

استحالة تنفيذ عقد العمل في القانون السوداني

The impossibility of implementing the work contract in Sudanese aw



علي حسين الجيلاني*¹

¹ جامعة الجزيرة- السودان

Aljeilani2014@gmail.com

تاريخ الإرسال: 2023 /09 /03 تاريخ القبول: 2023 /11 /29 تاريخ النشر: 2024 /01 /18

ملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الأحكام القانونية الخاصة باستحالة تنفيذ عقد العمل في القانون السوداني، وبيان الحالات التي لا تعتبر من قيل الاستحالة في عقد العمل، وتناول أوجه الضمانات التي فرضها المشرع السوداني على عقد العمل لخصوصيته وتأثيره على حياة العامل، توصلت الدراسة إلى نتائج أهمها أن المشرع السوداني احاط بإنهاء عقد العمل بسبب الظروف الاقتصادية أو إجراء تغييرات هيكلية أو تنظيمية أو فنية من جانب صاحب العمل في منشأته بعدة ضمانات أهمها الرقابة من قبل الجهات التنفيذية قبل اتخاذ هذا الإجراء بجانب الرقابة القضائية اللاحقة. السعي من جانب المشرع السوداني إلى تنظيم حالة استحالة تنفيذ عقد العمل بسبب الكوارث الطبيعية والحروب، بدلاً من تنظيمها في إطار القواعد العامة.

الكلمات المفتاحية: الاستحالة، العقد، الهلاك، الوفاة، العمل.

Abstract:

This study aimed to identify the legal provisions related to the impossibility of executing the work contract in Sudanese law, and to indicate the cases that are not considered impossibility in the work contract, and to address aspects of the guarantees imposed by the Sudanese legislator on the work contract due to its privacy and its impact on the life of the worker. Termination of the work contract due to economic conditions or making structural, organizational or technical changes by the employer in his establishment with several guarantees, the most important of which is the oversight by the executive authorities before taking this action in addition to the subsequent judicial oversight. Seeking on the part of the Sudanese legislator to regulate the case of the impossibility of executing the work contract due to natural disasters and wars, instead of regulating it within the framework of general rules.

Key words: impossibility, contract, destruction, death, work.

مقدمة:

إنَّ 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، ومنها أسباب غير إرادية لا ترجع إلى إرادة الطرفين تأتي الاستحالة في مقدمتها، بحيث تؤدي إلى انتهاء عقد العمل أياً كان مصدر هذه الاستحالة، وعقد العمل لأهميته الكبيرة- سواء للمجتمع أو لطرفيه- فقد عمد المشرِّع الى تحقيق الاستقرار في روابط العمل، وأحاط انتهائه بعدد من الأحكام الخاصة التي شكلت خروجاً عن القاعدة العامة لانتهاء العقود بصورة عامة.

سعت التشريعات المعاصرة- بما فيها التشريع السوداني- إلى ضمان حقوق العامل باعتباره الطرف الضعيف في العلاقة التعاقدية في عقد العمل، لذلك عمدت إلى فرض قيود كثيرة تحد من التعدي على حقوقه، وأوردت عض الاستثناءات والقيود على بعض الظروف وأخرجتها من دائرة استحالة تنفيذ عقد العمل، كما أنها في الوقت ذاته أغفلت بعض الحالات ولم تورد بشأنه أحكاماً لتطبق عليها الأحكام العامة للعقد.

أهمية الدراسة :

جاءت أهمية الموضوع انطلاقاً من أن أهمية عقد العمل في حياة العامل حيث يعتبر العمل مصدر رزقه الوحيد، حيث يعتمد عليه في معيشته ومعيشة من يعولهم، بجانب أهمية العمل بالنسبة لصاحب العمل حيث يمثل العمل أحد أهم عناصر الإنتاج، بالإضافة إلى أهمية العمل للمجتمع ككل، ومن ثم كان انتهاء عقد العمل بسبب الاستحالة أهمية كبيرة لأنها تؤدي إلى انحلال الرابطة التعاقدية بمجرد حدوثها، بصورة لا يمكن للطرفين تفاديها أو معالجة آثارها.

أهداف الدراسة :

هدفت هذه الدراسة لتحقيق الأهداف الآتية:

- 1/ التعرف على الأحكام القانونية الخاصة باستحالة تنفيذ عقد العمل في القانون السوداني.
- 2/ بيان الحالات التي لا تعتبر من قیل الاستحالة في عقد العمل في القانون السوداني.
- 3/ تناول أوجه الضمانات التي فرضها المشرع السوداني على عقد العمل لخصوصيته وتأثيره على حياة العامل.

مشكلة البحث:

تلخصت مشكلة البحث في أنه بانتهاء عقد العمل انقضاء الحقوق والالتزامات التي يرتبها هذا العقد على عاتق كل من طرفيه، ويعتبر انتهاء عقد العمل وانحلال الرابطة القانونية التي نشأت عنه، وهو أمر بالغ الخطورة وله عدة تداعيات، ومن هنا يمكن تلخيص المشكلة في الإجابة عن الأسئلة التالية:

1/ ما هي الأسباب التي تؤدي إلى استحالة عقد العمل من جانب أحد طرفيه أو لأسباب أخرى في القانون السوداني ؟

2/ ما هي الحالات التي لا تؤدي إلى انتهاء عقد العمل لاستحالة تنفيذه في القانون السوداني ؟

3/ ما هي الحالات التي تطبق فيها الأحكام العامة للاستحالة في قانون العقد في القانون السوداني ؟

منهج البحث:

اتبعت الدراسة المنهج الوصفي والمنهج الاستقرائي التحليلي.

هيكلية الدراسة :

المبحث الأول: استحالة تنفيذ عقد العمل لأسباب ترجع لأحد طرفي العقد في القانون السوداني:

المطلب الأول: استحالة التنفيذ في جانب العامل .

المطلب الثاني : استحالة التنفيذ من جانب صاحب العمل.

المبحث الثاني: استحالة تنفيذ عقد العمل لأسباب ترجع إلى المنشأة في القانون السوداني

المطلب الأول: اغلاق المنشأة أو هلاكها.

المطلب الثاني: إنهاء عقد العمل لضرورة اقتصادية أو تغييرات هيكلية أو تنظيمية أو فنية.

المبحث الأول

استحالة تنفيذ عقد العمل لأسباب ترجع لأحد طرفي العقد في القانون السوداني

القاعدة العامة أنه ينقضي الالتزام إذا أثبت المدين أن الوفاء به أصبح مستحيلًا عليه، لسبب أجنبي لا يد له فيه. وتطبيقاً لذلك إذا استحال على العامل أن يقوم بأداء العمل المكلف به، أو استحال على صاحب العمل أن يمكن العامل من القيام بهذا العمل، وكانت هذه الاستحالة بسبب أجنبي عن طرفي العقد، أي بفعل لا يمكن توقعه ولا دفع نتائجه، فإن عقد العمل يفسخ فور تحقق هذه الاستحالة¹.

