

Arabian Gulf Journal of Humanities and Social Studies

ISSN: 3080-4086

الإصدار الخامس - العدد الثالث عشر || تاريخ الإصدار 2026-04-20



إنهاء عقد العمل غير محدد المدة بين مقتضيات الاستقرار الوظيفي وسلطة صاحب العمل: دراسة تحليلية مقارنة بين القانون السوداني ونظام العمل السعودي

Termination of an Indefinite-Term Employment Contract between the Requirements of Job Stability and the Employer's Authority: A Comparative Analytical Study between Sudanese Law and the Saudi Labor Law System

د . جمال محمد محمد أحمد البشري

Gamal Mohamed Mohamed Ahmed Elbushra

أ . مساعد بجامعة القران الكريم وتأسيس العلوم - كلية الشريعة والقانون - السودان

DOI: <https://doi.org/10.64355/agihss5137>

مجلة خليج العرب للدراسات الإنسانية والاجتماعية || هذه المقالة مفتوحة المصدر موزعة بموجب شروط وأحكام ترخيص مؤسسة المشاع الإبداعي (CC BY-NC-SA)

Clarivate | ProQuest

Ulrichsweb™



ISSN INTERNATIONAL STANDARD SERIAL NUMBER INTERNATIONAL CENTRE



Google Scholar

معرفة e-Marefa



شبكة المعلومات العربية الشامية Arab Educational Information Network

AskZad

ORCID

Connecting Research and Researchers

INTERNATIONAL Scientific Indexing

cc creative commons

المخلص:

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل تنظيم إنهاء عقد العمل غير محدد المدة في كل من القانون السوداني ونظام العمل السعودي، من خلال بحث مدى تحقيق التوازن بين مبدأ الاستقرار الوظيفي للعامل وسلطة صاحب العمل في إنهاء العلاقة التعاقدية. وتتبع أهمية الدراسة من حساسية هذا النوع من العقود، لما يترتب على إنهائه من آثار قانونية واقتصادية واجتماعية تمس طرفي العلاقة العمالية. اعتمدت الدراسة المنهج التحليلي المقارن، حيث تناولت الضوابط الموضوعية والإجرائية التي تحكم إنهاء العقد في كلا النظامين، مع بيان أوجه الاتفاق والاختلاف بينهما.

وقد أظهرت الدراسة أن كلا النظامين يسعيان إلى تحقيق نوع من التوازن بين حماية العامل ومنح صاحب العمل سلطة إدارة منشأته، إلا أن درجة هذا التوازن تختلف تبعًا لمدى وضوح الضوابط القانونية وحدود السلطة التقديرية الممنوحة لصاحب العمل. كما تبين أن وجود ضمانات قانونية، مثل اشتراط السبب المشروع واتباع الإجراءات النظامية، يسهم في الحد من حالات الإنهاء التعسفي وتعزيز الاستقرار الوظيفي. وفي المقابل، يظل منح صاحب العمل قدرًا من المرونة أمرًا ضروريًا لضمان كفاءة النشاط الاقتصادي واستمراريته.

وتخلص الدراسة إلى أن تحقيق التوازن المنشود يتطلب تطوير الأطر التشريعية بما يعزز الحماية القانونية للعامل دون الإخلال بمتطلبات الإدارة الفعالة للمؤسسات، مع ضرورة توحيد المعايير المتعلقة بإنهاء العقود وتوضيحها بما يحد من التفسيرات المتباينة ويخدم العدالة في التطبيق.

الكلمات المفتاحية: عقد العمل غير محدد المدة، الاستقرار الوظيفي، سلطة صاحب العمل، القانون السوداني، نظام العمل السعودي.

Abstract:

This study aims to analyze the regulation of terminating an indefinite-term employment contract in both Sudanese law and the Saudi labor system by examining the extent to which a balance is achieved between the principle of job stability for the employee and the employer's authority to terminate the contractual relationship. The importance of this study stems from the sensitivity of this type of contract, given the legal, economic, and social consequences resulting from its termination, which affect both parties in the employment relationship. The study adopts a comparative analytical approach, addressing the substantive and procedural controls governing contract termination in both systems, while highlighting points of similarity and difference between them.

The findings reveal that both systems seek to achieve a certain balance between protecting the employee and granting the employer the authority to manage their enterprise; however, the degree of this balance varies depending on the clarity of legal controls and the limits of the discretionary power granted to the employer. The study also shows that the existence of legal safeguards, such as requiring a legitimate reason and adherence to formal procedures, contributes to reducing cases of arbitrary dismissal and enhancing job stability. At the same time, granting the employer a degree of flexibility remains essential to ensure the efficiency and continuity of economic activity.

The study concludes that achieving the desired balance requires the development of legislative frameworks in a way that enhances legal protection for employees without undermining the requirements of effective institutional management. It also emphasizes the need to unify and clarify the standards related to contract termination in order to limit inconsistent interpretations and promote fairness in application.

Keywords: Indefinite-term employment contract, job stability, employer authority, Sudanese law, Saudi labor system.

المقدمة

يشكل عقد العمل غير محدد المدة الصورة الأكثر شيوعاً واستقراراً في علاقات العمل الحديثة، لما يوفره من امتداد زمني مفتوح يعكس رغبة المشرع في تحقيق نوع من التوازن بين مصلحة العامل في الاستقرار الوظيفي ومصلحة صاحب العمل في استمرارية المشروع الاقتصادي، غير أن هذا الامتداد الزمني يثير إشكاليات قانونية دقيقة عند إنهاء العقد، خاصة في ظل تعارض محتمل بين حق العامل في الأمان الوظيفي وسلطة صاحب العمل في إدارة منشأته وإنهاء العلاقة التعاقدية متى توافرت المبررات النظامية.

ويُعد مبدأ الاستقرار الوظيفي أحد المرتكزات الأساسية في تشريعات العمل المعاصرة، إذ يسعى إلى حماية العامل من الفصل التعسفي وضمان عدم إنهاء خدمته دون سبب مشروع أو دون اتباع الإجراءات القانونية المقررة، وفي المقابل، لا يمكن إغفال أن عقد العمل، وإن اتسم بطابع اجتماعي حمائي، يظل عقداً رضائياً يقوم على حرية التعاقد، بما يقتضي الاعتراف لصاحب العمل بسلطة تنظيم منشأته واتخاذ القرارات التي تضمن كفاءتها الاقتصادية، بما في ذلك سلطة إنهاء بعض العقود وفق ضوابط محددة.

وتتجلى أهمية الدراسة المقارنة بين القانون السوداني ونظام العمل السعودي في الكشف عن مدى نجاح كل منهما في تحقيق التوازن بين هذين الاعتبارين؛ إذ ينتمي كلا النظامين إلى بيئة قانونية ذات جذور فقهية مشتركة، إلا أن التطور التشريعي والاقتصادي في كل دولة أفرز خصوصيات تنظيمية قد تعكس اختلافاً في مدى الحماية المقررة للعامل أو في حدود السلطة التقديرية الممنوحة لصاحب العمل.

