

Arabian Gulf Journal of Humanities and Social Studies

ISSN: 3080-4086

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



انتهاء عقد العمل بالقوة القاهرة في نظام العمل لعام ١٩٩٧م (حالة الحرب في السودان أنموذجاً)

Termination of Employment Contracts Due to Force Majeure under the 1997 Labor Law (War Conditions in Sudan as a Model)

د . جمال محمد محمد أحمد البشري

Gamal Mohamed Mohamed Ahmed Elbushra

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

DOI: <https://doi.org/10.64355/agihss5138>

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™



معرفة
e-Marefa



المخلص:

تهدف هذه الدراسة إلى بحث أثر القوة القاهرة، ممثلة في حالة الحرب في السودان، على انتهاء عقد العمل في ظل أحكام قانون العمل السوداني لسنة 1997م. تنطلق الدراسة من الإشكالية المتعلقة بمدى اعتبار الحرب ظرفاً استثنائياً يحقق شروط القوة القاهرة من عدم التوقع واستحالة الدفع والتنفيذ، وما يترتب على ذلك من إنهاء لعقد العمل وانعكاساته على حقوق العمال والتزامات أصحاب العمل.

تعتمد الدراسة المنهج التحليلي الوصفي من خلال تحليل النصوص القانونية ذات الصلة، وبيان المفهوم الفقهي والقانوني للقوة القاهرة، وتطبيقه على الواقع العملي الذي فرضته الحرب في السودان وما نتج عنها من تعطيل للمنشآت الاقتصادية وعلاقات العمل.

وتخلص الدراسة إلى أن حالة الحرب قد ترقى في بعض صورها إلى قوة القاهرة تؤدي إلى إنهاء عقد العمل متى استوفت شروطها القانونية، إلا أن ذلك يثير إشكاليات تتعلق بحماية حقوق العمال وتحقيق التوازن مع مصالح أصحاب العمل، الأمر الذي يكشف عن حاجة التشريع إلى مزيد من التوضيح والتنظيم لمواجهة الظروف الاستثنائية.

الكلمات المفتاحية: القوة القاهرة، عقد العمل، قانون العمل السوداني 1997، الحرب في السودان، إنهاء عقد العمل.

Abstract:

This study aims to examine the effect of force majeure, represented by the war situation in Sudan, on the termination of employment contracts under the provisions of the Sudanese Labor Law of 1997. The study is based on the problem of whether war can be considered an exceptional circumstance that fulfills the conditions of force majeure, namely unpredictability, impossibility of prevention, and impossibility of performance, and the resulting termination of the employment contract and its implications for workers' rights and employers' obligations.

The study adopts a descriptive-analytical approach by analyzing the relevant legal provisions, clarifying the jurisprudential and legal concept of force majeure, and applying it to the practical reality imposed by the war in Sudan and the resulting disruption of economic establishments and employment relations.

The study concludes that war may, in some forms, constitute force majeure leading to the termination of employment contracts when its legal conditions are met. However, this raises issues related to the protection of workers' rights and the balance with employers' interests, revealing the need for further legislative clarification and regulation to address exceptional circumstances.

Keywords: Force Majeure, Employment Contract, Sudanese Labor Law 1997, War In Sudan, Termination Of Employment Contract.

المقدمة

يشكل عقد العمل أحد أهم الروابط القانونية التي تقوم عليها العلاقة بين العامل وصاحب العمل، إذ يترتب عليه التزامات متبادلة تحكمها نصوص تشريعية أمره تهدف إلى تحقيق التوازن بين طرفي العلاقة، وقد نظم المشرع السوداني هذه العلاقة بموجب قانون العمل السوداني لسنة 1997م، واضعاً قواعد تفصيلية تتعلق بإنشاء عقد العمل وتنفيذه وانتهائه، مراعيًا في ذلك الاعتبارات الاجتماعية والاقتصادية التي تميز بيئة العمل في السودان.

إلا أن استقرار عقد العمل قد يتعرض للاهتزاز نتيجة ظروف استثنائية خارجة عن إرادة الأطراف، تُعرف في الفقه والقانون بمفهوم "القوة القاهرة"، وتُعد القوة القاهرة سبباً قانونياً لانقضاء الالتزامات متى توافرت شروطها، باعتبارها حادثاً غير متوقع ولا يمكن دفعه ويستحيل معه تنفيذ الالتزام، ويثور التساؤل حول مدى انطباق هذا المفهوم على علاقات العمل، خاصة في ظل الظروف التي تعصف بالدول وتؤدي إلى تعطيل المرافق والمنشآت وتوقف الأنشطة الاقتصادية.

وفي السياق السوداني، برزت حالة الحرب التي شهدتها البلاد في السنوات الأخيرة باعتبارها ظرفاً استثنائياً أثر بصورة مباشرة على سوق العمل، وأدى إلى إغلاق العديد من المؤسسات وتعذر استمرار علاقات العمل، الأمر الذي يطرح إشكالية قانونية جوهرية تتمثل في مدى اعتبار الحرب قوة القاهرة تؤدي إلى انتهاء عقد العمل، ومدى انسجام ذلك مع أحكام السودان ونظامه التشريعي، فضلاً عن الآثار المترتبة على ذلك بالنسبة لحقوق العمال وأصحاب العمل.

وانطلاقاً من ذلك، يهدف هذا البحث إلى دراسة مدى تأثير القوة القاهرة – ممثلة في حالة الحرب – على إنهاء عقد العمل في ظل قانون العمل السوداني لسنة 1997م، وذلك من خلال تحليل النصوص القانونية ذات الصلة، واستعراض المفهوم الفقهي والقضائي للقوة القاهرة، ثم تطبيقه على الواقع السوداني، وصولاً إلى تقييم مدى كفاية التنظيم التشريعي الحالي لمواجهة مثل هذه الظروف الاستثنائية، وبيان ما قد يعترضه من قصور أو حاجة إلى تطوير تشريعي.