ويتم الفسخ بقوة القانون، فلا يحتاج إلى إخطار سابق، ولا يوجب تعويضاً على أحد طرفي العقد للطرف الآخر، ويشترط في الاستحالة التي تؤدي إلى انفساخ عقد العمل أن تكون هذه الاستحالة نهائية، أمّا الاستحالة المؤقتة كالاعتقال والحبس، فلا تؤدي إلى انفساخ العقد، بل إلى وقفه مؤقتاً لحين زوال هذه الاستحالة، ويعد استخلاص السبب الأجنبي الذي يؤدي إلى استحالة التنفيذ من مسائل الواقع التي تستقل

¹ د. محمد لبيب شنب، شرح قانون العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، الطبعة الرابعة، (1983م)، ص 600 .

بها محكمة الموضوع دون رقابة من المحكمة العليا، بشرط أن يكون هذا الاستخلاص سائغاً وله أصله الثابت في الأوراق، أمّا الاستحالة التي تقوم على أسباب قانونية تعدّ من مسائل القانون التي تخضع فيها محكمة الموضوع لرقابة المحكمة العليا، ويقع على عاتق المدّين إثبات الاستحالة التي ترجع الى سبب أجنبي¹.

المطلب الأول: استحالة التنفيذ في جانب العامل :

قد يستحيل على العامل تنفيذ عقد العمل نتيجة لوجود قوة قاهرة تمنعه من هذا التنفيذ، ففي هذه الحالة ينتهي عقد العمل إذا كانت هذه الاستحالة نهائية ك وفاة العامل أو عجزه عن العمل أو مرضه الطويل، أمّا إذا كانت الاستحالة وقتية كمرض العامل المؤقت فإنّ العقد لا ينتهي في هذه الحالة².
أمّا إذا كانت استحالة تنفيذ العقد من العقد من جانب العامل نهائية، فإنّها تؤدي الى انفساخ العقد بقوة القانون، فينتهي تلقائياً دون حاجة الى إجراء خاص يقرّر هذا الإنهاء، ودون مسؤولية على العامل رغم انفساخه قبل نهاية مدته إذا كان محدّد المدّة، أو دون مراعاة مهلة الإنذار إذا كان غير محدّد المدّة³.

وتقضى القاعدة العامة بأن الاستحالة التي لها تأثير على التزام المدّين هي الاستحالة المادية، كما إذا هلك الشيء محل التسليم، وقد تكون الاستحالة قانونية، كما إذا أصبح محل الالتزام ممنوعاً حصوله بحكم القانون، والمهم أن تؤدي الاستحالة الى انقضاء الالتزام، والمقصود بالاستحالة المطلقة، هي الاستحالة التامة التي تنعدم معها قابلية المدّين للقيام بتنفيذ التزامه بشكل مطلق، ولا يعدّ في حكم الاستحالة المطلقة، الاستحالة المؤقتة، أو الظروف الطارئة التي حلّت وجعلت من تنفيذ المدّين لالتزامه مرهقاً له بحيث يهدد بخسارة فادحة، فللاستحالة المؤقتة والحوادث الاستثنائية، أحكامها نظمها القانون المدني⁴.

وقد نظّم المُشرع في تشريع العمل بعض التطبيقات لاستحالة التنفيذ من جانب العامل، وهي :
الوفاة، والعجز عن العمل بسبب المرض أو الإصابة.
الفرع الأول: وفاة العامل :

¹ د. الحسن محمد محمد سباق، الوسيط في شرح أحكام قانون العمل الجديد والتأمينات الاجتماعية، دار النهضة العربية، القاهرة، الطبعة الأولى، (2008-2009م)، ص 354 .

² د. يس محمد يحي، قانون العمل المصري والسوداني، الطبعة الثالثة، دار النهضة العربية، القاهرة، (1991م)، ص 317 .

³ د. حسن كيرة، أصول قانون العمل، منشأة المعارف، الإسكندرية، الطبعة الثالثة، (1979م)، ص 544 .

⁴ د. ياسين محمد الجبوري، الوجيز في شرح القانون المدني الأردني " أحكام الالتزامات " ، الدار الجامعية، عمان، د.ت، ص 629 .

ينتهي عقد العمل بوفاة العامل، أيّاً كان سبب هذه الوفاة، فلا يلتزم ورثة العامل بالعمل لحساب صاحب العمل، ولا يحقّ لهؤلاء الورثة أن يلزموا صاحب العمل بإحلالهم محل مورثهم، ويرجع ذلك الى أنّ أداء العمل يتصل بشخص العامل، وشخصية العامل محل اعتبار دائماً عند التعاقد، إذ لا يستخدم صاحب العمل شخصاً إلاّ إذا وثق في كفاءته أو أمانته أو خبرته¹.

وينفسخ عقد العمل بقوة القانون بوفاة العامل، ولا يجوز أن ينتقل الى الورثة، ويترتب على وفاة العامل انتهاء عقد العمل، أيّاً كان سبب الوفاة، حتي ولو كانت الوفاة انتحاراً. ووفاة العامل تعتبر من قبيل القوة القاهرة التي يترتب عليها انفساخ عقد العمل، لأنّ الشخص العامل محل اعتبار في العقد، وينتهي عقد العمل بوفاة العامل سواء أكانت هذه الوفاة حقيقة أو حكماً، على أنّه قد يشترط في الوفاة الحكميّة أن يكون هناك حكم قضائي نهائي يثبت الوفاة، وتقدير الوفاة الحكميّة يكون في حالة فقد العامل طبقاً للقواعد الخاصة بالحكم بموت العاقد².

وينتهي عقد العمل سواء كان محدّد المدّة أو غير محدّد المدّة حتماً بوفاة العامل، لأنّ عقد العمل يولد التزاماً شخصياً على العامل بأداء العمل، فلا يكلف أحد من ورثته بالعمل بدلاً عنه كامتداد لشخصيته، فذلك أمر منكر شرعاً وعرفاً ولا يعترف به قانوناً، كما لا يجوز لأحد من ورثته المطالبة بالإحلال محل العامل المتوفى لنفس الاعتبارات المذكورة، إلاّ أن يكون تعاقداً جديداً، والوفاة قد تكون حقيقيّة وقد تكون حكماً ولا خلاف بشأن الوفاة الحقيقية، وإذ تثبت واقعتها بموجب الشهادة التي تصدر من السلطة الإدارية المختصة، أمّا الوفاة الحكمية فيلزم أن تصدرها حكم من المحكمة المختصة، والمتوفى حكماً يقصد به الشخص الذي لا تعرف حياته من مماته³. وإذا وافق صاحب العمل على التعاقد مع أحد الورثة للعمل لديه، فإنّ هذا العقد يعد عقد عمل جديداً مستقلاً بشروطه عن عقد عمل المتوفى⁴.

وينتهي عقد العمل من لحظة وفاة العامل تلقائياً، دون حاجة الى أن يظهر ورثته أو أن يظهر صاحب العمل إرادته في اعتبار العقد منتهياً، فانهاء العقد يتم بقوة القانون من وقت الوفاة، ومن هذا الوقت تنحل الرابطة العقدية التي كانت تربطه بصاحب العمل، وتبدأ في السريان المدّة المقرّرة لتقادم الدعاوى الناشئة عن عقد العمل. وينقضي عقد العمل بوفاة العامل الحقيقيّة، كما ينقضي بوفاته الحكميّة متى تقرّر ذلك بمقتضى حكم قضائي⁵.

¹ د. محمد لبيب شنب، شرح قانون العمل، مرجع سابق، ص 602.

² د. يس محمد يحي، قانون العمل المصري والسوداني، مرجع سابق، ص 318.