ومن هنا تأتي هذه الدراسة لتحليل تنظيم إنهاء عقد العمل غير محدد المدة في كل من التشريع السوداني ونظام العمل السعودي، وبيان الضوابط الموضوعية والإجرائية التي تحكمه، مع إبراز أوجه الاتفاق والاختلاف بين النظامين، وصولاً إلى تقييم مدى تحقيق كل منهما للتوازن المنشود بين الاستقرار الوظيفي وحرية صاحب العمل في إدارة نشاطه الاقتصادي.

مشكلة البحث

تكمن مشكلة البحث في بيان مدى تحقيق كل من القانون السوداني ونظام العمل السعودي للتوازن بين مبدأ الاستقرار الوظيفي وسلطة صاحب العمل في إنهاء عقد العمل غير محدد المدة، كما تتمثل في تحديد حدود السلطة التقديرية الممنوحة لصاحب العمل ومدى كفاية الضمانات القانونية المقررة لحماية العامل من الإنهاء غير المشروع.

أسئلة البحث

- 1- ما الضوابط الموضوعية والإجرائية التي تحكم إنهاء عقد العمل غير محدد المدة في كل من القانون السوداني ونظام العمل السعودي؟
- 2- إلى أي مدى يحقق كل من النظامين التوازن بين مبدأ الاستقرار الوظيفي وسلطة صاحب العمل في إنهاء العقد؟
- 3- ما أوجه الاتفاق والاختلاف بين التشريعيين في تنظيم الإنهاء وأثاره القانونية؟

أهداف البحث

- بيان الإطار القانوني المنظم لإنهاء عقد العمل غير محدد المدة في كل من القانون السوداني ونظام العمل السعودي.
- تحليل مدى تحقيق التوازن بين حماية العامل وسلطة صاحب العمل في كل من النظامين.
- إجراء مقارنة قانونية لاستخلاص أوجه التشابه والاختلاف وتحديد الاتجاه الغالب في كل تشريع.

أهمية الدراسة

تنبع أهمية هذه الدراسة من تناولها لمسألة إنهاء عقد العمل غير محدد المدة باعتبارها من أكثر المسائل حساسية في علاقات العمل، لما يترتب عليها من آثار قانونية واقتصادية واجتماعية تمس استقرار العامل واستمرارية المنشأة على حد سواء، كما تبرز أهميتها في إسهامها في توضيح مدى

التوازن الذي أقامه كل من القانون السوداني ونظام العمل السعودي بين مقتضيات الحماية القانونية للعامل ومتطلبات المرونة الإدارية لصاحب العمل، بما يعزز الفهم الدقيق للنصوص المنظمة ويخدم التطبيق العملي والقضائي في هذا المجال.

مصطلحات الدراسة

1. عقد العمل غير محدد المدة

هو العقد الذي لا يتحدد بأجل زمني لانتهاء العلاقة التعاقدية بين العامل وصاحب العمل، ويظل ساريًا إلى أن يقوم أحد الطرفين بإنهائه وفقًا لأسباب وإجراءات يحددها القانون أو بنود العقد، ويُعد هذا النوع من العقود الأساس في تنظيم علاقات العمل لما يقره من حماية للعامل واستقرار وظيفي¹.

2. الاستقرار الوظيفي

الاستقرار الوظيفي هو مبدأ قانوني اجتماعي يُقصد به حماية العامل من الإنهاء التعسفي لعقد العمل، بحيث لا يتم فسخه أو إنهائه إلا لأسباب مشروعة وبإجراءات قانونية صحيحة، ويتجسد هذا المبدأ في النصوص التي تحدد أسباب الإنهاء وآثاره الضابطة، ويسعى لتحقيق أمن وظيفي للعامل دون الإخلال بحق صاحب العمل المشروع².

منهج البحث

تعتمد هذه الدراسة على المنهج التحليلي من خلال تحليل النصوص القانونية المنظمة لإنهاء عقد العمل غير محدد المدة في كل من القانون السوداني ونظام العمل السعودي، وبيان مضامينها وآثارها القانونية، كما تعتمد على المنهج المقارن بهدف إبراز أوجه الاتفاق والاختلاف بين النظامين، وتقييم مدى تحقيق كل منهما للتوازن بين الاستقرار الوظيفي وسلطة صاحب العمل.

تقسيم الخطة

المبحث الأول: الإطار القانوني لعقد العمل غير محدد المدة وإنهائه

المطلب الأول: عقد العمل غير محدد المدة ومبادئه العامة

الفرع الأول: تعريف عقد العمل غير محدد المدة وخصائصه

الفرع الثاني: المبادئ القانونية المرتبطة بالعقد

المطلب الثاني: المبادئ العامة لإنهاء عقد العمل

الفرع الأول: تعريف إنهاء عقد العمل وأنواعه

الفرع الثاني: المبادئ العامة لحماية العامل وحدود سلطة صاحب العمل

المبحث الثاني: تنظيم إنهاء عقد العمل غير محدد المدة في القانون السوداني ونظام العمل السعودي

المطلب الأول: إنهاء عقد العمل في القانون السوداني

الفرع الأول: الحالات القانونية المقررة لإنهاء عقد العمل غير محدد المدة في القانون السوداني

الفرع الثاني: الإجراءات القانونية والضمانات المقررة لحماية العامل عند الإنهاء في القانون السوداني

¹ المهنا، محمد موسى. العلاقات الصناعية وعقد العمل. عمان: دار الفكر الجامعي، 2018، ص 112.

² الشعلان، عبدالله بن سليمان. قانون العمل السعودي: دراسة فقهية ونظرية. الرياض: مكتبة العبيكان، 2019، ص 75.

المطلب الثاني: إنهاء عقد العمل في نظام العمل السعودي

الفرع الأول: الحالات المشروعة والضوابط الموضوعية لإنهاء عقد العمل غير محدد المدة في نظام العمل السعودي
الفرع الثاني: الإجراءات القانونية والضمانات المقررة لحماية العامل عند الإنهاء في نظام العمل السعودي

المبحث الأول

الإطار القانوني لعقد العمل غير محدد المدة وإنهائه

يُعد عقد العمل غير محدد المدة الأساس الذي تقوم عليه علاقات العمل في التشريعات الحديثة، لما يتميز به من طابع الاستمرارية وعدم التقيد بزمن محدد لانتهائه، وقد أولت قوانين العمل عناية خاصة لهذا النوع من العقود باعتباره الأداة الرئيسية لتحقيق الاستقرار في سوق العمل، وضمان توازن العلاقة بين العامل وصاحب العمل في ظل الطبيعة غير المتكافئة لهذه العلاقة، ويقتضي فهم تنظيم إنهاء هذا العقد الوقوف أولاً على طبيعته القانونية وخصائصه التي تميزه عن غيره من العقود، فضلاً عن المبادئ العامة التي تحكمه.