مشكلة الدراسة

تكمن مشكلة الدراسة في بيان مدى اعتبار الحرب التي شهدتها السودان ظرفاً يُشكّل قوة القاهرة تؤدي إلى انتهاء عقد العمل وفق أحكام قانون العمل السوداني لسنة 1997م، وذلك في ظل توقف العديد من المنشآت وتعذر تنفيذ الالتزامات الناشئة عن العلاقة التعاقدية بين العامل وصاحب العمل، وما يثيره ذلك من تساؤلات حول توافر شروط القوة القاهرة من حيث عدم التوقع واستحالة الدفع واستحالة التنفيذ، ومدى كفاية التنظيم التشريعي القائم لمعالجة مثل هذه الظروف الاستثنائية، فضلاً عن تحديد الآثار القانونية المترتبة على إنهاء عقد العمل في هذه الحالة، ولا سيما ما يتعلق بحقوق العامل المالية وضمان تحقيق التوازن بين طرفي علاقة العمل.

اهمية الدراسة

تتبع أهمية هذه الدراسة من ارتباطها بواقع عملي استثنائي فرضته حالة الحرب في السودان وما ترتب عليها من آثار مباشرة على علاقات العمل واستقرارها، إذ تسهم في بيان الإطار القانوني لانتهاء عقد العمل بسبب القوة القاهرة وفق أحكام قانون العمل السوداني لسنة 1997م، وتوضيح مدى كفاية النصوص التشريعية القائمة في مواجهة الظروف الطارئة التي تعطل تنفيذ الالتزامات التعاقدية، كما تُبرز الدراسة أهميتها من خلال تحقيق التوازن بين حماية حقوق العمال بوصفهم الطرف الأضعف في العلاقة التعاقدية، ومراعاة الظروف الاقتصادية التي قد يمر بها أصحاب العمل، فضلاً عن إسهامها في إثراء البحث الفقهي حول مفهوم القوة القاهرة في نطاق علاقات العمل، واقتراح ما قد يلزم من تطوير تشريعي لمواكبة المستجدات الاستثنائية.

أسئلة الدراسة

- 1- ما المقصود بالقوة القاهرة في الفقه والقانون، وما الشروط الواجب توافرها لقيامها في نطاق علاقات العمل؟
- 2- هل تُعد حالة الحرب في السودان قوة القاهرة تؤدي إلى انتهاء عقد العمل وفق أحكام قانون العمل السوداني لسنة 1997م؟
- 3- ما الآثار القانونية المترتبة على انتهاء عقد العمل بسبب القوة القاهرة من حيث حقوق العامل والالتزامات صاحب العمل؟

أهداف الدراسة

- بيان الإطار المفاهيمي والقانوني للقوة القاهرة وشروط تطبيقها في مجال عقد العمل.
- تحليل موقف قانون العمل السوداني لسنة 1997م من انتهاء عقد العمل بسبب القوة القاهرة، مع تطبيقه على حالة الحرب في السودان.
- تحديد الآثار القانونية المترتبة على إنهاء عقد العمل في هذه الحالة، وتقييم مدى كفاية التنظيم التشريعي لتحقيق التوازن بين طرفي العلاقة التعاقدية.

منهجية البحث

تعتمد هذه الدراسة على المنهج التحليلي من خلال تحليل النصوص الواردة في قانون العمل السوداني لسنة 1997م وبيان مدى انطباق مفهوم القوة القاهرة على حالة الحرب في السودان، وذلك باستقراء الأحكام القانونية ذات الصلة وتفسيرها في ضوء المبادئ العامة للقانون والفقه القانوني، كما تستند إلى المنهج الوصفي في عرض الإطار النظري لمفهوم القوة القاهرة وتوضيح آثاره على عقد العمل، وبيان الواقع العملي الذي أفرزته الظروف الاستثنائية محل الدراسة، وصولاً إلى نتائج علمية دقيقة بشأن مدى مشروعية انتهاء عقد العمل في مثل هذه الحالات.

مصطلحات البحث

- 1- القوة القاهرة
- تُعد القوة القاهرة سبباً أجنبياً يعني المدين من المسؤولية العقدية متى توافرت عناصرها المتمثلة في عدم التوقع، وعدم إمكانية الدفع، واستحالة التنفيذ، بحيث يصبح تنفيذ الالتزام غير ممكن قانوناً أو واقعاً، لا مجرد مرهق أو صعب، وهو ما يميزها عن نظرية الظروف الطارئة.¹

2- عقد العمل

يُعرّف عقد العمل بأنه اتفاق يلتزم بمقتضاه شخص طبيعي بأن يؤدي عملاً لصالح صاحب عمل وتحت إدارته

¹ الشامي، رامي مصطفى. (2019). انتهاء عقد العمل وأثر القوى القاهرة في التشريعات العربية (أطروحة دكتوراه). كلية الحقوق، الجامعة الأردنية، الأردن، ص163.

أو إشرافه مقابل أجر معلوم، وقد نظم المشرع السوداني هذا العقد في قانون العمل السوداني لسنة 1997م، محددًا أركانه وآثاره وطرق انتهائه، بما يحقق التوازن بين طرفي العلاقة التعاقدية².

خطة البحث

المبحث الأول: الإطار القانوني لانتهاء عقد العمل بالقوة القاهرة

المطلب الأول: ماهية القوة القاهرة في النظرية العامة للالتزام

الفرع الأول: تعريف القوة القاهرة وتمييزها عن الحادث الفجائي والظروف الطارئة.

الفرع الثاني: شروط تحقق القوة القاهرة وآثارها على الالتزامات التعاقدية.

المطلب الثاني: تنظيم انتهاء عقد العمل بالقوة القاهرة في قانون العمل السوداني لسنة 1997م

الفرع الأول: مفهوم عقد العمل وطرق انتهائه في القانون السوداني.

الفرع الثاني: الأساس القانوني لإنهاء عقد العمل بسبب القوة القاهرة وفق التشريع السوداني.

المبحث الثاني: تطبيق القوة القاهرة على حالة الحرب في السودان وآثارها على عقد العمل

المطلب الأول: مدى اعتبار الحرب قوة القاهرة مؤدية إلى انتهاء عقد العمل

الفرع الأول: الطبيعة القانونية للحرب كظرف استثنائي ومدى توافر شروط القوة القاهرة فيها.

الفرع الثاني: دور القضاء في تقدير قيام القوة القاهرة في علاقات العمل.

المطلب الثاني: الآثار القانونية المترتبة على انتهاء عقد العمل بسبب الحرب

الفرع الأول: أثر القوة القاهرة على الأجور والحقوق المالية للعامل.