³ د. محمد عثمان خلف الله، الوسيط في شرح قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية في السودان، الجزء الأول، جامعة النيلين، كلية القانون، (2010م)، ص 267.

⁴ د. علي العريف، شرح قانون العمل في مصر، الجزء الأول، دن، (1963-1964م)، ص 414.

⁵ د. السيد عيد نايل، شرح قانون العمل الجديد، دار النهضة العربية، القاهرة، (2007م-2008م)، ص 395.

قانون العمل السوداني لسنة (1997م)، فقد نص على (انتهاء عقد العمل بإنذار) في المادة (1/50ط) والتي تضمن بعض حالات الاستحالة، على أنه:
" 1/ ينتهي عقد العمل بإنذار لأي من الأسباب الآتية :
ط/ وفاة العامل"¹.

ولعل إيراد استحالة التنفيذ بسبب وفاة العامل في هذه المادة تحت عنوان (انتهاء عقد العمل بإنذار) أمر غير سائق وغير متوقع، إذ إن الإنذار في حالة وفاة العامل لا يمكن إجرائه بسبب عدم توقع زمان الوفاة حتي يتم ذلك، كما أن وفاة العامل تنهى حياته وتجعل الإنذار غير ذي فائدة له، وكان الأخرى النص على هذه الحالة في مادة منفصلة عن انتهاء العمل بإنذار.

وينتهي عقد العمل بسبب وفاة العامل، وذلك نظراً للأهمية الخاصة لشخصية العامل في عقد العمل، وعلى ذلك لا يلزم ورثة العامل بالأشغال لحساب صاحب العمل بعد وفاة مورثهم، كما لا يجوز للورثة إجبار صاحب العمل على تشغيلهم، وانتهاء عقد العمل يتم بقوة القانون بمجرد وفاة العامل، أيّاً كان سبب الوفاة، حتي لو مات العامل منتحراً، أمّا بالنسبة لصاحب العمل فإنّ وفاته لا تؤدي الى انتهاء عقد العمل، لأنّ الأصل أنّ شخصيته ليست محل اعتبار في العقد، غير أنّ شخصية صاحب العمل قد تكون في بعض الأحيان محل اعتبار في العقد، ممّا يؤدي الى انتهائه بوفاته، كما لو كان العمل الذي يؤديه العامل متصلاً بشخص صاحب العمل كالخادم والسكرتير الخاص والمقرضة²

الفرع الثاني: الحالة الصحيّة للعامل :

تلعب الحالة الصحية للعامل أهمية كبيرة في قدرته على أداء عمله وتنفيذ التزاماته، ويكون العامل إنساناً وبشراً فمن الطبيعي أن يمرّ بفترات مرض، وتعتل صحته كما قد يقع ضحية لحادث ما، سواء تعلق بالعمل أو لم يتعلق به، ولهذا السبب أو غيره قد يعجز عن أداء العمل، ولا تتناسب قدراته مع متطلبات العمل³.

أولاً: العجز الكلي والمستديم عن العمل :

يسمح القانون بإنهاء عقد العمل بالنسبة للعامل في حالة العجز الكلي المستديم، ولا يسمح بهذا الإنهاء في حالة العجز الجزئي المستديم إلا إذا لم يوجد عمل آخر، فصاحب العمل يكون ملتزماً بإسناد عمل آخر الى العامل المصاب بعجز جزئي، ولكن يشترط وجود وظائف خالية لدى صاحب العمل، فإذا

¹ قانون العمل لسنة (1997م)، المادة (1/5) ط).

² د. حيدر أحمد دفع الله، قانون العمل السوداني معلقاً عليه، دار الكتب القطرية، الطبعة الأولى، (2004م)، ص 146 .

³ د. صلاح محمد دياب، الوسيط في شرح قانون العمل والتأمينات الاجتماعية في مملكة البحرين ، ، دار الكتب القانونية، القاهرة، (2010م)، ص 318 .

كانت الوظائف مشغولة فعلاً، فلا تتوافر شروط وجود العمل الآخر، وعلى صاحب العمل إثبات عدم وجود مكان شاغر للعامل¹.

يدخل العجز في باب استحالة تنفيذ العقد من جانب العامل، ويستوى أن يكون العجز كلياً أو عجزاً جزئياً مستديماً، ما دام أن العجز يحول دون قدرة العامل على القيام بالعمل المتفق عليه في العقد، وإن كان يستطيع القيام بعمل آخر، إذ أن ذلك يستلزم اتفاقاً جديداً².

العجز عن العمل يعتبر من قبيل السبب القاهر، الذي من شأنه أن يمنع العامل من الاستمرار في العمل، ويلاحظ أن العجز عن العمل يؤدي إلى انفساخ عقد العمل لأنه من قبيل القوة القاهرة. ولا يشترط في العجز الذي يترتب عليه انتهاء عقد العمل أن يكون عجزاً كلياً، وإنما يجوز أن يكون العجز جزئياً، وقد يشترط لإنهاء عقد العمل في حالة العجز الجزئي أن يثبت عدم وجود عمل آخر يمكن للعامل المصاب بالعجز أن يؤديه، وأن يكون هذا العجز مستديماً، وعلى ذلك فإذا كان هناك عمل آخر يصلح للعامل المصاب، أو لم يكن العجز مستديماً، فلا ينتهي عقد العمل في هذه الحالة³.

ثانياً: العجز عن العمل بسبب المرض :

يحظر على صاحب العمل إنهاء عقد العمل لمرض العامل، وتستثنى من ذلك حالة استنفاد العامل لإجازته المرضية، بالإضافة إلى استنفاد متجمّد إجازته السنوية المستحقة له، ويلتزم صاحب العمل بأن يخطر العامل برغبته في إنهاء العقد ومراعاة مهلة الإنذار، ولا يحق لصاحب العمل إنهاء العقد إذا ما شفي العامل قبل تمام الإنذار⁴.

ويجوز إنهاء عقد العمل لعدم اللياقة الصحية للعامل بسبب مرضه، ويشترط في هذه الحالة إتباع الإجراءات التي تقرّر لإصدار قرار عدم اللياقة الصحية من الجهات الطبية المختصة، وللعامل أن يثبت عكس ذلك بشهادة طبية، وفي هذه الحالة يجوز لأي من الطرفين أن يطالب الجهة الإدارية المختصة لإحالة الموضوع إلى لجنة طبية ويلتزم الطرفان بقرارها، ويستحق العامل المريض تعويضاً خلال مدة مرضه على النحو الوارد في القانون⁵.

¹ د. حسام الأهواني، شرح قانون العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، (1991م)، ص 588.

² د. محمد عثمان خلف الله، الوسيط في شرح قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية في السودان، الجزء الأول، مرجع سابق، ص 261.

³ د. يس محمد يحيى، قانون العمل المصري والسوداني، مرجع سابق، ص 320.

⁴ د. الحسن محمد محمد سابق، الوسيط في شرح أحكام قانون العمل الجديد والتأمينات الاجتماعية، مرجع سابق، ص 363.

⁵ د. يس محمد يحيى، قانون العمل المصري والسوداني، مرجع سابق، ص 323.