كما أن دراسة الإطار القانوني لإنهاء عقد العمل غير محدد المدة تستلزم تحليل الأسس التي يقوم عليها حق الإنهاء والقيود التي ترد عليه، سواء تعلّق الأمر بحماية العامل من التعسف أو بتمكين صاحب العمل من ممارسة سلطته في إدارة منشأته، ومن ثمّ، فإن بيان الأحكام العامة المنظمة لهذا العقد وأحكام إنهائه يشكل المدخل الضروري لفهم التنظيم التفصيلي في كل من القانون السوداني ونظام العمل السعودي.

وبناء على ذلك سيتم تقسيم هذا المبحث إلى:

المطلب الأول: عقد العمل غير محدد المدة ومبادئه العامة

المطلب الثاني: المبادئ العامة لإنهاء عقد العمل

المطلب الأول

عقد العمل غير محدد المدة ومبادئه العامة

يشكّل عقد العمل غير محدد المدة الصورة الأصلية لعلاقات العمل في التشريعات الحديثة، إذ يُفترض في عقد العمل أن يكون غير مقيد بمدة ما لم يتفق الطرفان صراحة على خلاف ذلك، ويستند هذا الافتراض إلى اعتبارات اجتماعية واقتصادية تهدف إلى تحقيق قدر من الاستقرار في العلاقة التعاقدية وضمان استمرارها بما يخدم مصلحة الطرفين، ولا سيما العامل بوصفه الطرف الأضعف في العلاقة.

الفرع الأول: تعريف عقد العمل غير محدد المدة وخصائصه

يُعد تحديد مفهوم عقد العمل غير محدد المدة خطوة أساسية لفهم طبيعته القانونية وأثاره، كما أن إبراز خصائصه يساعد في تمييزه عن غيره من صور عقود العمل، خاصة العقد محدد المدة.

أولاً: تعريف عقد العمل غير محدد المدة

يُعرّف عقد العمل غير محدد المدة بأنه العقد الذي لا يتضمن تحديداً صريحاً لمدة انتهائه، بحيث يستمر تنفيذه إلى أن يقوم أحد الطرفين بإنهائه وفقاً للأحكام القانونية المنظمة لذلك، وينص نظام العمل السعودي على أن عقد العمل إذا لم يُحدد بمدة يُعد غير محدد المدة، ويجوز إنهاؤه بإرادة أحد الطرفين مع مراعاة الضوابط النظامية.³

³ الغامدي، محمد سعيد. الحقوق والالتزامات في عقد العمل السعودي. جدة: دار حافظ للنشر، 2019، ص147.

ويفترض قانون العمل السوداني أن أي عقد لا يحدد له مدة محددة يعتبر عقدًا غير محدد المدة، ويظل هذا العقد ساري المفعول حتى يتم إنفاؤه وفقًا للشروط والأسباب التي يحددها القانون، بما يشمل ضوابط التجديد والتحول من العقد محدد المدة إلى غير محدد المدة في حالة استمرار العامل في العمل بعد انتهاء المدة المحددة.⁴

ثانيًا: خصائص عقد العمل غير محدد المدة

1- الاستمرارية الزمنية

يتميز هذا العقد بعدم تقيده بأجل معين، مما يجعله قائمًا وممتدًا بطبيعته إلى حين إنهائه قانونًا، بخلاف العقد محدد المدة الذي ينتهي بانقضاء مدته دون حاجة إلى إجراء إضافي.⁵

2- قابلية الإنهاء بالإرادة المنفردة وفق ضوابط

يجوز لأي من الطرفين إنهاء العقد، لكن بشرط الالتزام بالإجراءات القانونية كالإخطار المسبق والتعويض عند الاقتضاء، وهو ما يحقق نوعًا من التوازن بين الاستقرار والمرونة.⁶

3- تعزيز مبدأ الاستقرار الوظيفي

يوفر هذا النوع من العقود قدرًا أكبر من الأمان الوظيفي للعامل مقارنة بالعقد محدد المدة، إذ لا ينتهي تلقائيًا

بانقضاء أجل، وإنما يتطلب سببًا مشروعًا أو إجراءً نظاميًا.⁷

ثالثًا: أثر خصائص العقد على استقرار العلاقة التعاقدية

1- إن عدم تحديد مدة للعقد يعزز فكرة الاستمرارية ويمنح العامل توقعًا مشروعًا ببقاء العلاقة ما لم يوجد سبب قانوني للإنهاء.

2- كما أن اشتراط الإخطار والتعويض عند الإنهاء يسهم في الحد من التعسف في استعمال الحق، ويجعل إنهاء العقد خاضعًا لرقابة قانونية وقضائية.

3- وبالمقابل، فإن قابلية الإنهاء بإرادة أحد الطرفين تمنح صاحب العمل مرونة إدارية لمواجهة الظروف الاقتصادية أو التنظيمية، مما يحقق التوازن بين الاعتبارات الاجتماعية والاقتصادية.⁸

يتضح مما سبق أن عقد العمل غير محدد المدة يمثل الإطار الطبيعي لعلاقات العمل المعاصرة، لما يوفره من استمرارية واستقرار في العلاقة التعاقدية، مع بقائه خاضعًا لسلطة الإنهاء ضمن حدود وضوابط قانونية محددة، وقد بيّن التحليل أن هذا النوع من العقود يجسد محاولة تشريعية لتحقيق التوازن بين حماية العامل من الفصل غير المشروع، وتمكين صاحب العمل من إدارة منشأته بكفاءة ومرونة، ويرى الباحث أن قوة التنظيم القانوني لا تقاس بمدى تقيده لحق الإنهاء أو إطلاقه، وإنما بقدرته على إحاطة هذا الحق بضمانات واضحة تحول دون التعسف في استعماله، دون أن تؤدي في الوقت ذاته إلى تعطيل متطلبات الإدارة المشروعة، فكلما كانت معايير الإنهاء محددة وضوابطه منضبطة، تحقق قدر أكبر من الاستقرار الوظيفي دون الإخلال بالمصلحة الاقتصادية للمشروع.

الفرع الثاني: المبادئ القانونية المرتبطة بالعقد

لا يقتصر تنظيم عقد العمل غير محدد المدة على تحديد مفهومه وخصائصه، بل يرتبط بجملة من المبادئ القانونية التي تشكل الأساس الذي يقوم عليه هذا العقد، وتمثل هذه المبادئ الإطار الذي يوجه تفسير النصوص القانونية المتعلقة به، ويحدد حدود الحقوق والالتزامات المترتبة على طرفيه.

⁴ قانون العمل السوداني لسنة 1997م، المادة (1/29، 2، 3، 4) التي بينت أنواع عقود العمل، ومنها العقد محدد المدة والعقد غير محدد المدة والعقد لأداء عمل معين، كما نظمت أحكام تجديد العقد محدد المدة وتحوله إلى عقد غير محدد المدة في حال استمرار العامل في العمل بعد انتهاء مدة التجديد.

