

عقد العمل وأثره فقهاً وقانوناً

(دراسة مقارنة)

قسم الشريعة والقانون- كلية الإمام الهادي

د. المسلمي عبد الوهاب محمد الشيخ

مستخلص:

تناول البحث عقد العمل وأثره فقهاً وقانوناً. تكمن أهمية البحث في تناوله جزئية معينة في عقد العمل والمساهمة في شرحها بصورة أكثر تفصيلاً، والتعريف بمفهوم ومضمون عقد العمل، وكذلك معرفة الآثار الفقهية والقانونية لعقد العمل. هدف البحث لبيان حقيقة عقد العمل وتكييفه تكييفاً علمياً على ضوء المعطيات الفقهية والقانونية المتاحة، والوقوف على حقوق كل من أصحاب العمل والعمال والواجبات والحقوق، وتقديم دراسة علمية مقارنة تستهدف بيان الآثار المترتبة على عقد العمل. تتمثل مشكلة البحث في الإجابة على التساؤلات الآتية: ما المقصود بعقد العمل؟ ما الآثار المترتبة على العمل، ما الالتزامات على صاحب العمل والعمال؟ ما أسباب حالات انتهاء عقد العمل؟ انتهج البحث المنهج الاستقرائي الوصفي التحليلي وأسلوب المقارنة. خرج البحث بعدد من النتائج أهمها: فقهاء الإسلام يرون أن عقد العمل هو الإجارة الشرعية الصحيحة وهي عقد على منفعة مقصودة مباحة بعوض معلوم. المعنى الجامع لعقد العمل في القانون هو عقد يتعهد بموجبه شخص يعمل تحت إدارة وإشراف الآخر لأداء عمل معين مقابل أجر معلوم. المدلول الفقهي الشائع في الكتب الفقهية فإن العامل يقصد به الفلاح أو الأجير. وأوصى البحث بعدة توصيات منها: يجب مراعاة المنازعات الناتجة من عقد العمل ومعالجتها من أجل حماية حقوق الأطراف. على الجهات المختصة إيجاد نافذة إعلامية وقانونية تبني قضايا العاملين بشكل مستمر. يجب على الدولة مراعاة تعديل المستوى الأدنى للأجور من حين لآخر لمواكبة متطلبات الحياة. على المشرع النص على سلطات واضحة لمكاتب العمل حتى تقوم بدورها كاملاً.

Abstract:

The research dealt with the work contract and its effect in jurisprudence and law. The importance of the research lies in addressing a certain part of the work contract and contributing to explaining it in more detail, and introducing the concept and content of the work contract, as well as knowing the jurisprudential and legal effects of the work contract. The aim of the research is to clarify the reality of the work contract and its scientific adaptation in the light of the available jurisprudential and legal data, and to identify the rights of each of the employers and workers, duties and rights, and to present a comparative scientific study aimed at showing the effects of the work contract. The research problem is to answer the following questions: What is meant by an employment contract? What are the implications for work, what are the obligations of the employer and the worker? What are the causes of employment contract termination cases? The research adopted the inductive, descriptive, analytical, and comparative method. The research came out with a number of results, the most important of which are: Islamic jurists believe that the work contract is the correct legal lease, and it is a contract on an intended benefit that is permissible with a known consideration. The collective meaning of an employment contract in law is a contract under which a person working under the management and supervision of another undertakes to perform a specific work in return

for a known wage. The common jurisprudential meaning in the jurisprudence books, the worker means the farmer or the wage earner. The research recommended several recommendations, including: The disputes arising from the employment contract must be taken into account and addressed in order to protect the rights of the parties. The competent authorities should create a media and legal window that continuously adopts workers' issues. The state shall consider amending the minimum wage level from time to time to keep pace with the requirements of life. The legislator must stipulate clear powers for the labor offices so that they can play their full role.

مقدمة:

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على المبعوث رحمة للعالمين سيدنا محمد وعلى آله وصحبه وسلم وبعد؛ فإن علاقات العمل بصورة مختلفة دائماً ما تنشأ في ظل مقررات الحقوق والالتزامات المتبادلة بين أشخاص العمل أو أصحاب العمل والعاملين في ميدان القواعد العامة التعاقدية وبطبيعة الحال يتقيد أطراف عقد العمل بالشروط الخاصة والعامة بالعمل وما يترتب على ذلك من آثار وضعت له الشريعة والقانون أحكاماً وقواعد تضبط ذلك وتمشياً مع مبدأ المشروعية التي لا تخالف طبيعة العمل والموجهات الصادرة من قبل المشرع القانوني لتنظيم نشاطات العمل المختلفة.

مفهوم عقد العمل:

تعريف عقد العمل في اللغة:

تعريف العقد في اللغة:

العقد في اللغة نقيض الحل والجمع عقود، وعاقدته أو عقدت عليه وتأويله ألزمته ذلك باستيثاق؛ والمتعاقدة، المعاهدة، وعاقده وتعاقد القوم: تعاقدوا⁽¹⁾ والعقد الضمان والعهد والعقد⁽²⁾: العهد ما عقد من اتفاق بين طرفين يلتزم بمقاضاة كل منهما تنفيذ ما اتفق عليها.

العقد في الاصطلاح: فيميز بعض الفقهاء بين الاتفاق والعقد بأن الاتفاق هو توافق إدارتين أو أكثر على إنشاء التزام أو نقله أو تعديله أو إنهائه ومثل الاتفاق على تعديل التزام والاتفاق على اقتران أجل بالالتزام أو إضافة شرط له. أما العقد فهو أخص من الاتفاق فلا يكون عقداً إلا إذا كان منشأً للالتزام أو ناقلاً له، فإذا كان يعدل الالتزام أو ينهيه فهو ليس بعقد.

تعريف العمل في اللغة:

العمل في اللغة: هو المهنة والفعل والجمع أعمال، عمل عملاً وأعماله غيره واستعمله واعتمل الرجل: عمله بنفسه والعامل: هو الذي يتولى أمور الرجل في ماله ومملكه ومنه قيل للذي يستخرج الزكاة عاملاً.

تعريف الإجارة:

الإجارة لغة: مأخوذة من أجر يأجر، وهي ما أعطيت من أجر في عمل وأجر المملوك بأجرة أجراً فهو مأجور، وأجره يؤجره إيجاراً ومؤجرة وأجرت عبيد أجره إيجاراً فهو مؤجر، أجر الإنسان وإستأجره، والأجير: المستأجر وجمعه أجراء. والاسم من الإجارة لغة مشتقه من الأجر وهو الجزاء على العمل، وجمعه أجور، والإجارة من أجر يأجر وهو ما أعطيت من أجر في عمل.⁽³⁾ والأجرة: الكراء تقول استأجر الرجل فهو يؤجرني أي يصير أجيري، واتجر عليه بكذا من الأجر فهو من تجر، ومعناه استأجره على العمل، وأجرة الدار إكراهاً.⁽⁴⁾

تعريف عقد العمل في الفقه الإسلامي:

إذا كان الفقه الإسلامي يتطرق إلى علاقات العمل من خلال أحكام الإجارة فإن التعرف إلى مقدار التشابه بين ما أورده الفقه الإسلامي من أحكام يتعلق بعقد الإجارة وبين عقد العمل، والمعروف أن هناك الكثير من القوانين - لا سيما في الدول العربية - تتطلع بأهمية بالغة لجعل الفقه الإسلامي أحد مصادر الأحكام المتعلقة بالعمل - لا سيما أن الزمان الذي طبقت فيه أحكام عقد الإجارة يختلف في كثير من الأمور عن العصر الحاضر، ولعل خير شاهد على ذلك ما طرأ من تغير وتطور في المجتمع والمهن والآلات المستخدمة فيها، وعلاوة على ذلك فقد يلاحظ اتساع نطاق عقد الإجارة المعروف في الفقه الإسلامي ما قورن بعقد العمل المنظم في القوانين،

الأمر الذي يتطلب بدوره التعرف إلى ماهية عقد الإجارة وموضع الأحكام المتعلقة بالعمل فيه.

إن فقهاء المذاهب الأربعة أوردوا تعريفات متعددة لعقد الإجارة في الفقه الإسلامي وعلى الرغم من الاختلاف في صياغة تلك التعريفات إلا أنها في الواقع تحكي عن توافق في التعريف مع إيراد بعض القيود التي يراها ضرورية.

الإجارة عند الحنفية يقصد بها: «بيع المنفعة المعلومة في مقابل عوض معلوم»⁽⁵⁾. ويعرفها المالكية بأنها: بيع منافع معلومة بعوض مع خروج فسادها⁽⁶⁾. أما الشافعية فقد عرفوها: بأنها عقد منفعة مقصودة معلومة قابلة للبذل والإباحة بعوض معلوم⁽⁷⁾. في حين تعرف لدى الحنابلة: بأنها عقد على منفعة مباحة معلومة تؤخذ شيئاً فشيئاً⁽⁸⁾. وعُرِفَتْ بأنها عقد على منفعة مباحة معلومة لمدة معلومة من عين أو موصوف في الذمة أو عمل معلوم بعوض معلوم⁽⁹⁾.