الفرع الثاني: مدى استحقاق التعويض أو مكافأة نهاية الخدمة وتحقيق التوازن بين طرفي العلاقة التعاقدية

المبحث الأول

الإطار القانوني لانتهاء عقد العمل بالقوة القاهرة

يُعد عقد العمل من أهم العقود ذات الطبيعة الخاصة التي تقوم على الاعتبار الشخصي والتبعية القانونية، الأمر الذي يجعل استمراره مرتبطًا بقدرة الطرفين على تنفيذ التزاماتهما بصورة منتظمة، غير أن العلاقات التعاقدية، بما فيها عقود العمل، قد تتأثر بظروف استثنائية خارجة عن إرادة الأطراف، تؤدي إلى استحالة تنفيذ الالتزامات الناشئة عنها، ويبرز في هذا السياق مفهوم القوة القاهرة باعتباره أحد الأسباب القانونية التي تؤدي إلى انقضاء الالتزام، متى توافرت شروطه المقررة في النظرية العامة للالتزام.

وانطلاقاً من ذلك، يهدف هذا المبحث إلى بيان الأساس القانوني لانتهاء عقد العمل بسبب القوة القاهرة، من خلال تأصيل المفهوم في الإطار العام للالتزامات، ثم بيان كيفية تنظيمه في قانون العمل السوداني لسنة 1997م، تمهيداً لتطبيقه على حالة الحرب في السودان في المبحث التالي، وذلك وصولاً إلى تصور قانوني واضح يحدد نطاق هذا السبب ومدى مشروعيته في إنهاء علاقة العمل.

وبناء على ذلك سيتم تقسيم هذا المبحث إلى:

المطلب الأول: ماهية القوة القاهرة في النظرية العامة للالتزام

المطلب الثاني: تنظيم انتهاء عقد العمل بالقوة القاهرة في قانون العمل السوداني لسنة 1997م

² علي سليمان. (2005). النظرية العامة للالتزام. القاهرة: دار المطبوعات الجامعية، ص272.

المطلب الأول

ماهية القوة القاهرة في النظرية العامة للالتزام

تعد القوة القاهرة من أبرز الأسباب القانونية التي تؤدي إلى انقضاء الالتزام واستحالة تنفيذه، وقد احتلت مكانة مهمة في النظرية العامة للالتزام لما لها من أثر مباشر في تحديد مسؤولية المدين عند عدم التنفيذ، ويكتسب بحث هذا المفهوم أهمية خاصة في نطاق عقود العمل، إذ إن تطبيقه قد يؤدي إلى إنهاء العلاقة التعاقدية بين العامل وصاحب العمل إذا توافرت شروطه القانونية، ومن ثم، يقتضي الأمر تأصيل مفهوم القوة القاهرة وبيان خصائصها وتمييزها عن غيرها من الأنظمة القانونية المشابهة، تمهيداً لإسقاطها على علاقات العمل.

التوثيق:

الفرع الأول: تعريف القوة القاهرة وتمييزها عن الحادث الفجائي والظروف الطارئة

يُعد ضبط مفهوم القوة القاهرة مسألة جوهرية في النظرية العامة للالتزام، لما يترتب عليها من آثار قانونية خطيرة تمس أصل العلاقة التعاقدية ذاتها، إذ إن ثبوتها يؤدي إلى انقضاء الالتزام وزوال المسؤولية، ومن ثم، فإن التوسع غير المنضبط في تفسيرها قد يُفضي إلى الإخلال بمبدأ استقرار المعاملات، في حين أن التضييق الشديد في نطاقها قد يؤدي إلى تحميل المدين تبعه حوادث لا يد له فيها، لذلك حرص الفقه على وضع تعريف دقيق لها وبيان عناصرها وتمييزها عن الأنظمة القانونية المشابهة، حتى لا تختلط مفاهيم الاستحالة المطلقة بالإرهاق أو بالمفاجأة غير المتوقعة³.

أولاً: تعريف القوة القاهرة في الفقه القانوني

استقر الفقه على أن القوة القاهرة تُعد سبباً أجنبياً لا يُنسب إلى المدين، ويترتب عليه استحالة تنفيذ الالتزام المطلقة، فهي حادث خارجي لا يدخل في نطاق نشاط المدين ولا يمكن توقعه عند إبرام العقد، كما يستحيل دفعه أو تلافي نتائجه حتى مع بذل عناية الشخص المعتاد، ويقوم هذا المفهوم على فكرة العدالة العقدية، إذ لا يُعقل مساعلة المدين عن أمر لا يملك السيطرة عليه، ولا يندرج ضمن المخاطر العادية للنشاط محل الالتزام⁴.

وقد بيّن الفقه أن مناط الإعفاء من المسؤولية في حالة القوة القاهرة ليس مجرد وقوع حادث استثنائي، بل تحقق وصف قانوني محدد يجعل التنفيذ مستحيلًا بصورة نهائية، بحيث ينتفي عنصر الخطأ، فالمدين لا يُعفى لأنه تضرر، وإنما يُعفى لأن تنفيذ الالتزام أصبح غير ممكن قانوناً أو مادياً، الأمر الذي يقطع الرابطة السببية بين فعله وبين الضرر الناشئ عن عدم التنفيذ، كما أن القوة القاهرة قد تتمثل في وقائع طبيعية كالزلازل والفيضانات، أو في وقائع بشرية عامة كالحروب والاضطرابات المسلحة والقرارات السيادية التي تحول دون تنفيذ الالتزام، والعبرة في جميع الأحوال ليست بطبيعة الحادث في ذاته، وإنما بمدى تأثيره في الالتزام محل العقد، ومدى توافر شروط عدم التوقع واستحالة الدفع واستحالة التنفيذ، ومن هنا، فإن تقدير قيام القوة القاهرة يخضع لسلطة القاضي وفق ظروف كل حالة على حدة⁵.

ثانياً: تمييز القوة القاهرة عن الحادث الفجائي

يثور في التطبيق العملي خلط بين القوة القاهرة والحادث الفجائي، نظراً لاشتراكهما في عنصر المفاجأة وعدم التوقع، غير أن الفقه يميز بينهما من حيث مدى إمكانية الدفع ومن حيث نطاق الأثر القانوني، فالحادث الفجائي قد يكون غير متوقع، إلا أنه لا يصل دائماً إلى درجة الاستحالة المطلقة، كما قد يكون داخلياً مرتبطاً بنشاط المدين ذاته، أما القوة القاهرة فتتسم بطابعها الخارجي العام، وباستحالة مقاومتها أو دفع آثارها بأي وسيلة معقولة⁶.