فالسبب الذي يؤدي الى انتهاء عقد العمل هو استقالة المرض، أمّا مجرد المرض فلا يكفي للإنتهاء، ذلك أنّ المرض بحسب الأصل حالة عارضة قابلة للزوال بالشفاء، واستحالة قيام العامل بالعمل بسبب المرض استحالة مؤقتة لا دائمة، والاستحالة المؤقتة لا تؤدي الى إنتهائه، فالذي يجيز الإنتهاء هو المرض الطويل الذي يؤدي الى استنفاد الإجازات المرضية للعامل¹.

ولا يترتب على توافر حالة المرض الطويل انفساخ عقد العمل بقوة القانون، بل يجب أن يُبدى صاحب العمل رغبته في إنتهاء العقد²، فقد يرى صاحب العمل أن مرض العامل رغم استطاعته قابل للشفاء، وأنّ العمل في المنشأة يحتاج إليه ومن ثم يبقى على العقد قائماً³، وإذا ظهرت رغبة صاحب العمل في اعتبار العقد منتهياً، فإنّه ينقضي من لحظة ظهور هذه الرغبة دون حاجة الى مهلة إنذار بشرط أن يتم الإخطار قبل مدته، وليس للعامل المطالبة عن مهلة الإخطار لأنّها غير واجبة في هذه الحالة⁴.

أمّا المرض القصير هو الذي لا تتجاوز مدته المدة القصوى المقرّرة للإجازة المرضية، فهو مرض مؤقت وعارض يقتصر أثره على مجرد وقف العقد، ورعاية لمصلحة العامل ألزم المُشرّع صاحب العمل، بان يؤدي الى العامل، خلال الإجازة المرضية كل أو بعض الأجر، وحظر على صاحب العمل إنتهاء العقد أو توجيه إنذار بالإنتهاء خلال هذه الإجازة⁵.

واستثناءً ممّا تقدم لا يجوز إنتهاء عقد العمل بسبب مرض العامل، وإن تجاوز المرض المدد المحدّدة في القانون، في حالة ما إذا كان المرض عبارة عن إصابة عمل أو مرض من أمراض المهنة، وفي حالة مريض الدّرن والجزام والمرض العقلي والأمراض المزمنة، ففي هذه الحالات يستمر عقد العمل دائماً الى أن يثبت عجز العامل عجزاً دائماً عن مزاولة العمل، فيكون لصاحب العمل إنتهاؤه بسبب هذا العجز⁶.

أمّا قانون العمل السوداني لسنة (1997م)، فقد نص على (انتهاء عقد العمل بإنذار) في المادة (1/50) على الآتي:

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

¹ د. محمد لبيب شنب، شرح قانون العمل، مرجع سابق، ص 620. ظ

² د. حسام الأهواني، شرح قانون العمل، مرجع سابق، ص 590.

³ د. إسماعيل غانم، قانون العمل، دن، طبعة (1962م)، ص 622.

⁴ د. عبد الودود يحيى، شرح قانون العمل، مكتبة القاهرة الحديثة، القاهرة، الطبعة الأولى، (1964م)، ص 289.

⁵ د. محمد حسين منصور، قانون العمل، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، (2011م)، ص 390.

⁶ د. الحسن محمد محمد سابق، الوسيط في شرح أحكام قانون العمل الجديد والتأمينات الاجتماعية، مرجع سابق، ص 365.

أ/ عجز العامل عن تأدية عمله أو مرضه مرضاً يؤدي ألي انقطاعه عن العمل الي ما بعد انتهاء الإجازة المرضية السنوية المستحقة سواء كانت تلك الإجازة بأجر أم بدون اجر على أن يتم إثبات العجز أو المرض وعدم لياقة العامل للخدمة بواسطة القمسيون الطبي¹.

والمرض الذي يؤدي الي إنهاء علاقة العمل فهو المرض الذي يقعد العامل، ويؤدي الي انقطاعه عن الحضور الي مكان العمل، ومزاولة العمل بعد انتهاء الإجازة المرضية النصوص عليها في القانون، ويشترط أن يثبت المرض الذي يؤدي الي إنهاء علاقة العمل بموجب شهادة تصدر من القومسيون الطبي، ويقع عبء إثبات المرض على صاحب العمل إذا ثار النزاع بشأنه، إذ من المفترض أن يباشر الإجراءات المتعلقة بذلك عند حدوث المرض².

وينتهي عقد العمل ببلوغ العامل سن التّقاعد المحدّدة قانوناً، وأجاز للطرفين الاتفاق على حد أقصي أطول من سن التعاقد المحدّد قانوناً، وليس هناك ما يمنع الاتفاقيات الدولية أو التشريع المقارن، بل أنّ الاتجاه يسير نحو إطالة سن التقاعد ما دام أنّ العامل يكون قادراً على العمل من النواحي الفسيولوجية، ومن البديهي أن تعتبر الخدمة مستمرة في حالة سن التقاعد، فلم يكن المُشرّع بحاجة للنص عليها صراحة، كما أنّ ذلك لم يغير من الممارسات التي تجرى في العمل شيئاً، حيث أنّ التطبيق الدارج هو أن تنهى خدمة العامل عند بلوغه سن التقاعد وتمنح له كافة استحقاقاته، ومتي كانت حاجة العمل تدعو الي استمراره، يعين من جديد بشروط خدمة جديدة، وغالباً ما يمنح أجراً قد يكون مساوياً أو يقل عن الأجر السابق، يسمى " أجر المشاهدة "، أو "عقد المشاهدة"، وتحجب عنه في بعض الأحيان بعض المزايا التي كانت تمنح له في السابق، ولعل هذا الأمر يخالف روح تشريعات العمل متي ما كانت حاجة العمل تقضى فعلياً استمرار العامل في العمل نفسه الذي كان متفقاً عليه في العقد والذي يمارسه بالفعل فيما بعد، وقد يكون الأمر خليطاً بين حاجة العمل والاعتبارات الإنسانية فهذا أمر محمود ولا شك. أمّا إذا كانت لائحة العمل أو نظم العمل في المنشأة ولدى صاحب العمل أو عقد العمل تنص على سن تقاعد 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 لأحكام القانون، مما يخول العامل الحق في المطالبة بحقوقه³.

وهذا ما نص عليه قانون العمل السوداني لسنة (1997م)، في المادة (1/50 أ) (انتهاء عقد العمل

بإنذار) والتي نصت على الآتي:

¹ قانون العمل لسنة (1997م)، المادة (1/5) .

² د. محمد عثمان خلف الله، الوسيط في شرح قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية في السودان، الجزء الأول، مرجع سابق، ص262 .

³ د. محمد عثمان خلف الله، الوسيط في شرح قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية في السودان، الجزء الأول، مرجع سابق، ص265 .

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

ج/ بلوغ الستين من العمر إلا إذا أوفق الطرفان على أكبر من ذلك على أن تعتبر فترة الخدمة مستمرة¹.

ونص أن بلوغ سن التقاعد الرغم من أن يتعلق الحالة الصحية للعامل إلا أنه ليس من أسباب الاستحالة المطلقة التي تمنع تنفيذ عقد العمل، باعتبار أن الطرفان يمكن أن يتفقا ابتداء على عمر أكبر من سن التقاعد المنصوص عليها في القانون، مما يعنى استمرار تنفيذ العقد بعد هذه السن، إما في حالة عدم النص فإن العقد ينتهى بقوة القانون إستناداً إلى النص الذي يقضى ببلوغ سن التقاعد.