نجد أن تعريفات الفقهاء جميعاً متقاربة في المعنى وإن اختلفت في عباراتها، ذهب المالكية والشافعية والحنابلة بأن تكون المنفعة مباحة للاستئجار على الرقص وضرب العود والمزامير والغناء المحرم وغير ذلك من المحرمات⁽¹⁰⁾. وذهب الشافعية وبعض الحنابلة بأن المنفعة مقصودة لإخراج التافه «مثل استئجار التفاحة لشمها» وذهبت بعض التعاريف إلى القول «قابلة للبذل والإباحة لإخراج عقد النكاح لأنه عقد على منفعة البضع فهذه لا يصح بذلها لغير العقد، ويخرج أيضاً الإجارة الفاسدة، وهي الإجارة على منفعة محرمة أو منفعة مقصودة أو مجهولة فيها المنفعة»⁽¹¹⁾ أما المدلول الفقهي والشائع في الكتب الفقهية فإن العامل يقصد به الفلاح أو الأجير.

تعريف عقد العمل في القانون:

عرفه قانون العمل السوداني لسنة 1997م بأنه العقد الذي يتعهد فيه أحد المتعاقدين بأن يعمل في خدمة المتعاقد الآخر وتحت إدارته وإشرافه مقابل أجر يتعهد به المتعاقد الآخر.

وعرفت المادة (300) من قانون علاقات العمل الفردية السوداني لعام 1981م عقد العمل بأنه: يقصد به أي عقد سواء كان مكتوباً أو شفوياً صريحاً أو ضمناً يعمل بموجبه أي شخص تحت إدارة وإشراف صاحب العمل مقابل أجر أياً كان نوعه على أن

لا يشمل عقود التلمذة الصناعية والتدريب المهني لعام 1972م، وعرفته المادة (3/400) من قانون المعاملات المدنية السوداني لعام 1984م بأنه: عقد يلتزم أحد الطرفين بأن يقوم بعمل لمصلحة الآخر تحت إشرافه وإدارته لقاء أجر.⁽¹²⁾

وهذا يعني أن قانون العمل هو الذي يحكم علاقة العمل الذي يؤدي لحساب شخص آخر وتحت إشرافه وتوجيهه وبهذا يتميز هذا العمل عن العمل المستقل الذي يقوم به صاحبه دون أن يخضع عند أدائه له الإشراف وتوجيه آخر وإنما يكون حراً يتمتع بكامل استغلاله كالمحامي في مكتبه والطبيب في عيادته.⁽¹³⁾

وعرفه المشرع العماني في المادة (1/7): بأنه كل عقد يتعهد بمقتضاه شخص طبيعي بأن يعمل لمصلحة صاحب عمل وتحت إدارته وإشرافه لقاء أجر⁽¹⁴⁾، وعرفت المادة (81) من القانون السوري رقم 79، بأنه اتفاق بين رب العمل والعامل ويشغل بموجبه العامل لصالح صاحب العمل ولو كان بعيداً عن نضارته، لقاء أجر محدد حسب مدة العمل أو مقدار الإنتاج.⁽¹⁵⁾

أيضاً ورد تعريفه في منتدى المقالات والدراسات القانونية بأنه: اتفاق شفاهي أو كتابي يتعهد بمقتضاه أن يعمل لدى صاحب العمل وتحت إدارته وإشرافه مقابل أجر.⁽¹⁶⁾

أما القانون المدني المصري فقد عرفت المادة (674): بأنه عقد يتعهد فيه أحد المتعاقدين بأن يعمل في خدمة المتعاقد الآخر تحت إدارته وإشرافه مقابل أجر يتعهد به المتعاقد الآخر.

ونصت المادة (31) من قانون العمل المصري: على أنه العقد الذي يتعهد بمقتضاه عامل بأن يعمل لدى صاحب عمل وتحت إدارته وإشرافه مقابل أجر. ويمكن اعتماد التعريف الأكثر شمولية في الفقه الحديث بأنه « عقد يلتزم بمقتضاه العامل بالعمل لصالح صاحب العمل أو المستخدم وتحت إشرافه وتوجيهه مقابل أجر محدد ولمدة محددة أو غير محددة حيث تناول هذا التعريف العناصر الأربعة لهذا العقد.

ونخلص من هذا التعريف إلى أن عقد العمل عقد رضائي ملزم للجانبين وأنه عقد معاوضة مستمر، ومحلّه المنفعة والأجرة. لذلك من هذا التعريف يتضح لنا أن

هنالك ثلاثة عناصر جوهرية لا بد من توافرها بالإضافة إلى الأركان العامة في العقد لكي يعتبر العقد عقد عمل، وهي عناصر العمل، وعنصر التبعية القانونية وعنصر الأجر. وعقد العمل كسائر العقود التي تشتمل على بيان لالتزامات طرفيه إلا أنه يختلف عن العقود الأخرى بحسب طبيعتها، وقد جرى الفقه على بيان عقد العمل وعقد المقاولة وكذا الفرق بينه وبين عقد الشراكة والوكالة وخلافها وعلى أن الأمر فيما يبدو لا يحتاج لبيان هذه الفروق إذ إن عقد العمل وفقاً للتقنين المدني وأكثر ما يلتحم به هو عقود العمل الأخرى التي تخضع لقوانين خاصة والتي كانت في وقت سابق يضعها التقنين المدني ومنها عقود العمل التي ينظمها حالياً قانون العمل.⁽¹⁷⁾ والذي أرجحه من التعريفات بأنه العقد الذي يتعهد فيه أحد المتعاقدين بأن يعمل في خدمة المتعاقد الآخر وتحت إدارته إشرافه مقابل أجر يتعهد به المتعاقد الآخر. وإذا ما قورن تعريف عقد العمل في القانون بالتعريفات التي وردت في الفقه الإسلامي، نجد أن القانون قد أورد في التعريفات أن عقد العمل يفيد تعهداً ضمناً من طرفيه بالالتزام الكامل بحقوق و ضمانات وشروط العمل الأخرى المقررة بقانون العمل وأنظّمته سواء ذكرت في العقد أم لم تذكر، وفي حين أن التعريفات التي وردت في الفقه الإسلامي جاءت في مجملها لتعبر عن قيام عقد الإيجارة، إيجار الأشخاص على المنفعة والعوض بصورة أساسية، وقد أورد بعض الفقهاء مجموعة من القيود والخصائص من خلال تعريفاتهم لعقد الإيجارة في حين ذكر بعض الفقهاء قيوداً أخرى، وكل ذلك، أراه لا يؤثر كثيراً في التعريف.

كما أن أهمية المقارنة بين التعريفات الواردة في الفقه الإسلامي والقوانين تكمن في أن التعويض لأحكام علاقات العمل في الفقه يتطلب الخوض في أحكام الرابطة العقدية التي تقوم بين طرفي العمل فضلاً عن معالجة المسائل والأحكام التي باتت تفرضها مستجدات ومعطيات التطور في القرن الماضي كالأحكام والضوابط المتعلقة بتنظيم الإجازات وساعات العمل والراحة وإصابات العمل وغيرها.

ومن هنا يمكن القول بكل اطمئنان أن العلاقة بين التعريفات المتعددة لعقد العمل علاقة كبيرة، بل تكاد تكون متشابهة ومتطابقة في بعض التعاريف، فهي بصورة عامة تعبر عن معنى واحد.

التعريف الذي أراه جامعاً مانعاً لعقد الإيجارة الشرعية الصحيحة هو أنه عقد على منفعة مقصودة مباحة معلومة بعوض معلوم». أما التعريف الذي أراه جامعاً لعقد العمل في القانون هو عقد يتعهد بموجبه شخص يعمل تحت إدارة وإشراف الآخر لأداء عمل معين، وفي مقابل أجر معلوم.

التزامات صاحب العمل في الفقه الإسلامي والقانون: التزامات صاحب العمل في الفقه الإسلامي:

1. الالتزام بدفع الأجر: الأجر يعتبر من أهم الالتزامات التي يلتزم بها صاحب العمل للعامل مقابل استيفاء منافعه، وقد أمر الله بايتاء الأجير أو العامل أجره إذا عمل عمله فقال تعالى: (فإن أرضعن لكم فئاتوهن أجورهن)⁽¹⁸⁾، وهذا أمر وأن كان خاصاً باعطاء المرضعات أجورهن إلا أنه يشمل كل عامل لأن العبرة بعموم اللفظ لا بخصوص السبب. وقد جاءت السنة تامر صاحب العمل باعطاء الأجير أجره وتأمر بالمسارعة فيه، فقال عليه الصلاة والسلام «أعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه»⁽¹⁹⁾.