كذلك، فإن الحادث الفجائي قد يؤدي إلى إعفاء المدين من التعويض دون أن ينقضي الالتزام ذاته، بينما تؤدي القوة القاهرة – إذا تحققت بشروطها – إلى انقضاء الالتزام لزوال محله، ومن ثم، فإن الفارق الجوهرى بينهما يكمن في درجة التأثير على الالتزام، إذ تبلغ القوة القاهرة حد الاستحالة الكاملة، في حين يقف الحادث الفجائي عند حدود المفاجأة دون أن يمنع التنفيذ منعاً مطلقاً⁷.

³انظر: السنهوري، عبد الرزاق. (2004). الوسيط في شرح القانون المدني – نظرية الالتزام بوجه عام. بيروت: دار إحياء التراث العربي، ص 184.

⁴ البدروي، محمد حسنين. (2007). النظرية العامة للالتزام. القاهرة: دار النهضة العربية، ص 172.

⁵ مرقس، سليمان. (1992). الوافي في شرح القانون المدني – الالتزامات. القاهرة: دار النهضة العربية، ص 218.

⁶ أبو السعود، رمضان. (2004). النظرية العامة للالتزام – أحكام الالتزام. الإسكندرية: دار الجامعة الجديدة، ص 193.

⁷ العنزي، خالد عبد الرحمن. (2020). التعويض عن الأضرار الناشئة عن القوة القاهرة في القانون المدني السعودي (رسالة ماجستير). كلية الحقوق، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، السعودية، ص 63.

ثالثاً: تمييز القوة القاهرة عن الظروف الطارئة

تختلف القوة القاهرة عن نظرية الظروف الطارئة اختلافاً جوهرياً في طبيعة الأثر القانوني المترتب على كل منهما، فالقوة القاهرة تؤدي إلى استحالة تنفيذ الالتزام مستحالة مطلقة، مما يترتب عليه انقضاءه بقوة القانون، أما الظروف الطارئة، فهي حوادث استثنائية عامة لم يكن في الوسع توقعها، وتجعل تنفيذ الالتزام مرهقاً للمدين إرهاباً جسيماً يهدده بخسارة فادحة، دون أن تبلغ حد الاستحالة⁸.

وبناءً على ذلك، فإن أثر الظروف الطارئة لا يتمثل في إنهاء الالتزام، وإنما في تمكين القاضي من تعديل شروط العقد أو رد الالتزام إلى الحد المعقول تحقيقاً للعدالة ومن هنا يظهر الفرق الجوهري بين النظامين: فالقوة القاهرة تنهي الالتزام، بينما الظروف الطارئة تُعَدِّل نطاقه، ويُعد هذا التمييز بالغ الأهمية عند بحث أثر الحروب أو الأزمات العامة على العقود، لتحديد ما إذا كان التنفيذ مستحيلًا أم مرهقاً فقط.

الفرع الثاني: شروط تحقق القوة القاهرة وآثارها على الالتزامات التعاقدية

لا يكفي لقيام القوة القاهرة مجرد حدوث ظرف استثنائي أو واقعة غير مألوفة، بل يجب أن تتوافر شروط دقيقة استقر عليها الفقه والقضاء، نظرًا لما يترتب على ثبوتها من آثار خطيرة تمس كيان الالتزام ذاته، فإعمال هذا النظام يؤدي إلى انقضاء الالتزام وزوال المسؤولية، وهو ما يقتضي ضبط نطاقه منعاً للتوسع غير المبرر فيه، ومن ثم، فإن تحديد شروط القوة القاهرة بدقة يُعد ضماناً لتحقيق التوازن بين استقرار المعاملات من جهة، وعدم تحميل المدين تبعاً لحوادث خارجة عن إرادته من جهة أخرى⁹.

أولاً: شروط تحقق القوة القاهرة

يشترط لقيام القوة القاهرة توافر ثلاثة عناصر أساسية، لا تقوم بدونها:

1- عدم التوقع

يقصد بعدم التوقع أن يكون الحادث غير ممكن التنبؤ به وقت إبرام العقد، وفق معيار الشخص المعتاد لا المعيار الشخصي للمدين، فالعبرة ليست بمدى توقع المدين فعلياً، وإنما بمدى إمكانية توقع الحادث في الظروف العادية، فإذا كان الحادث مألوفاً أو يمكن توقعه عادةً في البيئة التي أبرم فيها العقد، فلا يعد قوة القاهرة¹⁰.

كما يُراعى في تقدير هذا الشرط طبيعة النشاط محل الالتزام؛ فالمخاطر العادية الملازمة للنشاط لا تُعد قوة القاهرة حتى لو كانت جسيمة، لأنها تدخل ضمن نطاق المخاطر المتوقعة، ومن ثم، فإن عنصر عدم التوقع يُعد حجر الأساس في التمييز بين القوة القاهرة والمخاطر المهنية المعتادة.

2- استحالة الدفع

ويقصد به أن يكون الحادث غير ممكن المقاومة أو التلافي، حتى مع بذل عناية الشخص المعتاد. فلا يكفي أن يكون الحادث صعب الدفع، بل يجب أن يكون من المتعذر منعه أو الحد من آثاره، فإذا كان في وسع المدين اتخاذ تدابير معقولة لتفادي نتائجه ولم يفعل، انتفى وصف القوة القاهرة، ويُعد هذا الشرط تجسيداً لفكرة عدم نسبة الخطأ إلى المدين، إذ إن القانون لا يعفيه إلا إذا أثبت أنه بذل العناية اللازمة ومع ذلك لم يتمكن من تفادي الحادث أو نتائجه، ومن هنا يظهر أن معيار استحالة الدفع يرتبط ارتباطاً وثيقاً بفكرة العناية الواجبة¹¹.

3- استحالة التنفيذ

يُعد هذا الشرط جوهر القوة القاهرة، إذ يجب أن يؤدي الحادث إلى استحالة تنفيذ الالتزام مستحالة مطلقة، لا مجرد صعوبة أو إرهاب، فإذا أصبح التنفيذ ممكناً وإن كان مكلفاً أو مرهقاً، فإننا نكون أمام ظرف طارئ لا قوة القاهرة¹².

وتتحقق الاستحالة إما بصورة مادية، كدمار محل الالتزام أو هلاكه، أو بصورة قانونية، كصدور قرار سيادي يمنع تنفيذ الالتزام، والعبرة في جميع الأحوال بمدى انعدام إمكانية التنفيذ بشكل نهائي، بحيث ينتفي محل الالتزام ذاته.

