتهاء علاقة العمل، وتتباين الاجراءات التي تتبع في هذا الشان تباينا شديدا في جل تشريعات العمل في القانون المقارن، ولكنها جميعا تلتقي عند مرتكز جوهري واحد، هو تقييد صلاحية صاحب العمل في إنهاء علاقة العمل بمبادرته وحده وبإرادته المطلقة، كما كان عليه الحال في الماضي، وفي هذا تتفق التشريعات على اختلاف النظم الاقتصادية والاجتماعية السائدة في البلاد التي تصدر فيها.

2. انتهاء علاقة العلم دون مبادرة من أطراف العقد

عزيزي الدارس، أوردت المادة (50) من قانون العمل ست حالات لانتهاء علاقة العمل دون تدخل احد من طرفي العلاقة, وذلك وفقا للنص الوارد فيما يلي:
(34) 1- ينتهي عقد العمل بإعلان لاي من الأسباب الأتية: (انظر الشكل 1).

1.2 العجز والمرض الطويل

وتدخل هاتين الحالتين في باب استحالة تنفيذ العقد من جانب العامل, ويستوي ان يكون العجز عجزا كليا أو عجزا جزئيا مستديما، مادام ان العجز يحول دون قدرة العامل على القيام بالعمل المتفق عليه في العقد، وإن كان يستطيع القيام بعمل آخر، إذ إن ذلك

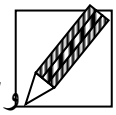
يستلزم اتفاقا جديدا. اما المرض الذي يؤدي إلى إنهاء علاقة العمل، فهو المرض الذي يقعد العامل ويؤدي إلى انقطاعه عن الحضور إلى مكان العمل ومزأولة العمل بعد انتهاء الاجازة المرضية المنصوص عليها في المادة (26) من القانون، ويشترط أن يثبت العجز أو المرض الذي يؤدي إلى إنهاء علاقة العمل بموجب شهادة طبية تصدر من القومسيون (اللجنة) الطبي. ويقع عبء إثبات هاتين الحالتين على صاحب العمل إذا ثار النزاع بشانهما، إذ من المفترض أن يباشر الإجراءات المتعلقة بذلك عند حدوث تلك الحالات. واشتراط ثبوت العجز أو المرض المنهي لعلاقة العمل بشهادة من القومسيون الطبي: وهو لجنة حكومية مختصة على مستوى عال من الخبرة والكفاءة والحياد, تدبير موفق من المشرع في مسألة كان يثور بِشانها صور متعددة من النزاعات وتغني عن اللجوء إلى لجان التحكيم الطبية الخاصة وغيرها, وهو ما نشاهده من تعثر في الكثير من التشريعات المقارنة, على الرغم من طول الاجراءات التي تستغرقها؛ لبحث هذه الحالات في القومسوين الطبي، والتي يمكن تفاديها أو الحد منها, عند توافر الإمكانيات لإنشاء اللجان الفرعية للقومسيون الطبي في النواحي الجغرافية الختلفة.

نشاط

ارجع إلى كتاب عبد الودود يحي، واكتب مقالاً قانونياً عن العجز الذي ينهي عقد العمل، وناقش ما كتبته مع زملائك ومشرفك الأكاديمي.

2.2 انتهاء مدة العقد، أو انتهاء العمل

تدريب: (1)



" بانتهاء مدة العقد أو العمل ينتهي عقد العمل ". ناقش ذلك.

ولا يثور مشكل في الحالة الاولى، وهي إنتهاء مدة العقد متى كان العقد محدد المدة وكان مثبتا بالكتابة، اما إذا كان العقد غير محرر كتابة، فعلى الطرف الذي ينازع في إنتهاء مدته إثبات ذلك فإن كان العامل هو ذلك الطرف فيكون له أن يثبت ذلك بكافة طرق الاثبات. جاء في قانون العمل الذي تنص على انه:

"إذا لم يكن هناك عقد مكتوب فيجوز للعامل اثبات حقوقه بكافة طرق الاثبات".

أما إذا كان الطرف الذي يثير المسألة هو صاحب العمل - وهو امر نادر الوقوع - فعليه أن يثبت حالة عدم انتهاء العقد بالكتابة، متى كانت مدة العقد تزيد عن ثلاثة اشهر, إذ رأينا ان صاحب العمل ملزم بكتابة العقد في هذه الحالة، فإن اخفق في ذلك عليه أن يتحمل جريرة إخفاقه.

أما انتهاء علاقة العمل بانتهاء العمل محل التعاقد, فيتوقف على واقعة مادية، هي : انتهاء العمل، وتكثر صور هذه الحالة في الأعمال المؤقتة بطبيعتها , مثل مقاولات البناء

والاعمال العرضية، كاعمال الشحن والتفريغ، والاعمال الموسمية، كالاعمال في النشاط الزراعي. ويقع عبء إثبات تحقق واقعة انتهاء العمل على الطرف الذي ينازع في انتهاء علاقة العمل.

3.2 هلاك المنشأة هلاكا كليا

وتعتبر حالة هلاك المنشأة هلاكا كليا من قبيل استحالة تنفيذ العقد من جانب صاحب العمل، ولكن يشترط أن ترجع الاستحالة إلى سبب أجنبي لا يد لصاحب العمل فيه، مثل وقوع زلزال، وفيضان أو حريق يأتي على المنشأة، أو المصنع، أو المحل أيا ما كان وصفه.

أما إذا كان استحالة التنفيذ لا ترجع إلى سبب أجنبي فتقضي القواعد العامة أن العقد لا ينتهي تلقائيا، وإنما يأخذ حكم الإنهاء من جانب صاحب العمل، فيتحمل نتائج ذلك، فإذا كان العقد محدد المدة التزم بالتعويض عن مهلة الاعلان أو (الأخطار).

مثال توضيحي:

ومثال ذلك مما يعتبر إنهاء للعقد من جانب صاحب العمل اغلاق المنشأة نهائيا بقرار من المحكمة، أو الادارة، لمخالفة ارتكابها صاحب العمل، أو الاغلاق بسبب رغبة صاحب العمل في اعتزال نشاطه بصفة نهائية، أو بسبب كساد عمله وقلة الأرباح أو العائد, مما لا يدخل في التخفيض لقوة العمل لأسباب اقتصادية.

غير أن المشرع انتهج موقفا وسطا في قانون العمل، وقضي بتوزيع الضرر الناجم عن الهلاك الكلي للمنشأة على الطرفين، فألزم صاحب العمل باخطار أو إعلان العامل بإنها العقد, وكان الاجدى ان يقرر بدلا عن الاعلان النص على منح العامل تعويضا يعادل مهلة الاعلان, وفي ذلك تقدير للظروف التي يتعرض لها صاحب العمل لفقده مصدر نشاطه ودخله، وكذلك العامل لفقده مورد رزقه, ومن ناحية أخرى نص المشرع على حالة (الهلاك الكلي للمنشأة)، مما يؤيد هذا النظر ولم يتعرض المشرع لحالة (الهلاك الجزئي للمنشأة).

وبصدد هذه الحالة الأخيرة، نرى الرجوع إلى القواعد العامة من حيث المبدأ: أي تعويض العامل عن انتهاء العقد، وإلى قانون العمل، ويضفه خاصة المادة (40) (تخفيض عدد العاملين لأسباب اقتصادية أو تقنية). وقبل ذلك على صاحب العمل تعويض العامل عينيا : أي بتحويله إلى عمل آخر في الجزء غير المتأثر بواقعة الهلاك إذا وجد العمل المماثل للعمل السابق الذي كان يؤديه العامل، أو أي عمل آخر مناسب.

وفي حالة تعذر ذلك, نلجأ , إلى التعويض بمقابل. ونميز هنا بين وضعين:

الحالة الأولى:

حالة العامل المعين بعقد غير محدد المدة، وهذا يمنح تعويضا يعادل مدة ستة أشهر: (أي الأجر الشهري لستة أشهر)، بالاضافة إلى ما يعادل أجر مهلة الاعلان (الاخطار)، وفقا لنص المادة (40) سالف الاشارة إليها.

الحالة الثانية:

حالة العامل المعين بعقد محدد المدة, فيمنح هذا الاخير تعويضا يعادل المدة المتبقية من العقد، على ألا يتجاوز ذلك أجر ستة اشهر، بالاضافة إلى ما يعادل مدة الإعلان (الاخطار)، وذلك باعتبار أن لإنهاء العقد هنا ما يبرره : أي لا يدخل ضمن إنهاء عقد العمل لخطأ جانب صاحب العمل.

4.2 بلوغ سن التعاقد

ينتهي عقد العمل ببلوغ العامل سن التقاعد، وقد حددها المشرع بستين سنة، وأجاز للطرفين الاتفاق على حد أقصى أطول من ذلك، وليس هناك ما يمنع ذلك في الاتفاقيات الدولية أو التشريع المقارن، بل إن الاتجاه يسير نحو إطالة سن التقاعد، مادام ان العامل يكون قادرا على العمل من النواحي الفسيولوجية. ومن البديهي أن تعتبر الخدمة مستمرة في حالة سن التقاعد، فلم يكن المشرع بحاجة للنص عليها صراحة, كما أن ذلك لم يغير من الممارسات التي تجري في العمل شيئا، حيث إن التطبيق الدارج هو أن تنهي خدمة العامل عند بلوغه سن التقاعد، وتمنح له كافة استحقاقاته, ومتى ما كانت حاجة العمل تدعو إلى استمراره, يعين من جديد بشروط خدمة جديدة، وغالبا ما يمنح أجرا قد يكون مسأويا أو يقل عن الاجر السابق يسمى : (اجر المشاهرة)، أو عقد المشاهرة) وتحجب عنه في بعض الاحيان بعض المزايا التي كانت تمنح له في السابق. وفي اعتقادنا أن هذا أمر يخالف روح تشريعات العمل، متى كانت حاجة العمل تقتضي فعليا استمرار العامل في العمل نفسه الذي كان متفقا عليه في العقد، والذي يمارسه بالفعل فيما بعد. وقد يكون الامر خليطاً, بين حاجة العمل والاعتبارات الانسانية، فهذا امر محمود ولاشك.

أما إذا كانت لائحة العمل أو نظم العمل في المنشأة ولدى صاحب العمل أو في عقد العمل تنص على سن للتقاعد أكبر من الحد المنصوص عليه في القانون، فيعتبر إنهاء صاحب العمل للعقد في هذه الحالة، مما يدخل في نطاق إنهاء صاحب العمل لعقد العمل بالمخالفة لاحكام القانون ما يخول العامل الحق في عرض الحالة على مدير العمل؛ لاستعمال سلطاته المخولة له بموجب المادة (39) من قانون العمل, فضلا عما قد يتعرض له صاحب العمل من جزاء جنائي بموجب المادة (60) من القانون المشار اليه.

اثبات سن التقاعد

حددت الفقرة (6) من المادة (34) ثلاث وسائل لاثبات سن التقاعد، (وفقا للترتيب التالي)، على حد تعبير نص تلك الفقرة:

> **(أ) إقرارات العمل المدونة في وثيقة مال التأمين أو المعاش، أو التأمين على الحياة بواسطة صاحب العمل التي وقع عليها العامل.**
> **(ب) شهادة الميلاد الأصلية.**
> **(ج) شهادة الميلاد بالتسنين.**

وأول ما يلاحظ على نص الفقرة المشار إليها ذكرها لعبارة : (وفقا للترتيب التالي)، فإذا كان المقصود ترتيب الوسائل الثلاث المشار إليها بحسب قيمتها وحجيتها في الاثبات، فقد جانبها الصواب؛ لأن اقرار العامل الموقع منه على وثيقة مال التأمين، أو المعاش، أو التأمين على الحياة لا تعادل القيمة القانونية لشهادة الميلاد الاصلية أو التسنين، باعتبارها مستندات رسمية صادرة من سلطة مختصة, هذا من ناحية, ومن ناحية أخرى فإن وثيقة مال التأمين لم تعد مطبقة في الوقت الحالي، بعد الغاء القانون الذي تصدر بموجبه، كما أن الوثائق الاخرى : (المعاش أو التأمين على الحياة) لا لزوم للرجوع إليها في تحديد سن التقاعد، وكان الاجدى أن يكلف صاحب العمل باعداد نماذج لما يسمى : بـ(اقرار الحالة الاجتماعية)، يقوم العامل باستيفائه والتوقيع عليه عند استلامه العمل. وعلى أي حال فإننا نرى إذا كان من الضروري النص على إثبات سن التقاعد في قانون علاقات العمل الفردية - بدلا من تركه للقواعد العامة في قانون الاثبات- أن يعاد ترتيب تلك الوسائل بحيث تقدم شهادات الميلاد الاصلية أو التسنين، ويليها الاقرار المقدم من العامل بالصيغة التي يرتضيها صاحب العمل, على نحو يكفل الحد من النزاع حول واقعة سن التقاعد.

أسئلة التقويم الذاتي:

1. عرّف العجز.
2. وضح كيفية إثبات العقد بالنسبة للعامل!
3. كيف تثبت سن التعاقد؟

5.2 عدم نجاح التجربة أو الاختبار

ينتهي عقد العمل، سواء أكان محدد المدة أو غير محدد المدة إذا انتهت فترة التجربة أو الاختبار بحدها الاقصى المنصوص عليه في القانون، وهو ثلاثة أشهر، أو أي مدة أقل اتفق عليها اطراف العقد، ولم يرغب أحدهما أو كلاهما في الاستمرار في العلاقة التعاقدية.

غير أن المشرع قد أشار إلى هذه الحالة في الفقرة (هـ) من المادة (34) بقوله: "فصل العامل أو تركه للعمل خلال فترة الاختبار"، مما قد يوحي بأن إنهاء عقد العمل في حالة عدم نجاح التجربة أو الاختبار، أو ترك العامل للعمل فعل إرادي من الجانبين. والحقيقة إن أقدام صاحب العمل في هذه الحالة , وكذلك العامل للعمل فعل إرادي من الجانبين، وما هو إلا تقرير لحالة واقعة، هي : عدم نجاح التجربة، وقد أجاز المشرع أصلا لكلا الطرفين إنهاء علاقة العمل في حالة عدم نجاح التجربة. أو عدم اقتناع أي منهما في الاستمرار فيها دون الخضوع لاجراءات انها عقد العمل في الحالات الاخرى, وتحوطا من الشارع لعدم التكييف الصحيح لهذه الواقعة ؛ فقد الزم صاحب العمل بإعطاء العامل اعلانا (اخطار) بالإنتهاء , وهو أمر لا يحتاج إلى ذلك.