وهذا الحديث يدل على وجوب إعطاء الأجير أجره لأن الأمر يقتضي الوجوب، وقد رؤي عن بعض السلف الصالح أنه كان يطلب من الأجير ألا يمسح عرقه من جبينه حتى يسلمه أجره وما ذلك إلا مسارعة منهم في امتثال الأوامر. 2. من المعلوم أن عقد العمل عقد معاوضة معنى ذلك أن العامل يقدم عملاً ليحصل على أجره من صاحب العمل فإذا اتفق العامل مع صاحب عمل للعمل عنده مدة من الزمن لزم صاحب العمل تزويد العامل بعمل فيه ليستفيد العامل بأجره وصاحب العمل بالمنفعة أما ترك العامل قصداً دون عمل فإن فيه ضرر على العامل لأن أجره توقف ما ينتجه كجزاء من الإنتاج أو بمقدار ما يعمل من ساعات أو أيام ولا يشترط العمل الفعلي كل المدة لأن بعض الأعمال طبيعتها هو التوقف بعض الأوقات أو إذا كان هنالك أسباب قهرية تحول دون العمل.⁽²⁰⁾ قال بن قدامة: استقر الأجر وإن لم ينتفع لأن المعقود عليه تلف تحت يده وهي حقه فاستقر عليها بدلها⁽²¹⁾.

3. الالتزام بمعاملة العامل بالاحترام اللائق: لقد أوجب الإسلام على المسلم احترام أخيه المسلم ومعاملته معاملة لائقة وجعل موضع التفاضل هو التقوى لا المال قال تعالى: (إن أكرمكم عند الله أتقاكم).⁽²²⁾

وقد وردت في ذلك أحاديث منها « يأيها الناس إن ربكم واحد وإن أباكم واحد لا فضل لعربي على عجمي ولا لعجمي على عربي - ولا أحمر على أسود إلا بالتقوى »⁽²³⁾، ولذلك كان الواجب على صاحب العمل احترام عماله ومعاملتهم بالتي هي أحسن بلين ورحمة (ولو كنت فظا غليظ القلب لانفضوا من حولك)⁽²⁴⁾.

4. **رعاية العامل وحمايته:** تهتم الشريعة الإسلامية بالعمل باعتباره مخزناً للطاقة يحتاجها المجتمع وتنعكس إيجابياً على الإنسانية جمعاء غير أن العامل يقوم بهذا الجهد ببذل طاقة عظيمة إن لم تجد الرعاية والحماية تبذرت وأصيب العامل بالمرض أو العجز، ومتى كان العامل سليم الجسم مرتاح النفس علت همته وقويت عزيمته لذلك كان البحث عن الضمانات وتوفيرها للعامل من الهموم والتي تشغل بال العاملين ويؤثر على جهودهم.

وقد دعاء النبي صلى الله عليه وسلم « إلى مراعاة قدرات العامل إذ يقول بالنسبة للعبيد » وأحسنوا إلى ما ملكت أيما نكم أطعموهم مما تاكلون وأكسوهم مما تلبسون ولا تكلفوهم ما لا يطيقون⁽²⁵⁾، وإن كان ذلك في ظروف سابقة وفي حق العبيد فإن المعنى يتسع ليشمل جميع العاملين⁽²⁶⁾، خاصة في العصر الذي يعرف مفهوم العبودية إذ المعنى يشمل كل عامل.

5. يجب على صاحب العمل الالتزام بكل التزام بناء على شرط صحيح في العقد وما جرى به عرف صحيح على أنه من توابع العمل.

التزامات صاحب العمل في القانون:

أولاً: الالتزام بدفع الأجر:

الأصل أن الأجر هو المقابل للعمل وهو عنصر جوهري في العقد فلا قيمة لهذا العقد بدون الأجر والالتزام بأدائه إلى العامل وهو الالتزام الرئيسي الذي يقع على عاتق صاحب العمل إن عقد العمل هو أحد عقود المعاوضة وهو تبادل يرتب التزامات متقابلة في ذمة طرفيه فكما أن العامل قد التزم بأداء العمل المتفق عليه فإن صاحب العمل يلتزم بأداء الأجر.

معنى آخر الأجر هو مقابل العمل أو على قول البعض الأجر هو ثمن العمل، والأجر يقصد به مجموع المرتب الأساسي وجميع المكافآت الأخرى التي تدفع للعامل بواسطة صاحب العمل.⁽²⁷⁾

وجاء في قانون المعاملات المدنية السوداني عقد العمل يلتزم أحد طرفيه

بأن يقوم بعمل لمصلحة الآخر تحت إشرافه وإدارته لقاء أجر التزم صاحب العمل بالوفاء، والأصل أن الأجر هو مقابل للعمل غير أن العامل يستحق الأجر ولو لم يقم بالعمل إذا كان السبب يرجع إلى صاحب العمل.

ونصت المادة (93) من نظام العمل بقولها «إذا حضر العامل أو المستخدم لمزاولة عمل في الفترة اليومية التي يلتزم بها عقد العمل أو أعلن أنه مستعد لمزاولة عمله في هذه الفترة ولم يمنعه عن العمل إلا سبب راجع إلى صاحب العمل كأنه له الحق في أجر ذلك اليوم».

وهذا يعني أن مجرد حضور العامل إلى مكان العمل ولم يؤدِ العمل يستحق أجراً وذلك لو كان بسبب صاحب العمل وهذا في اعتقادي من صميم العدالة لأن العامل قدم نفسه ووقته لصاحب العمل وأدى ما عليه من واجب فاستحق الأجر.

ثانياً: تقديم العمل وتمكين العامل من تنفيذه:

يلتزم صاحب العمل، بتقديم العمل إلى العامل وتمكينه من تنفيذه ويكون ذلك بأن يهيئ له المكان المناسب لأداء العمل حيثما جرى عليه الاتفاق أو العرف السائد في المهنة وقد يتمثل العمل في محل تجاري أو مكتب أو ورشة أو منزل. وقد يتدخل القانون في كثير من الأحيان ليحدد صاحب العمل المكان الذي يزاول فيه العمل أو المهنة بأن يقدم له الأدوات والمعدات والمواد اللازمة لأداء العمل ويتوقف ذلك على نوع وطبيعة العمل المتفق عليه والعرف المهني السائد في مجال عمل أو حرفة صاحب العمل.⁽²⁸⁾

ثالثاً: منح شهادة نهاية الخدمة للعامل:

يجب على صاحب العمل أن يمنح العامل عند انقضاء عقد العمل شهادة بنهاية الخدمة تتضمن بيان مهنته والمدة التي قضاها في خدمته وآخر أجر كان يتقاضاه عنده وقد ورد هذا الالتزام بصريح نص المادة 60 من قانون العمل الكويتي. وتنص المادة (40) من قانون العمل السوداني 1997م (يجب على صاحب العمل عند انتهاء عقد العمل أن يعطي العامل بياناً تفصيلياً باستحقاقاته)⁽²⁹⁾.

وتبين في هذه الشهادة تاريخ التحاق العامل بالعمل وتاريخ نهاية الخدمة ونوع العمل الذي كان يقوم به والأجر الذي كان يأخذه بجميع صورته مع بيان الامتيازات وهذه الشهادة من حق العامل الحصول عليها أيّاً كان سبب انقضاء عقده حتى لو كان مفصلاً من العمل كجزاء تأديبي لما ارتكبه من مخالفات.⁽³⁰⁾

رابعاً: الالتزام بالتسوية بين العمال:

إذا عهد صاحب العمل إلى شخص آخر القيام بجزء من عمله في ذات المنطقة التي يعمل بها فإن المعهود إليه بالعمل يلتزم بالتسوية بين عماله الذين يستخدمهم في أداء العمل وعمال صاحب العمل الأصلي، ويشترط لقيام هذا الالتزام على صاحب العمل من الباطن أن يكون العمل المعهود إليه هو نوع الأعمال الأصلية التي يقوم بها صاحب العمل الأصلي أن تؤدي هذه الأعمال في منطقة واحدة.⁽³¹⁾

خامساً: مصروفات الانتقال:

1. يجب على صاحب العمل ترحيل العامل أو دفع مصاريف انتقاله إلى الجهة التي تم استخدامه منها وذلك خلال سبعة أيام من تاريخ انتهاء عقد العمل.
2. إذا قام صاحب العمل بنقل العامل من مكان عمله إلى مكان آخر خلال سريان عقد العمل. يقوم صاحب العمل بدفع مصروفات نقله وأفراد أسرته الذين يعتمدون اعتماداً كلياً على كسبه في معيشتهم وأمتعتهم إلى ذلك المكان حسب فئات النقل المقررة.

3. يقوم صاحب العمل في حالة وفاة العامل بترحيل أفراد أسرة العامل المتوفي الذين يعتمدون اعتماداً كلياً على كسبه وإلى مكان إقامتهم الأصلي إذا طلبوا ذلك.⁽³²⁾

سادساً: راحة العامل:

جاء في مجلة الأحكام العدلية؛ على أنه لو استأجر أحد أجيراً على أن يعمل يومياً بعمل من طلوع الشمس إلى العصر أو المغرب وفق عرف البلد في خصوص العمل ولكن إذا اتفق العاقدان على تعيين الوقت لإبتداء العمل وللغراغ منه فيعمل بحسب اتفاقها.⁽³³⁾

إن الفقه الإسلامي لم يناقش أمر تحديد مدة العمل كما هو في التشريعات المعاصرة وتخصيص للإجارة حتى يسترد العامل قوته ويحافظ على صحته وكان الفقهاء اعتبروا ذلك مما يلي العامل الأجير وله الحق في النص على ذلك ضمن شروط العقد إذ إن العقد شريعة المتعاقدين.⁽³⁴⁾

سابعاً: كتابة عقد العمل:

إذا كانت مدته تزيد على ثلاثة أشهر على أن يكون من ثلاث نسخ وموقعاً عليها من الطرفين ويحتفظ كل منهما بنسخة وإيداع النسخة الثالثة لدى مكتب العمل⁽³⁵⁾، كما يجب على المشرع إصدار نصوص واضحة لمكاتب العمل حتى تضطلع بدورها تجاه العاملين في القطاع الخاص.