⁵ الخطيب، صالح. قانون العمل - دراسة تحليلية مقارنة. بيروت: دار العلم للملايين، 2020، ص 79.

⁶ الخطيب، صالح. قانون العمل - دراسة تحليلية مقارنة. بيروت: دار العلم للملايين، 2020، ص 79.

⁷ الشعلان، عبدالله بن سليمان. قانون العمل السعودي: دراسة فقهية ونظرية. الرياض: مكتبة العبيكان، 2019، ص 79.

⁸ الخميس، أسامة عبد الرحمن. الفصل التعسفي لعقود العمل: دراسة مقارنة بين نظام العمل السعودي ونظام العمل الإماراتي، رسالة ماجستير، 2004، ص 62.

أولاً: مبدأ الاستقرار الوظيفي

يُعد الاستقرار الوظيفي من أهم المبادئ التي تحكم عقد العمل غير محدد المدة، ويقصد به ضمان استمرار العامل في عمله وعدم إنهاء عقده إلا لسبب مشروع ووفق ضوابط قانونية محددة، ويهدف هذا المبدأ إلى حماية العامل من الفصل التعسفي، باعتباره الطرف الأضعف في العلاقة التعاقدية، مما يبرر تدخل المشرع لتقييد حرية الإنهاء المطلقة.⁹

ثانياً: مبدأ رضائية العقد وحرية التعاقد

يقوم عقد العمل، كغيره من العقود، على مبدأ الرضائية، أي أنه ينعقد بتوافق إرادتي الطرفين دون اشتراط شكل معين ما لم ينص القانون على خلاف ذلك، ويترتب على ذلك أن لكل من الطرفين، من حيث الأصل، حق إنهاء العقد، إلا أن هذه الحرية ليست مطلقة في مجال العمل، بل تخضع لقيود حامية مراعاة للطابع الاجتماعي للعقد.¹⁰

ثالثاً: مبدأ التوازن بين مصلحة العامل ومصلحة صاحب العمل

تسعى تشريعات العمل إلى تحقيق توازن دقيق بين مصلحة العامل في الأمان الوظيفي، ومصلحة صاحب العمل في إدارة منشأته بكفاءة ومرونة، ويتجلى هذا التوازن في تنظيم حالات الإنهاء، واشتراط الإخطار المسبق أو التعويض، بما يمنع التعسف دون أن يؤدي إلى تعطيل حق صاحب العمل المشروع في الإدارة.¹¹

يتضح أن المبادئ القانونية المرتبطة بعقد العمل غير محدد المدة تشكل الإطار النظري الذي يحكم تفسير نصوصه وتطبيقها، ويرى الباحث أن وضوح هذه المبادئ وانعكاسها العملي في النصوص التشريعية يمثل الضمان الحقيقي لتحقيق التوازن بين الاعتبارات الاجتماعية والاقتصادية في علاقة العمل، وهو ما سينعكس أثره بصورة أوضح عند دراسة تنظيم إنهاء العقد في كلا النظامين محل المقارنة.

المطلب الثاني

المبادئ العامة لإنهاء عقود العمل

يشكل إنهاء عقود العمل غير محددة المدة محوراً مهماً في تنظيم علاقات العمل، إذ يمس حقوق العامل واستقرار المنشأة في الوقت نفسه، ويستند تنظيم الإنهاء إلى مجموعة من المبادئ القانونية العامة التي تحدد الأسباب المسموح بها لإنهاء العقد، والإجراءات الواجب اتباعها، والحقوق المترتبة على الطرفين، بما يضمن توازن المصالح بين العامل وصاحب العمل.

الفرع الأول: تعريف إنهاء عقد العمل وأسبابه القانونية

أولاً: تعريف إنهاء عقد العمل

يُعرّف إنهاء عقد العمل بأنه إنهاء العلاقة التعاقدية بين العامل وصاحب العمل لأي سبب مشروع أو متفق عليه قانونياً، ويشمل هذا المفهوم جميع الحالات التي تؤدي إلى توقف أداء العامل لالتزاماته التعاقدية، سواء بمبادرة العامل أو صاحب العمل أو بالتراضي المشترك بينهما.¹²

ثانياً: أسباب إنهاء العقد القانونية

1- الإنهاء بمبادرة صاحب العمل: لأسباب مشروعة مثل نقص الكفاءة أو الإخلال الجوهري بالعقد، أو ظروف تنظيمية أو اقتصادية.

2- الإنهاء بمبادرة العامل: يحق للعامل إنهاء العقد مع الالتزام بالإشعار المسبق المحدد قانونياً.

3- الإنهاء بالاتفاق المشترك: يتم وفق تراض الطرفين، مع توثيق الحقوق المالية المترتبة على كل طرف.

⁹ قبها، إبلاء محمد أحمد. إنهاء عقد العمل غير محدد المدة في قانون العمل الفلسطيني – دراسة مقارنة (رسالة ماجستير). الجامعة العربية الأمريكية – كلية الدراسات العليا، 2019، ص49.

¹⁰ العساف، محمد بن عبد العزيز. أحكام عقد العمل في نظام العمل السعودي. الرياض: مكتبة الرشد، 2017، ص59.

¹¹ الزغبى، أحمد محمود. شرح قانون العمل – دراسة مقارنة. عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع، 2015، ص88.

¹² الخميس، أسامة عبد الرحمن. الفصل التعسفي لعقود العمل: دراسة مقارنة بين نظام العمل السعودي ونظام العمل الإماراتي، رسالة ماجستير، 2004، ص39.

4-الإنهاء لأسباب قاهرة: مثل الكوارث الطبيعية أو إفلاس المنشأة أو الظروف الاقتصادية القاهرة التي تحول دون استمرار العمل.¹³

الفرع الثاني: مبادئ الاستقرار الوظيفي وحق صاحب العمل في الإدارة

أولاً: مبدأ الاستقرار الوظيفي

يضمن هذا المبدأ للعامل استمرار عقده وعدم إنهائه إلا وفق سبب مشروع وضمن إجراءات قانونية محددة، مما يحميه من الفصل التعسفي، يُعد الاستقرار الوظيفي أساس الحماية القانونية للعامل في التشريعات السودانية والسعودية، ويحد من سلطة صاحب العمل المطلقة في الإنهاء.¹⁴

ثانياً: حق صاحب العمل في إدارة منشأته

يحق لصاحب العمل ممارسة سلطة الإدارة واتخاذ القرارات اللازمة لضمان استمرارية وكفاءة منشأته، بما في ذلك إنهاء عقود العمل وفق أسباب مشروعة ويُقيد هذا الحق بالضوابط القانونية التي تضمن التوازن بين مصلحة المنشأة وحقوق العامل، مثل الإشعار المسبق، التعويض عن الإنهاء التعسفي، والرقابة القضائية.¹⁵

ثالثاً: أنواع الإنهاء والفصل بين المشروع والتعسفي

1-الفصل المشروع: يتم وفق سبب قانوني محدد، وإجراءات نظامية، مثل عدم الكفاءة أو إخلال العامل بالالتزامات.