⁸ صادق، محمد علي. (2017). القوة القاهرة في العقود – دراسة مقارنة (رسالة ماجستير). كلية الحقوق، جامعة القاهرة، مصر، ص59، انظر قانون المعاملات المدنية لسنة 1984 المادة (117)، انظر نظام المعاملات المدنية السعودي المادة (97).

⁹ انظر: السنهوري، عبد الرزاق. (2004). الوسيط في شرح القانون المدني – نظرية الالتزام بوجه عام. بيروت: دار إحياء التراث العربي، ص195.

¹⁰ الشامي، رامي مصطفى. (2019). انتهاء عقد العمل وأثر القوى القاهرة في التشريعات العربية (أطروحة دكتوراه). كلية الحقوق، الجامعة الأردنية، الأردن، ص39.

¹¹ مرقس، سليمان. (1992). الوافي في شرح القانون المدني – الالتزامات. القاهرة: دار النهضة العربية، ص252.

¹² الشامي، رامي مصطفى. (2019). انتهاء عقد العمل وأثر القوى القاهرة في التشريعات العربية (أطروحة دكتوراه). كلية الحقوق، الجامعة الأردنية، الأردن، ص42.

ثانيًا: آثار تحقق القوة القاهرة

إذا ثبت توافر الشروط السابقة، ترتبت عدة آثار قانونية مهمة، من أبرزها¹³:

1- انقضاء الالتزام بقوة القانون

يؤدي تحقق القوة القاهرة إلى انقضاء الالتزام دون حاجة إلى حكم قضائي منسئ، إذ يُعد الالتزام منقضيًا لزوال محله واستحالة تنفيذه ويترتب على ذلك انتهاء الرابطة العقدية في حدود الالتزام الذي أصبح مستحيل التنفيذ.

2- انتفاء مسؤولية المدين

بما أن القوة القاهرة تُعد سببًا أجنبيًا لا يد للمدين فيه، فإنها تقطع العلاقة السببية بين فعله وبين الضرر الناتج عن عدم التنفيذ، وبالتالي يُعفى من التعويض ويُعد هذا الأثر تطبيقًا مباشرًا لقاعدة "لا مسؤولية بلا خطأ".

3- تحمل كل طرف تبعه ما أصابه من خسارة

في العقود الملزمة للجانبين، إذا انقضى الالتزام بسبب القوة القاهرة، تحمل كل طرف ما لحقه من خسارة، ما

لم يوجد نص خاص يقضي بخلاف ذلك ويُعد هذا الأثر تجسيدًا لفكرة توزيع المخاطر العقدية عند تحقق الاستحالة.

يرى الباحث أن ضبط مفهوم القوة القاهرة في إطار النظرية العامة للالتزام يُعد مسألة بالغة الأهمية عند تطبيقه على عقود العمل، نظرًا لما يترتب عليه من آثار تمس استقرار العلاقة التعاقدية وحقوق أطرافها، فالتوسع غير المنضبط في إعمال هذا السبب قد يؤدي إلى الإخلال بمبدأ استقرار المعاملات والإضرار بالطرف الأضعف في العلاقة، وهو العامل، في حين أن التضييق الشديد في نطاقه قد يُفضي إلى تحميل صاحب العمل تبعه ظروف استثنائية خارجة عن إرادته يستحيل معها التنفيذ، ومن ثم، فإن التطبيق السليم لمفهوم القوة القاهرة يقتضي مراعاة التوازن بين اعتبارات العدالة العقدية وحماية الحقوق المكتسبة، مع ضرورة إخضاع تقدير توافر شروطها لرقابة قضائية دقيقة تضمن عدم الانحراف في استخدامها كوسيلة للتخلص من الالتزامات التعاقدية.

المطلب الثاني

تنظيم انتهاء عقد العمل بالقوة القاهرة في قانون العمل السوداني لسنة 1997م

يتميز عقد العمل بطبيعته الخاصة التي تقوم على الاعتبار الشخصي والتبعية القانونية، الأمر الذي يجعله أكثر العقود تأثرًا بالظروف الاستثنائية التي تعيق تنفيذ الالتزامات المتبادلة بين طرفيه، وقد حرص المشرع السوداني على تنظيم حالات انتهاء عقد العمل بنصوص محددة، تحقيقًا للتوازن بين استقرار علاقة العمل وضمن الحقوق المكتسبة للعامل، وبين تمكين صاحب العمل من إنهاء العقد في الحالات التي يصبح فيها استمرار العلاقة متعذرًا قانونًا أو واقعًا، ومن بين هذه الحالات ما يرتبط بالقوة القاهرة، بوصفها سببًا يؤدي إلى استحالة تنفيذ الالتزام، مما يقتضي بحث الأساس القانوني لإعمالها في نطاق علاقات العمل.

الفرع الأول: مفهوم عقد العمل وطرق انتهائه في القانون السوداني

لا يمكن بحث أثر القوة القاهرة على عقد العمل دون تحديد الإطار القانوني الذي يحكم هذا العقد في التشريع السوداني، وبيان خصائصه وطرق انتهائه، فالمشرع لم يترك مسألة إنهاء العلاقة التعاقدية لإرادة الأطراف المطلقة، بل قيدها بضوابط قانونية توازن بين مبدأ سلطان الإرادة ومتطلبات الحماية الاجتماعية للعامل¹⁴.

أولاً: مفهوم عقد العمل في القانون السوداني

يُعرف عقد العمل بأنه اتفاق يلتزم بموجبه شخص طبيعي بأداء عمل لصالح صاحب عمل وتحت إشرافه أو إدارته مقابل أجر، ويتميز هذا العقد بخضوع العامل لسلطة صاحب العمل التنظيمية والإشرافية، وهو ما يميزه عن غيره من العقود المدنية، كما يقوم على الاعتبار الشخصي، إذ ترتبط شخصية العامل بموضوع العقد، الأمر الذي يجعل استمراره رهونًا بقدرته على أداء العمل واستمرار نشاط المنشأة¹⁵.

¹³ صادق، محمد علي. (2017). القوة القاهرة في العقود - دراسة مقارنة (رسالة ماجستير). كلية الحقوق، جامعة القاهرة، مصر، ص 78.