المطلب الثاني : استحالة التنفيذ من جانب صاحب العمل :

قد يستحيل على صاحب العمل تنفيذ عقد العمل نتيجة قوة القاهرة أو سبب أجنبي لا يد له فيه، ففي هذه الحالة تنقضي التزاماته وينفسخ العقد بقوة القانون، دون مسئولية عليه، وذلك سواء أكان العقد محدد المدّة أو غير محدد المدّة. ويشترط في استحالة التنفيذ التي تؤدي الى انفساخ العقد على هذا النحو أن تكون استحالة نهائية، إمّا إذا كانت الاستحالة وقتية، فإنّها لا تؤدي الى انفساخ العقد، وبالتالي انتهائه، بل قد يعود تنفيذ العقد بزوال هذه الاستحالة، ومثال الاستحالة الوقتية تعطل المنشأة مؤقتاً لعدم ورود المواد الأولية، أو إغلاقها لمدة معينة بالطريق الإداري أو بحكم قضائي، ففي هذه الحالات لا ينتهى عقد العمل، بل يستأنف هذا التنفيذ بعد زوال هذه الاستحالة، ويشترط في القوة القاهرة التي تؤدي الى استحالة تنفيذ العقد أن تكون حدثاً غير ممكن التوقع، ومستحيل الدفع، ويجب ألا تكون القوة القاهرة نتيجة خطأ من صاحب العمل، وقد يكون مصدر القوة القاهرة التي تؤدي الى الاستحالة النهائية لتنفيذ العقد من جانب صاحب العمل من فعل الطبيعة، كزلازل أو فيضان، وقد يكون من فعل الإنسان، كاحتلال العدو للمنشأة أثناء الحرب، أو انعدام المواد الأولية اللازمة للعمل، وأسباب استحالة التنفيذ من جانب العمل ترجع أساساً الى وفاة صاحب العمل إذا كانت شخصيته محل اعتبار في العقد، أو الى إغلاق المنشأة نتيجة قوة القاهرة². أو إغلاق المنشأة نهائياً بقرار من السلطات العامة لأسباب عديدة.

وإذا استحال على صاحب العمل تنفيذ عقد العمل نتيجة قوة القاهرة أو سبب أجنبي لا يد له فيه، فإنّ ذلك يؤدي الى انقضاء التزاماته، وإلى انفساخ عقد العمل بقوة القانون، دون مسئولية عليه في ذلك، ويتحقق هذا الأثر سواء كان العقد محدد المدّة ينتهي في هذه الحالة قبل انتهاء مدته، أو كان غير محدد المدّة فينتهي دون إخطار سابق، غير أنّ الانفساخ بقوة القانون لا يترتب إلا إذا كانت هذه الاستحالة نهائية،

¹ قانون العمل لسنة (1997م)، المادة (1/5ج).

² د. يس محمد يحي، قانون العمل المصري والسوداني، مرجع سابق، ص 325.

والاستحالة النهائية في جانب صاحب العمل المؤدية الى انفساخ العقد بقوة القانون، تتمثل في حالة وفاة صاحب العمل إذا كانت شخصيته محل اعتبار في العقد¹.

القاعدة العامة أنّ عقد العمل لا ينقضي بوفاة صاحب العمل، وذلك لأنّ شخصية صاحب العمل لا تكون محل اعتبار في العقد، فيظل هذا العقد قائماً بين ورثة صاحب العمل أو من آلت إليهم ملكية المنشأة بالبيع أو الإيجار وبين العامل، ويرجع هذا الحكم الى أنّ الأصل عند إبرام عقد العمل ألا تكون شخصية صاحب العمل محل اعتبار، ولذلك فإنّ تغيير هذه الشخصية بالوفاة وحلول الورثة محل مورثهم لا يؤثر على علاقة العمل الناشئة عن عقد العمل، ولا يترتب على إدماج المنشأة في غيرها أو انتقالها بالأرت أو الوصية أو الهبة أو البيع- ولو بالمزاد العلني- أو النزول أو الإيجار أو غير ذلك من التصرفات، إنهاء عقود العمل في المنشأة، ويكون الخلف مسئولاً بالتضامن مع أصحاب الأعمال السابقين عن تنفيذ جميع الالتزامات الناشئة عن هذه العقود².

ولا تؤدي وفاة صاحب العمل الى إنهاء علاقة العمل إلا إذا كانت شخصيته قد روعيت في تنفيذ العقد، ففي هذه الحالة ينتهي العقد بوفاته، والتطبيق لهذه الحالة يكثر في حالة العقود التي يبرمها ذوى الاختصاص الدقيق، كالطبيب والمحامي، فإنّ عقودهم مع من يعملون معهم تنتهي لاستحالة تنفيذها من قبل ورثتهم³.

فالأصل إذن أنّ عقد العمل لا يفسخ بوفاة صاحب العمل، وإنّما يستمر العقد مع من يخلفه في المنشأة، سواء أكان من الورثة أو من آلت ملكية المنشأة إليه، حيث يراعى في هذا الاستمرار حماية العمال، وتوفير الاستقرار لهم، وذلك بعدم تغيير مركزهم القانوني بوفاة صاحب العمل. واستمرار عقد العمل في هذه الحالة، يترتب عليه مسئولية الخلف- سواء في ذلك العام أو الخاص- عن التزامات صاحب العمل الناشئة عن العقد والسابقة على وفاته، أمّا إذا كانت شخصية صاحب العمل محل اعتبار في عقد العمل، فإنّ العقد يفسخ بقوة القانون بوفاة صاحب العمل، ولا تترتب مسئولية الورثة عن الوفاة بالالتزامات السابقة على الوفاة إلا في حدود التركة طبقاً للقواعد العامة، كما يسألون عن المدة الباقية من العقد إذا كان محدّد المدّة، أو عن مهلة الإخطار إذا كان العقد غير محدّد المدّة.

ولكن استثناء من هذه القاعدة، ينقضي عقد العمل بوفاة صاحب العمل إذا كانت شخصيته قد روعيت في إبرام العقد، وتكون شخصية صاحب العمل محل اعتبار في إبرام العقد، إذا كان العمل الذي

¹ د. حسن كيرة، أصول قانون العمل، مرجع سابق، ص 557.

² د. الحسن محمد محمد سابق، الوسيط في شرح أحكام قانون العمل الجديد والتأمينات الاجتماعية، مرجع سابق، ص 355.

³ د. محمد عثمان خلف الله، الوسيط في شرح قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية في السودان، الجزء الأول، مرجع سابق، ص 267.

أستخدم العامل من أجله متصلاً بشخص صاحب العمل، كما هو الحال لو أستخدم العامل من أجل القيام بعمل يدخل في نشاط صاحب العمل ثم أنقطع هذا النشاط، كما لو كان صاحب العمل طبيباً وأستخدم ممرضاً لاستقبال مرضاه، أو كان صاحب العمل محامياً وأستخدم شخصاً كوكيل لمكتبه، ففي هذه الحالات ينقضي عقد العمل بوفاة صاحب العمل¹.

وعلى ذلك إذا لم تراع شخصية صاحب العمل في إبرام العقد، فإنَّ هذا العقد يظل قائماً رغم وفاته بين ورثته وبين العامل حتي ينقضي لسبب آخر.