2-الفصل التعسفي: يتم دون سبب مشروع أو دون اتباع الإجراءات القانونية، ويترتب عليه تعويض للعامل.

في السودان: القانون يمنح حماية واسعة للعامل من الفصل التعسفي، مع تحديد ضوابط الإنهاء والإجراءات المقررة.¹⁶

في السعودية: يمنح النظام صاحب العمل مرونة أكبر، لكن مع اشتراط الالتزام بالإجراءات القانونية مثل الإشعار المسبق والتعويض، ويحدد نصوصاً للفصل التعسفي.¹⁷

يتضح أن المبادئ العامة لإنهاء عقود العمل تسعى لتحقيق توازن دقيق بين حماية العامل ومنح صاحب العمل مرونة الإدارة ويرى الباحث أن وضوح الأسباب القانونية للإنهاء والضوابط الإجرائية يمثل الركيزة الأساسية لمنع التعسف، وضمان استقرار العلاقة التعاقدية، بما يحقق أهداف التشريع العمالي في كلا النظامين.

المبحث الثاني

تنظيم إنهاء عقد العمل غير محدد المدة في القانون السوداني ونظام العمل السعودي

يُعد عقد العمل غير محدد المدة الصورة الأكثر شيوعاً في علاقات العمل المعاصرة، لما يتيح من استقرار نسبي في العلاقة التعاقدية بين العامل وصاحب العمل، غير أن هذا الاستقرار لا يعني دوام العقد إلى أجل غير مسمى، إذ أجاز كل من القانون السوداني ونظام العمل السعودي إنهاء هذا النوع من العقود ضمن ضوابط محددة توازن بين حماية العامل وضمان حسن سير المنشأة ومن ثمّ، فإن تنظيم إنهاء عقد العمل غير محدد المدة يُشكّل محوراً جوهرياً في التشريع العمالي، نظراً لما يترتب عليه من آثار قانونية واقتصادية واجتماعية تمس الطرفين.

وتتجلى أهمية هذا التنظيم في تحديد الحالات المشروعة للإنهاء، والإجراءات الواجب اتباعها، والضمانات المقررة للعامل، بما في ذلك مهلة الإشعار والتعويض عن الفصل التعسفي، إلى جانب الرقابة القضائية على قرارات الإنهاء وانطلاقاً من ذلك، يتناول هذا المبحث تنظيم إنهاء عقد

¹³ الحميدي، سالم. القانون المقارن للعمل: التشريع السوداني والسعودي. الخرطوم: دار الكتب القانونية، 2020، ص93.

¹⁴ الزغيبي، أحمد محمود. شرح قانون العمل – دراسة مقارنة. عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع، 2015، ص149.

¹⁵ انظر: المادة 80، المملكة العربية السعودية، نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/51) بتاريخ 23/8/1426هـ.

¹⁶ إبراهيم، سامي عبد الله. أثر الظروف الطارئة والقوة القاهرة على عقد العمل (رسالة ماجستير). جامعة الخرطوم، 2021، ص96.

¹⁷ العتيبي، خالد بن فهد. الفصل التعسفي في نظام العمل السعودي (رسالة ماجستير). جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، 2021، ص102.

العمل غير محدد المدة في كل من القانون السوداني ونظام العمل السعودي، من خلال بيان الحالات القانونية للإنتهاء والضمانات المقررة في كل منهما، وصولاً إلى إجراء مقارنة تحليلية تكشف أوجه الاتفاق والاختلاف بين النظام.

وبناء على ذلك سيتم تقسيم ذلك المبحث إلى:

المطلب الأول: إنهاء عقد العمل في القانون السوداني

المطلب الثاني: إنهاء عقد العمل في نظام العمل السعودي

المطلب الأول

إنهاء عقد العمل في القانون السوداني

يمثل إنهاء عقد العمل غير محدد المدة أحد أهم المواضيع في قانون العمل، نظرًا لما يترتب عليه من آثار مباشرة تمس استقرار العامل الوظيفي ومصالح صاحب العمل الاقتصادية وقد سعى المشرع السوداني إلى وضع إطار قانوني يحدد حالات الإنهاء وضوابطه، منعًا لإساءة استعمال الحق، وتحقيقًا للتوازن بين طرفي العلاقة التعاقدية.

الفرع الأول: الحالات القانونية المقررة لإنهاء عقد العمل غير محدد المدة في القانون السوداني

ينطلق المشرع السوداني من مبدأ أساسي مفاده أن عقد العمل غير محدد المدة لا يجوز إنهاؤه بإرادة منفردة إلا إذا استند الإنهاء إلى سبب مشروع ومبرر قانونيًا، سواء كان متعلقًا بسلوك العامل، أو بظروف المنشأة، أو بعوامل خارجية تحول دون استمرار التنفيذ.

أولاً: الأسباب الموضوعية (نقص الكفاءة وسوء الأداء)

تعد الأسباب المرتبطة بأداء العامل من أكثر حالات الإنهاء شيوعًا في الواقع العملي. ويقصد بنقص الكفاءة عدم قدرة العامل على أداء العمل المتفق عليه بالمستوى المطلوب، رغم توافر الإمكانيات اللازمة ومنحه فرصة معقولة لتحسين أدائه، ولا يكفي مجرد ادعاء صاحب العمل بضعف الأداء، بل يجب أن يستند ذلك إلى معايير موضوعية يمكن التحقق منها، كالتقارير الفنية أو تقييمات الأداء الدورية، كما أن سوء الأداء أو الإخلال بالالتزامات التعاقدية يجب أن يكون جوهريًا ومؤثرًا في مصلحة العمل، بحيث يؤدي إلى اضطراب سير المنشأة أو الإضرار بمصالحها ويشترط كذلك أن يسبق الإنهاء تنبيه أو إنذار يتيح للعامل تصحيح سلوكه، ما لم يكن الخطأ جسيمًا بطبيعته، ويهدف هذا الاتجاه إلى منع التعسف، وضمان أن يكون الإنهاء هو الوسيلة الأخيرة بعد استنفاد وسائل الإصلاح.¹⁸

ثانيًا: الأسباب الإدارية والتنظيمية

قد تطرأ على المنشأة ظروف اقتصادية أو تنظيمية تقتضي إعادة هيكلة النشاط أو تقليص عدد العاملين، كحالات الركود الاقتصادي أو انخفاض حجم الإنتاج أو إدخال وسائل تقنية حديثة تقلل الحاجة إلى العمالة، وفي هذه الحالات، يجوز إنهاء العقد إذا ثبتت جدية السبب وارتباطه الفعلي بمصلحة العمل، غير أن الإنهاء لأسباب تنظيمية يخضع لرقابة دقيقة، إذ لا يُقبل إذا كان ستارًا لإقصاء عامل بعينه دون مبرر حقيقي، كما يُراعى في التطبيق العملي معيار الأقدمية والكفاءة، منعًا للتمييز أو المحاباة، ويهدف هذا التنظيم إلى تحقيق التوازن بين حق صاحب العمل في إدارة منشأته بحرية، وحق العامل في الاستقرار الوظيفي.¹⁹