¹⁴ الفكي، عبد الله محمد. (2003). شرح قانون العمل السوداني. الخرطوم: دار جامعة الخرطوم للنشر، ص 160.

¹⁵ محمد، الأمين البشير. (2008). قانون العمل - دراسة تحليلية مقارنة. الخرطوم: مطابع العملة، ص 202.

وقد أقرّ المشرّع السوداني هذا المفهوم ضمن أحكام قانون العمل السوداني لسنة 1997م، منظمًا حقوق والتزامات كل من العامل وصاحب العمل، ومحددًا حالات انتهاء العقد سواء بانقضاء مدته، أو باتفاق الطرفين، أو بالفصل المشروع، أو لسبب قانوني يبرر الانتهاء¹⁶.

كما بيّن المشرّع السوداني أنواع عقود العمل، إذ أجاز أن يكون العقد لأجل مسمى أو غير مسمى أو لأداء عمل معين، مع تنظيم خاص للعقود محددة المدة وتجديدها.¹⁷

ثانيًا: طرق انتهاء عقد العمل

حدد المشرّع السوداني طرق انتهاء عقد العمل على سبيل الحصر، وذلك حمايةً لاستقرار علاقة العمل ومنعًا للتعسف، ومن أبرز هذه الطرق:

-انتهاء العقد بانقضاء مدته في العقود محددة المدة.

-إنهاء العقد بالإرادة المنفردة وفق الضوابط القانونية.

-الفصل لأسباب تأديبية مشروعة.

-انتهاء العقد بسبب استحالة التنفيذ أو توقف النشاط بصورة كلية.

وتُعد حالة استحالة التنفيذ من أهم الأسباب المرتبطة بفكرة القوة القاهرة، إذ إن توقف النشاط نهائيًا بسبب ظرف استثنائي قد يجعل استمرار العلاقة غير ممكن قانونًا أو واقعًا، وهو ما يفتح المجال لإعمال أحكام القوة القاهرة في نطاق العمل¹⁸.

الفرع الثاني: الأساس القانوني لإنهاء عقد العمل بسبب القوة القاهرة

يثير التساؤل حول مدى اعتبار القوة القاهرة سببًا مستقلًا لإنهاء عقد العمل في التشريع السوداني، ومدى استناد ذلك إلى نصوص صريحة أو إلى المبادئ العامة في القانون، فالقوة القاهرة، وإن كانت مقررة في النظرية العامة للالتزام، إلا أن تطبيقها في نطاق عقود العمل يقتضي مراعاة خصوصية هذا العقد واعتبارات الحماية الاجتماعية المرتبطة به.

أولًا: الأساس القانوني لإعمال القوة القاهرة

يمكن تأسيس إنهاء عقد العمل بسبب القوة القاهرة على ما يأتي¹⁹:

1-الاستناد إلى مبدأ استحالة التنفيذ

إذا أصبح تنفيذ العمل مستحيلًا استحالة مطلقة بسبب ظرف خارج عن إرادة الطرفين، فإن الالتزام ينقضي بقوة القانون، تطبيقًا للقواعد العامة في القانون المدني.

2-القياس على حالة توقف النشاط كليًا

إذا توقفت المنشأة نهائيًا بسبب حادث استثنائي عام، فإن استمرار العلاقة التعاقدية يصبح غير ذي محل.

3-إعمال المبادئ العامة للعدالة العقدية

لا يُتصور إلزام صاحب العمل بأجر مقابل عمل أصبح أدائه مستحيلًا بصورة نهائية، كما لا يُتصور إلزام العامل بالبقاء في علاقة عمل فقدت محلها.

ثانيًا: الآثار القانونية لإنهاء العقد بسبب القوة القاهرة

إذا ثبتت القوة القاهرة، يترتب على ذلك:

¹⁶ انظر: قانون العمل السوداني لسنة 1997م.

¹⁷ قانون العمل السوداني لسنة 1997م، المادة 4/3/2/1/29، المتعلقة بأنواع عقود العمل وأحكامها.

¹⁸ حسن، الطيب عبد الرحمن. (2010). مبادئ قانون العمل السوداني. الخرطوم: دار الفكر القانوني، ص 211.

¹⁹ أبو زيد، محمد عبد اللطيف. (2009). أحكام عقد العمل في التشريع السوداني. الخرطوم: دار المصورات، ص 163.

1- انتهاء عقد العمل دون مسؤولية على أي من الطرفين لانتهاء الخطأ.

2- سقوط الالتزامات المستقبلية مع بقاء الحقوق المكتسبة قبل تحقق الاستحالة.

3- استحقاق العامل لحقوقه السابقة على تاريخ الانتهاء وفقًا لما تقرره أحكام القانون.

4- عدم استحقاق التعويض عن الفصل إذا كان الانتهاء راجعًا لقوة القاهرة حقيقية وليست متدرعًا بها.

يرى الباحث أن تطبيق القوة القاهرة في نطاق عقد العمل يجب أن يتم بحذر شديد، نظرًا لخصوصية هذا العقد وارتباطه بالمصدر الأساسي لدخل العامل، فبرغم مشروعية إنهاء العقد عند تحقق الاستحالة المطلقة، إلا أن ذلك لا ينبغي أن يكون مدخلًا للتحلل من الالتزامات دون رقابة قضائية دقيقة، ومن ثم، فإن إعمال هذا السبب يجب أن يظل مقيدًا بثبوت الاستحالة الفعلية والنهائية، مع ضمان حقوق العامل المستحقة قبل تاريخ الانتهاء، تحقيقًا للتوازن بين اعتبارات العدالة وحماية الفئة الأضعف في العلاقة التعاقدية.

المبحث الثاني

تطبيق القوة القاهرة على حالة الحرب في السودان وآثارها على عقد العمل

شهدت جمهورية السودان في الآونة الأخيرة ظروفًا استثنائية تمثلت في اندلاع نزاع مسلح أثر بصورة مباشرة في مختلف مناحي الحياة الاقتصادية والاجتماعية، وأدى إلى تعطل العديد من المنشآت وتوقف أنشطة إنتاجية وخدمية بصورة كلية أو جزئية، وقد انعكس ذلك على علاقات العمل القائمة، إذ أصبح تنفيذ الالتزامات الناشئة عن عقد العمل في كثير من الحالات متعذرًا، سواء بسبب إغلاق أماكن العمل، أو تعذر الوصول إليها، أو انعدام القدرة على ممارسة النشاط بصورة طبيعية، الأمر الذي يثير تساؤلًا جوهريًا حول مدى انطباق وصف القوة القاهرة على هذه الحالة، في ضوء الشروط التي تم بيانها في المبحث الأول.