نص القانون على إلزام صاحب العمل بكتابة عقد العمل إذا كانت مدته تزيد على ثلاثة أشهر ويوقع عليه كل من الطرفين بعد الإطلاع عليه.⁽³⁶⁾ إن كان العامل لا يلم بالقراءة والكتابة يجب أن يكون هنالك شاهد يختاره العامل بشرط أن يكون ملماً بالقراءة والكتابة ويقوم صاحب العمل بقراءة العقد أما إذا لم يحدد في العقد مدة وانقضت مدة ثلاثة أشهر اعتبر العقد غير مسمى الأجل إذا لم يتم انتهاء العقد بواسطة أحد الطرفين وتعتبر فترة اختبار، ويجب تدوين العقد إذا لم يكن مدوناً بعد انقضاء الثلاثة أشهر.⁽³⁷⁾

ثامناً: عدم تجاوز مدة العقد:

عدم تجاوز مدة العقد المسمى الأجل سنتين، ولا تجدد لأكثر من مرة واحدة في ذات المنشأة⁽³⁸⁾، إذا تعاقد مع صاحب العمل بموجب عقد محدد المدة يجب ألا تزيد مدة العقد أكثر من سنتين ولا تجدد المدة لأكثر من مرة واحدة في ذات المنشأة لأن القانون يكفل للعامل حمايته بهذا النص بحيث إنه لا يجوز أن تكون الخدمة المؤقتة أكثر من أربع سنوات على أساس أنه لا يجوز التعاقد لمدة سنتين مرتين فقط مع صاحب العمل وإذا رغب صاحب العمل في استمرار العامل فإنه لا بد أن يدخل العامل الخدمة المستديمة حتى يستفيد العامل من مكافأة أو معاش ما بعد انتهاء الخدمة.

ويجب ضمان حقوق العامل في حالة انتهاء عقد العمل بصورة مخالفة للقانون، وقد اعتبر القانون فترة التجديد متصلة بمدة الخدمة السابقة وفي حالة استمرار العمل في عمله بعد انتهاء فترة التجديد يعتبر متعاقداً بعقد غير مسمى الأجل. ولذلك أرى اتفاق القانون مع الفقه الإسلامي في وجوب دفع الأجر على صاحب العمل ووافق بذلك المذاهب الفقهية.

التزامات العامل في الفقه الإسلامي والقانون:

التزامات العامل في الفقه الإسلامي:

تقع على العامل العديد من الالتزامات ومنها الآتي:

1. التزام العامل بأداء العمل: يقع على عاتق طرفي عقد العمل القيام بتنفيذه وفق الصيغة التي ارتضاها وذلك لقوله تعالى: (يأيتها الذين ءامنوا أوفوا بالعقود)⁽³⁹⁾ وقد أوجب الإسلام على كل مقتدر أن يقوم بعمل منتج يتفق مع قدرته ويشبع حاجاته وحاجات من يعولهم، وضرب الرسول صلى الله عليه وسلم وصحابته

الكرام دروساً متعددة في وجوب العمل على القادر وتحريم البطالة بقوله صلى الله عليه وسلم لئن يأخذ أحدكم أحبله ثم يأتي الجبل فيحتطب فيأتي بحزمة من حطب على ظهره فيبيعها خير له من أن يسأل الناس أعطوه أو منعوه⁽⁴⁰⁾ ويقول عمر بن الخطاب رضي الله عنه: لا يعقد أحدكم عن طلب الرزق ويقول: اللهم أرزقني فقد علم أن السماء لا تمطر ذهباً ولا فضة⁽⁴¹⁾

2. قيام العامل بالعمل بنفسه: يجب على العامل أن يؤدي العمل بنفسه إذا كانت شخصيته محل اعتبار في العقد⁽⁴²⁾، وإذا اشترط على العامل العمل بنفسه فقد اتفق الفقهاء على وجوب عمله وليس له استنابة غيره وقد استدلوا على ذلك بالحديث «المسلمون على شروطهم إلا شرط حرم حلالاً أو حل حراماً»⁽⁴³⁾.

3. تنفيذ العمل خلال المدة المحددة: وذكر الفقهاء على أن الإجارة هي بيع منافع، البيع لا يصلح إلا في معلوم القدر، وذكروا أن المنفعة تقدر إما بالمدة أو بالعمل فإذا قدرت المنفعة بالمدة وجب على العامل أن يعمل يومياً با لساعات المتفق عليها فإذا لم يحدد ذلك عمل العامل الفترة المعروفة بالعرف وعلى العامل أن يلتزم بالمدة المحددة في العقد كاملة ولا يقطع جزءاً منها إلا للأكل، إما في حالة بقاء العامل دون عمل بسبب من المؤجر فإنه يستحق الأجر كاملاً ولا شيء عليه لأنه حبس نفسه للعمل جاء في مجلة الأحكام العدلية «الأجير الخاص يستحق الأجر إذا كان في مدة الإجارة حاضراً للعمل ولا يشترط عمله بالفعل ولكن ليس له أن يمتنع عن العمل وإذا امتنع لا يستحق الأجرة»⁽⁴⁴⁾.

إذا قدرت المنفعة بالعمل فعلى العامل أن ينجز العمل خلال المدة المتفق عليها في العقد فإن تأخر وأخر بصاحب العمل كان عليه أن يعرض عن الضرر وإلا أن يكون التأخير بسبب خارج عن طاقته⁽⁴⁵⁾.

4. صيانة الأموال التي تحت يد العامل: إن من الالتزامات التي تجب على العامل هي محافظته على الآلات التي تسلم إليه للعمل بها أو فيها فيحافظ عليها من العطل، ويعتني بها بعناية تامة كأنها ملكه لأن الإسلام يعتبره أميناً على ما يؤتمن عليه - وقد أمر العامل بذلك ورد في الحديث (كلكم راع وكلكم مسؤول عن رعيته فالأمير راع على رعيته وهو مسؤول عنهم والرجل راع على أهل بيته وهو مسؤول عنهم والعبد راع على مال سيده وهو مسؤول عنه والمرأة راعية على

بيت زوجها ومسؤولة عنه)⁽⁴⁶⁾، ففي هذا الحديث دليل واضح عن مسؤولية العامل أمام الله ثم أمام صاحب العمل فوجب عليه أن يحافظ على ما بيده وقد ورد ذكر العامل الأمين في القرآن الكريم وينبغي أن يكون المختار في العمل (إن خير من استأجرت القوي الأمين)⁽⁴⁷⁾. وفي هذه الآية تلميح على أن العامل يجب أن يكون أميناً.⁽⁴⁸⁾

فيجب على العامل أن يحافظ على آلات صاحب العمل والمحل الذي يعمل فيه من تنظيف ومراقبة وتعهّد بالحفظ والرعاية ولا يستعملها إلا فيما أمر به ولا يستغل غياب صاحب العمل فيستعمل الآلات في مصلحته الخاصة لأن صاحب العمل إذا غاب فإن الله لا تأخذه سنة ولا نوم فيجب أن يخاف من الله قبل كل شيء قال تعالى: (فلا تخشوهم واخشوني).⁽⁴⁹⁾

5. التزام العامل بعدم إفشاء أسرار العمل: قيام الأجير بالعمل لحساب شخص معين يمكنه من التعرف على أسرار هذا العمل وتسرب هذه الأسرار إلى الغير وبصفة خاصة المنافسين من شأنه الأضرار بمصلحة رب العمل ولذلك فعلى الأجير أن يلتزم بأن يحفظ بأسرار العمل الصناعية والتجارية - وذهب الفقهاء إلى القول بأن كل فعل أدى إلى ضرر بالغير أوجب الشارع رفع هذا الضرر ووضع الفقهاء قاعدة (الضرر يزال). وأصل هذه القاعدة ما روي عن الرسول صلى الله عليه وسلم من قوله: (لا ضرر ولا ضرار)

التزامات العامل في القانون:

أوردت المادة (404) من قانون المعاملات المدنية لسنة 1984م التزامات العامل

فيما يلي:

1. يجب على العامل
1. أن يؤدي العمل بنفسه ويبذل في تأديته عناية الشخص العادي.
2. أن يراعي في تصرفاته مقتضيات الأمانة والآداب.
- ج. أن يلتزم بأوامر صاحب العمل الخاصة بتنفيذ العمل المتفق عليه في كل مكان ما يعرضه للخطر ولا يخالف القانون والآداب.
- د. أن يحرص على حفظ الأشياء المسلمة إليه لتأدية عمله.
- هـ. أن يحتفظ بأسرار صاحب العمل الصناعية ولو بعد انقضائه وفقاً لما يقتضيه الاتفاق أو العرف.