6.2 اتفاق الطرفين كتابة على إنهاء عقد العمل

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

سابعاً: وفاة احد طرفي علاقة العمل

ينتهي عقد العمل سواء أكان محدد المدة أو غير محدد المدة حتما بوفاة العامل، لأن عقد العمل يولد التزاما شخصيا على العامل بأداء العمل، فلا يكلف أحد من ورثته بالعمل بدلا عنه كامتداد لشخصيته، فذلك أمر منكر شرعاً وعرفاً، ولا يعترف به قانون العمل، كما لا يجوز لأحد من ورثته المطالبة بالإحلال محل العامل المتوفي لنفس الاعتبارات المذكورة، إلا إن يكون تعاقدا جديدا، وهذا ما لسنا بصدده في هذه الحالة. والوفاة قد تكون حقيقة وقد تكون حكما، ولا خلاف بشان الوفاة الحقيقية, إذا تثبت واقعتها بموجب الشهادة التي تصدرها السلطة الإدارية المختصة. أما الوفاة الحكمية فيلزم أن يصدر بها حكم من المحكمة المختصة، والمتوفى حكما يقصد به الشخص الذي لا تعرف حياته من مماته.

وعلى العكس من ذلك، لا تؤدي الوفاة - وفاة صاحب العمل - إلى إنهاء علاقة العمل، إلا إذا كانت شخصيته قد روعيت في تنفيذ العقد، ففي هذه الحالة ينتهي العقد بوفاته والتطبيق العملي لهذه الحالة يكثر في حالة العقود التي يبرمها ذوي الاختصاص الدقيق، كالطبيب والمحامي، فإن عقودهم مع من يعملون معهم تنتهي؛ لاستحالة تنفيذها من قبل ورثتهم.

نشاط

ارجع إلى كتاب عبد الودود يحي، واكتب مقالاً قانونياً عن إنهاء عقد العمل بموت أحد الطرفين، وناقش ذلك مع زملائك؟

ومما يجدر ذكره إن هذه الحالة الأخيرة لم يتعرض لها قانون العمل لسنة 1997, وهي من حالات استحالة تنفيذ عقد العمل من جانب العامل، أو من جانب صاحب العمل، وقد اقتصر على بعض الحالات التي أشرنا إليها غير أن هناك حالات أخرى تدخل في باب استحالة تنفيذ العقد، من ذلك حالة القوة القاهرة ؛ ولهذا لابد من الالتفات إلى هذه المسألة عند مراجعة القانون.

وقد خطا القضاء السوداني خطوة موفقة في الاتجاه ؛ للاعتراف باستمرار عقد العمل في مواجهة الخلف العام : (الورثة) بعد وفاة مورثهم, وذلك في السابقة:

علي محمد أحمد أبو إدريس، ضد أحمد محمد على وآخر.

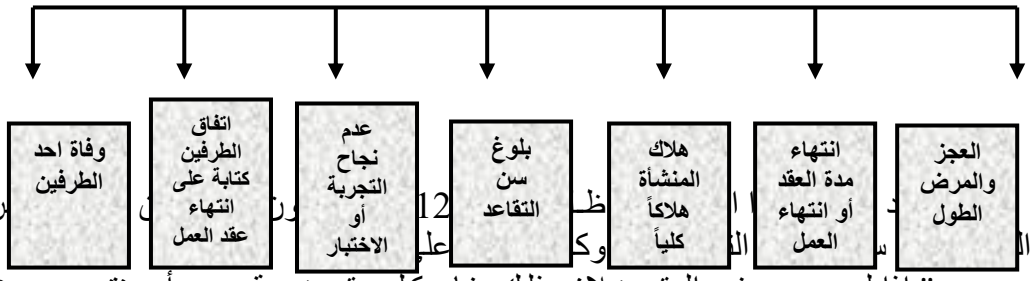
(م ع/ ط م/ 1975)

حيث قضت المحكمة العليا بما يلي:

عندما ينتهي عقد العمل نهاية غير عادية وفقا للمادة (12)، يستمر الخلف العام الذي آلت اليه حقوق والتزامات المورث - بما فيها حقوق المستخدم المستحقة بوفاة مورثه - في استخدام ذات المستخدم في ذات العمل، وبدون انقطاع، ودون أداء الفوائد المستحقة قبل الوفاة، ودون إنكار صريح أو ضمني لاستحقاقية المستخدم لما في مواجهتهم، وهم الذين آلت اليهم تلك الأموال ممثلة بذلك الحق عندما يتحقق كل ذلك فإنه عدالة وفي ظل القانون يجب أن يقوم بانشاء عقد ضمني يضيف تلك الفوائد للعقد الجديد ويلحقها به ما ما بقي قائماً اقتضائها على نهاية العقد الجديد.

شكل (1)

يوضح انتهاء عقد العمل دون مبادرة من أطراف العقد



" إذا لم يوضح في العقد خلاف ذلك، فإن كل عقد خدمة يجب أن ينتهي بموت المخدم, وإذا كان المخدم شركة أو عمل تجاري فإن العقد ينتهي بتصفيتها، على أن الشخص المستخدم يجب أن يكون مستحقا لجميع فوائد العقد حتى ذلك الانتهاء، كما هو مبين في هذا القانون، مع الاعلان اللازم بمقتضى المادة (10)، وتنفيذ أي شرط؛ لإرجاع الشخص المستخدم لمحل تعيينه كما لو كان العقد قد انتهى بالطريقة الإعتيادية".

وقد حسم موضوع استمرار عقد العمل بعد وفاة صاحب العمل بموجب نص المادة (50) من قانون علاقات العمل الفردية لسنة 1981 التي نصت صراحة على ما يلي: "سريان عقد العمل مع الخلف"

"إذا حل محل صاحب العمل الذي تم التعاقد بينه وبين العامل, شخص آخر بسبب بيع العمل، أو تحويله إلى شركة أو شراكة أو بسبب انتقال الملكية عن طريق الإرث أو الهبة أو الوصية أو بسبب انتقال سلطة الاشراف والادارة, يظل عقد العمل مستمراً وساري المفعول مع ذلك الشخص الآخر".

نشاط

ارجع إلى سابقة محمد أحمد أبو إدريس ضد أحمد محمد علي وآخر- م ع /ط م/ 1975م، وناقش ما أرسته من مبادئ قانونية مع زملائك ومشرفك الأكاديمي.

العمل:

عزيزي الدارس، هل تعتقد ان لصاحب العمل الحق في انهائه؟، تعال معي ؛ نرى ذلك.

نصت المادة (37) من قانون العمل على حالات ثمان، يجوز فيها لصاحب العمل أن ينهي عقد العمل، سواء أكان محدد المدة أو غير محددة المدة , دون أن يوجه للعامل إعلانا (إخطار) بإنهاء العقد، وذلك بعد عرض الحالة التي تستوجب الإنهاء على مدير العمل، والحصول على موافقته، طبقا لنص المادة (39) من القانون, وقد وردت الحالات الثماني على سبيل الحصر، بحيث لا يجوز لصاحب العمل أن يضيف إليها حالة أخرى تبرر إنهاءه لعقد العمل. (انظر الشكل 2)

وتتخلص تلك الحالات فيما يلي:

1.3 انتحال الشخصية، وتقديم الأوراق المزورة

وترقى هذه الحالة إلى أن تكون فعلا جنائيا متى توافرت أركانه، غير أن المشرع 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 إن العامل قد يدفعه إلى ذلك السلوك حاجته إلى العمل، ولكننا لا نؤيد هذا الرأي، فإقدام العامل على ذلك التحايل يؤدي إلى العصف بالثقة فيه، والخشية من ارتكابه لأفعال أخطر إذا استمر في العلاقة التعاقدية. ونفس الرأي ينطبق في حال تقديم أوراق مزورة بغرض العمل.

تدريب (2)

" إذا ارتكب العامل خطأ جسيماً جاز لصاحب العمل إنهاء العقد" ناقش هذا الموضوع.

2.3 ارتكاب العامل لخطأ جسيم ترتب عليه خسارة جسيمة:

عزيزي الدارس، اشترط المشرع لتوافر هذه الحالة أن يرتكب العامل خطأ جسيما، وأن تترتب على هذا الخطأ خسارة جسيمة لصاحب العمل. ورغم احترامنا لحرص المشرع على تقييد حالات إنهاء عقد العمل, بحيث لا يستخدم صاحب العمل هذه الصلاحية إلا لأسباب ومبررات قوية، الا أن الاشتراطات التي وضعها في هذه الحالة فيها الكثير من المغالاة، كما أنها تؤدي إلى نتائج غير منطقية, فالخطأ غير الجسيم مهما كانت درجته لا يكفي لإنهاء علاقة العامل حتى ولو أدى إلى خسارة جسيمة لصاحب العمل.

كما أن الخطأ الجسيم لا يكفي لأن يكون سببا لإنهاء العقد، ما لم تترتب عليه خسارة جسيمة؛ ولهذا نرى مراجعة هذه الفقرة في ضوء تجربة التطبيق في ضوء التجارب

المقارنة، ويحسن بنا ان نشير في هذا الصدد إلى نص المادة 61 (2) من قانون العمل المصري، التي تنص في صدد هذه الحالة على ما يلي:

61 (2) " إذا ارتكب العامل خطأ نشأت عنه خسارة مادية جسيمة لصاحب العمل، بشرط أن يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحادث خلال 24 ساعة من وقت علمه بوقوعه".

وعلى كل حال فإن تقدير جسامة الخطأ أو الخسارة مسألة تدخل في حساب محكمة الموضوع.

3.3 عدم مراعاة العامل لتعليمات السلامة الصناعية للعاملين، والمنشأة

ويشترط – هنا - أن تكون المخالفة التي سبقت استعمال سلطة إنهاء العقد هي المخالفة الثانية، أو التي تليها ؛ لان المشرع قد أورد أن تكون المخالفة بعد الإنذار، واشترط أن يكون الإنذار كتابة، وفوق ذلك اشترط أن تكون تعليمات السلامة مكتوبة ومعلقة في مكان ظاهر بمقر العمل.

4.3 اغفال العامل عمدا القيام بالتزاماته المنصوص عليها في عقد العمل

لم يفرق المشرع في هذه الحالة بين الالتزامات الأساسية والالتزامات الثانوية، ومعنى ذلك أن مجرد عدم إطاعة العامل لتوجيه من أحد رؤسائه - مهما كانت درجة أهمية ذلك التوجيه - تكفي لأن تكون سببا لإنهاء العقد.

ومن ناحية أخرى استلزم المشرع أن يكون إغفال العامل عمديا, وهذا يدخلنا في بحث الجانب القصدي، وهو أمر صعب، خاصة في العلاقات المدنية.

ولهذا فإن نص هذه الفقره يحتاج إلى تعديل ؛ لكي يستقيم على النحو الذي يكفل علاجا واضحا لحالة عدم طاعة العامل لتعليمات توجيهات صاحب العمل، وقيامه بواجباته المكلف بها طبقا لعقد العمل.

وقد جاء في القانون المقارن حكما مماثلا للحالة، ولكن بتوضيح أكثر دقة، فقد نصت المادة (65) (1) من قانون العمل المصري على ما يلي (65) (1): إذا لم يقم العامل بتأدية التزاماته الجوهرية المترتبة على عقد العمل".

وعرفت المحكمة العليا- في ظل قانون المخدمين والاشخاص المستخدمين لسنة 1984م الذي كان يشترط (الإغفال الجسيم)، - بان (الاغفال الجسيم): هو الإغفال الذي يؤثر على علاقة الطرفين وسير العمل ؛ لذلك فإن غياب المستخدم في بعض الأحيان ووصوله متأخرا في أحيان أخرى لا يعدو أن يكون مخالفات عرضية، لا تشكل إغفالا جسيما يبرر فصله بموجب المادة 10 (2) أ من قانون المخدمين والاشخاص المستخدمين لسنة 1949م.

5.3 افشاء العامل للأسرار الصناعية والتجارية

سبق أن أوضحنا أن ذكر المشرع للأسرار الصناعية والتجارية لا يعني حصرها في الحالتين المشار اليهما، وإنما تشمل الأسرار التي قد تصل إلى علم العامل في فروع النشاط الاخرى، زراعية، أو خدمية، أو خلافه. ولكن ينبغي ألاَّ يبالغ أصحاب الأعمال فيما يعتبر سرا وما لا يعتبر كذلك، وإن كانت المسألة في النهاية تخضع لرقابة محكمة الموضوع. وقد استثنت الفقرة الحالات التي يسمح فيها القانون للعامل إفشاء تلك الأسرار، وذلك ـ مثلا ـ إذا خضع لتحقيق تجربة السلطات الرسمية، أو أمام المحكمة، أو الادلاء بمعلومات لجهة رسمية مخولة بذلك بموجب القانون, أو إذا كان العامل يشغل مركزا يمكنه من الإطلاع والتعرف بطريقة مشروعة على الأسرار التجارية أو الصناعية, وكان مخولاً بالتصريح نيابة عن صاحب العمل.

6.3 إدانة العامل في جريمة تمس الشرف، أو الامانة، أو الاخلاق، أو ارتكابه عملاً مخلا للآداب في مكان العمل

وتتناول هذه المادة حالتين: الأولى حالة ارتكاب العامل لجريمة تمس الشرف أو الامانة أو الاخلاق، وأن يكون قد صدر فيها حكم الإدانة. ولم يشترط المشروع أن تكون تلك الجريمة قد وقعت في مكان العمل، أو خارجه. والحالة الثانية: هي وقوع فعل من العامل في مكان العمل، وأن يكون ذلك العمل مخلا بالآداب، حتى وإن لم يرق ذلك العمل إلى مرتبة الفعل الجنائي : أي يكفي أن يتإذى غالب العاملين ممن شهدوا ذلك العمل اخلاقيا.

وبالنسبة للحالة الأولى، يجب ثبوت إدانة العامل بالجريمة، ولا يكفي مجرد الإتهام؛ ليكون سببا للفصل.

وقد قضت محكمة الاسئناف، بان : "الجرائم التي تشكل سببا للفصل، هي الجرائم الماسة بالشرف والامانة، فجرائم المشاجرة وما يتمخض عنها من أذى لا تدخل في هذا النطاق".

نشاط

ارجع إلى مجلة للأحكام القضائية، وناقش ما أرسته سابقة آدم محمد أحمد ضد مؤسسة النيل الأزرق للتغليف الخرطوم بحري من مبادئ قانونية، وناقش ذلك مع زملائك ومشرفك الأكاديمي.

وقضت أيضا : بأن "لابد أن يكون هنالك إدانة إبتداء، والادانة لا تعني مجرد الإتهام، ولكنها تعني أن المسألة عرضت على محكمة مختصة وقررت تلك المحكمة إدانة المستخدم بجريمة تمس الشرف أو الامانة أو الاخلاق ومعنى هذا انه قبل ادانة المستخدم لا يحق للمخدم فصله".