ومن ثم، يهدف هذا المبحث إلى إسقاط المفهوم النظري للقوة القاهرة على واقع الحرب في السودان، من خلال بحث مدى توافر شروطها القانونية في هذه الحالة، وتحليل موقف القضاء في تقديرها، ثم بيان الآثار المترتبة على انتهاء عقد العمل بسببها، خاصة فيما يتعلق بحقوق العامل والالتزامات صاحب العمل، ويأتي ذلك في إطار السعي إلى تحقيق تكييف قانوني دقيق يوازن بين متطلبات العدالة العقدية واعتبارات الحماية الاجتماعية التي يقوم عليها قانون العمل.

وبناء على ذلك سيتم تقسيم ذلك المبحث إلى:

المطلب الأول: مدى اعتبار الحرب في السودان قوة القاهرة مؤدية إلى انتهاء عقد العمل

المطلب الثاني: الآثار القانونية المترتبة على انتهاء عقد العمل بسبب الحرب

المطلب الأول

مدى اعتبار الحرب في السودان قوة القاهرة مؤدية إلى انتهاء عقد العمل

تُعد الحروب من أخطر الظروف الاستثنائية التي قد تواجه الدول، لما يترتب عليها من اضطراب في النظام العام وتعطل للمرافق العامة والخاصة، وانهيار في البنية الاقتصادية، مما يعكس بصورة مباشرة على علاقات العمل، وفي ظل النزاع المسلح الذي شهده السودان، أغلقت العديد من المنشآت، وتوقفت أنشطة إنتاجية وخدمية، وتعذر على عدد كبير من العمال الالتحاق بأماكن عملهم، الأمر الذي يثير تساؤلًا قانونيًا دقيقًا حول ما إذا كانت هذه الحالة تُشكل قوة القاهرة بالمعنى القانوني الذي يؤدي إلى استحالة تنفيذ عقد العمل وانقضائه بقوة القانون.

ولا يكفي في هذا المقام وصف الحرب بأنها ظرف استثنائي جسيم، بل يتعين إخضاعها لمعايير القوة القاهرة كما استقر عليها الفقه والقضاء، للتحقق من توافر شروط عدم التوقع، واستحالة الدفع، واستحالة التنفيذ، كما يجب مراعاة خصوصية عقد العمل باعتباره عقدًا ذا طبيعة اجتماعية، الأمر الذي يفرض عدم التوسع في إنهاءه إلا عند تحقق الاستحالة بصورة مؤكدة ونهائية.

الفرع الأول: الطبيعة القانونية للحرب كظرف استثنائي ومدى توافر شروط القوة القاهرة فيها

نتير الحرب، بوصفها حدثًا سياسيًا وأمنيًا واسع النطاق، إشكالية قانونية تتعلق بتكييفها ضمن أسباب الإعفاء من المسؤولية وانقضاء الالتزام، فالفقه لم يكتفِ بوصفها ظرفًا استثنائيًا، بل اشترط النظر في أثرها المباشر على الالتزام محل العقد، ومدى تحقق عناصر القوة القاهرة في كل حالة على حدة، ومن ثم، فإن التكييف القانوني للحرب لا يكون عامًا ومطلقًا، وإنما يخضع لظروف كل علاقة تعاقدية ومدى تأثيرها الفعلي بالنزاع المسلح²⁰.

²⁰ الطنطاوي، محمد إبراهيم. (2005). القوة القاهرة والحادث الفجائي في القانون المدني. القاهرة: دار الفكر العربي، ص94.

أولاً: الحرب من حيث عدم التوقع

قد تُعد الحرب في الأصل من الوقائع التي يصعب توقعها عند إبرام العقود، خاصة إذا نشأت بصورة مفاجئة ودون مؤشرات سابقة واضحة، غير أن معيار عدم التوقع يظل نسبيًا، إذ يُنظر إلى الظروف المحيطة وقت التعاقد، فإذا أبرم عقد العمل في ظل استقرار أمني نسبي، ثم اندلع نزاع مسلح مفاجئ أدى إلى انهيار الأوضاع، فإن عنصر عدم التوقع يكون متحققًا، أما إذا كان التعاقد قد تم في ظل اضطرابات مستمرة وتصاعد في النزاع، فإن توقع تفاقم الأوضاع قد يكون واردًا، مما يؤثر في توافر هذا الشرط، ومن هنا، فإن معيار عدم التوقع يظل مرتبطًا بظروف كل حالة زمنية ومكانية²¹.

ثانيًا: الحرب من حيث استحالة الدفع

تتميز الحروب بطابعها العام الذي يتجاوز قدرة الأفراد على دفعه أو مقاومته، إذ ترتبط بقرارات سيادية وظروف أمنية خارجة عن نطاق سيطرة أطراف العقد، فإذا أدى النزاع إلى إغلاق المنشأة أو تدميرها أو فرض قيود تحول دون مباشرة النشاط، فإن شرط استحالة الدفع يكون متحققًا، إلا أن مجرد وجود نزاع مسلح لا يعني بالضرورة استحالة الدفع في جميع المناطق والقطاعات؛ فقد تستمر بعض المنشآت في العمل بصورة جزئية أو بديلة، ومن ثم، فإن تحقق هذا الشرط يقتضي ثبوت العجز الفعلي عن تلافى أثر الحرب على تنفيذ الالتزام²².

ثالثًا: الحرب من حيث استحالة التنفيذ

يُعد عنصر الاستحالة هو الفاصل في اعتبار الحرب قوة قاهرة، فإذا أدت الحرب إلى استحالة أداء العمل استحالة مطلقة – كاحتلال مقر العمل أو تدميره أو صدور قرارات رسمية بإغلاقه – فإن عقد العمل يفقد محله ويصبح تنفيذه غير ممكن، أما إذا كان التنفيذ ممكنًا ولكن بصورة مرهقة أو محفوفة بالمخاطر، فإننا نكون أمام ظرف طارئ لا قوة قاهرة، وبالتالي، فإن التكييف القانوني للحرب يتوقف على مدى تأثيرها الفعلي في إمكانية استمرار علاقة العمل²³.