2. يلتزم العامل بكل ما جرى العرف على أنه من توابع العمل ولو لم يشترط في العقد.

3. أي لا يجوز للعامل أن يشغل نفسه وقت العمل بشيء آخر ولا يعمل مدة العقد أو إلى غير صاحب العمل.⁽⁵⁰⁾

وإلا جاز لصاحب العمل فسخ العقد وانتقاص الأجر بقدر تقصير العامل في عمله لديه.

وأوردت المادة «406» بشأن الأحكام الخاصة بالمنافسة: إذا كان العامل يقوم بعمل يسمح له بالاطلاع على أسرار العمل ومعرفة عملاء المنشأة جاز للطرفين أن يتفقا على لا يجوز للعامل أن ينافس صاحب أو يشترك في عمل ينافسه بعد العقد. ونستعرض فيما يلي الالتزامات المنوطة للعامل:

1. أداء العمل المتفق عليه: أن محل التزام العامل في عقد العمل هو قيامه بالعمل المتفق عليه بالصورة والكيفية التي اتفق الطرفان عليها وهو بصفته محلاً لا بد أن تتوافر فيه جميع الشروط اللازمة للعمل بأن يكون ممكناً ومعيناً أو قابلاً للتعيين⁽⁵¹⁾، وأن يكون مشروعاً فإذا تخلف أي شرط كان العقد باطلاً بطلاناً مطلقاً وبشرط أن يؤدي ذات العمل المتفق عليه فلا يجوز له أن يقوم بتأدية عمل آخر غير المتفق عليه لأن في ذلك تعديلاً لركن في العقد وهو شريعة المتعاقدين ولا يجوز لكلا الطرفين التعديل أو التغير إلا برضاء الطرف الآخر أو للأسباب التي يقررها القانون⁽⁵²⁾.

والمقصود بالعمل المطلوب إنجازه كل عمل بدني أو فكري له مردود اقتصادي أو اجتماعي أو إداري وأن يلتزم العامل بتنفيذ ذلك العمل المتفق عليه يستوجب عدم السماح لصاحب العمل بتغيير نوع العمل إلا إذا وافق العامل على ذلك⁽⁵³⁾، كما أن رفض العامل القيام بعمل آخر غير عمله في ظروف استثنائية ومؤقتة يعتبر هذا خروجاً عن الأصل وأن يلتزم العامل بأداء العمل في ظروف الزمان والمكان المحددة في العقد لكن من النادر أن تحدد صراحة في العقد ظروف وزمان أداء العمل ومكانه.

2. الالتزام بأداء العمل بنفسه: من خصائص عقد العمل أنه يقوم على اعتبار شخصي في جانب العمل ويفرض عليه أن ينفذ العمل المتفق عليه بنفسه فلا يمكن بحسب الأصل أن يحل غيره محله أو أن يطلب مساعدة هذا الغير دون الرجوع إلى صاحب العمل كما يجب عليه أن يبذل في عمله من العناية ما يبذله

الشخص المعتاد من حيث قدر العمل المطلوب ودرجة جودته إلا إذا نص في العقد أو أوضحت ظروف إبرامه نية الطرفين في الاكتفاء بعناية أقل أو افتقاء عناية أكبر⁽⁵⁴⁾، وإذا عهد الأجير إلى غيره بالعمل المكلف به وكان صاحب العمل لم يسمح له بأن يعهد إلى غيره القيام بعمله فإن يكون مسؤولاً عن عمل هذا الغير كما يسأل عن عمل نفسه⁽⁵⁵⁾.

3. الالتزام بالمحافظة على الأدوات المسلمة للعامل ببذل العناية المعتادة في أداء العمل⁽⁵⁶⁾، ولكنني أعتقد أن الالتزام بالمحافظة على الأدوات المسلمة للعامل واستعمالها بعناية الشخص المعتاد التزام مستقل تفرضه القواعد العامة، فهناك التزام رئيسي بالقيام بالعمل المطلوب وهذا يقتضي أن يبذل العامل في أدائه عناية الشخص المعتاد ويستوجب حسن أداء العمل المحافظة على أدوات وآلات العامل التي يسلمها صاحب العمل الأجهزة والمستندات وسائر الأجهزة الأخرى والمواد الخام التي يقوم بتصنيعها والمنتجات وإن يحافظ على سلامتها وألا يستعملها في غير الأغراض المخصصة لها إلا بإذن صاحب العمل وأن يحفظ هذه الأدوات والآلات أو الأجهزة في الأماكن المخصصة لذلك.

4. الالتزام بعدم إفشاء أسرار العمل: الأصل أن مثل هذا الالتزام تفرضه القاعدة التي تقتضي بتنفيذ الالتزامات بحسن النية مع ذلك تنص عليه بعض القوانين فتجد أن القانون المصري الذي أوجب عن العامل الاحتفاظ بأسرار العمل الصناعية والتجارية حتى بعد انقضاء العقد المادة 685/د. ويذهب الفقه إلى أن هذا الالتزام على الأسرار الصناعية والتجارية بل يمتد إلى جميع الأسرار التي يطلع عليها.

5. التزام العامل بعدم منافسة رب العمل: يلتزم العامل بأداء العمل المطلوب منه في المكان والزمان المحددين في العقد أو في القانون وهو يؤديه تحت إشراف وتوجيهات صاحب العمل أو في وقت فراغه فإنه حر في أن يستغل ذلك الوقت للراحة أو الاستجمام أو في العمل لمصلحة نفسه أو لدى صاحب عمل آخر ولكنه مع ذلك يجوز له وفقاً لما يقتضيه حسن النية ألا ينافس صاحب العمل في المهنة التي يزاولها سواء أكان عمله خارج العمل الأصلي وفقاً لعقد العمل كان لمصلحته هو شخصياً أم لمصلحة شخص آخر وإذا كان مبدأ حسن النية يرفض على العامل الامتناع عن منافسة صاحب العمل أثناء قيام عقد العمل فإن هذا الأمر ينتهي بانتهاء عقد العمل فتعود الحرية للعامل ويجوز له العمل مستقلاً أو لحساب شخص آخر حتى

لو كان في ذلك منافسة لصاحب العمل وفي مهنته أو حرفته ولذلك يحتاط أصحاب الأعمال فيضعون شرطاً في عقد العمل يلتزم بموجبه العامل بعدم انتهاء العقد المبرم بينهما ولما كان مثل هذا الشرط قيداً على حرية العامل نجد أن المشرع المصري قد وضع له شروطاً ينبغي توافرها حتي يكون صحيحاً حيث اشترط في القانون المدني لصحة الاتفاق بعدم منافسة رب العمل أن يكون العامل بالغاً رشده وقت إبرام هذا الاتفاق وأن يكون القيد مقصوراً من حيث المكان والزمان نوع العمل على القدر الضروري لحماية مصالح رب العمل المشروعة المادة (686).

ويرى الباحث أن التزامات العامل أو الأجير في الفقه الإسلامي الأساسية نص عليها القانون وأضاف التزامات أخرى تدخل في إطار الشرط الصحيح أو العرف الصحيح وهذه الالتزامات لا يوجد فيها ما يخالف الفقه الإسلامي ويعتبر من أهم الالتزامات بالنسبة للعامل هو أداء العمل أو تسليم النفس والالتزام بأداء الخدمة بنفسه والإلتقان في العمل وقضاء الوقت في العمل وأن يراعي مقتضيات اللياقة والآداب العامة وأن يأمر صاحب العمل في كل ما لا يعرضه للخطر ولا يخالف القانون والآداب وأن يحرص على المحافظة على أدوات ووسائل العمل، وهذه الالتزامات كما ذكرت لا تخرج عن التزامات الأجير في الفقه الإسلامي ومنها الالتزام الخاص بما أوجبه العرف الصحيح أو الشرط الصحيح فإن الالتزامات التي لم ينص عليها الفقهاء في الماضي لم تكن طبيعة الحياة الاجتماعية والاقتصادية تتطلبها في ذلك الوقت فإن العرف الصحيح والشرط الصحيح يكون أساساً لها ولكل ما يجد من التزامات في المستقبل سواء أكان ذلك نتيجة لتطور الصناعة والظروف الاقتصادية أو لأي سبب آخر وهذا من مميزات الفقه الإسلامي وصلاحيته لكل زمان ومكان.

انتهاء عقد العمل في الفقه الإسلامي والقانون:

انتهاء عقد العمل في الفقه الإسلامي:

يذهب الفقه الإسلامي في انقضاء عقد العمل علي بيان الأسباب المؤدية إلى الاستحالة

مثل وفاة الأجير وعجز الأجير عن العمل والمرض الطويل المانع عن الوفاء وعند الوفاة.