7.3 الاعتداء على صاحب العمل، أو المدير المسئول، أو رؤساء العمل، أو الزملاء

تميز هذه الفقرة بين حالتين: الأولى الإعتداء على صاحب العمل، أو المدير المسئول، وهنا اشترطت أن يكون الإعتداء من النوع الذي يعاقب عليه القانون : أي ان يشكل جريمة، فيخول ذلك الإعتداء صاحب العمل بأن ينهي علاقة العمل، مع أحتفاظه بحقه في مقاضاة العامل جنائيا ومدنياً, والاعتداء هنا مادام قد حدده المشرع، فقد يكون بالفعل أو القول.

والحالة الثانية: هي الاعتداء على أحد الرؤساء في العمل أو احد العاملين الآخرين، وهنا اشترط المشرع أن يكون الإعتداء جسيما بمعنى أن الاعتداء إن لم يكن جسيما وحتى لو شكل جريمة يعاقب عليها القانون، لا يعد سببا يجيز لصاحب العمل إنهاء عقد عمل مرتكب الفعل.

وقد قضت المحكمة العليا بان: "الاعتداء يشمل : الاعتداء بالقول بجانب الإعتداء الجسماني"

نشاط

ارجع إلى سابقة صديق عثمان عمر ضد مصنع تركيب العربات بور تسودان، وناقش ما أرسته من مبادئ القانون مع زملائك ومشرفك الأكاديمي.

ولا فرق مبرر، لتغيير [illegible] بين صاحب العمل والمدير وغيرهم من رؤساء العمل والعاملين، فينبغي أن يكون السبب الذي يجيز إنهاء علاقة العمل في جميع الأحوال، هو اعتداء العامل على أي من العاملين بما فيهم صاحب العمل والمدير المسئول وغيره من الرؤساء، اعتداء يعاقب عليه القانون، ما دام أن السلطة جوازية لصاحب العمل إن شاء أنهى العقد، وإن شاء اكتفى بمعاقبة العامل، وفقا للائحة الجزاءات المعمول به في المنشأة, وفي الحالتين ينبغي أن يقع الإعتداء في مكان العمل وبسببه.

أسئلة التقويم الذاتي

؟

1. تحدث عن معنى انتحال الشخصية.
2. وضح ما المقصود بتعليمات السلامة الصناعية.

8.3 إنهاء عقد العمل في حالة المخالفات المتكررة

ورد النص على هذه الحالة في المادة (51) من القانون، تقرر تلك المادة ما يلي:

(51) في حالة المخالفات المتكررة إذا انذر العامل بالفصل عند استيفاء جميع أو اقصى الجزاءات المقررة، يجوز لصاحب العمل ـ في حالة أي مخالفة ـ ان ينهي عقد العمل غير مسمى الأجل باعلان تحدد مدته وفقا لاحكام البند (2) من المادة (34)، على أن يقوم صاحب العمل بتسليم العامل خطابا يبين أسباب إنهاء عقد العمل، ويدفع له جميع استحقاقاته.

وأول ما يلاحظ على هذه الحالة التي أتت بها المادة (51) انها لا تخرج من كونها مثال تطبيقي لحكم الفقرات (ب), (ج), (هـ), (ز) : أي ارتكاب العامل للأفعال التي ورد النص عليها في تلك الفقرات، ودون ان يرقى الفعل للفصل، وانما لجزاء أقل من ذلك، وفقا للائحة الجزاءات فإذا استنفد العامل اقصى الجزاءات المقررة لأي من تلك الافعال فإن ارتكاب أي فعل تال فإنه يرقى إلى تخويل صاحب العمل صلاحية إنهاء العقد بموجب هذه المادة أي المادة (51).

والأفعال من هذا النوع يطلق عليها في القانون الجنائي : حالات (العود). وعند قياس الفعل المرتكب في ضوء مبادئ القانون الجنائي، فإن الفعل الأخير الذي يخول لصاحب العمل جواز إنهاء العقد، يجب أن يكون فعلا من نفس نوع الفعل الذي سبق أن عوقب عليه عدة مرات، إلى أن وصل عقابه إلى أقصى الجزاءات المقررة في لائحة الجزاءات، ولم يبق سوى جزاء الفصل. إلا أن القياس على هذا الوجهة إن كان يستقيم بالنسبة للقانون الجنائي ـ الذي يعاقب على أفعال تستهدف خرق النظام العام للمجتمع، مما يتطلب احاطتها بقدر كبير من التحوط والتقييد والضمانات ـ فإن هذا قد لا يتلاءم مع نظام علاقات العمل الذي يسود المنشأة، ولا يحتاج إلى هذا القدر من التقييد، بل إن ذلك من شانه أن يؤدي إلى نتائج عكسية خطيرة؛ ولهذا نرى أن حالة ارتكاب العامل لأي مخالفة من أي نوع ترقى إلى المخالفة المشترطة بموجب المادة (51)، وتكفي بذاتها بعد الانذار لإجازة صاحب العمل في إنهاء عقد العمل، مادام العامل، قد استوفى جميع أو اقصى الجزاءات بالنسبة لمخالفات أخرى للنظام.

شكل (2)
حالات إنهاء عقد العمل من جانب صاحب العمل

4. حالات إنهاء عقد العمل من جانب العامل

عزيزي الدارس، هل يجوز للعامل إنهاء العمل؟

انظر الشكل (3)، فما هو رأيك في ذلك؟

تناولت المادة (50) من قانون العمل حالات إنهاء عقد العمل من جانب العامل دون اعلان (إخطار) صاحب العمل، وذلك بسبب خطأ ارتكبه في حق العامل

وقبل أن نخوض في بحث تفاصيل نص هذه المادة، نتوقف عند نقطة تتعلق بأهمية الأحكام التي يتضمنها هذا النص, فقد يبدو ـ لأول وهلة ـ من ظاهر النص أن المسألة تتعلق بإنهاء عقد العمل بـ (إعلان) أو بدون (اعلان) فحسب، خاصة إذا قرانا نص المادة (41) التي تقول:

"يجوز للعامل في غير الحالات المنصوص عليها في المادة (50) إنهاء عقد العمل باعلان وفقا لاحكام البندين (2) و (1) من المادة (50)".

ولكن سرعان ما يزول هذا الفهم، ونعلم أن المشرع لم يقصد مجرد الزام العامل باعلان صاحب العمل عندما يرغب في إنهاء العقد بارادته أو لا يلزمه بذلك حينما يكون مضطرا لإنهاء العقد ؛ لخطأ ارتكبه صاحب العمل بحقه, وذلك أن إنهاء العمل بارادته المنفردة ـ وهو ما يعرف بـ(الاستقالة) ـ ويترتب عليه فقدان لمكافأة نهاية الخدمة التي يستحقها عن مدة خدمته مع صاحب العمل في جزء كبير منها قد يصل إلى ثلاثة ارباعها، كما سنرى عند بحث هذه الحالة.

1.4 غش صاحب العمل للعامل

إذا غش صاحب العمل أو من ينوب عنه أي من يكون مفوضا في التعاقد مع العامل ذلك العامل فله أن ينهي العقد، وتعتبر هذه الحالة تطبيقا للقواعد العامة التي تجيز إبطال العقد للتدليس، غير أنه يشترط أن يكون التدليس متعلقا بشروط العمل.

2.4 عدم وفاء صاحب العمل بالتزاماته

عدم وفاء صاحب العمل بالتزاماته التي ينص عليها القانون أو عقد العمل تجيز للعامل إنهاء علاقة العمل, ولم يميز المشرع – هنا ـ بين الالتزامات الجوهرية أو الاساسية أو غيرها, وإذا كان ذلك مفهوما بالنسبة للالتزامات التي ينص عليها القانون؛ لانها تعتبر كلها جوهرية، فإن الالتزامات التي ينص عليها العقد لا تأخذ كلها هذه الصفة. وعلى أي

حال يبدو أن المشرع أراد أن يخفف من القيود على العامل، مما يتفق مع عدم تعويق مبدأ حرية العمل.

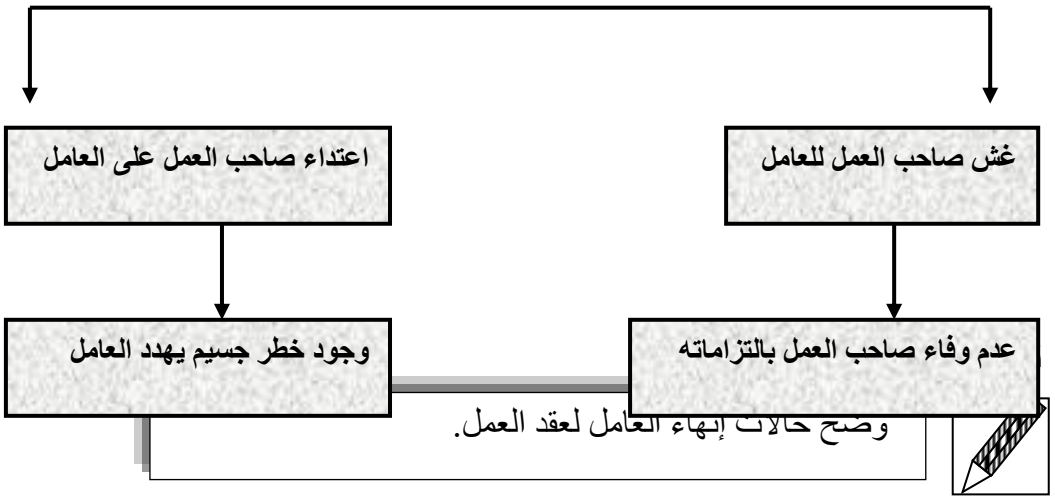
3.4 اعتداء صاحب العمل على العامل

وقد قيد المشرع أن يكون الإعتداء مما يعاقب عليه القانون, سواء أكان قولا أوفعلاً.

4.4 وجود خطر جسيم يهدد العامل

واشترط المشرع أن يكون الخطر مهددا لسلامة العامل أو صحته، كما اشترط علم صاحب العمل بذلك الخطر، وعدم اتخإذ الاجراءات والتدابير اللازمة لإزالة ذلك الخطر. وتقدير جسامة الخطر مسألة موضوعية، متروكة لمحكمة الموضوع، حسب ظروف كل حالة.

الشكل (3)
حالات إنهاء عقد العمل من جانب العامل



5. إنهاء علاقة العمل من جانب صاحب العمل؛ لأسباب اقتصادية أو تقنية

عزيزي الدارس، هل تعتقد ان هنالك أسباباً تبيح انها علاقة عمل؟

ورد النص على هذه الحالة في المادة (56) من قانون العمل تحت عنوان "تخفيض عدد العاملين لأسباب اقتصادية أو تقنية"، ويجري ذلك على النحو الآتي:

"يجوز لصاحب العمل أن يتقدم للمدير بطلب لتخفيض عدد العاملين لديه ؛ لأسباب اقتصادية أو تقنية، وعلى المدير أن يصدر قراره في هذا الطلب خلال اسبوعين من تاريخ تسلمه له، فإذا وافق المدير فيجوز لصاحب العمل أجراء التخفيض، وفقاً لقرار المدير، ويحق لصاحب العمل إجراء التخفيض حسب ما جاء في طلبه، إذا لم يستلم قرار المدير بعد مضي أربعة أسابيع من تاريخ استلام المدير لطلبه، على ألا يترتب على إجراء التخفيض أي ضرر بحقوق العمال المخفضين".

- ويطرح نص المادة المذكورة آنفاً موضوعاً حيوياً بالغ الأهمية في مجال علاقات العمل, يعرف بـ : "تخفيض قوة العمل، أو "الاستغناء عن العمالة".

وفي التعبير الدارج : "توفير أو تسريح العمال" , أو "الفصل الجماعي" , أو "التشريد الجماعي".

وقد شغل هذا الموضوع المشرع الوطني في مختلف دول العامل على تباين نظمها الاقتصادية والاجتماعية، وكان محل اهتمام المنظمات الدولية، وفي مقدمتها منظمة العمل الدولية، ومراكز البحث العلمي، والهيئات والمؤسسات ذات العلاقة.

ويرجع التركيز على هذا الموضوع بعد أن اتخذ شكل الظاهرة الملحة إلى عقود قريبة من الزمن، فإذا ما تغاضينا عن الآثار السلبية التي نجمت عن الكساد الاقتصادي العظيم في الثلاثينيات : (الازمة الاقتصادية العالمية 1929)، والصعوبات الجمة في أعقاب الحرب العالمية الثانية, فإنه بعد الانتعاش الذي شهدته الستينات والسبعينات، والرواج الاقتصادي وأثره الايجابي على مستويات العمالة، فقد بدأ التراجع خطواته الأولى، وبدأت معدلات التضخم في الارتفاع وتأثيره في مستويات الاستخدام، أضف إلى ذلك العوامل المتعلق بالخطى المتسارعة للإكتشافات العلمية والتقدم التقني المضطرد، واتساع نطاق المنافسة الدولية, والمشكلات – الناجمة عن ذلك في مجال اقتصاديات الاستخدام.

وقد دفع ذلك كل الجهات المهتمة, إلى السعي، لوضع المعالجات الممكنة, لتلافي هذه الظاهرة، أو الحد والتخفيف من آثارها السلبية على قوى العمل ؛ باتخاذ الاجراءات والتدابير التي تستهدف ذلك الغرض على الصعيد الاقتصادي والاجتماعي والقانوني.

1.5 تحديد مفهوم تخفيض العمل

يقصد بتخفيض قوة العمل, الإجراءات التي تستهدف تخفيض عدد العاملين، أو تعديل تركيبة قوة العمل بالمنشأة ؛ وذلك لاسباب اقتصادية، أو هيكلية (تنظيمية)، أو تقنية، ويترتب عليها فصل عامل أو أكثر أو وقف Lay. Off عقود عملهم لمدة طويلة.

2.5 التدابير والمعايير الموضوعية والإجزائية

يضع المشرع الوطني العديد من النصوص التي تحكم موضوع تخفيض قوة العمل، التي تستهدف توقي آثارها أو الحد والتقليل من الآثار التي تترتب عليها ؛ للمحافظة على انتظام سير حركة الاستخدام، وكفالة استمرارية العمل للقوى العاملة، والحفاظ على استقرار علاقات العمل.

ويأتي في مقدمة تلك التدابير، الزام صاحب العمل بإخطار السلطة المختصة في حالة اضطراره لتخفيض قوة العمل في منشأته, بما ينوي اتخاذه من اجراءات – والبرنامج الذي اعده في هذا الشان، وعلى صاحب العمل أن يقوم بإخطار نقابة العاملين في منشأته بذلك، والتشاور معهم حول الموضع. هذا- الالتزام الذي يقع على عاتق صاحب العمل، والذي ينبغي أن يحرص على تنفيذه في وقت مبكر قبل إقدامه على اتخاذ أية اجراءات نحو تخفيض قوة العمل في منشأته، من شانه ان يلعب دورا كبيرا يتمثل في إمكانية تلافي إجراء ذلك التخفيض ؛ بمساعدته من قبل السلطات والعاملين لديه ؛ للتغلب على الصعوبات التي يواجهها، وفي حالة تعذر ذلك, فإنه يؤمن تنفيذ إجراءات التخفيض بشكل يحد ويقلل من الآثار الناجمة عنه، ولذلك ألزمت المادة (40) صاحب العمل الذي ينوي إجراء تخفيض العمالة.