أمَّا قانون العمل السوداني لسنة (1997م) فإنه لم على وفاة صاحب العمل باعتبارها سبباً لانتهاء عقد العمل، في كل حالات انتهاء عقد العمل سواء اندار أو بدون أندرا، مما يعنى أن المشرع قصد من ذلك أن وفاة صاحب العمل لا تؤدي بالضرورة إلى انتهاء عقد العمل، وينتقل أثره إلى خلفه- ورثة صاحب العمل- بجميع شروطه وفقاً لما جاء في الأحكام العامة للعقد، من انتقال آثار العقد إلى الخلف العام، وذلك لما جاء في قانون المعاملات المدنية السوداني لسنة 1984م الذي نص في المادة (111) منه على أنه:

(ينصرف أثر العقد إلى المتعاقدين والخلف العام دون إخلال بالقواعد المتعلقة الميراث ما لم يتبين من العقد أو من طبيعة التعامل أو من نص القانون أن هذا الأثر لا ينصرف إلى الخلف العام)².

وهذا النص يؤكد على عدم انتهاء عقد العمل بسبب وفاة صاحب العمل لأنه لا يوجد ما يمنع انصرافه إليه إلا إذا كانت شخصية صاحب العمل محل اعتبار في عقد العمل ولا يمكن انصرافه إلى ورثته، أو نص في عقد العمل على عدم انصراف أثر إلى ورثة صاحب العمل.

وقد جاءت أحكام القضاء السوداني في خصوص وفاة صاحب العمل وانتقال ملكية المنشأة إلى ورثته، وأثر انتقال هذه الملكية على حقوق العامل، وقضت المحكمة العليا في إحدى السوابق القضائية بالمبدأ الاتي : " عندما ينتهي عقد العمل نهاية غير عادية بالوفاة وفقاً لنص المادة (12)، ثم يستمر الخلف العام الذي آلت إليه الحقوق والالتزامات، بما فيها حقوق المستخدم المستحقة بوفاة مورثه في استخدام ذات المستخدم، وبدون انقطاع ودون أداء الفوائد المستحقة قبل الوفاة، ودون إنكار صريح لاستحقاقية المستخدم بها في مواجهتهم وهم الذين آلت إليهم الأموال مثقلة بذلك الحق، وعندما يتفق كل ذلك فإنَّه عدالة وفي ظل القانون يجب أن يقضى بنشوء عقد ضمني يحيل تلك الفوائد للعقد الجديد ويلحقها به ما بقي قائماً ومعلقاً اقتضاؤها على نهاية العقد الجديد"³.

¹ د. عبد الودود يحيى، شرح قانون العمل، مرجع سابق، ص 290 .

² قانون المعاملات المدنية السوداني، لسنة (1984م)، المادة (111) .

³ مجلة الأحكام القضائية لسنة (1975م)، (م ع / 98 / 1975م) ، ص 100 .

المبحث الثاني

استحالة تنفيذ عقد العمل لأسباب ترجع إلى المنشأة في القانون السوداني

استحالة تنفيذ عقد العمل قد ترجع إلى سبب يعود إلى منشأة العمل، كإغلاق المنشأة أو هلاكها هلاكاً كلياً أو جزئياً، وقد يكون لضرورة اقتصادية أو تغيرات هيكلية أو تنظيمية أو فنية داخل منشأة العمل، وقد فرض المشرع ضمانات لغرض حماية العامل من جراء هذه التغيرات، كما أن هناك آثار متعلقة بالاستحالة متعلقة بانتقال ملكية المنشأة من صاحب العمل إلى صاحب عمل آخر، وسوف نتعرض لذلك على النحو الآتي:

المطلب الأول: إغلاق المنشأة أو هلاكها:

قد يقوم صاحب العمل لسبب أو لآخر بإغلاق منشأته، وقد يكون هذا الإغلاق مؤقتاً لتجديدات أو لحكم قضائي أو لغير ذلك من الأسباب، ولما كان الأجر مقابل العمل أو الاحتباس للعمل، فإنه إذا كان صاحب العمل هو سبب إغلاق المنشأة، فيكون قد حال بين العامل وأداء عمله، فيستحق العامل أجره كله، أمّا إذا كان سبب إغلاق المنشأة بسبب أجنبي لا يد لصاحب العمل فيه، فيستحق العامل نصف أجره، أمّا إذا كان سبب إغلاق المنشأة خطأ العامل، فلا يستحق هذا العامل أجراً، ولصاحب العمل أن يرجع إليه بالتعويض¹. ولعل هذا الأمر محل اختلاف بين الفقهاء والتشريعات.

ومن أمثلة الإغلاق الذي لا تتوافر فيه شروط القوة القاهرة أو السبب الأجنبي، ولا يتحقق به انفساخ العقد بقوة القانون، بل يعتبر إنهاء للعقد من جانب صاحب العمل، والذي يتحمل مسؤولية هذا الإنهاء طبقاً للقواعد العامة، إغلاق المنشأة اختياراً بإرادة صاحب العمل دون قوة القاهرة تفرض هذا الإغلاق، وإفلاس المنشأة وإغلاق المنشأة جبراً بحكم قضائي أو قرار إداري نتيجة مخالفتها حكم القانون².

ينتهي عقد العمل كذلك بسبب هلاك المنشأة هلاكاً كلياً، فقد يرجع هلاكها كلياً بسبب أجنبي لا دخل لإرادة صاحب العمل فيه، ومن ثم لا يسأل عن آثاره، ومن أمثلة الهلاك الكلي حريق يلتهم المنشأة كلها، أو وقوع كارثة سيل أو زلزال اكتسحت المنشأة أو دمرها، وفي مثل هذه الحالات تهلك المنشأة كلياً ويستحيل تنفيذ عقود العمل، كما أنّ حل المنشأة أو تصفيتها أو إغلاقها لا يمنع صاحب العمل من الوفاء بجميع التزاماته، ومن ذلك أنّ إغلاق صاحب العمل للمنشأة قد لا يرجع إلى خطئه مثل الإغلاق بسبب كساد الأعمال أو الأزمات الاقتصادية أو وفاء مديونية المنشأة، ولا يتضمن ذلك سبباً أجنبياً، لأنّ صاحب العمل يمكنه الاستمرار في نشاطه بالرغم من قلة أرباحه أو خسائره، ولعلّ العكس يكون صاحب العمل

¹ د. عبد الناصر العطار، شرح أحكام قانون العمل " الصادر بالقانون رقم (12) لسنة (2003م)" ، دار النهضة العربية، القاهرة، (2007م)، ص 297 .

² د. إسماعيل غانم، قانون العمل، مرجع سابق، ص 405 .

مسئولاً عن غلق المنشأة إذا كان راجعاً ذلك الى خطئه، كما لو أصدرت الجهة الإدارية قرار بالغلق لعدم توافر الشروط القانونية لتشغيل المنشأة، ويكون الأمر كذلك إذا قام صاحب العمل بإغلاق منشأته دون أن يقصد من وراء ذلك تحقيق مصلحة مشروعة¹.