ثالثًا: القوة القاهرة

قد تنشأ ظروف استثنائية خارجة عن إرادة الطرفين تجعل تنفيذ عقد العمل مستحيلًا استحالة حقيقية، كالحوادث الطبيعية أو الأحداث العامة التي تؤدي إلى توقف النشاط كليًا، وفي هذه الحالة ينقضي العقد بقوة القانون دون حاجة إلى إرادة أحد الطرفين، ويشترط في القوة القاهرة أن تكون غير متوقعة، وألا يكون في الواسع دفعها أو تلافي آثارها، وأن تؤدي إلى استحالة تنفيذ الالتزامات التعاقدية، ولا يكفي مجرد الصعوبات المالية أو انخفاض الأرباح لاعتبار الظرف قوة القاهرة، بل يجب أن تبلغ حد الاستحالة الفعلية، ويعكس هذا التنظيم تأثر قانون العمل بالمبادئ العامة في نظرية الالتزام في القانون المدني.²⁰

¹⁸ عبد الباقي، عبد المنعم. الوسيط في شرح قانون العمل السوداني. الخرطوم: دار الفكر القانوني، 2017، ص 198.

¹⁹ إدريس، مصطفى حسن. قانون العمل السوداني وتطبيقاته القضائية. الخرطوم: مكتبة النهضة، 2019، ص 162.

²⁰ إبراهيم، سامي عبد الله. أثر الظروف الطارئة والقوة القاهرة على عقد العمل (رسالة ماجستير). جامعة الخرطوم، 2021، ص 70.

الفرع الثاني: الإجراءات القانونية والضمانات المقررة لحماية العامل عند الإنهاء في القانون السوداني

لم يكتفِ المشرع السوداني بتحديد حالات الإنهاء، بل أحاطها بضمانات إجرائية وموضوعية تكفل حماية العامل من التعسف، وتضمن ممارسة حق الإنهاء في إطار قانوني منضبط.

أولاً: مهلة الإشعار

يُعد الإشعار المسبق من أهم الضمانات المقررة في عقود العمل غير محددة المدة، إذ يلتزم الطرف الذي يرغب في إنهاء العقد بإخطار الطرف الآخر خلال مدة معينة قبل نفاذ الإنهاء، وتتمثل الحكمة من هذا الإجراء في تمكين العامل من البحث عن فرصة عمل بديلة، أو تمكين صاحب العمل من ترتيب أوضاع المنشأة، ويترتب على عدم مراعاة مهلة الإشعار التزام الطرف المخالف بدفع تعويض يعادل أجر مدة الإشعار، باعتبار أن الإخلال بهذا الالتزام يُعد ضرراً قائماً بذاته، وتمثل هذه القاعدة ضماناً عملية تعزز استقرار العلاقة التعاقدية.²¹

وقد نظم قانون العمل السوداني هذه المسألة في المادة (50) الفقرتين (2) و(3) التي تناولت ضوابط الإنذار والتعويض في حال مخالفته.²²

ثانياً: التعويضات والحقوق المالية

إذا تبين أن الإنهاء تم دون سبب مشروع أو بالمخالفة للإجراءات القانونية عد ذلك فصلاً تعسفياً يوجب التعويض، وقد نظم قانون العمل السوداني لسنة 1997م مسألة التعويض عن الفصل التعسفي بنصوص محددة، حيث بينت المادة (50) الفقرتان الثانية والثالثة الأساس القانوني للتعويض المستحق للعامل، الأمر الذي يدل على أن تقدير التعويض لا يترك بصورة مطلقة للسلطة التقديرية للقضاء، وإنما يستند إلى معايير قانونية محددة يقرها المشرع، ولا يقتصر حق العامل على التعويض فحسب، بل يشمل كذلك استيفاء جميع مستحقاته المالية، كالأجور المتأخرة ومكافأة نهاية الخدمة وأي حقوق ناشئة عن العقد، وهو ما يعكس توجه المشرع إلى توفير حماية قانونية فعالة للعامل عند إنهاء العلاقة التعاقدية بصورة غير مشروعة.²³

ثالثاً: الرقابة القضائية

تُعد الرقابة القضائية الضمانة الأساسية لحماية العامل من تعسف صاحب العمل، إذ تخضع قرارات الإنهاء لسلطة القضاء المختص الذي يتحقق من مشروعية السبب وصحة الإجراءات، ويمتلك القاضي سلطة تقديرية في فحص الوقائع والبيانات، وله أن يقضي بالتعويض إذا تبين أن الإنهاء افتقر إلى السبب المشروع أو شابه عيب في الإجراءات، ويؤكد الاتجاه القضائي السوداني على تفسير أسباب الإنهاء تفسيراً ضيقاً، حمايةً لمبدأ الاستقرار الوظيفي.²⁴

يرى الباحث أن تنظيم إنهاء عقد العمل غير محدد المدة في القانون السوداني يقوم على فلسفة واضحة تتمثل في تغليب مبدأ الحماية الاجتماعية للعامل، دون إهدار حق صاحب العمل في إدارة منشأته، ويتضح من تحليل الحالات القانونية والإجراءات المقررة أن المشرع لم يمنح سلطة مطلقة في الإنهاء، بل قيدها بوجود سبب مشروع وبضمانات إجرائية، أبرزها مهلة الإشعار والرقابة القضائية، غير أن التطبيق العملي قد يكشف عن الحاجة إلى مزيد من الضبط التشريعي لبعض المفاهيم العامة، كمعيار "سوء الأداء" أو "الظروف التنظيمية"، حتى لا تبقى خاضعة لتقدير واسع قد تفتح المجال لاختلاف الأحكام، ومن ثم، فإن تعزيز الوضوح التشريعي وتطوير المعايير الموضوعية لإثبات السبب المشروع يساهم في تحقيق قدر أكبر من الاستقرار الوظيفي، ويحدان من المنازعات القضائية المتعلقة بالفصل التعسفي.

²¹ محمد، خالد الطيب. ضوابط الفصل التعسفي في قانون العمل السوداني (رسالة ماجستير). جامعة النيلين، 2020، ص162.

²² قانون العمل السوداني لسنة 1997م، المادة (2/50) بشأن ضوابط الإنذار، والمادة (3/50) بشأن التعويض عند مخالفة ضوابط الإنذار.

²³ المادة 50 الفقرتان 2 و3 من قانون العمل السوداني لسنة 1997م.

²⁴ العتيبي، خالد بن فهد. الفصل التعسفي في نظام العمل السعودي (رسالة ماجستير). جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، 2021، ص73.