(بتقديم طلب لمدير العمل في ذلك الشان)، وأوجبت على مدير العمل : (أن يقرر في ذلك الطلب خلال أسبوعين من تاريخ تسلمه له)، وألزمت صاحب العمل بعدم الإقدام على اتخاذ أي إجراء إلا بعد (مضي أربعة اسابيع من تأريخ استلام مدير العمل الطلب) في حالة صدور قراره خلال مهلة الاسبوعين المشار إليها. وقد يرجع التخفيض لأسباب اقتصادية، مثل زيادة تكلفة الانتاج ؛ للارتفاع الباهظ في اسعار مدخلات الانتاج، أو ندرة أو شح المواد الأولية، أو النقص أو ارتفاع اسعار مصادر الطاقة ووسائل النقل، إلى غير ذلك. كما قد يتجه صاحب العمل لا إلى الغاء نشاطه، بل الاقتصار على فرع معين، أو تحجيم النشاط، مما يستدعي إعادة هيكلة المشروع من النواحي التنظيمية مما يتطلب الغاء بعض الفروع أو الوحدات وادماجها، كما أن صاحب العمل قد يسعى إلى تطوير نشاطه بإحلال تقنيات جديدة في الانتاج, كل ذلك قد يترتب عليه تأثير تلك الأسباب والظروف في حجم قوة العمل في المنشأة، وينتج عنه الاستغناء عن عقود عمل بعض العاملين، ووقف عقود العمل بعض الآخر، لفترات قد تطول أو تقصر، إذ يتوقف ذلك على حدوث متغيرات أخرى.

أسئلة التقويم الذاتي

؟

1. متى يجوز لصاحب العمل إنهاء عقد العمل؟
2. وضح مفهوم تخفيض العمل.
3. ما هي التدابير والمعايير الموضوعية والإجرائية؟

ولصاحب العمل سلطة تقديرية كاملة فيما يرى اتخاذه من إجراءات في مشروعه، فهو مالكه والمسئول عن إدارته, والذي يجني ثمار ازدهاره ويتحمل نتيجة فشله، وليس للقضاء رقابة فيما يرى اتخاذه، أو جدوى ما يريد اجراءه، أو ينعى عليه الخطأ في اختيار طريقة محددة، أو سوء التقدير في الاتجاه إلى تحقيق نتيجة معينة. اما الاجراءات التي تترتب على ذلك من إنهاء لعقود العاملين معه أو وقف بعض العقود, فإنه ينبغي أن نميز – هنا - بين حالة القوة القاهرة التي تجعل صاحب العمل في موقف استحالة تنفيذ التزاماته، وتؤدي إلى إنتهاء عقود العمل تلقائيا، دون إجراء من جانب صاحب العمل، وحالة الظروف الاقتصادية والهيكلية والتقنية في الغرض الذي نحن بصدده، ففي هذه الحالة تشكل تلك الظروف مبررا لصاحب العمل إذا اقدم على إنهاء عقود العمل دون أن يوصف اجراؤه بالتعسفي ولكن ذلك لا يعفيه من الخضوع للقيود والالتزام بالاجراءات التي يفرضها المشرع في هذه الحالات.

نشاط

ارجع إلى كتاب د. محمود جمال الدين واكتب مقالاً قانونياً عن التدابير الموضوعية والإجرائية وناقش ما كتبته مع زملائك.

3.5 التدابير والمعايير الموضوعية والإجرائية التي تحكم تخفيض قوة العمل

يضع المشرع الوطني العديد من النصوص القانونية والتدابير الاقتصادية والاجتماعية التي تنظم ظاهرة تخفيض قوة العمل، والتي تستهدف توقي حدوثها أو الحد من آثارها وتخفيف النتائج السلبية التي تترتب عليها؛ وذلك حرصاً على انتظام حركة الاستخدام وسيرها بصورة طبيعية، وكفالة استقرار علاقات العمل.

فيستلزم التشريع من صاحب العمل الذي يواجه بظروف اقتصادية، أو هيكلية (تنظيمية) أو تقنية أن يخطر السلطة المختصة, باضطراره لاتخاذ إجراءات لتخفيض قوة العمل في منشأته، وما يعتزم تنفيذه من برنامج في هذا الصدد، وعليه كذلك إبلاغ نقابة العاملين أو جماعة العاملين (في حالة عدم وجود تنظيم نقابي في منشأته), بذلك الغرض، والتشاور معهم ؛ للتعاون على وضع الحلول والمقترحات التي تكفل تنفيذ تلك العملية بصورة تضمن المصالح المختلفة للاطراف المعنية بالأمر.

وهذا الالتزام الذي يقع على عاتق صاحب العمل ينبغي أن يحرص على الوفاء به وفي وقت مبكر قبل اقدامه على اتخاذ وتنفيذ أية اجراءات قد تترتب عليها نتائج سلبية. من

شان ذلك التنفيذ في ـ أغلب الأحوال ـ أن يلعب دوراً كبيرا في حصار الافرازات غير المرغوب فيها للعملية، بل قد يؤدي إلى إمكانية عدم حدوثها إطلاقاً.

وتطبيقا لذلك في التشريع السوداني؛ ألزمت المادة (40) ـ المشار إليها فيما تقدم ـ صاحب العمل بأن يتقدم بطلب تخفيض العمالة لمدير العمل، وأوجبت على المدير البت في ذلك الطلب خلال اسبوعين من تاريخ تسليمه له, كما ألزمت صاحب العمل بعدم اتخاذ اية اجراءات الا بعد (مضي اربعة اسابيع من تاريخ استلام مدير العمل للطلب)، وذلك في حالة عدم صدور قرار مدير العمل خلال مهلة الاسبوعين المشار إليها فيما تقدم.

تدريب (4)

هنالك تدابير موضوعية وإجرائية وضعها المشرع السوداني تحكم تخفيض قوة العمل، أتذكرها.؟

4.5 التدابير والإجراءات الخاصة بتلافي أو الحد من آثار تخفيض قوة العمل

ذكرنا أن الاسباب الاقتصادية أو التنظيمية ما هي إلا عبارة عن مشكلات قد تكون مزمنة أو ذات طابع مؤقت، وتعمل السلطات العامة المختصة والعاملين ممثلين في نقاباتهم بالتعاون مع أصحاب الاعمال بخطط وبرامج، لمعالجة تلك المشكلات، لاحتوائها وحسمها بصفة نهائية في بعض الاحيان، أو لتأجيل تنفيذ نتائجها أو الحد منها والتخفيف من آثارها، ومن ذلك ـ مثلاً ـ المشكلات المتعلقة بفائض العمالة في بعض المنشأت, التي يقترح لعلاجها ما يطلق عليه : (إعادة تنظيم العمل أو المشاركة في العمل)، فتجري عملية تخفيض ساعات العمل اليومي أو الاسبوعي، مع دعم الأجر المقتطع من العامل بتقرير إعانات حكومية, التقل الداخلي من وحدة إلى أخرى داخل المنشأة, الحد من العمل الإضافي، وتغيير نظام الورديات وتقييدها.

وكذلك تطبيق نظام للتقشف بتجميد التعيين في الوظائف التي تشغر بالتقاعد، أو الوفاة، أو الاستقالة العادية، أو التشجيع على مغادرة العمل الاختيارية، مع منح حوافز مجزية لذلك.

أو التشجيع على طلب الاحالة إلى المعاش المبكر، مع منح المعاش الكامل، أو النقل أو الندب إلى فرع آخر أو موقع آخر، مع معالجة المشكلات التي تترتب على ذلك عن طريق اعادة التدريب, آثار تخفيض الدرجة أو المرتب من النواحي المادية أو المعنوية, إلى غير ذلك من اجراءات داخلية. كما أن الدولة تلعب دوراً هاماً في وضع الحلول للعديد من المشاكل المتعلقة بالصعوبات المالية والادارية المتعثرة، أو شراء تلك المنشآت في بعض الاحيان، وكذلك مد بعض المنشآت بالخبرات التي تفتقر إليها، وتمويل نفقات إجراء بعض التعديلات والتجويزات في هياكلها الانتاجية أو الادارية.

1- معايير اختيار العمال الذين يخضعون لعملية التخفيض في قوة العمل

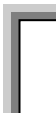
حينما يصبح تخفيض قوة العمل في المنشأة أمرا لا مناص منه اثر فشل كل التدابير والاجراءات التي اتخذت للحيلولة دون ذلك, فإن عملية التخفيض تخضع وفقا لما يجري عليه العمل في التشريع المقارن، وما توصي به الاتفاقيات الدولية لعدد من المعايير ؛ للحفاظ على حقوق العاملين ومصلحة المنشأة، ويؤخذ في الاعتبار ناحيتين:

أولاً: العمل على استمرار الفئات التي يتوقع أن تتعرض لدرجة شديدة من المعاناة تفوق غيرهم ؛ ولذلك يوضع في الاعتبار معايير تساهم في تحديد تلك الفئات، تتلخص فيما يلي:

- طول مدة الخدمة : (الاقدمية).
- المستوى العمري.

الاستخدام واعادة توزيع القوى العاملة على المستويات الاقتصادية المختلفة.

أسئلة التقويم الذاتي



1. ما المقصود بالمعايير الموضوعية والإجرائية؟
2. ما هو معيار تخفيض قوة العمل؟

5.5 إجراءات تخفيض قوة العمل في قانون علاقات العمل الفردية

أوردنا فيما تقدم الأحكام الخاصة بتخفيض قوة العمل ؛ لأسباب اقتصادية، أو هيكلية (تنظيمية)، أو تقنية. ونشير فيما يلي إلى الإجراءات التي تتبع في هذه الحالة، وفقا لنص المادة (56) من قانون العملللسنة 1997، حيث يستخلص من النص المذكور ما يلي:

1- يجب على صاحب العمل أن يتقدم بطلب ؛ للحصول على موافقة مدير العمل على إجراء التخفيض.
2- يجوز لصاحب العمل إجراء التخفيض في حالتين:

(أ) موافقة مدير العمل على إجراء التخفيض خلال مهلة الاسبوعين المحددة لذلك.
(ب) بعد مضي أربعة أسابيع من تأريخ استلام مدير العمل لطلب التخفيض، وعدم رده على الطلب بالموافقة أو عدم الموافقة.

تدريب (5)

وضح إجراءات تخفيض قوة العمل في القانون.

6.5 عدم تقيد صاحب العمل بالإجراءات

إذا لم يتقيد صاحب العمل بالاجراءات المشار إليها في الفقرة السابقة : أي بعدم تقدمه لطلب بالتخفيض أصلا، أو التصرف بخلاف قرار- المدير الصادر بالموافقة، واتباع الشروط والأوضاع التي حددها في ذلك القرار، أو خرق قرار المدير بعدم الموافقة, واقدم - تبعا لذلك - بتخفيض قوة العمل في منشأته وإنهاء عقود العاملين، فإنه يكون بذلك قد خالف القانون، وعرض نفسه للمساءلة الجنائية، بالإضافة إلى الزامه بتنفيذ أحكام البندين (3) , (6) من المادة (39) أي بإرجاع العمال الذين تم إنهاء عقود عملهم إلى العمل أو دفع تعويض يعادل الأجر الشهري عن ستة أشهر، وتعويض يعادل الشهر عن مدة الاعلان، وفقا لأحكام عقد العمل والقانون.

7.5 قصور قانون العمل في معالجة ظاهرة تخفيض قوة العمل

وبدراستنا لاحكام المادة (56) المشار إليها، يتضح لنا بجلاء القصور الذي يعتري هذه المادة، إذ اقتصرت على أحكام إجرائية، ولم نتعرض للمعالجات الموضوعية لظاهرة تخفيض قوة العمل مثل الزام صاحب العمل بالإخطار المسبق للسلطة المختصة باعتراضه اجراء التخفيض، وبيان الاسباب التي تدعوه لذلك، وقيام السلطة بالتحقق منها، وكذلك التشاور مع ممثلي العاملين حول الموضوع، والتدابير التي تتخذ للحيلولة دون وقوع التخفيض أو تلافي آثاره، إلى غير ذلك مما تعرضنا له فيما سبق.

وأكثر من ذلك فإن القانون قد قصر التعويض الذي يمنح العمال المخفضين في حالة عدم اتباع صاحب العمل للإجراءات المنصوص عليها في المادة (56)، في حين أن التجارب المستخلصة من التشريع المقارن، وأحكام الاتفاقيات والتوصيات الدولية والعربية، توجب التعويض في كل الحالات، وهذا ما يتفق مع روح تشريع العمل والطابع الحمائي له, ويبدو أن نص المادة المذكورة قد صدر وفي الاذهان صورة معينة للظروف التي يتعرض لها صاحب العمل من صعوبات مالية واقتصادية. وان كانت هذه هي الصورة في أكثر الحالات, إلا أن إجراء التخفيض قد يتم في ظروف عادية، مثل رغبة صاحب العمل في إجراء تغييرات هيكلية وتنظيمية؛ لاضفاء فاعلية أكثر على الاساليب والوسائل المستخدمة في إدارة الانتاج لرفع معدلات وتحسين نوعيته، دون أن يشكو من إزمة مالية أو خلافه، بل إن صاحب العمل قد يقدم على إجراء التخفيض بإحلاله آلات ومعدات جديدة محل الآلات والادوات القديمة ومنشأته في أوج ازدهارها الاقتصادي ؛ وذلك بهدف التوسع في النشاط وزيادة الارباح.

ولهذا فإن مبادئ العدالة ومقتضيات حسن النية في تنفيذ العقود والروح السائدة في تشريع العمل - فضلا عن التجارب المستخلصة من التشريع المقارن والاتفاقيات والتوصيات الدولية - تقضي بتعويض العمال الذين بذلوا التضحية في صالح تقدم وازدهار المشروع وزيادة ارباحه ويفقدون في المقابل مصدر رزقهم الوحيد.

ومن المؤمل في هذا الصدد ولمعالجة القصور الذي اشرنا اليه أن تصدر لائحة تتضمن الإجراءات الخاصة بتنفيذ نصوص المادة (40) بموجب الصلاحيات المخولة للوزير في المادة (48)، تقنيناً للاجتهادات والممارسات الممتازة للمختصين والخبراء في هذا المجال من مسئولي ادارة العمل. إلى حين إجراء مراجعة القانون، وإدخال ما يقتضي الأمر من تعديلات.