ونرى أن رابطة العمل تنقضي بحل المنشأة أو تصفيتها، وبفسخ العقد المبرم بين العامل وصاحب العمل لاستحالة تنفيذه، ولا يسأل صاحب العمل تجاه العامل مسئولية عقدية إلا إذا كانت استحالة تنفيذ العقد نتيجة حل المنشأة أو ترجع الى خطأ صاحب العمل، ومن أمثلة ذلك أن تكون المنشأة عبارة عن شركة فيترتب على تصفيتها استحالة تنفيذ عقود العمل حيث تفقد الشركة شخصيتها المعنوية، ولا يكون هناك محل لأداء العامل عمله وحصوله على الأجر إلا في حدود القدر اليسير الذي تتطلبه عملية التصفية، ويقوم الشركاء بتعيين مصفٍ، كما قد تقوم المحكمة بهذا التعيين، وبعد إنهاء المصفي لعقود العمل إنهاء بسبب مشروع لا يمنح العامل الحق في التعويض، وإنما يظل حقه في مهلة الإنذار ومكافأة نهاية الخدمة ثابتاً، ويجوز للعامل مقاضاة المصفي للحصول على حقوقه، وإذا ترتب على التصفية انتقال ملكية المنشأة للغير، نتيجة بيعها أو دمجها، في حدود الصلاحيات المقررة للمصفي فإن عقد العمل يظل نافذاً في مواجهة المالك الجديد للمنشأة.

أما قانون السوداني العمل لسنة (1997م)، فقد نص على (انتهاء عقد العمل بإنذار) في المادة (1/50-ج- ز) على الآتي:

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

ج/ هلاك المنشأة هلاكاً كلياً ،

ز/ حل المنشأة أو تصفيتها على أن يثبت ذلك بشهادة رسمية من الجهة المختصة"².

المطلب الثاني: إنهاء عقد العمل لضرورة اقتصادية أو تغيرات هيكلية أو تنظيمية أو فنية:

يكون لصاحب العمل، لضرورات اقتصادية، حق الإغلاق الكلي أو الجزئي للمنشأة أو تقليص حجمها أو نشاطها بما يمس حجم العمالة بها، وذلك في الأوضاع وبالشروط والإجراءات المنصوص عليها في هذا القانون، فصاحب العمل له الحق في تنظيم منشأته، ومواجهة حالات الضرورة التي قد تؤدي الى المساس بحجم العمالة، بالاستغناء عن بعض العمال أو إغلاق المنشأة كلياً والاستغناء عن جميع العمال، ولكن ذلك مشروط بوجود توافر ضرورة اقتصادية ووفقاً للضوابط والإجراءات المنصوص عليها في قانون العمل³.

¹ د. حيدر أحمد دفع الله، قانون العمل السوداني معلقاً عليه، مرجع سابق، ص 143 .

² قانون العمل لسنة (1997م)، المادة (1/50-ج-ز) .

³ د. السيد عيد نايل، شرح قانون العمل الجديد، مرجع سابق، ص 400 .

ولقد حرص قانون العمل على تنظيم حق الإغلاق الاقتصادي باعتباره إجراءً جائزاً قانوناً، يلجأ إليه صاحب العمل لضرورات اقتصادية تبرره¹.

وتجدر الإشارة إلى أن المشرع عند تنظيمه لحق الإغلاق الاقتصادي نظمه باعتباره إجراءً اقتصادياً لمواجهة ظروف تبرره، وليس باعتباره سلاحاً يوجهه صاحب العمل إلى العمال متى أراد، لذلك لم يترك المشرع هذه السلطة المقررة لصاحب العمل بلا قيد أو شرط، وإنما نظم إجراءاته، ولم يجعل القرار بالغلق بإرادة صاحب العمل، وإنما بناءً على قرار من السلطة المختصة².

ووفقاً لهذه المعايير يستبقى العامل الأقدم ويستغنى عن الأحداث في العمل، كما يستبقى العامل الذي تكون لديه أعباء عائلية أثقل من غيره، ويستبقى الأكبر سناً ويستغنى عن الأصغر سناً باعتبار أن الأكبر سناً تكون فرصة حصوله على عمل أقل كما أنه أكثر خبرة غالباً، ويستبقى العامل الأكثر كفاءة ومهارة باعتبار أن البقاء في العمل كميزة يحصل عليها الأفضل³.

وهذا الحالة تعالج حسب اتفاقيات العمل الدولية تحت عنوان "تخفيض قوة العمل لأسباب اقتصادية أو تقنية"، وهي تختلف عن حالة "إغلاق المحل"، فهذه لها وصفها ضمن الحالات المتعددة التي تؤدي إلى إغلاق محل العمل لحوادث طبيعية كالزلازل والبراكين والفيضانات والحريق أو بأمر السلطات أو من قبل صاحب العمل نفسه عندما يقرر الانسحاب من النشاط الذي يمارسه كلية أو بممارسة نشاط آخر. وحالة تخفيض العمال لأسباب اقتصادية غير عادية حلت بمنشأته أو رغبة في إدخال تغييرات فنية أو تنظيمية باستخدام تكنولوجيا جديدة أو تنظيم هيكل جديد يؤدي إلى دمج أقسام وإنشاء أقسام جديد... الخ، وهذه لها إجراءات تضمنتها اتفاقية العمل الدولية الخاصة بهذا.

وبخصوص تخفيض عدد العاملين لأسباب اقتصادية، فقد جاء في إحدى السوابق القضائية المبدأ الآتي: " تخفيض عدد العاملين لأسباب اقتصادية وتقنيّة- تقديم الأسباب- اختصاص مدير مكتب العمل، لا يخضع قراره لرقابة محكمة العمل، كما أن قرار مدير مكتب العمل بالموافقة على تخفيض عدد العاملين قرار إداري يجوز سحبه والرجوع فيه جزئياً أو كلياً إذا لم يعمل بعد، أي أنه لم يحدث تغييراً في المراكز القانونيّة أو نشأت عنه مزية لأحد وأنه لم يتحصن بفوائد مدة الطعن، وقرار مدير مكتب العمل بالموافقة على تخفيض عدد العاملين قرار إداري تختص المحكمة بإلغائه على النحو في الفصل الخامس من قانون الإجراءات المدنية لسنة (1983م)، وإنّ التقرير في مسألة توافر أو عدم توافر الأسباب الاقتصادية التي تبرر

¹ د. أحمد حسن البرعي، الوسيط في القانون الاجتماعي، الجزء الثاني، شرح عقد العمل الفردي، دار النهضة العربية، القاهرة، (2003م)، ص 857.

² د. فاطمة محمد رزاز، استقرار علاقات العمل في ظل قانون العمل الجديد، دار النهضة العربية، القاهرة، (2004م)، ص 79.

³ د. السيد عيد نايل، شرح قانون العمل الجديد، مرجع سابق، ص 403.

تخفيض عدد العاملين من اختصاص مدير مكتب العمل وفقاً للمادة (40) من قانون علاقات العمل الفردية لسنة (1981م)، وهي سلطة تقديرية ولا تملك محكمة العمل سلطة التدخل في تقييم هذه الأسباب¹.