آراء الفقهاء حول انقضاء عقد العمل أو (الإيجارة):

1. انقضاء المدة أو انقضاء العمل: ذكر أحد أئمة المذهب الحنفي ومنها انقضاء المدة إلا لعذر وأن الثابت إلى غاية ينتهي عند وجود الغاية فتفسخ الإجارة بإنهاء المدة إلا إذا كان ثمة عذر. (57)

مقتضى هذا النص أن الإجارة المحددة تنقضي بانقضاء هذه المدة ومن جانب آخر إذا كان التعاقد على إبقاء العمل فإن الإجارة تنقضي بانتهاء العمل إلا إذا كان ثمة عذر يقضي ببقاء الإجارة.

وقال الدسوقي: وهو من أئمة المذهب المالكي تنقضي الإجارة إذا انقضى الزمن وقد قصد تعيينه مثال ذلك الحج.⁽⁵⁸⁾

ويقول الإمام النووي: وهو من أئمة المذهب الشافعي فإن انقضت المدة انفسخت الإجارة لفوات المعقود عليه⁽⁵⁹⁾

2. الإعذار: قال السرخسي⁽⁶⁰⁾، تنفسخ الإجارة بالعذر وأصل ذلك أن عقد الإجارة جائز للحاجة ولزومه لتوفير المنفعة للمتعاقدين فإذا الأمر إلى العذر بالقياس وقال إن العقد في حكم المضاف في حق المعقود عليه والإضافة في التمليكات تمنع اللزوم في الحال كالوصية ثم الفسخ بسبب العيب لدفع الضرر لا لعين العيب فإذا تحقق الضرر في إبقاء العقد يكون ذلك عذراً في الفسخ وإن لم يتحقق العيب في المعقود عليه مثال ذلك من استأجر أجيراً يقلع ضره فسكت ما به من ألم كان ذلك عذراً في فسخ الإجارة ويجوز انقضاء الإجارة لدفع الضرر⁽⁶¹⁾.

وقال الصاوي (5)⁽⁶²⁾: كل عين يستوفي منها المنفعة فبهلاكها تنتفي الإجارة⁽⁶³⁾. ويقول الإمام النووي: ولا يفسخ عقد الإجارة عينية أو الذمة بنفسها ولا يفسخ أحد العاقدين بأعذار التي لا يوجب خللاً في المعقود عليه.

3. وفاة أحد العاقدين: قال الكساني: الأصل أن الإجارة تبطل بموت المعقود له ولا تبطل بموت العاقد وإنما كان ذلك استيفاء العقد بعد موت من وقع له العقد يوجب تغيير موجب العقد لأن من وقع له أن كان المؤجر فالعقد يقضي استيفاء المنافع من ملكة ولو أبقينا بعد موته لاستوفت المنافع من ملك غير وهذا خلاف مقتضى الأجرة من ماله ولو أبقينا العقد بعد موته لاستحقت الأجرة من مال غيره وهذا خلاف موجب العقد ما إذا مات من لم يقع العقد كالوكيل ونحوه لأن العقد منه لا يقع مقتضياً استحقاق المنافع ولا استحقاق الأجرة من ملكه فإبقاء العقد بعد موته لا يوجب تغيير موجب العقد.

انتهاء عقد العمل في القانون:

تنطبق قواعد القانون المدني الخاصة بإيقاف وانفساخ وإنهاء العقود المدنية على عقد العمل بصفة عامة سواء كان في السودان أو مصر إلا أن طبيعة عقد العمل وخاصة بالنسبة للعامل قد أدت إلى تدخل المشرع في البلدين لتنظيم قواعد أكثر ملاءمة لعقد العمل.⁽⁶⁴⁾

أولاً: إنهاء عقد العمل في قانون الخدمة المدنية السوداني لسنة 2010 م:

تناول قانون الخدمة المدنية السوداني 2010 م في المادة (48) حيث ذكرت المادة عدة أسباب تؤدي إلى إنهاء خدمة العاملين وهي⁽⁶⁵⁾:

1. بلوغ سن التقاعد القانونية.
2. إسقاط الجنسية السودانية.
3. فقدان اللياقة الطبية للاستمرار للعمل بشهادة القسيون الطبي.
4. إلغاء الوظيفة لأسباب موضوعية وفق مقتضيات العمل للمصلحة العامة بقرار من الوزير.
5. الوفاة.
6. الفصل بموجب قرار مجلس محاسبة وفقاً لقانون محاسبة العاملين بالخدمة المدنية لسنة 2010 م.
7. الاختيار لشغل منصب دستوري.
8. التقاعد الاختياري وفق القانون.
9. الغياب دون عذر شرعي مقبول لمدة خمسة وأربعين يوماً متصلة.
10. الفشل في اجتياز فترة التجربة.
11. الإدانة في محكمة مختصة في جريمة تخل بالشرف والأمانة.
12. قبول الاستقالة.

ثانياً: إنهاء عقد العمل في قانون العمل السوداني لسنة 1997 م:

1/ إنهاء عقد العمل بإنذار العامل: المادة (50) تنص على إنهاء عقد العمل بإنذار لأي من الأسباب الآتية:

1. عجز العامل عن تأدية عمله أو مرضه مرضاً يؤدي إلى انقطاعه عن العمل إلى ما بعد انتهاء الإجازة المرضية السنوية المستحقة سواء أكانت تلك الإجازة بأجر أم دون أجر على أن يتم إثبات العجز أو المرض وعدم اللياقة العامل للخدمة بواسطة القمسيون الطبي.
2. إنهاء العمل محل التعاقد أو انتهاء مدته عند العمل المسمى الأجل.
- ج. هلاك المنشأة هلاكاً كلياً.
- هـ. بلغ الستين من العمر إلا إذا كان اتفق الطرفان على عمر أكبر من ذلك على أن تعتبر فترة الخدمة مستمرة.
- و. اتفاق الطرفين كتابة على إنهاء عقد العمل.

- د. فصل العامل أو تركه العمل خلال فترة الاختبار.
- ك. حل المنشأة أو تصفيتها على أن تثبت ذلك بشهادة رسمية من الجهة المختصة.
- ط. استقالة العامل.
- م. وفاة العامل.
2. باستثناء الحالات التي ينص فيها عقد العمل على إنذار لمدة أطول ينتهي عقد العمل للأسباب الواردة في البند «1» بإنذار مكتوب من أحد الطرفين وتكون مدته عن الوجه الآتي:
1. شهر واحد عندما يكون العامل قد عين على أساس الأجر الشهري.
 2. أسبوعان عندما يكون العامل قد عين على أساس الأجر كل أسبوعين وقضى أقل من خمس سنوات في الخدمة المستمرة.
 3. أسبوع عندما يكون العامل قد عين على أساس الأجر الأسبوعي وقضى أقل من سنتين في الخدمة المستمرة وأسبوعين إذا قضى سنتين وأقل من خمس سنوات في الخدمة.
 4. إذا كان العامل قد عين على أساس الأجر اليومي فتكون مدته الإنذار عن الوجه الآتي:
- أولاً: في آخر يوم عمل إذا لم يقض العامل ثلاثة شهور في الخدمة المستمرة.
- ثانياً: أسبوع إذا قضى العامل ما بين ثلاثة أشهر وسنتين من الخدمة المستمرة.
- ثالثاً: أسبوعان إذا قضى العامل ما بين سنتين وخمس سنوات في الخدمة المستمرة.
- ت. شهر واحد عندما يكون العامل قد عين على أساس الأجر اليومي أو الأسبوعي أو كل أسبوعين وقضى ما لا يقل عن خمس سنوات في الخدمة. وستة أشهر قبل انتهاء عقد العمل مباشرة بسبب بلوغ العامل سن التقاعد، والتي صدر بها قرار رئاسي ببلوغ خمسة وستين عاماً الذي لم يطبق في كثير من مؤسسات القطاع الخاص.
3. إذا لم يقيم أي من الطرفين بإنذار الآخر بانتهاء عقد العمل وفقاً لأحكام البند «2» يدفع للطرف المضرور تعويضاً يعادل مدة الإنذار.
 4. يجوز للعامل بعد انقضاء نصف مدة الإنذار أن يترك العمل للبحث عن أي عمل آخر على أن يدفع له أجرة كاملة على المدة المتبقية من الإنذار.
 5. إذا كان العامل عند انتهائه عقد العمل مستحقاً لإجازته السنوية فلا تحسب مدة تلك الإجازة ضمن مدة الإنذار.

6. يتم إثبات العمر لأغراض التقاعد بإحدى الوسائل الآتية:

1. إقرارات العمر المدونة في وثيقة مال التأمين أو المعيشة أو التأمين على الحياة بواسطة صاحب العمل التي وقع عليها العامل.

2. شهادة الميلاد الأصلية.

3. شهادة تقدير السن في القمسيون الطبي.

ثالثاً: إنهاء عقد العمل في حالة المخالفات المتكررة:

نصت المادة (51-أ) في حالة المخالفات المتكررة إذا أُنذر العامل بالفصل استيفاء لجميع أو أقصى الجزاءات المقررة يجوز لصاحب العمل في حالة أي مخالفة لاحقة أن ينهي عقد العمل غير المسمى الأجل بإنذار وتحديد مدته وفقاً لأحكام البند (2) من المادة (50) على أن يقوم صاحب العمل بتسليم العامل خطاباً يبين إنهاء عقد العمل ويدفع له جميع استحقاقات هـ.