نشاط

ارجع إلى قانون علاقات العمل الفردية، وقانون العمل الحالي، وأجر مقارنة بين القانونين في معالجة ظاهرة تخفيض قوة العمل، وناقش ما كتبته مع زملائك ومشرفك الأكاديمي.

6. إنهاء عقد العمل من جانب صاحب العمل دون مبرر قانوني

أورد المشرع في قانون العمل كل الحالات التي يجوز فيها لصاحب العمل إنهاء عقد العمل، سواء أكان محدد المدة أو غير محدد المدة في نصوص المواد (51, 53, 56) التي اشرنا إلى احكامها فيها تقدم، كما أورد الحالات التي ينتهي فيها عقد العمل بصورة عامة، دون تدخل من طرفي العلاقة بموجب نص المادة (50).

وبالاضافة إلى ذلك, قرر حماية خاصة للقيادات النقابية بموجب نص المادة (23) من قانون نقابات العمال سنة 1992، التي جاءت احكامها كما يلي:

م(23): لا يجوز لصاحب العمل أن:

(ي) يوقع أي جزاء على أي من الأعضاء المذكورين باللجان المركزية، أو التمهيدية للاتحادات، أو النقابات، أو اللجان التنفيذية، أو التمهيدية للهيئات النقابية، أو الفرعية)

والجزاء المذكور في تلك الفقرة جاء مطلقا على نحو يشمل الفصل من العمل، وهو ما يهمنا هنا, ويطلق عليه في التعبير الدارج : (التشريد النقابي).

كما نص قانون العمل لسنة 1997م في المواد (9, 10) على بعض الضمانات لحماية العمال في حالة نشوء نزاع، وفقا للمفهوم الوارد في ذلك القانون.

ومن واقع تلك النصوص يتبين أن المشرع السوداني قد حصر الحالات التي يجوز فيها لصاحب العمل إنهاء عقد العمل ـ كما قلنا ـ : بمعنى أن إنهاء عقد العمل إذا وقع من جانب صاحب العمل وفقا للاسباب المحددة في النصوص، فإنه يكون مبررا قانونا ويقوم على اسباب 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 اثبات ما يخالف ذلك على عاتق صاحب العمل.

وبهذا النهج يكون المشرع السوداني قد أغنانا عن البحث عن الحالات والأسباب المستترة أو المقنعة التي يخفي وراءها، أو يغلف بها قرار إنهاء عقد العمل, كما يحدث في الكثير من النماذج في التشريع المقارن.

1.6 الأجراءات والتعويضات

تعرضنا للإجراءات التي تتبع في حالة إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية أو تقنية، ويبقى أن نشير إلى الاجراءات التي ينبغي اتباعها في حالات إنهاء عقد العمل، وفقا لنصوص المواد (53), (52).

الاجراءات

يجب على العامل أو صاحب العمل الذي يرغب في إنهاء عقد العمل لأحد الاسباب الواردة ضمن نصوص المادتين (53), (52) أن يتبع ما يلي:

1- عرض النزاع على مدير العمل، والحصول على موافقته على إنهاء عقد العمل.
2- يجوز لصاحب العمل أن يوقف العامل عن العمل ؛ إلى حين صدور قرار المدير في الحالة المعروضة عليه.
3- يقوم مدير العمل وجوبا بالتحري في الحالة المعروضة عليه، ويصدر قرارا بشانها خلال أسبوعين على الأكثر من تأريخ عرض النزاع عليه.
4- إذا وافق مدير العمل على الأسباب المقدمة من صاحب العمل أو العامل التي تبرر إنهاء عقد العمل، وفقاً لنصوص المواد (53)، (52)، بعد اجراء التحري اللازم ؛ للتحقق من جدية تلك الأسباب ومطابقتها للواقع، وذلك خلال المهلة المقررة قانونا، وهي مدة اسبوعين فإنه يترتب على ذلك ما يلي:

(أ) يجوز لصاحب العمل إنهاء عقد العمل مع حرمان العامل من ربع مكافأة نهاية الخدمة، وما يقابل الاجر عن فترة الوقف عن العمل، وتدفع له بقية استحقاقاته المقررة في العقد أو القانون بصورة عادية.

(ب) يجوز للعامل إنهاء عقد العمل من جانبه، وله أن يطالب صاحب العمل بالتعويض عن أية ضرر يكون قد لحق به، وفقا للقواعد العامة في القانون المدني.

5- إذا صدر قرار مدير العمل بعدم الموافقة على الأسباب المقدمة لإنهاء عقد العمل من جانب صاحب العمل، أو من جانب العامل، أو إذا لم ينتظر أي من الطرفين صدور قرار من المدير في النزاع المعروض عليه، أو إذا لم يعرض ايا منهما النزاع على مدير العمل، واقدم أي منهما على إنهاء العقد، فإن إنهاء العقد في هذه الحالة يتعبر إنهاءاً غير مبرر قانونا، وهو ما يسمى في التعبير الدارج : بـ(الفصل التعسفي) إذا صدر من جانب صاحب العمل, ويوصف بـ(ترك العمل) إذا وقع من جانب العامل. ويترتب على ذلك ما يلي:

(أ) إذا وقع إنهاء عقد العمل من جانب صاحب العمل فإنه يلتزم بما يلي:

1- اعادة العامل إلى عمله مع دفع أجره عن فترة الإيقاف من العمل.

2- دفع جميع استحقاقات العامل من أجور ومكافآت مقررة بموجب العقد والقانون بالاضافة إلى ذلك:

- الاجر المستحق عن فترة الإيقاف عن العمل.
- بدل الاعلان (الإخطار).
- تعويض يعادل مرتب ستة أشهر.

(ب) إذا وقع إنهاء عقد العمل من جانب العامل يعتبر الإنهاء ساري المفعول من تاريخ ترك العامل، للعمل بمعنى : أنه لا يستحق أجرا منذ ذلك التاريخ، وتمنح له استحقاقاته العادية المقررة بموجب نصوص العقد والقانون.

تدريب (6)

" هنالك مسائل تترتب على الفصل التعسفي، وضمنها قانون العمل"، اذكرها.

أسئلة التقويم الذاتي

1. وضح الأثر القانوني الذي يترتب على عدم تقيد صاحب العمل بالإجراءات.
2. عرف التشريد النقابي.
3. وضح الإجراءات المتبعة لإنهاء عقد العمل.
4. هل يجوز لعامل إنهاء العمل، مع المطالبة بالتعويض؟

7. حا

أورد المشرع حالات خاصة لإنهاء عقد العمل بموجب نصوص المواد (51), (54), (58)، نتعرض لها فيما يلي:

الحالة الأولى: إنهاء عقد العمل في حالة المخالفات المتكررة, م (35).

وقد تعرضنا لهذه الحالة ضمن حالات إنهاء عقد العمل من صاحب العمل ؛ لخطأ العامل, وقلنا : إن إنهاء العقد في هذه الحالة هو تطبيق للائحة الجزاءات المعتمدة من قبل السلطة المختصة، وتدخل بالتالي ضمن حالات إنهاء عقد العمل المنصوص عليها في المادة (53)، وينبغي أن تخضع للإجراءات المنصوص عليها في المادة (50) من وجوب الحصول على موافقة مدير العمل، وما يتبع ذلك من أوضاع.

الحالة الثانية: إنهاء عقد العمل عندما يكون العامل في رحلة برية أو بحرية تتعلق باعمال صاحب العمل.

وردت أحكام هذه الحالة في المادة (58)، حيث تنص على ما يلي:

"إذا كان العامل في رحلة برية أو بحرية تتعلق باعمال صاحب العمل، وانتهت اثناء ذلك مدة الخدمة المنصوص عليها في عقد العمل, أو وجه العامل لصاحب العمل اعلانا لإنهاء عقد العمل, فيجوز لصاحب العمل بغرض نجاح الرحلة أن يمد أجل الخدمة لمة أخرى لا تزيد عن شهر وأحد من تأريخ انتهاء عقد العمل, ويستحق العامل في تلك الرحلة ربع الأجر بالاضافة للأجر المتفق عليه في عقد العمل، وذلك عن كل مدة عمل إضافية".

وتتناول هذه المادة افتراضين:

الفرض الأول

انتهاء مدة عقد العمل محدد المدة، وفي هذه الحالة اجاز المشرع لصاحب العمل أن يمد العقد لمدة أخرى، بحيث لا تتجاوز شهرا واحدا، دون أن يستلزم موافقة العامل على ذلك، وتعتبر هذه من أحوال تجديد العقد حكما بموجب القانون، وهي حالة استثنائية ترد

لأول مرة في تشريع العمل، وإن كانت دارجة في قوانين أخرى، كقانون تقييد الايجار, غير أن المشرع عوض العامل في مقابل ذلك التجديد الحكمي بالزام صاحب العمل بمنحه ربع الاجر، بالاضافة إلى الاجر المستحق له أصلا، والمتفق عليه في عقد العمل عن كل مدة اضافية ضمن الحد الاقصى : وهو مدة الشهر.

الفرض الثاني

وهو أن يكون عقد العمل غير محدد المدة، ويوجه العامل اعلانا إلى صاحب العمل برغبته في إنهاء العقد وحرصا من المشرع على حماية مصلحة صاحب العمل في انجاح الرحلة, خرج عن القواعد العامة التي تكفل للعامل حرية العمل : أي اختيار العامل في عدم الاستمرار في العمل فيلزمه بالاستمرار في التعاقد لمدة لا تتجاوز شهراً واحدا، ويبدأ حسابها في هذه الحالة من التاريخ الذي حدده العامل لإنهاء العقد في الاعلان الموجه لصاحب العمل. وقد الزم المشرع صاحب العمل بتعويض العامل بمنحه ربع الاجر، إضافة إلى أجره الاصلي عن أي مدة اضافية يعملها.

الحالة الثالثة: إنهاء عقد العمل من جانب العامل

أجاز المشرع للعامل بموجب المادة (54) الحق في إنهاء عقد العمل، بشرط ان يوجه اعلانا : (اخطاراً لصاحب العمل وفقاً لاحكام البندين (1, 2) من المادة (34) سالف الاشارة إليها.

وهو ما يطلق عليه في التعبير الدارج، (الاستقالة) وان كانت (الاستقالة) ذات معنى قانوني معين في نظم الوظيفة العامة، تتلاءم والتكييف القانوني لعلاقة الموظف بالدولة, وهو أمر مختلف عن العلاقة التي تنشأ عن عقد العمل الفردي، والتكييف القانوني لمركز العامل.

وحكم هذه المادة يتوافق مع مبدأ حرية العمل، حيث استقر في العمل مفهوم حظر العلاقة الابدية التي تربط العامل بعمل معين، لمدة غير معروف تاريخ انتهاءها، وقد تستغرق حياة العامل، مما كان مألوفا في عهود الرق والعبودية والاقطاع في الزراعة والطوائف المهنية في الصناعة. والمشرع السوداني لم ينتبه لهذه المسألة فيحدد مدة قصوى يكون بعدها للعامل الخيار في إنهاء علاقة العمل من جانبه, ولكنه أورد نص المادة (54) مطلقاً.

كما أنه لم يفرق بينما إذا كان العقد الذي يجوز للعامل إنهاؤه بإرادته المنفردة عقدا محدد المدة ام غير محدد المدة، ولهذه التفرقة اهمية بالغة , عندما نعلم أن إنهاء العامل للعقد بموجب هذه المادة يترتب عليه فقدان العامل لجزء من مكافأة نهاية الخدمة المستحقة له، قد يصل في أقصاه إلى ثلاثة أرباح المكافأة، وذلك بموجب نص المادة (61) ما لم يكن قد أمضى في الخدمة مدة عشرين سنة فأكثر ولأهمية نصوص. هاتين المادتين ندرجهما فيما يلي:

م(54) يجوز للعامل في غير الحالات المنصوص عليها في المادة (53) إنهاء عقد العمل باعلان، وفقا لاحكام البندين (2) و (1) من المادة (50).

م(45) يكون العامل الذي يقضي مدة تقل عن ثلاث سنوات في الخدمة المستمرة وينتهي عقد عمله وفقا للمادة (41)، مستحقا لمكافأة تحسب على الوجه الآتي:

(أ) إذا أكمل أقل من خمس سنوات فيستحق ربع المكافأة.

(ب) إذا أكمل خمس سنوات ولم يكمل خمس عشرة سنة، فيستحق نصف المكافأة.

(ج)إذا أكمل خمس عشرة سنة ولم يكمل عشرين سنة في الخدمة المستمرة فيستحق ثلاثة أرباح المكافأة.

(د) إذا أكمل عشرين سنة أو أكثر فيستحق المكافأة كاملة.

يقصد بالمكافأة في هذه المادة المكافأة التي تكون مستحقة وفقا للمادة (44).

تدريب (7)

يستحق العامل مكافأة إذا كان عمله يقل عن ثلاث سنوات. وضح قواعد ونسب تلك المكافآت وفقاً لنص المادة 45.

نشاط

ارجع إلى اتفاقية العمل العربية 1976م، واكتب مقالاً قانونياً عن إبرام عقد عمل لمدى الحياة، وناقش ما كتبته مع زملائك ومشرفك الأكاديمي.

ومن أبرز صور النقد الذي يمكن أن يوجه لأحكام هاتين المادتين : أنها تجعل العامل الذي يختار إنهاء عقد العمل دون أن يكون قد أرتكب خطأ يستوجب معاقبته، وإنهاء عقد عمله بموجب المادة (37) يكون في وضع أسوأ من ذلك الذي ينهي عقد عمله لخطأ بموجب المادة (37) التي ذكرناها، فيفقد الأخير مكافأة نهاية الخدمة إلى حد قد يصل إلى ثلاثة ارباع تلك المكافأة، حسبما تنص المادة (45) المذكورة فيما تقدم, ويتصور ان يقع في العمل أحدى هاتين الحالتين نتيجة لذلك الوضع الشاذ.

الحالة الأولى: أن يرتكب العامل الذي ينوي إنهاء عقد العمل فعلا يستوجب إنهاء عقد عمله، وفقا للمادة (37)، فيتجنب فقدان ثلاثة ارباع مكافأة نهاية الخدمة، وتقتصر خسارته على ربع المكافأة فقط.

والحالة الثانية: أن يضغط صاحب العمل على العامل، مستخدما شتى الطرق والوسائل؛ لإجباره على إنهاء عقد العمل, كي يعامل وفقا لنص المادة (45) ؛ بغرض حرمانه من جزء كبير من مكافأة نهاية الخدمة، ـ كما رأينا ـ وهذا ما يعرف : بـ(الاستقالة الإجبارية)، أو (الاجبار على الاستقالة).

ويعرف في الفقه والقضاء الانجليزي

ومقتضاه ان صاحب العمل يتبع مع العامل سلوكا ويخضعه لنوع من المعاملة، وإن كانت لا تصل إلى حد الإخلال بالتزاماته في العقد، ولكنها تجعل العامل لا يطيق الاستمرار في العمل، مما يضطره إلى إنهاء العقد من جانبه.