حرصاً على حماية حقوق العامل وضمان استقراره، فإنَّ الاتجاه الحديث السائد في تشريعات العمل ربط العامل بالمنشأة، فلا يتأثر وصفه بتغير شخص صاحب المنشأة، وانتقال ملكيتها الى شخص آخر بأحد أسباب نقل الملكية، أو تأجيرها أو التنازل عنها لشخص آخر. ولا يمنع من الوفاء بجميع الالتزامات المنصوص عليها في القانون حلَّ المنشأة أو تصفيتها أو إغلاقها أو إفلاسها أو إدماجها في غيرها، أو انتقالها بالإرث أو الوصية أو الهبة أو البيع ولو كان بالمزاد العلني أو النزول أو الإيجار أو غير ذلك من التصرفات، وعلى ذلك فإنَّه في حالة انتقال المنشأة الى شخص آخر غير صاحبها بأي تصرف من التصرفات- سواء كان التصرف ناقلاً للملكية أو غير ناقل لها- فإنَّ عقود العمل السابقة على هذا التصرف تظل مستمرة مع صاحب العمل الجديد، ويكون كل من صاحب العمل السابق والجديد مسئولين بالتضامن عن الوفاء بالالتزامات السابقة الناشئة عن هذه العقود، وكذلك الالتزامات المنصوص عليها في قانون العمل، أمَّا الالتزامات التي تنشأ بعد انتقال المنشأة فيسأل عنها صاحب العمل الجديد، ولا مسئولية بشأنها على صاحب العمل القديم².

خاتمة:

أنَّ استحالة تنفيذ عقد العمل سواء كانت من جانب العامل أو من جانب صاحب العمل أو كانت ترجع إلى أسباب تتعلق بمنشأة العمل، فإنَّها تفضي في النهاية الى انتهاء عقد العمل، وهذا الانتهاء له أحكامه الخاصة به، حيث تعتبر الاستحالة في بعض الحالات منهيّة لعقد العمل بقوة القانون لعدم إمكانية تنفيذه من أحد طرفي العقد، كما أن الاستحالة تختلف آثارها عن طرق انتهاء العقد الأخرى، ويؤثر تأثيراً كبيراً على الحقوق العامل.

وفي خاتمة هذه الدراسة توصل الباحث إلى عدة نتائج وتوصيات جاءت على النحو التالي:

أولاً: النتائج:

1/ حرصت التشريعات على حماية العامل من خلال النص على حالات استحالة تنفيذ عقد العمل من جانبه خصوصاً فيما يتعلق بحالته الصحية، حيث اشترطت عجزه عن القيام بعمله واستيفاء جميع إجازته المقررة وصدور قرار العجز عن الجهات المختصة، بالإضافة إلى استيفاء جميع حقوقه.

¹ مجلة الأحكام القضائية لسنة (1992م)، (م ع / ط م / 251 / 1992م)، ص 297 .

² د. يس محمد يعي، قانون العمل المصري والسوداني، مرجع سابق، ص 328 .

استحالة تنفيذ عقد العمل في القانون السوداني

- 2/ وفاة صاحب العمل لا تعتبر من قبيل الاستحالة، بحيث لا تؤدي إلى انتهاء عقد العمل، وتنصرف آثاره إلى ورثته، إلا إذا كانت شخصية صاحب العمل محل اعتبار وقت إبرام العقد.
 - 3/ لم ينص القانون العمل السوداني لسنة 1997م، على حالات استحالة تنفيذ عقد العمل بسبب الكوارث الطبيعية أو الحروب، مما يعني أن هذه الحالة تحكمها القواعد العامة في القانون المدني.
 - 4/ أحاط المشرع السوداني بإنهاء عقد العمل بسبب الظروف الاقتصادية أو إجراء تغييرات هيكلية أو تنظيمية أو فنية من جانب صاحب العمل في منشأته بعدة ضمانات أهمها الرقابة من قبل الجهات التنفيذية قبل اتخاذ هذا الإجراء بجانب الرقابة القضائية اللاحقة.
 - 5/ لا يعد انتقال ملكية منشأة العمل من صاحب عمل إلى آخر سبباً لانتهاء عقد العمل، حيث سعت التشريع السوداني إلى ربط العامل بالمنشأة، وذلك حفاظاً على حقوق العامل.
- ثانياً: التوصيات:

- 1/ ضرورة التأكيد على استيفاء العامل لجميع حقوقه المنصوص عليها في القانون في حالة انتهاء عقد العمل بسبب الاستحالة، وإفراد نصوص تشريعية واضحة لحماية العامل من التعدي على حقوقه.
- 2/ على المشرع السوداني تعديل نص المادة (50/1ط) وذلك بإيراد حالة انتهاء عقد العمل بسبب وفاة العامل ضمن الحالات التي ينتهي فيها العقد دون إنذار، بدلاً من شرط الإنذار، وذلك لتعذره.
- 3/ السعي من جانب المشرع السوداني إلى تنظيم حالة استحالة تنفيذ عقد العمل بسبب الكوارث الطبيعية والحروب، بدلاً من تنظيمها في إطار القواعد العامة، لأن مثل هذه استحالة قد تكون مؤقتة أو قد يستغلها صاحب العمل للتحايل على حقوق العامل.

قائمة المصادر والمراجع

- د. أحمد حسن البرعي، الوسيط في القانون الاجتماعي، الجزء الثاني، شرح عقد العمل الفردي، دار النهضة العربية، القاهرة، (2003م).
- د. إسماعيل غانم، قانون العمل، دن، طبعة (1962م).
- د. الحسن محمد محمد سباق، الوسيط في شرح أحكام قانون العمل الجديد والتأمينات الاجتماعية، دار النهضة العربية، القاهرة، الطبعة الأولى، (2008-2009م).
- د. السيد عيد نائل، شرح قانون العمل الجديد، دار النهضة العربية، القاهرة، (2007م-2008م).
- د. حسام الأهواني، شرح قانون العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، (1991م).
- د. حسن كيرة، أصول قانون العمل، منشأة المعارف، الإسكندرية، الطبعة الثالثة، (1979م).
- د. حيدر أحمد دفع الله، قانون العمل السوداني معلقاً عليه، دار الكتب القطرية، الطبعة الأولى، (2004م).

علي حسين الجيلاني

- د. صلاح محمد دياب، الوسيط في شرح قانون العمل والتأمينات الاجتماعية في مملكة البحرين ، ، دار الكتب القانونية، القاهرة، (2010م).
- د. عبد الودود يحيى، شرح قانون العمل، مكتبة القاهرة الحديثة ، القاهرة، الطبعة الأولى، (1964م).
- د. علي العريف ، شرح قانون العمل في مصر، الجزء الأول، دن ، (1963-1964م).
- د. فاطمة محمد رزاز، استقرار علاقات العمل في ظل قانون العمل الجديد، دار النهضة العربية، القاهرة، (2004م).
- د. محمد حسين منصور، قانون العمل، دارالجامعة الجديدة، الإسكندرية، (2011م).
- د. محمد عثمان خلف الله، الوسيط في شرح قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية في السودان، الجزء الأول، جامعة النيلين، كلية القانون، (2010م).
- د. محمد لبيب شنب، شرح قانون العمل، دار النهضة العربية، القاهرة ، الطبعة الرابعة، (1983م).
- د. ياسين محمد الجبوري، الوجيز في شرح القانون المدني الأردني " أحكام الالتزامات " ، الدار الجامعية، عمان، د.ت.
- د. يس محمد يحيى، قانون العمل المصري والسوداني، الطبعة الثالثة، دار النهضة العربية، القاهرة، (1991م).
- قانون العمل السوداني لسنة (1997م).
- قانون المعاملات المدنية السوداني لسنة 1984م.
- مجلة الأحكام القضائية لسنة (1975م).