(ب) إذا حصل العامل على إنذار نهائي ولم يرتكب أي مخالفة خلال العام الذي يلي تاريخ الإنذار يسقط عنه الإنذار نهائياً.

الاستئناف:

المادة (52) (1) يجوز لأي من الطرفين أن يستأنف للسلطة إنهاء عقد العمل بموجب أحكام المادة (50) أو المادة (51) خلال مدة أسبوعين عن تاريخ إعلانه بذلك. (2) تصدر السلطة المختصة قرارها في خلال أسبوعين من تاريخ استلامها طلب الاستئناف.

(3) إذا أيدت السلطة المختصة إنهاء العقد يدفع صاحب العمل للعامل جميع استحقاقاته كاملة وفي حالة عدم التأييد تأمر السلطة المختصة بعودته للعمل ودفع جميع استحقاقاته كاملة عن المدة التي يكون فيها قد أوقف عن العمل وفي حالة عدم تنفيذ قرار السلطة المختصة بإعادة العامل لعمله يقوم صاحب العمل بإعطاء العامل كافة استحقاقاته القانونية بما في ذلك أجره خلال فترة الإيقاف عن العمل زائداً تعويضاً يعادل مرتب ستة أشهر.

ثالثاً: إنهاء عقد العمل بدون إنذار العامل: أعطى القانون الحق لصاحب العمل أن ينهي عقد العمل دون إنذار في الحالات الآتية:

1. انتحال العامل لشخصية غيره أو الاستعانة بأوراق مزورة بغرض العمل.
2. ارتكاب العامل خطأً ناتجاً عن إهمال جسيم أو ترتب عليه خسارة جسمية لصاحب العمل.

3. عدم مراعاة العامل للتعليمات الواجب اتباعها لسلامة العاملين وسلامة المنشأة رغم إنذاره كتابة على أن تكون تلك التعليمات مكتوبة في مكان ظاهر.
 4. إغفال العامل عمداً القيام بالتزاماته المنصوص عليها في عقد العمل.
 5. إفشال العامل الأسرار الصناعية أو التجارية التي تصل إلى علمه بحكم عمله فيما عدا ما يسمح به القانون.
 6. ادانة العامل في جريمة تمس شرف أو الأخلاق أو ارتكابه عملاً مخالفاً بالآداب في مكان العمل
 7. اعتداء العامل على صاحب العمل أو المدير أو المسؤول اعتداءً يعاقب عليه القانون أو وقوع اعتداء جسيم منه على أحد رؤسائه.
 8. إذا وجد العامل أثناء ساعات العمل في حالة سكر بين أو كان تحت تأثير مادة مخدرة على أن يقرر الطبيب الحالة.
- رابعاً: إنهاء عقد العمل بدون إنذار صاحب العمل:** المادة «54» يجوز للعامل أن ينهي عقد العمل بدون إنذار صاحب العمل وذلك في الحالات الآتية:
1. إذا غش صاحب العمل أو من ينوب عنه العامل فيما يتعلق بعقد العمل.
 2. عدم وفاء صاحب العمل بالتزاماته بموجب أحكام هذا القانون أو شروط عقد العمل.
 3. قيام صاحب العمل أو من ينوب عنه بالاعتداء على العامل اعتداءً يعاقب عليه القانون.
 4. وجود خطر جسيم يهدد سلامة العامل وصحته وكان صاحب العمل على علم بذلك ولم يتخذ الإجراءات القانونية والتدابير اللازمة لإزالة ذلك الخطر.
- إنهاء علاقة العمل من جانب صاحب العمل لأسباب اقتصادية أو تقنية:**
- إذا دعت أسباب اقتصادية أو تقنية أو فنية صاحب العمل لتخفيض عدد العاملين لديه أو إغلاق مكان العمل يجوز أن يتقدم بطلب بذلك للسلطة المختصة التي تنظر الطلب بواسطة اللجنة المختصة وأن يصدر قرارها خلال ثلاثة أسابيع وإذا وافق الوالي على الطلب يحق لصاحب العمل إجراء التخفيض دون مراعاة للإجراءات أعلاه أوخلفاً لقرار الوالي أو قبل صدور تدبير تقديم الطلب ويترتب على ذلك ما يأتي:
1. إعادة العامل لعمله ودفع أجره كاملاً عن مدة إيقافه عن العمل.
 2. دفع جميع حقوق العامل بما في ذلك أجره عن مدة إيقافه عن العمل زائداً

دفع تعويض يعادل مرتب ستة أشهر أساسي.
وبشأن النظر في طلبات إغلاق أمكنه العمل وتخفيض العمال تشكل السلطة المختصة لجاناً ثلاثية يمثل فيها أصحاب العمل وتنظيمات العمال وأجهزة الدولة ذات الصلة بأعداد متساوية للنظر والتوجيه في طلبات إغلاق أمكنه العمل وتخفيض العمال.

ويرى الباحث أن:

1. القانون أخذ برأي جمهور فقهاء المالكية والشافعية والحنابلة في حالة وفاة صاحب العمل إذا لم تكن شخصيته قد روعيت عند إبرام العقد ولم يجز فسخ العقد بناء على الوفاة في هذه الحالة.
2. القانون أخذ برأي أبو حنيفة والجمهور واعتبر وفاة العامل سبباً لفسخ عقد العمل.
3. القانون أخذ برأي الأحناف باعتبار الأعذار المتعلقة بأحد العاقلين تمنح العاقد الآخر حق فسخ العقد.
4. القانون أخذ برأي الفقهاء الأربعة بانفساخ العقد للعدر الذي يمنع استيفاء المنفعة إذا كان متعلقاً بأحد العاقلين.
5. أما اعتبار سن معينة قيداً زمنياً للعمل أو ما يعرف بسن المعاش فإن الفقه الإسلامي لم يحدد قيداً زمنياً مثل هذا وما أراده أن التقييد ينبغي أن يقوم على مدى كفاءة العامل ويمكن أن يخضع لكشف طبي دوري لتحديد مدى صلاحياته للعمل بعد سن الخمسة والستين عاماً مثلاً.

خاتمة:

بحمد الله سبحانه تعالى وفضله وكرمه أكملت الترتيب العلمية المترتبة على عقد العمل وأثره في الفقه الإسلامي والقانون من خلال دراسة مقارنة، قام البحث ببيان حقيقة عقد العمل وتكييفه تكييفاً علمياً على ضوء المعطيات الفقهية والقانونية المتاحة، والوقوف على حقوق كل من أصحاب العمل والعمال والواجبات والحقوق، وتقديم دراسة علمية مقارنة تستهدف بيان الآثار المترتبة على عقد العمل، وذلك من خلال توضيح ما المقصود بعقد العمل، وكذلك توضيح أسباب حالات انتهاء عقد العمل، ثم تناول الآثار المترتبة على العمل والالتزامات على صاحب العمل والعامل، وخلص البحث في ختامه للنتائج والتوصيات التالية:

أولاً: النتائج:

1. فقهاء الإسلام يرون أن عقد العمل هو الإجارة الشرعية الصحيحة وهي عقد على منفعة مقصودة مباحة بعوض معلوم.
2. المعنى الجامع لعقد العمل في القانون هو عقد يتعهد بموجبه شخص يعمل تحت إدارة وإشراف الآخر لأداء عمل معين مقابل أجر معلوم.
3. المدلول الفقهي الشائع في الكتب الفقهية أن العامل يقصد به الفلاح أو الأجير.
4. العامل هو الطرف الذي يستفيد من شروط عقد العمل.
5. عقد العمل بشروطه العامة والخاصة ملزم للطرفين.
6. عقد العمل هو من عقود المعاوضات.
7. الإخلال بالتزامات العمل يؤدي للمنازعات بين الطرفين.
8. اتفق الفقه والقانون في كثير من حالات انتهاء عقد العمل.
9. ذكر الفقهاء أن الإجارة هي بيع المنافع (ثمن العمل).

ثانياً: التوصيات:

1. لا بد أن تتم علاقات العمل بالرضاء التام والالتزام، مع ضرورة مراعاة شروط عقد العمل وتنفيذها.
2. يجب مراعاة المنازعات الناتجة من عقد العمل ومعالجتها من أجل حماية حقوق الأطراف.
3. على الجهات المختصة إيجاد نافذة إعلامية وقانونية تتبنى قضايا العاملين بشكل مستمر.
4. يجب على الدولة مراعاة تعديل المستوى الأدنى للأجور من حين لآخر لمواكبة متطلبات الحياة.
5. على المشرع النص على سلطات واضحة لمكاتب العمل حتى تقوم بدورها كاملاً.
6. على محاكم العمل الخاصة سرعة الفصل في قضايا العمل التي ترفع إليها من حين لآخر.

7. على مؤسسات القطاع الخاص تطبيق القرار الصادر من رئاسة الجمهورية برفع سقف التقاعد لخمسة وستين عاماً.
8. على الجهات المختصة القيام بحملات تفتيشية لمؤسسات القطاع الخاص للتأكد من تطبيق القانون واللوائح المنظمة للعمل وسلامة الإجراءات القانونية والإدارية.