وهذا وضع لا يرتضيه المشرع بأي حال.

ومن ثم فإن الإصلاح الذي نراه، هو : كفالة الحرية للعامل في إنهاء عقد العمل, لاسباب معقولة تخضع لتقدير صاحب العمل، وفقاً للمألوف في التعامل وعرف المهنة, دون ان يترتب على إنهاء العقد أي أثر على مكافأة نهاية الخدمة خاصة، وإن مكافأة نهاية الخدمة لا تستحق إلا بعد أن يكون العامل قد أمضى ثلاث سنوات في الخدمة المستمرة على الاقل. وهذا ما يتوافق تقريبا مع المدة القصوى التي حددها المشرع ؛ لتجديد العقد محدد المدة، حيث يبرم ذلك العقد وفقا للمادة (36) لمدة سنتين، تجدد لمدد أو مدة أخرى لا تتجاوز سنتين اخريين, ما يتماشى مع المعايير الدولية والعربية.

أسئلة التقويم الذاتي

؟

1. وضح الحالات الخاصة لعقد العمل.
2. وضح مضمون الاستقالة.

1.7 إجراءات إنهاء العمل

نظم المشرع في المواد 50, 36, 55 اجراءات إنهاء عقد العمل، والاستئناف والتعويض عن الإنهاء غير مبرر للعقد : (الفصل التعسفي)، وذلك بخلاف المادة (40) التي تناولت الاحكام الموضوعية والإجرائية لحالة تخفيض قوة العمل لأسباب اقتصادية وتقنية، والتي سبق شرح أحكامها فيما سبق. (انظر الشكل رقم 4)

أولاً: الاعلان

ويسمى في بعض التشريعات العربية : (الإخطار)، كما يطلق عليه في التعبير الدارج (الانذار)، ويقصد إعلان إرادة أحد الطرفين إلى الآخر بإنهاء العقد, فهو إذن عمل قانوني من جانب واحد، ولا يستلزم قبولا ممن وجه اليه ، وقد أوجب قانون علاقات العمل الفردية أن يكون الإعلان مكتوبا: أي حتى ولو كان العقد أصلا غير مكتوب, وذلك حسب نص الفقرة (20) من المادة (50)، وحسب نص هذه الفقرة يستند تحديد مدة الاعلان على الأساس الذي تم (تعيين) العامل عليه, إذ تتراوح بين (24) ساعة أي بنهاية يوم العمل للعامل المعين على اساس الاجر اليومي، وإلى مدة شهر بالنسبة للعامل المعين على أساس الأمر الشهري، وبينهما مدة أسبوع وأسبوعين لمن يتم تعيينهم على اساس الاجر الاسبوعي، أو الاجر كل اسبوعين. ويتغير هذا الاساس كلما أمضى العامل مدة خدمة أطول، إلى ان تصل إلى ستة اشهر قبل بلوغ العامل سن التقاعد مباشرة، حسب نص البند (1) من الفقرة (2) المشار إليها.

نشاط

ارجع إلى كتاب د. محمود جمال الدين زكي، واكتب مقالاً قانونياً عن الإخطار وأثره، وناقش ما كتبته مع زملائك ومشرفك الأكاديمي.

كل ذلك مالم يتفق الطرفإن على مدة أطول في تلك الحالات للاعلان

ونرى انه من الأوفق توحيد فترة الإعلان، بحيث تصبح شهرا واحدا، بغض النظر عن أساس تقدير الأجر أو التعيين على حد تعبير المادة (50)، وذلك بعد أن يقضي العامل فترة الثلاثة أشهر المحددة للاختبار كمدة قصوى، وهي نفس الفترة المحددة لاستحقاق عامل اليومية للعطلات الرسمية والراحة الاسبوعية، حسب نص المادة (23).

والحكمة التي تقرر من أجلها الإعلان، هي : استبعاد صفة الفجائية في إنهاء علاقة العمل، فيعمل الطرف الذي يرغب في إنهاء العقد على إحاطة الطرف الآخر بتلك الرغبة وتحديد تاريخها، على نحو يمكنه من تدبير اموره وترتيب أوضاعه، فيكون لصاحب العمل البحث عن بديل للعامل، كما يكون للعامل فرصة البحث عن العمل بديل، وتدبير شئونه بالصورة التي يراها, ويظل عقد العمل ساري المفعول خلال مهلة الاعلان، ويظل العامل تبعا لذلك على رأس عمله، ويظل صاحب العمل ملتزما باداء الاجر, على أن التقليد المتبع

والمقام في الاتفاقيات الدولية والعربية وفي التشريع المقارن, ان يسمح للعامل بفسحه من الوقت في كل يوم يقدرها التشريع أو اتفاقيات العمل الجماعية للعامل خلال مهلة الاعلان ؛ للبحث عن عمل بديل، كما قد تسمح بعض التشريعات بنصف مهلة الاعلان لذات الغرض, كما يجوز لصاحب العمل تسريح العامل دون أن يطلب منه العمل خلال مهلة الإعلان، مع منحه مقابل الاجر عن تلك المهلة.

ثانياً: عرض النزاع على السلطة المختصة

أوجبت المادة (55) على كل من صاحب العمل أو العامل في حالة إعتزامه إنهاء علاقة العمل لسبب من الاسباب الواردة في المواد (52) , (53) التي استعرضنا احكامها فيما سبق، عرض (النزاع). وكان الاجدى ان يقال عرض الحالة أو سبب الإنهاء على مدير العمل (أو من يفوضه) أي مكتب العمل المختص, الذي يقوم بدوره بإجراء التحري اللازم فيما يتعلق بتلك الحالة، أو الحالات التي يصدر قرارا بشانها خلال اسبوعين على الأكثر من تأريخ عرض النزاع.

وقد أجازت الفقرة الثانية من هذه المادة لصاحب العمل وقف العامل عن العمل عند ثبوت أي من الحالات الواردة في المادة (52) : أي ارتكاب العامل لخطأ يبرر إنهاء عقد العمل، وذلك إلى حيث صدور قرار مدير العمل. وقد يكون الإيقاف مع دفع أجر العامل كاملا، أو قد يكون بنصف الأجر، أو حتى بدون اجر وهو ما يجري عليه العمل دون أن يتضمنه نص المادة المذكورة.

شكل (4)
إجراءات إنهاء العمل

2.7 أثر الإجراءات في إنهاء العمل

يختلف الأثر المترتب على اتباع الإجراءات التي نص عليها المشرع أو وعد باتباعها، ولا يخرج عن أحد فروض ثلاثة:

الفرض الأول: عدم أتباع الاجراءات المنصوص عليها

إذا تصرف أحد طرفي العقد بإنهائه دون عرض الحالة على مدير العمل، أو بعد عرض تلك الحالة ودون انتظار القرار في هذا الشان خلال مدة الاسبوعين المقرر لصدور قراره، فإنه يترتب على ذلك ما يلي:

1- إذ كان إنهاء عقد العمل من جانب صاحب العمل يلتزم بما يلي:

(أ) إعادة العامل إلى عمله مع دفع أجره كاملا عن مدة ايقافه عن العمل.

(ب) دفع جميع حقوق العامل : أي الاجور المستحقة له، ومكافآة نهاية الخدمة بما في ذلك اجره عن فترة الايقاف من العمل، بالاضافة إلى تعويض يعادل : (مرتب) ستة اشهر. وكان من المفترض أن يضيف النص استحقاق العامل لمقابل عن مهلة الاعلان, حيث المفترض حكما أن إنهاء العقد في هذه الحالة قد وقع دون مبرر قانوني.

2- إما إذا كان إنهاء العقد من جانب العامل وكان قد ترك العمل, فإنه لا يفقد من حقوقه في هذه الحالة سوى أجره عن الايام التي يكون قد ترك العمل خلالها، وذلك بموجب نص الفقرة (2) من المادة (39)، وحسب المنطوق الصريح لهذه الفقرة، فإن هذه الحالة لا تعامل بموجب أحكام المادة (41) من القانون. ومعنى ذلك: أن العامل يستحق في هذه الحالة مكافأة نهاية الخدمة المستحقة له كاملة واية استحقاقات اخرى مقررة بموجب العقد والقانون. وحكمة ذلك ظاهرة، إذ أن العامل رغم تقصيره في عرض النزاع على المدير، أو انتظار قرار المدير بعد عرض النزاع، إلا أنه وبالرغم من عدم تأكيد سبب التزام العامل لإنهاء العقد، فإنه تقوم شبهة بإنهاء العقد من جانب العامل بسبب خطأ صاحب العمل في حقه.

الفرض الثاني: اتباع الاجراءات وصدور قرار المدير

وينجم عن هذا الفرض أحد أمرين

1- عدم موافقة (1) المدير على السبب أو الاسباب المعروضة لإنهاء عقد علاقة العمل, فإذا كان طلب الإنهاء موجها من صاحب العمل، فإنه يتوجب عليه الالتزام بأحد الحلول الواردة في الفرض الأول الذي أشرنا إليه, أما إذا كان طلب الإنهاء موجها من العامل فإنه يلزم بالاستمرار في العمل إذا لم يكن قد تركه فعلاً.

2- موافقة المدير على الاسباب المقدمة لإنهاء علاقة العمل, فإذا كان الطلب مقدما من صاحب العمل، فإنه يجوز له في هذه الحالة إنهاء عقد العمل، مع حرمان العامل من ربع مكافأة نهاية الخدمة، ودفع حقوقه الاخرى المقررة بموجب العقد والقانون.

تدريب (8)

وضح أثر إتباع الإجراءات وصدور قرار المدير

أما إذا كان طلب إنهاء العقد مقدما من العامل ؛ لخطأ ارتكبه صاحب العمل في حقه فإن المشرع لم يتناول هذه الحالة في النص, وعليه وحسب الترتيب المنطقي لأحكام هذه المادة فمعنى قرار المدير هنا أن يغادر العامل العمل دون أن يترتب له أي حق سوى استحقاقاته العادية المقررة بموجب العقد والقانون, ويعتبر انتهاء علاقة العمل في هذه الحالة مماثلا للانتهاء العادي لعلاقة العمل كما لو اتفق الطرفإن على ذلك مثلا وهذه نتيجة غير عادلة، ومن ثم فإننا نرى استحقاق العامل لتعويض جزئي، كان يكون مقابل الاعلان مثلا. صحيح إن العامل هو الذي ينهي العقد في هذه الحالة، ولكنه ليس إنهاء إراديا، بل يكون مضطرا ومجبرا على إنهاء العقد ؛ نتيجة للخطأ الذي ارتكبه صاحب العمل في حقه.

الفرض الثالث: عدم صدور قرار مدير العمل خلال المهلة المحددة:

رأينا في المادة (56) الخاصة بطلب صاحب العمل تخفيض قوة العمل ؛ لأسباب اقتصادية أو تقنية, : انه في حالة عدم صدور قرار المدير خلال المهلة المقررة (اسبوعين) يجوز لصاحب العمل إجراء التخفيض حسب ما جاء في طلبه، بعد مضي أربعة اسابيع من تاريخ استلام المدير الطلب.

غير أن المشرع لم ينص على حكم مماثل في المادة (55) التي نحن بصدد بحثها. فما هو الأثر الذي يترتب على ذلك؟

نرى أنه في ضوء الخصائص التي يتميز بها قانون العمل ومبادئ التفسير السائدة في فقه وقضاء العمل اتباع قاعدة التفسير الأصلح للعامل، مادام أن المشرع قد سكت عن علاج هذه الحالة، مع حرصه على ايراد الكثير من التفاصيل في الحالات الاخرى, ولا نقول ـ تبعا لذلك ـ : باجبار صاحب العمل بالتمسك بعلاقة العمل واستمرار العامل في العمل ؛ لوجود شبهة ارتكابه الخطأ، وإن لم يثبت من جانب السلطة المختصة (مدير العمل)، بل يكتفي بإنهاء علاقة العمل مع تعويض العامل بمنحه مقابل مهلة الإعلان ـ على الاكثر ـ دون حرمانه من أي جزء من مكافأة نهاية الخدمة إن ذلك مرهون بصدور موافقة مدير العمل التي لم يصدر بها قرار منه.

أما إذا كان طلب الإنهاء مقدما من العامل، فإن ذلك لا يثير مشكلة ما، ويمكن تطبيق نصوص الفقرة (6) من المادة (53) المشار إليها.

ثالثاً: حق الاستئناف بشان انتهاء علاقة العمل بموجب المادتين (50) و (51):

نصت المادة (52) من قانون العمل 1997 على ما يلي:

1- يجوز لأي من الطرفين أن يستانف للمدير عقد العمل بموجب المادة (50)، أو المادة (51) خلال مدة اسبوعين من تأريخ إعلانه بذلك.
2- يصدر المدير قراره خلال أسبوعين من تأريخ استلامه طلب الاستئناف.
3- إذا أيد المدير إنهاء عقد العمل، يدفع صاحب العمل للعامل جميع استحقاقه كاملة، وفي حالة عدم التأييد يأمر المدير بعودته للعمل، مع دفع جميع استحقاته عن المدة التي يكون قد أوقف فيها عن العمل، وفي حالة عدم تنفيذ قرار المدير بإعادة العامل لعمله يقوم صاحب العمل باعطاء العامل كافة استحقاقاته القانونية بما في ذلك اجره خلال فترة الايقاف عن العمل، زائدا تعويضا يعادل مرتب ستة أشهر.

ويثير هذا النص بعض المشكلات المماثلة لمشكلات تطبيق نص المادة (55) التي تحدثنا عنا فيما سبق، من ذلك ان الفقرة (3) تتناول حالة ما إذا كان طلب الاستئناف مقدما من العامل، وينازع فيه حول تحقق، أو عدم تحقق الوقائع التي يترتب عليها إنهاء علاقة العمل بموجب المادتين (50) و (51) عن الطلب المقدم من صاحب العمل لذات الغرض، فقد سكت المشرع عن إيراد حكم له، بالرغم من أن نص الفقرة (1) يشير إلى جواز تقديم طلب الاستئناف من أي من الطرفين, كما أن نص الفقرة (2) أوجب على المدير ان يصدر قراره في الاستئناف خلال أسبوعين من تأريخ استلامه للطلب، ولم يشر إلى حالة عدم صدور القرار خلال تلك المهلة.

أسئلة التقويم الذاتي

1. وضح معنى الإعلان.
2. أوجب القانون عرض النزاع على السلطة المختصة. ما هو الهدف من ذلك؟
3. ما هو الأثر الذي يترتب على إنهاء العقد قبل صدور القرار؟
4. وضح حق الاستئناف بشأن إنتهاء علاقة العمل بموجب المواد 50-51 من قانون العمل لسنة 1997.