المطلب الثاني

إنهاء عقد العمل في نظام العمل السعودي

يحظى عقد العمل غير محدد المدة بتنظيم دقيق في نظام العمل السعودي، نظرًا لكونه يمثل الإطار الأكثر استقرارًا للعلاقة العمالية وقد سعى المنظم السعودي إلى تحقيق توازن واضح بين مصلحة العامل في الاستقرار الوظيفي، وحق صاحب العمل في إدارة منشأته بكفاءة ومرونة، ويظهر هذا التوازن من خلال تحديد الحالات المشروعة للإنهاء، وإقرار ضمانات إجرائية وموضوعية تحدّ من التعسف.

الفرع الأول: الحالات المشروعة والضوابط الموضوعية لإنهاء عقد العمل غير محدد المدة في نظام العمل السعودي

أولاً: إنهاء العقد من قبل صاحب العمل

يجوز لصاحب العمل إنهاء عقد العمل غير محدد المدة إذا توافر سبب مشروع يتعلق بسلوك العامل أو إخلاله بالتزاماته التعاقدية أو مقتضيات مصلحة العمل، ويشمل ذلك حالات الخطأ الجسيم، أو الإضرار بمصالح المنشأة، أو الإخلال بالواجبات الأساسية للعقد، ولا يكفي مجرد رغبة صاحب العمل في الإنهاء، بل يجب أن يكون السبب قائمًا ومثبتًا، وأن يكون متناسبًا مع جسامة المخالفة ويؤكد الفقه السعودي أن سلطة صاحب العمل في الإنهاء ليست سلطة مطلقة، وإنما تخضع لرقابة القضاء العمالي الذي يتحقق من جدية السبب ومشروعيته.²⁵

ثانيًا: إنهاء العقد من قبل العامل

أجاز النظام للعامل كذلك إنهاء العقد غير محدد المدة، سواء بإرادته المنفردة مع الالتزام بمهلة الإشعار، أو دون إشعار في حالات معينة إذا خُلّ صاحب العمل بالتزاماته الجوهرية، ويُعد هذا التنظيم تجسيدًا لمبدأ التوازن في العلاقة التعاقدية، إذ لا يقتصر حق الإنهاء على صاحب العمل فقط، ويشترط أن يستند العامل في الإنهاء الفوري إلى سبب مشروع كالإخلال بالأجر أو تعريضه لخطر جسيم، ويؤكد الفقه أن استعمال هذا الحق يجب أن يتم بحسن نية وألا يشكل تعسفًا في استعمال الحق.²⁶

ثالثًا: الفصل التعسفي وحدود السلطة التقديرية

إذا تم إنهاء العقد دون سبب مشروع، أو بالمخالفة للإجراءات النظامية، غُد ذلك فصلًا تعسفيًا يوجب التعويض. ويُقصد بالفصل التعسفي كل إنهاء لا يستند إلى مبرر حقيقي أو يقوم على إساءة استعمال السلطة، ويلاحظ أن المنظم السعودي لم يترك تقدير التعسف للسلطة الإدارية وحدها، بل أناط بالقضاء العمالي سلطة التحقق من مشروعية السبب، ويُعد هذا الاتجاه تكريسًا لمبدأ الأمن الوظيفي، ويعكس توجهًا نحو تعزيز الحماية القضائية للعامل.²⁷

الفرع الثاني: الإجراءات القانونية والضمانات المقررة لحماية العامل عند الإنهاء في نظام العمل السعودي

لم يقتصر التنظيم السعودي على تحديد الحالات المشروعة للإنهاء، بل أحاطها بضمانات إجرائية تكفل عدم التعسف وتحقيق العدالة التعاقدية.

أولاً: مهلة الإشعار والتعويضات

يشترط النظام في العقود غير محددة المدة توجيه إشعار مسبق قبل الإنهاء، وينترتب على عدم مراعاة مهلة الإشعار التزام الطرف المخالف بتعويض يعادل أجر مدة الإشعار، ويهدف هذا الإجراء إلى حماية الطرف الآخر من المفاجأة ومنحه فرصة كافية لترتيب أوضاعه، كما يستحق العامل تعويضًا إذا ثبت أن الإنهاء كان غير مشروع، وقد نظم المنظم السعودي مسألة التعويض عن الإنهاء غير المشروع بصورة أكثر تحديدًا من خلال المادة (77) من نظام العمل المعدلة بموجب المرسوم الملكي رقم (م/46) وتاريخ 1436/6/5هـ، والتي نصت على أنه ما لم يتضمن العقد تعويضًا محددًا مقابل إنهائه من أحد الطرفين لسبب غير مشروع، يستحق الطرف المتضرر تعويضًا يتمثل في أجر خمسة عشر يومًا عن كل سنة من

²⁵ الزهراني، عبد الله محمد. شرح نظام العمل السعودي. الرياض: مكتبة القانون والاقتصاد، 2018، ص122.

²⁶ الغامدي، محمد سعيد. الحقوق والالتزامات في عقد العمل السعودي. جدة: دار حافظ للنشر، 2019، ص113.

²⁷ القحطاني، عبد العزيز سعد. الضمانات القانونية للعامل في نظام العمل السعودي، رسالة دكتوراه، جامعة الملك سعود، 2020، ص216.

سنوات خدمة العامل إذا كان العقد غير محدد المدة، ويستفاد من هذا النص أن المشرع وضع أساسًا قانونيًا واضحًا لتقدير التعويض، الأمر الذي يحد من إطلاق السلطة التقديرية للقضاء ويجعل تقدير التعويض قائمًا على معيار محدد قرره النظام.²⁸

ثانيًا: الرقابة القضائية والإدارية

تخضع قرارات الإنهاء في النظام السعودي لرقابة القضاء العمالي، الذي يملك سلطة فحص مشروعية السبب وصحة الإجراءات، ويُعد القضاء العمالي جهة الاختصاص الأصيل في الفصل في منازعات الفصل التعسفي، وقد عززت الإصلاحات القضائية الحديثة من سرعة الفصل في المنازعات العمالية، مما ساهم في تعزيز الثقة في حماية الحقوق وتؤكد الدراسات الحديثة أن فعالية الرقابة القضائية تمثل حجر الزاوية في تحقيق التوازن بين طرفي عقد العمل.²⁹

يرى الباحث أن نظام العمل السعودي يتجه نحو تكريس معادلة متوازنة بين مرونة سوق العمل وضمان الاستقرار الوظيفي، حيث لم يمنح صاحب العمل سلطة مطلقة في إنهاء العقد، بل قيدها بوجود سبب مشروع وبضمانات إجرائية واضحة، كما أن تمكين العامل من إنهاء العقد في حالات محددة يعكس توجهًا تشريعيًا يعترف بعدم تكافؤ المركزين القانونيين للطرفين، غير أن التطبيق العملي قد يستدعي مزيدًا من التفصيل التشريعي في بعض المفاهيم العامة، كمعيار "السبب المشروع" أو حدود التعويض، تجنبًا لاختلاف التقديرات القضائية، ومن ثم، فإن تطوير المعايير التفسيرية وتوحيد الاتجاهات القضائية من شأنه أن يعزز الاستقرار القانوني ويحد من النزاعات العمالية.