المصادر والمراجع:

- (1) ابن منظور الأفرريقي، لسان العرب، دار الحدث، القاهرة 2003م، 6 / 355 .
- (2) الفيروز آبادي، محمد يعقوب بن إبراهيم الشيرازي الفيروز آبادي، القاموس المحيط، المؤسسة العربية للتأليف، دار بيروت للنشر، بيروت، ص 614.
- (3) ابن منظور، لسان العرب مرجع سابق 445/6.
- (4) عاطف محمد عبدالله الحاج، الحاجة الماسة في قانون الاجارا 1991م، دار وادي النيل للطباعة والنشر الخرطوم، 2008م.
- (5) محمد بن يعقوب الفيروز آبادي، القاموس المحيط، مرجع سابق ص 362-363 .
- (6) علي ابن ابي بكر الميرغنياتي، الهداية شر بداية المبتدئ، المكتبة القاهرة، ج4، ص5 .
- (7) محمد بن محمد الطرابلسي الخطاب، مواهب الجليل شرح مختصر خليل، مكتبة النجاح، طرابلس، ج5، ص389 .
- (8) محمد بن محمد الخطيب الشربيني، معنى المحتاج الى معرفة الفاظ المنهاج، المكتبة التوفيقية، القاهرة ج3، ص387 .
- (9) منصور بن يونس البهوتي، كشف القناع على متن الإقناع، دار عالم الكتب، الرياض 2003، ج5، ص173 .
- (10) عبدالقادر بن عمر التغلبي الشيباني الحنبلي، ليل المارب بشرح دليل الطالب، دار احياء الكتاب العربية القاهرة، ج1، ص321 .
- (11) الإمام أبي البركات احمد بن محمد الدرديري، المتوفي سنة 201 هـ الشرح الصغير الى اقرب المسالك الى مذهب مالك، دار المعارف القاهرة، ج4، ص10 .
- (12) الإمام السيد البكري، إعانة الطالبين، مطبعة احياء الكتب العربية، عيسى بالباي الحلبي وأولاده القاهرة ج3، ص109
- (13) بروف حاج ادم حسن الطاهر، موسوعة قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية، ط 3، ص3.

- (14) قانون العمل السوداني لسنة 1997م، المادة 4، وقانون المعاملات السوداني لسنة 1984م، المادة 3/400، وقانون العمل المصري المادة 647 .
- (15) د. عدنان العابد، و د. يوسف الياس، مؤسسة دار الكتب للطباعة والنشر، دار المعرفة، ط 1 عام 1980، ص 3 .
- (16) د.عبد العزيز عبدا لمنعم، عقد العمل في ضوء قانون العمل العماني، دار الكتب والوثائق، المكتب الجامعي الحديث، (17) ط/2012، ص 39 .
- (18) الأستاذ بشير الصربي، الوجيز في شرح قانون العمل الفردية والجماعية، دار الريحانة للكتاب، ط2-2003، ص 56 .
- (19) منتدى الدراسات والمقالات القانونية والشرعية وأصول البحث العلمي (حسين وائل أبو سفنة) 20/2-2015 .
- (20) د. محمد صالح علي، شرح قانون المعاملات المدنية لسنة 1984، ج5، ص 67 .
- (21) سورة الطلاق الآية 6.
- (22) ابن ماجة أبو عبدالله محمد بن يزيد القزويني، سنن ابن ماجة، تحقيق : محمد فؤاد عبدالباقي، دار الحياء الكتب العربية - فيصل عيسى البابي الحلبي، 817/2، حديث رقم 2443.
- (23) ابن قدامة أبو محمد عبدالله بن أحمد بن قدامة الجماعلي المقدسي ثم الدمشقي الحنبلي، من أكاير الحنابلة ولد في جماعيل 541 هـ، وتوفي في دمشق 620 هـ، من آثاره كتاب المغني، شرح الخرقى البداية والنهاية، اسماعيل بن عمر بن كثير، ط2، بيروت، مكتبة المعارف 1411 هـ - 1991 م، ج13، ص 99.
- (24) ابن قدامة، المغني والشرح الكبير، ج6، مرجع سابق، ص 16.
- (25) سورة الحجرات الآية 13.
- (26) الشوكاني محمد بن على اليمني، نيل الأوطار ج 5/ 94.
- (27) سورة آل عمران الآية 158.

- (28) ابوبكر عبدالرازق بن همام بن نافع الحميري اليماني الصنعاني، المصنف المحقق : حبيب الرحمن الأعظمي، المكتب الإسلامي - بيروت ط2 - 1403 هـ، 439/9، حديث رقم 17934.
- (29) محمد خيرشفقة، أحكام العمل، ص98، وما بعدها.
- (30) انظر القانون المدني المصري المادة (674) (4) قانون العمل السوداني المادة 4
- (31) حسن كيره أصول عقد العمل، منشأة المعارف ص، 227.
- (32) قانون العمل السوداني لسنة 1997 م المادة 40.
- (33) حسن كيره أصول عقد العمل، مرجع سابق ص، 518.
- (34) المادة 15 من قانون العمل الكويتي.
- (35) قانون العمل السوداني لسنة 1997 م.
- (36) مجلة الأحكام العدلية المادة 495.
- (37) انظر حقوق العمال في الإسلام المنطلق (مجلة إسلامية) لبنان، العدد 1988/43 م، ص34.
- (38) قانون العمل السوداني لسنة 1997 م المادة 1/28.
- (39) قانون علاقات العمل الفردية لسنة 1981 م المادة 6.
- (40) سورة المائدة الآية 1
- (41) سورة المائدة الآية 1
- (42) محمد بن اسماعيل البخاري، كتاب البيوع حديث رقم 2216 ص132
- (43) الإمام أبي حامد بن محمد الغزالي، المتوفى 505 هـ، أحياء علوم الدين، دار الرشاد الحديثية، ج4، ص17.
- (44) ابن قدامة ابواحمد عبدالله، المغنى والشرح الكبير، دار الكتاب العربي للنشر والتوزيع 1203 هـ، ج6، ص34.
- (45) الشوكاني، ج5، ص239، مرجع سابق.
- (46) علي حيدر خواجه، مجلة الأحكام العدلية المادة 500.
- (47) د. إبراهيم حسين، الوجيز في قانون العمل دار النهضة ص 76.

- (48) الإمام أحمد بن حنبل، المسند : المحقق : شعيب الأرناؤوط - عادل مرشد وآخرون، مؤسسة الرسالة ط 1 - 1421 هـ - 2001 م، 10/5901، 139.
- (49) سورة القصص الآية: 26.
- (50) ابن كثير : مرجع سابق ص 60.
- (51) سورة البقرة الآية : 150.
- (52) قانون المعاملات المدنية السوداني، سنة 1984م، المادة 404 - 406.
- (53) انظر المادة 6/682 مدني مصري.
- (54) د. يس محمد يحيى قانون العمل المصري والسوداني، دار النهضة العربية القاهرة، ط 3- 1991 م، ص155.
- (55) حسن كيرة اصول قانون العمل، ط 3 - 1979 م، مرجع سابق ص 302.
- (56) محمود جمال الدين ذكي، عقد العمل الفردي، مرجع سابق، ص720.
- (57) حسين عبداللطيف حمدان، قانون العمل اللبناني، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، ط 2 - 265، 2003.
- (58) حسن كيرة أصول عقد العمل، مرجع سابق ص238.
- (59) الكاساني - بدائع الصانع مرجع سابق 4/ 322
- (60) النووي - المجموع شرح المذهب الشيرازي - مكتبة الإرشاد جدة المملكة العربية السعودية 75\5
- (61) أبو بكر بن أحمد بن أبي سهل السرخسي رحمه الله نسبه الى سرخس بلد بخمرسان مولده: ونشأته ولد في سرخس وانتقل الى أوزكند وهي بلدة في ما وراء النهر من نواحي فرغانة وانتقل الى بلاط القي بها في السجن، توفي رحمة الله في سنة 490 هـ وقيل سنة 483 هـ معجم المؤلفين لعمر رضا كحالة دار الرسالة بيروت - ط 1- 1993 م ج8 ص239 .
- (62) السرخسي في المبسوط 270/16 .

- (63) أحمد بن محمد الخلوتي البشير الصاوي فقيه مالكي، نسبه الى صاء الحجر، توفي بالمدينة المنورة، من تصانيفه : حاشيتة علي تفسير الجلالين، وحاوشي علي كتب الشيخ أحمد الدرديري في فقه المالكية، ولد وتوفي 1175هـ - 1241هـ، 1761هـ - 1825م، الأعلام للزركلي مرجع سابق 1\246
- (64) محي الدين أبو زكريا بن شرف بن حسين بن محمد بن جمعه بن حزام النووي، روضة الطالبين وعمدة المفتين، (ب: ت)، المكتب الإسلامي بيروت 1984م، 5\248
- (65) قانون الخدمة المدنية السوداني لسنة 2010م، المادة (48).