8. مكافأة نهاية الخدمة

تنص المادة (44) من قانون العمل 1997على الاحكام الخاصة بمكافأة نهاية الخدمة, وتتلخص فيما يلي:

1- يشترط لاستحقاق مكافأة نهاية الخدمة أن يكون العامل قد أمضى في الخدمة المستمرة لدى صاحب العمل مدة لا تقل عن ثلاث سنوات.

2- تحسب المكافأة على النحو الآتي:

- مرتب نصف شهر عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى.
- مرتب شهر عن كل سنة من السنوات الخمس التالية.
- مرتب شهر ونصف عن كل سنة من السنوات الخمس التي تليها.
- مرتب شهر وثلاثة أرباع الشهر عن كل سنة تزيد عن خمسة عشرة سنة في الخدمة.

3- لا تزيد المكافأة عن حد أقصى يبلغ مرتب ثلاثين شهرا.

4- لحساب المكافأة يتم الأخذ بمتوسط المرتب عن الثلاث سنوات الأخيرة التي قضاها العامل في الخدمة، وبالنسبة لعامل الانتاج يؤخذ بمتوسط الدخل الفعلي خلال الثلاث سنوات الاخيرة أيضاً.

5- يجوز لصاحب العمل الاتفاق مع العامل في عقد العمل أو يقرر في اتفاقية العمل الجماعية شروط أفضل لمكافأة نهاية الخدمة من المقرر في نص المادة (44)، كما قد يطبق صاحب العمل نظاما آخر؛ لفوائد ما بعد الخدمة بخلاف نظام مكافأة نهاية الخدمة، كنظام مال التأمين أو الإدخار أو خلافه، شريطة ألا يجبر العامل على دفع أقساط أو أي مما يلي في تلك النظم الا بموافقته، وكذلك لا تقل مساهمة صاحب العمل في تلك الانظمة عن الحد الادنى لالتزامه المقرر في المادة (44) من القانون.

فيما تقدم عرضنا بإيجاز الاحكام الخاصة بمكافأة نهاية الخدمة المقررة بموجب قانون العمل لسنة 1997م، وقد أدخل هذا القانون تطورا ملحوظا في هذا النظام، مما كان

عليه العمل في قانون المخدمين والاشخاص المستخدمين سنة 1948، وتعديلاته في 1969, 1973، وإن ظل محافظا على نظام التدرج في منح المكافأة، تبعا للتدرج في المبالغ المقررة للأجور، واشتراط الحد الأدنى لمدة الخدمة التي تؤهل لاستحقاق المكافأة، والحد الاقصى لمبلغ المكافأة. على أن التطوير الأكبر لنظام فوائد ما بعد الخدمة - بعد ان ظل نظام مكافأة نهاية الخدمة بالنسبة للعاملين في القطاع الخاص - وهو ما يسمى في فقه التأمينات الاجتماعية : "تعويض الدفعة الواحدة" هو النظام الوحيد على المستوى العام ردحا طويلا من الزمن , جعل تشريع العمل في السودان – على الرغم من قدمه وسبقه للعديد من التشريعات في المنطقة العربية والأفريقية - متخلفا في مجال التأمينات الاجتماعية، حتى عام 1974 حين صدر "قانون التأمينات الاجتماعية، وانشئت المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية, واستبدل بنظام مكافأة نهاية الخدمة نظام معاش الشيخوخة، بالشروط التي يحددها ذلك القانون. إلى ان حل محله قانون التأمين الاجتماعي لسنة 1990، وعدل اسم الجهاز التنفيذي إلى الصندوق القومي للتأمين الاجتماعي . وذلك ما سوف نتناوله بالشرح في الجزء الثاني من هذه الدراسة.

تدريب (9)

أوضح القانون في المادة 44 مكافأة نهاية الخدمة، فما هي الأحكام؟

1.8 أحكام عامة

1- إستمرار عقود العمل على الرغم من تغيير صفة صاحب العمل

نصت المادة (66) من القانون على حكم يتعلق باستمرار عقود العمل، رغم تغير صفة صاحب العمل الذي أبرمت معه، وقد ورد في المادة ذكر أمثلة للحالات التي يحدث فيها ذلك، ومنها بيع العمل أو تحويله إلى شركة أو شراكة، أو لسبب انتقال الملكية بسبب الارث أو الهبة أو الوصية، أو لسبب انتقال سلطة الاشراف والادارة. والشرط الاساسي لتطبيق أحكام هذه المادة - وإن لم ينص عليه المشرع صراحة -، وانما يستخلص منه استمرار العمل نفسه فإذا ترتب على أي من الاجراءات المشار إليها تصفية العمل أو حل الشركة اختياريا أو اجباريا، أو لم يقرر الورثة الاستمرار في نشاط مورثهم أو الموهوب له أو الموصى له، فإن عقود العمل تنتهي في هذه الحالة.

كذلك تنتهي - بطبيعة الحال - إذا لم يرغب أي من أولئك العمال في الاستمرار في العمل بالمنشأة في وضعها الجديد.

2- حظر تنفيذ بعض العقود

نصت المادة (67) على ما يلي:

"لا يجوز لأي محكمة أن تنفذ في مواجهة العامل أي عقد يتعهد بموجبه العامل بأن يتنازل إلى صاحب العمل عن كل أو بعض المبالغ الواجب على صاحب العمل دفعها، أو اتفق على دفعها فيما يتعلق باستخدام ذلك العامل, وهذا النص بصيغته الحالية يكتنفه الكثير من الغموض. وقد يبدو لأول وهلة أن قصد المشرع هو : حظر الإستخدام غير صحيح،

ذلك أن المشرع قد أورد حكما خاصة ببطلان كل ابراء أو مصالحة أو تنازل بالنسبة لحقوق المقررة بموجب القانون، وذلك في نص المادة (18) ؛ ولهذا فليس من المعقول أن يكرر الشارع نفس الحكم في ذات القانون، غير أن الغموض يزول إذا ما رجعنا إلى تأريخ هذا النص في القانون القديم : أي قانون المخدمين للأشخاص المستخدمين, حيث كان المقصود من ايراد تلك الاحكام هو محاربة الوساطة باجر في الاستخدام. ومفاد تلك الاحكام أنه لا يجوز لأي وسيط أو وكالة مصرح لها بالتعامل في تشغيل العامل أن تتقاضى من العامل أية رسوم أو اتعاب في الحاقه بالعمل، كما لا يجوز لصاحب العمل الذي تعاقد مع العامل عن طريق وسيط أوكله للإستخدام والتزم بأن يدفع مقابلا معينا لذلك الوسيط أو تلك الوكالة، فإنه لا يجوز لأي محكمة أن تنفذه ـ حسبما جاء في النص.

3- التقادم

أوردت المادة (73) الأحكام الخاصة بالتقادم، وقد جاء عنوان المادة : "سقوط الحق بالتقادم". غير أن المشرع استدرك في نص المادة فذكر : "سقوط الحق في رفع الدعوى" وهناك اختلاف بين الأمرين، وتبين ذلك الاختلاف بعد إيراد أحكام النص فيما يلي:

2.8 سقوط الحق بالتقادم

لا يسقط حق العامل في رفع الدعوى للمطالبة بالحقوق المكتسبة طبقا لأحكام هذا القانون فيما يتعلق بالمكافأة، أو الأجر، أو الحقوق الأخرى.

أما ما ذكرناه في البداية عن التفرقة بين سقوط الحق ودعوى المطالبة بالحق، فإنه ـ وفقا لما عليه مدارس الفقه الاسلامي ـ فإن الحق لا يسقط، فيظل المدين ملتزما به ما بقي حيا، ويلتزم به ورثته بعده إذا لم تف التركة به. وعلى ذلك فإن السقوط الذي تنص عليه القوانين الوضعية انما ينصب على وسيلة حماية الحق وهي الدعوى التي يمكن اسقاطها. أما الحق فيظل قائما، وفي القانون الوضعي يسمى هذا الالتزام : بالالتزام الطبيعي، أو الاخلاقي، فإذا وفى به المدين فإنما يستجيب بذلك لدواعي العدالة والامتثال للقيم والمثل الاخلاقية، وان لم يف به فلا مجال لإلزامه قانونا.

3.8 تحديد وتوزيع مستحقات العامل المتوفي

تنص المادة (68) من القانون على ما يلي:

52-1- في حالة وفاة العامل يستحق أفراد عائلته الأجور والمكافآت والمبالغ الأخرى التي كان المتوفي يستحقها بموجب هذا القانون في وقت وفاته.

2- يقوم صاحب العمل بدفع الأجور والمكافآت والمبالغ الأخرى إلى أي محكمة قاضي جزئي من قضاة الدرجة الأولى أو الثانية، وتوزع على افراد عائلة العامل المتوفي بالنسبة المبينة في الجدول الملحق بهذا القانون.

ولأغراض تطبيق نص هذه المادة عرفت المادة (3) من القانون (أفراد العائلة) بانه: يقصد بهم اسرة العامل الذين يعتمدون اعتمادا كليا أو جزئيا على كسبه.

وقد أشار هذا التعريف إلى (افراد الاسرة)، حيث عرفتهم نفس المادة بانهم: يقصد بهم الزوج أو الزوجة والأب والام والجد والابن والبنت والحفيد والحفيدة والاخت والاخ والاخت لأم أو لاب وزوجة الاب وزوج الابن وابن الزوجة وابن الزوج وبنت الزوج. كما تضمن الجدول المرفق بالقانون التوزيع على النحو المشار اليه اعلاه . ونرى مراجعة هذا النص والجدول الملحق بالقانون لتحقيق موافقته لاحكام المواريث في الشريعة الاسلامية بالنسبة للعامل المسلم.

4.8 العقوبات

ونظمتها المادة (126) التي جاء نصها كما يلي:

(126) (1) مع عدم الاخلال بأية عقوبة أشد ينص عليها أي قانون آخر يعاقب بالسجن لمدة لا تتجاوز ثلاثين يوما أو بغرامة لا تزيد على خمسين جنيها، أو العقوبتين معا, كل شخص:

(أ) يتسبب في أو يعمل على تضمين أي معلومات غير صحيحة في سجل خدمة العامل بقصد الغش، أو يعمل لتأخير دفع حقوق العامل متعمدا على ذلك السجل، وهو على علم بالغش.

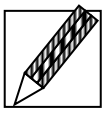
(ب) يقدم أو يسمح بتقديم أي بيانات أو مستندات للمدير وهو يعلم بأنها غير صحيحة.

2- تعتبر جريمة كل مخالفة أو امتناع عن تنفيذ أي من احكام هذا القانون، أو احكام أي أوامر أو لوائح أو قواعد صادرة بموجبه، يعاقب عليها عند ـ عدم النص على عقوبة معينة في هذا القانون أو أي قانون آخر ـ بالسجن لمدة لا تتجاوز ستة أشهر، أو بغرامة لا تزيد على مائة جنيه، أو العقوبتين معا, ويجوز أن تمتد الغرامة إلى خمسمائة جنيه في حالة الإخلال باحكام المادة (55)، وفي حالة تكرار المخالفة يجوز أن تمتد الغرامة إلى الضعف.

3- يجوز للمحكمة المختصة أن تخصص جزءا من الغرامة لشخص المتضرر.

ونرى ان الحاجة تدعو إلى مراجعة احكام هذا النص باعادة التفريد التشريعي للجزاءات الواردة فيه على نحو يحقق التناسب بينها وبين المخالفات التي ترتكب، تطبيقا لمبدأ التدرج في الجزاءات، ومبدأ (تناسب العقوبة مع الذنب)، كما نرى الاهتمام بوضع حد أدنى وحد أقصى للجزاءات، خاصة المالية ومداومة مراجعتها.

تدريب (10)



"هنالك عقوبة نظمها المشرع في المادة 126"، أذكرها.

الخلاصة

عزيزي الدارس، أعتقد أننا تناولنا هذه الوحدة مسائل قانونية هامة جداً متعلقة بإنهاء عقد العمل.

واعلم أنك سمعت جانباً مهماً أو عايشته من قبل، وان ما ورد في مجمله في هذه الوحدة لم يكن جديداً عليك، ولكن أمل ان أكون أضفت إليك شيئاً جديداً ـ ولو يسيراً ـ إلى معلوماتك. ان كان الأمر كذلك، فهل يمكنك ان تكتب ما استفدته من هذه الوحدة على ورقة خاصة بك ؛ كي تتنبه إلى تلك الإضافات عندما تتخرج من كلية القانون.

الان لنعد إلى الأهداف مرة أخرى، هل حققتها كاملة؟ ان كان الأمر كذلك، دعنا نتعرض بشكل موجز. ما الذي ناقشناه في هذه الوحدة؟

تناولنا في القسم الأول والثاني انتهاء علاقة العمل دون مبادرة من أطراف العقد وفقاً لنص المادة من قانون العمل، وتتمثل في عجز العامل، والمرض الطويل، وإنتهاء مدة العقد أو العمل وبهلاك المنشأة هلاكاً كلياً.

أما في القسم الثالث فتحدثنا عن حالات إنهاء عقد العمل من جانب صاحب العمل، وتتمثل في جملة من الحالات، هي : انتحال العامل شخصية غيره، وعدم مراعاة العامل للتعليمات أو إغفال العامل عمداً القيام بالتزاماته، أو الاعتداء على صاحب العمل، أو أحد رؤسائه.

أما في القسم الرابع فتحدثنا عن حالات إنهاء عقد العمل من جانب العامل، وتناولها المشرع في المادة 50 من قانون العمل لسنة 1997م، وتتمثل في غش صاحب العمل، أو عدم إيفائه بالتزاماته، أو الاعتداء من صاحب العمل، أو من ينوب عنه على العامل.

أما في القسم الخامس فتحدثنا عن إنهاء علاقة العمل من جانب صاحب العمل لأسباب اقتصادية أو تقنية، وفقاً لنص المادة 56 من قانون العمل لسنة 1997م.

أما في القسم السادس فتحدثنا عن إنهاء عقد العمل من جانب صاحب العمل دون مبرر قانوني، حيث وفر القانون للعاملين حماية قانونية من حيف صاحب العمل.

أما في القسم السابع فتحدثت الوحدة عن حالات خاصة لإنهاء عقد العمل، وفقاً لما جاء في المواد (51، 54، 58) وتتمثل هذه الحالات في حالة المخالفات المتكررة.

أما في القسم الثامن من الوحدة فتناولنا مكافأة نهاية الخدمة، والتي تحدثت عنها المادة 44 من قانون العمل لسنة 1997م ؛ وليطبق ما بها، ومتى يستحقها العامل، حيث أورد النص شرطاً، وهو مضي ثلاث سنوات ـ على الأقل ـ، أما حدها الأقصى، ألا تزيد على مرتب ثلاثين شهراً.