الخاتمة

خلصت هذه الدراسة إلى أن تنظيم إنهاء عقد العمل غير محدد المدة في كل من القانون السوداني ونظام العمل السعودي يقوم على فلسفة تشريعية تهدف إلى تحقيق التوازن بين مصلحتين متعارضتين ظاهريًا: مصلحة العامل في الاستقرار الوظيفي، ومصلحة صاحب العمل في إدارة منشأته بكفاءة ومرونة، وقد تبين من خلال التحليل أن كلا النظامين لم يتركا سلطة الإنهاء مطلقة، بل قيدها بوجود سبب مشروع، وأحاطها بجملة من الضمانات الإجرائية والموضوعية، وفي مقدمتها مهلة الإشعار، واستحقاق التعويض عند ثبوت التعسف، وإخضاع قرارات الإنهاء لرقابة القضاء المختص.

كما بينت الدراسة أن أوجه الاتفاق بين النظامين تتجلى في إقرار مبدأ السبب المشروع، والاعتراف بالفصل التعسفي وترتيب التعويض عنه، غير أن الاختلاف يظهر في درجة التفصيل التشريعي ومدى وضوح المعايير المنظمة لمشروعية الإنهاء، ويعكس ذلك اختلافًا في السياسة التشريعية، حيث يميل النظام السعودي إلى مزيد من التنظيم التفصيلي لبعض الحالات، في حين يترك القانون السوداني مساحة أوسع لاجتهاد القضاء في تفسير مفاهيم عامة كالقضاء والظروف التنظيمية.

النتائج

1- تبين أن كلاً من القانون السوداني ونظام العمل السعودي يعترفان بمبدأ السبب المشروع كأساس لإنهاء عقد العمل غير محدد المدة، مما يحد من إطلاق سلطة الإنهاء ويحمي العامل من التعسف.

2- تبين أن كلاً من القانون السوداني ونظام العمل السعودي قد وضعوا أساسًا قانونيًا لتقدير التعويض عن الفصل التعسفي، حيث نظم قانون العمل السوداني ذلك في المادة (50) لسنة 1997م، بينما حدد نظام العمل السعودي أساس التعويض في المادة (77)، الأمر الذي يدل على أن تقدير التعويض لا يترك بصورة مطلقة للسلطة التقديرية للقضاء، وإنما يستند إلى معايير قانونية نص عليها المشرع.

3- كشفت المقارنة أن وضوح المعايير القانونية المنظمة لأسباب الإنهاء يساهم في تقليل النزاعات العمالية، بينما يؤدي الغموض النسبي في بعض المفاهيم إلى اختلاف التفسيرات والاجتهادات القضائية.

28 نظام العمل السعودي، المادة 75 والمادة 76 المعدلتان بموجب المرسوم الملكي رقم (46/م) وتاريخ 1436/6/5هـ.

29 القحطاني، عبد العزيز سعد. الضمانات القانونية للعامل في نظام العمل السعودي (رسالة دكتوراه). جامعة الملك سعود، 2020، ص189.

التوصيات

- 1- ضرورة تعزيز الوضوح التشريعي لبعض المفاهيم العامة المرتبطة بالإلغاء، مثل معيار "السبب المشروع" و"سوء الأداء"، من خلال وضع ضوابط أكثر تحديداً تحد من اختلاف التفسير.
- 2- العمل على توحيد الاتجاهات القضائية في منازعات الفصل التعسفي عبر إصدار مبادئ قضائية مستقرة أو أدلة إرشادية تعزز الاستقرار القانوني.
- 3- تشجيع اعتماد آليات بديلة لتسوية المنازعات العمالية، كالتسوية الودية أو الوساطة، بما يسهم في تقليل النزاعات القضائية وتحقيق سرعة الفصل في الخلافات المتعلقة بإنهاء العقود.

المصادر والمراجع

- قانون العمل السوداني لسنة 1997. (1997).
 نظام العمل السعودي، المعدل بموجب المرسوم الملكي رقم (م/46) بتاريخ 1436/6/5هـ. (2015).
 جمهورية السودان. (1984). قانون المعاملات المدنية لسنة 1984م.
 إبراهيم، سامي عبد الله. (2021). أثر الظروف الطارئة والقوة القاهرة على عقد العمل. الخرطوم: دار الكتب القانونية.
 إدريس، مصطفى حسن. (2019). قانون العمل السوداني وتطبيقاته القضائية. الخرطوم: مكتبة النهضة.
 الزغبى، أحمد محمود. (2015). شرح قانون العمل – دراسة مقارنة. عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع.
 الزهراني، عبد الله محمد. (2018). شرح نظام العمل السعودي. الرياض: مكتبة القانون والاقتصاد.
 الشعلان، عبد الله بن سليمان. (2019). قانون العمل السعودي: دراسة فقهية ونظرية. الرياض: مكتبة العبيكان.
 العساف، محمد بن عبد العزيز. (2017). أحكام عقد العمل في نظام العمل السعودي. الرياض: مكتبة الرشد.
 الغامدي، محمد سعيد. (2019). الحقوق والالتزامات في عقد العمل السعودي. جدة: دار حافظ للنشر.
 الخطيب، صالح. (2020). قانون العمل – دراسة تحليلية مقارنة. بيروت: دار العلم للملايين.
 الحميدي، سالم. (2020). القانون المقارن للعمل: التشريع السوداني والسعودي. الخرطوم: دار الكتب القانونية.
 حمد، أحمد محمد. (2016). شرح قانون العمل السوداني. الخرطوم: دار جامعة الخرطوم للنشر.
 عبد الباقي، عبد المنعم. (2017). الوسيط في شرح قانون العمل السوداني. الخرطوم: دار الفكر القانوني.
 المهنا، محمد موسى. (2018). العلاقات الصناعية وعقد العمل. عمان: دار الفكر الجامعي.
 العتيبي، خالد بن فهد. (2021). الفصل التعسفي في نظام العمل السعودي (رسالة ماجستير، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية).
 القحطاني، عبد العزيز سعد. (2020). الضمانات القانونية للعامل في نظام العمل السعودي (رسالة دكتوراه، جامعة الملك سعود).
 الخميس، أسامة عبد الرحمن. (2004). الفصل التعسفي لعقود العمل: دراسة مقارنة بين نظام العمل السعودي ونظام العمل الإماراتي (رسالة ماجستير).
 قباها، إيلاء محمد أحمد. (2019). إنهاء عقد العمل غير محدد المدة في قانون العمل الفلسطيني – دراسة مقارنة (رسالة ماجستير، الجامعة العربية الأمريكية).
 محمد، خالد الطيب. (2020). ضوابط الفصل التعسفي في قانون العمل السوداني (رسالة ماجستير، جامعة النيلين).