إجابات التدريبات

تدريب (1)

ولا يثور مشكل في الحالة الأولى، وهي انتهاء مدة العقد متى كان العقد محدد المدة وكان مثبتا بالكتابة، أما إذا كان العقد غير محرر كتابة، فعلى الطرف الذي ينازع في انتهاء مدته اثبات ذلك، فإن كان العامل هو ذلك الطرف، فيكون له أن يثبت ذلك بكافة طرق الاثبات. جاء في قانون العمل لسنة 1997 الذي ينص على أنه:

"إذا لم يكن هناك عقد مكتوب، فيجوز للعامل إثبات حقوقه بكافة طرق الاثبات".

أما إذا كان الطرف الذي يثير المسألة هو صاحب العمل ـ وهو امر نادر الوقوع ـ فعليه ان يثبت حالة عدم انتهاء العقد بالكتابة، متى كانت مدة العقد تزيد عن ثلاثة اشهر, إذ رأينا أن صاحب العمل ملزم بكتابة العقد في هذه الحالة، فإن اخفق في ذلك، عليه أن يتحمل جريرة اخفاقه.

أما انتهاء علاقة العمل بانتهاء العمل محل التعاقد, فيتوقف على واقعة مادية : هي انتهاء العمل ؛ وتكثر صور هذه الحالة في الاعمال المؤقتة بطبيعتها، مثل مقأولات البناء، والاعمال العرضية، كاعمال الشحن والتفريغ، والاعمال الموسمية، كالاعمال في النشاط الزراعي ويقع عبء إثبات تحقق واقعة انتهاء العمل على الطرف الذي ينازع في إنتهاء علاقة العمل.

تدريب (2)

اشترط المشرع ـ لتوافر هذه الحالة أن يرتكب العامل خطأ جسيما، وأن تترتب على هذا الخطأ خسارة جسيمة لصاحب العمل، رغم احترامنا لحرص المشرع على تقييد حالات إنهاء عقد العمل, بحيث لا يستخدم صاحب العمل هذه الصلاحية إلا لأسباب ومبررات قوية، إلا أن الاشتراطات التي وضعها في هذه الحالة فيها الكثير من المغالاة، كما أنها تؤدي إلى نتائج غير منطقية, فالخطأ غير الجسيم مهما كانت درجته لا يكفي لإنهاء علاقة العامل، حتى ولو أدى إلى خسارة جسيمة لصاحب العمل.

كما أن الخطأ الجسيم لا يكفي لأن يكون سببا لإنهاء العقد ما لم تترتب عليه خسارة جسيمة؛ ولهذا لابد من مراجعة هذه الفقرة في ضوء تجربة التطبيق في ضوء التجارب المقارنة ويحسن بنا ان نشير في هذا الصدد إلى نص المادة 61 (2) من قانون العمل المصري التي تنص ـ في صدد هذه الحالة ـ على ما يلي:

61 (2) إذا ارتكب العامل خطأ نشأت عنه خسارة مادية جسيمة لصاحب العمل، بشرط ان يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحادث خلال 24 ساعة من وقت علمه بوقوعه.

وعلى كل حال، فإن تقدير جسامة الخطأ أو الخسارة مسألة تدخل في حساب محكمة الموضوع.

تدريب: (3)

غش صاحب العمل للعامل

إذا غش صاحب العمل أو من ينوب عنه : أي من يكون مفوضا في التعاقد مع ذلك العامل فله أن ينهي العقد. وتعتبر هذه الحالة تطبيقا للقواعد العامة التي تجيز ابطال العقد للتدليس غير انه يشترط ان يكون التدليس، متعلقا بشروط العمل.

عدم وفاء صاحب العمل بالتزاماته

عدم وفاء صاحب العمل بالتزاماته التي ينص عليها القانون، أو عقد العمل، تجيز للعامل إنها علاقة العمل. ولم يميز المشرع هنا بين الالتزامات الجوهرية، أو الاساسية، أو غيرها, وإذا كان ذلك مفهوما بالنسبة للالتزامات التي ينص عليها القانون؛ لأنها تعتبر كلها جوهرية، فإن الالتزامات التي ينص عليها العقد لا تأخذ كلها هذه الصفة, وعلى أي حال يبدو أن المشرع أراد أن يخفف من القيود على العامل، مما يتفق مع عدم تعويق مبدأ حرية العمل.

اعتداء صاحب العمل على العامل:

وقد قيد المشرع أن يكون الاعتداء مما يعاقب عليه القانون, سواء أكان قولا أوفعلاً.

وجود خطر جسيم يهدد العامل

واشترط المشرع أن يكون الخطر مهددا لسلامة العامل أو صحته، كما اشترط علم صاحب العمل بذلك الخطر وعدم اتخاذ الاجراءات والتدابير اللازمة لازالة ذلك الخطر وتقدير جسامة الخطر مسألة موضوعية متروكة لمحكمة الموضوع حسب ظروف كل حالة.

تدريب (4)

وتطبيقا لذلك في التشريع السوداني, ألزمت المادة (40) ـ المشار إليها فيما تقدم ـ صاحب العمل بأن يتقدم بطلب تخفيض العمالة لمدير العمل، وأوجبت على المدير البت في ذلك الطلب خلال اسبوعين من تأريخ تسليمه له, كما ألزمت صاحب العمل بعدم اتخاذ أية إجراءات إلا بعد : (مضي أربعة اسابيع من تأريخ استلام مدير العمل للطلب)، وذلك في حالة عدم صدور قرار مدير العمل خلال مهلة الاسبوعين المشار إليها فيما تقدم.

تدريب (5)

3- يجب على صاحب العمل أن يتقدم بطلب للحصول على موافقة مدير العمل على إجراء التخفيض.

4- يجوز لصاحب العمل إجراء التخفيض في حالتين:

(ت) موافقة مدير العمل على إجراء التخفيض خلال مهلة الأسبوعين المحددة لذلك.

(ث) بعد مضي أربعة أسابيع من تأريخ استلام مدير العمل لطلب التخفيض، وعدم رده على الطلب بالموافقة أو عدم الموافقة.

تدريب (6)

(أ) إذا وقع إنهاء عقد العمل من جانب صاحب العمل، فإنه يلتزم بما يلي:

1- إعادة العامل إلى عمله مع دفع اجره عن فترة الإيقاف من العمل.

2- دفع جميع استحقاقات العامل من اجور ومكافآت مقررة بموجب العقد والقانون.

بالاضافة إلى ذلك:

- الاجر المستحق عن فترة الإيقاف عن العمل.
- بدل الاعلان : (الإخطار).
- تعويض يعادل مرتب ستة أشهر.

(ب) إذا وقع إنهاء عقد العمل، من جانب العامل يعتبر الإنهاء ساري المفعول من تأريخ ترك العامل للعمل، بمعنى : أنه لا يستحق أجرا منذ ذلك التأريخ، وتمنح له استحقاقاته العادية المقررة بموجب نصوص العقد والقانون.

تدريب (7)

(ه) إذا أكمل أقل من خمس سنوات فيستحق ربع المكافأة.

(و) إذا اكمل خمس سنوات ولم يكمل خمس عشر سنة، فيستحق نصف المكافأة.

(ز) إذا اكمل خمس عشرة سنة ولم يكمل عشرين سنة في الخدمة المستمرة فيستحق ثلاثة أرباح المكافأة.

(ح)إذا أكمل عشرين سنة أو اكثر فيستحق المكافأة كاملة.

يقصد بالمكافأة في هذه المادة المكافأة التي تكون مستحقة وفقا للمادة (44).

تدريب (8)

3- عدم موافقة (1) المدير على السبب أو الأسباب المعروضة لإنهاء عقد علاقة العمل, فإذا كان طلب الإنهاء موجها من صاحب العمل، فإنه يتوجب عليه الالتزام باحد الحلول الواردة في الفرض الأول الذي اشرنا اليه, أما إذا كان طلب الإنهاء موجها من العامل، فإنه يلزم بالاستمرار في العمل إذا لم يكن قد تركه فعلاً.

4- موافقة المدير على الأسباب المقدمة لإنهاء علاقة العمل, فإذا كان الطلب مقدما من صاحب العمل فإنه يجوز له في هذه الحالة إنهاء عقد العمل، مع حرمان العامل من ربع مكافأة نهاية الخدمة، ودفع حقوقه الاخرى المقررة بموجب العقد والقانون.

تدريب (9)

6- يشترط لاستحقاق مكافأة نهاية الخدمة أن يكون العامل قد أمضى في الخدمة المستمرة لدى صاحب العمل مدة لا تقل عن ثلاث سنوات.

7- تحسب المكافأة على النحو الآتي:

- مرتب نصف شهر عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى.
- مرتب شهر عن كل سنة من السنوات الخمس التالية.
- مرتب شهر ونصف عن كل سنة من السنوات الخمس التي تليها.
- مرتب شهر وثلاثة أرباع الشهر عن كل سنة تزيد عن خمسة عشرة سنة في الخدمة.

8- لا تزيد المكافأة عن حد أقصى يبلغ مرتب ثلاثين شهرا.

9- لحساب المكافأة، يتم الأخذ بمتوسط المرتب عن الثلاث سنوات الأخيرة التي قضاها العامل في الخدمة، وبالنسبة لعامل الإنتاج يؤخذ بمتوسط الدخل الفعلي خلال الثلاث سنوات الأخيرة أيضاً.

10- يجوز لصاحب العمل الاتفاق مع العامل في عقد العمل، أو يقرر في اتفاقية العمل الجماعية شروط أفضل لمكافأة نهاية الخدمة , المقرر في نص المادة (44)، كما قد يطبق صاحب العمل نظاما آخر لفوائد ما بعد الخدمة بخلاف نظام مكافأة نهاية الخدمة، كنظام مال التأمين، أو الادخار، أو خلافه، شريطة ألا يجبر العامل على دفع أقساط أو أي مما يلي في تلك النظم إلا بموافقته، وكذلك لا تقل مساهمة صاحب العمل في تلك الانظمة عن الحد الادنى لالتزامه المقرر في المادة (44) من القانون.

تدريب (10)

(1) مع عدم الإخلال باية عقوبة أشد ينص عليها أي قانون آخر. يعاقب بالسجن لمدة لا تتجاوز ثلاثين يوما، أو بغرامة لا تزيد على خمسين جنيها، أو العقوبتين معا, كل شخص:

(ج)يتسبب في أو يعمل على تضمين أي معلومات غير صحيحة في سجل خدمة العامل بقصد الغش، أو يعمل لتأخير دفع حقوق العامل متعمدا على ذلك السجل وهو على علم بالغش.

(د) يقدم أو يسمح بتقديم أي بيانات أو مستندات للمدير وهو يعلم بأنها غير صحيحة.

2- تعتبر جريمة كل مخالفة، أو امتناع عن تنفيذ أي من أحكام هذا القانون، أو احكام أي أوامر أو لوائح، أو قواعد صادرة بموجبه ـ يعاقب عليها، عند عدم النص على عقوبة معينة في هذا القانون أو أي قانون آخر بالسجن لمدة لا تتجاوز ستة اشهر، أو بغرامة لا تزيد على مائة جنيه، أو العقوبتين معا , ويجوز أن تمتد الغرامة إلى خمسمائة جنيه في حالة الاخلال باحكام المادة (55)، وفي حالة تكرار المخالفة يجوز أن تمتد الغرامة إلى الضعف.

3- يجوز للمحكمة المختصة أن تخصص جزءا من الغرامة للشخص المتضرر.

مسرد المصطلحات

❖ **العجز**

أن العامل لا يستطيع القيام بالعمل المتفق عليه.

❖ **الإغفال الجسيم**

هو الإغفال الذي يؤثر على علاقة الطرفين وسير العمل.

❖ **تخفيض العمل**

الإجراءات التي تستهدف تخفيض عدد العاملين.

❖ **التشريد النقابي**

يقصد به فصل أياً من أعضاء النقابة من العمل لمجرد انه نقابي

❖ **الاستقالة**

تعني توجيه انذار لصاحب العمل بإنهاء عقد العمل.

❖ **الإعلان**

يقصد به إعلان إرادة أحد الطرفين إلى الآخر بإنهاء العقد.

المراجع

أولاً: باللغة العربية:

1. التلاوي، عدنان خليل، **القانون الدولي للعمل**، الطبعة الأولى، جنيف، 1990م.
2. الخضري، الشيخ محمد، **تاريخ التشريع الاسلامي**، الطبعة الأولى، 1983م.
3. الخولي ، اكثم امين ، **دروس في قانون العمل**، 1975.
4. زكي، محمود جمال الدين، **عقد العمل في القانون المصري**، 1981م.
5. السعيد ، صادق مهدي ، **مفهوم العمل واحكامه العامة في الإسلام**، 1983م، (مطبوعات منظمة العمل العربية)
6. السنهوري، عبد الرازق احمد، **الوسيط في شرح القانون المدني العقود الواردة على العمل**، الجزء السابع، المجلد الأول، الطبعة الثانية، 1989م.
7. عبد الحليم، عبد البر عبد الفتاح، **الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة**، 1979م.
8. عبد الصبور، فتحي، **الوسيط في قانون العمل**، الجزء الأول، 1985م؟
9. غانم ، اسماعيل ، **قانون العمل والتأمينات الاجتماعية**، 1960-1961.
10. مراد، محمد حلمي، **قانون العمل والتأمينات الاجتماعية**، 1960م.
11. مرقص، سليمان ، **الوافي في شرح القانون المدني (التزامات)**، الطبعة الرابعة، 1987م.
12. الياس، يوسف، **الحد الادنى للاجور**، 1980م.
13. يحيى ، عبد الودود ، **شرح قانون العمل**، الطبعة الثالثة، 1989م.

ثانياً: باللغة الانجليزية

1. Contracts of Employment – First /ed 1989 Vivien shrubsal
2. Labor relations in Japan Prof. Katasumi Yakabe Tokabe Uni – versity. Tokyo- 1974.
3. Minimum Wage/ Fixing Gerald Starr in – (oil) 1981
4. Prtectionof Workers' Claims in the event of the insolvency of their Employer (iol) 78th Session 1991.
5. Termination of Employment at the initiative of the Employ-/er (Report VIN (1) (2) i.l.o)
6. The right to dismiss (second ed.) 1987 Michael Whincup Bsp Protessional Books.
7. Work Force Reduction in under-takings. Edward Yemin (iol) 1982.

ثالثاً: البحوث والدراسات

- الاجازات في تشريعات العمل العربية والاجنبية (دراسات مقانة): منظمة العمل العربية
- انتهاء عقد العمل الفردي في تشريعات العمل العربية والاجنبية: منظمة العمل العربية(دراسات مقارنة)1988م

رابعاً: التشريعات والاتفاقيات الدولية والعربية

- اتفاقيات وتوصيات العمل الدولية: منظمة العمل الدولية.
- موسوعة تشريعات العمل العربية منظمة العمل العربية

  المجلد الأول 1985.

  المجلد الثاني 1985.

  المجلد الثالث 1989.