الفرع الثاني: دور القضاء في تقدير قيام القوة القاهرة في علاقات العمل

لا يُعد وصف الحرب بالقوة القاهرة أمرًا مفترضًا بقوة القانون، بل يخضع لتقدير القضاء في ضوء ملاسبات كل حالة، فالقاضي هو المختص بتكييف الوقائع وإضفاء الوصف القانوني عليها، والتحقق من توافر الشروط اللازمة لقيام القوة القاهرة، منعا لاستعمالها كذريعة لإنهاء عقود العمل دون مبرر مشروع²⁴.

أولاً: سلطة القضاء في التكييف القانوني

يملك القاضي سلطة تقديرية واسعة في بحث ما إذا كانت الحرب قد أدت فعليًا إلى استحالة تنفيذ عقد العمل، أم أن التنفيذ ما زال ممكنًا ولو بوسائل بديلة، ولا يكفي الادعاء بوجود نزاع مسلح، بل يجب إثبات العلاقة السببية بين الحرب واستحالة التنفيذ²⁵.

ثانيًا: عبء الإثبات

يقع عبء إثبات القوة القاهرة على من يتمسك بها، سواء كان صاحب العمل أو العامل ويجب عليه أن يثبت توافر شروطها الثلاثة، وأن الحرب كانت السبب المباشر في استحالة التنفيذ، دون تدخل خطأ منه.

يرى الباحث أن الحرب في السودان قد تُعد في كثير من الحالات قوة قاهرة مؤدية إلى انتهاء عقد العمل، متى ثبت أنها أدت إلى استحالة التنفيذ استحالة مطلقة ونهائية، إلا أن ذلك لا ينبغي أن يكون حكمًا عامًا ينسحب على جميع القطاعات والمناطق دون تمييز، فالتكييف القانوني يجب أن يستند إلى واقع كل منشأة على حدة، مع إخضاعه لرقابة قضائية دقيقة تضمن عدم استغلال مفهوم القوة القاهرة للتخلل من الالتزامات التعاقدية بغير مسوغ مشروع، وبما يحقق التوازن بين حماية العامل ومراعاة الظروف الاستثنائية التي يمر بها صاحب العمل.

²¹ الزحيلي، وهبة. (2009). الفقه الإسلامي وأدلته – نظرية الالتزام. دمشق: دار الفكر، ص173.

²² عكاشة، عبد الحميد. (2007). القانون المدني – أحكام الالتزام. القاهرة: دار المطبوعات الجامعية، ص119.

²³ الشواربي، عبد الحميد. (2004). شرح أحكام عقد العمل في القانون. الإسكندرية: منشأة المعارف، ص97.

²⁴ سرور، أحمد فتحي. (2006). نظرية الالتزام. القاهرة: دار النهضة العربية، ص182.

²⁵ سرور، أحمد فتحي. (2006). نظرية الالتزام. القاهرة: دار النهضة العربية، ص184.

المطلب الثاني

الأثار القانونية المترتبة على انتهاء عقد العمل بسبب الحرب في السودان

إذا ثبت توافر شروط القوة القاهرة في حالة الحرب، فإن الأثر الطبيعي لذلك يتمثل في انقضاء الالتزام واستحالة تنفيذه، وهو ما ينسحب على عقد العمل بوصفه عقدًا ملزمًا للجانبين يقوم على تبادل الأداء بين العمل والأجر، غير أن انتهاء عقد العمل بسبب الحرب لا يقتصر أثره على مجرد انقضاء الرابطة العقدية، بل يثير مجموعة من النتائج القانونية الدقيقة التي تمسّ حقوق العامل المالية، ومركز صاحب العمل، ومدى استحقاق التعويض أو مكافأة نهاية الخدمة أو الأجر المستحق.

الفرع الأول: أثر القوة القاهرة على استمرار عقد العمل وانقضائه

الأصل أن عقد العمل عقد زمني يمتد تنفيذه عبر فترة محددة أو غير محددة، ويقوم على استمرار الأداء المتبادل، فإذا طرأت الحرب وأدت إلى استحالة تنفيذ العمل، فإن ذلك يثير مسألة ما إذا كان العقد يفسخ بقوة القانون، أم يُعلّق تنفيذه مؤقتًا، أم يتعين إنهاؤه بإرادة أحد الطرفين وفق ضوابط محددة.

أولاً: الانفساخ بقوة القانون عند الاستحالة المطلقة

إذا أدت الحرب إلى تدمير المنشأة كليًا، أو احتلالها، أو صدور قرارات رسمية تمنع مزاولة النشاط منعًا نهائيًا، فإن تنفيذ عقد العمل يصبح مستحيلًا استحالة مطلقة، وفي هذه الحالة يفسخ العقد بقوة القانون دون حاجة إلى حكم قضائي، لأن محل الالتزام قد زال، ويترتب على ذلك انقضاء الالتزامات المستقبلية، دون مسؤولية على أي من الطرفين، شريطة عدم وجود خطأ سابق ساهم في وقوع الضرر، فالقاعدة أن الاستحالة الناشئة عن سبب أجنبي تعفي المدين من تنفيذ التزامه ومن التعويض²⁶.

ثانيًا: التعليق المؤقت للعقد عند الاستحالة المؤقتة

قد لا تؤدي الحرب إلى استحالة نهائية، بل إلى تعطيل مؤقت للنشاط، كإغلاق مؤقت للمنشأة أو تعذر الوصول إليها لفترة زمنية محدودة، في هذه الحالة لا يفسخ العقد، وإنما يُعلّق تنفيذه إلى حين زوال المانع، ويترتب على التعليق وقف الالتزامات المتبادلة، فلا يلتزم العامل بأداء العمل، ولا يلتزم صاحب العمل بدفع الأجر عن فترة التوقف، ما لم ينص القانون أو الاتفاق على خلاف ذلك، ويُعد هذا الحل أكثر اتساقًا مع الطبيعة الاجتماعية لعقد العمل، إذ يتيح استمرار العلاقة متى عادت الظروف إلى طبيعتها²⁷.

ثالثًا: التفريق بين القوة القاهرة والظروف الطارئة

إذا لم تبلغ آثار الحرب حد الاستحالة، وإنما جعلت تنفيذ العقد مرهقًا لصاحب العمل دون أن تجعله مستحيلًا، فإن الأمر يندرج ضمن نظرية الظروف الطارئة، التي تتيح للقاضي تعديل الالتزام بما يحقق العدالة، دون إنهاء العقد، وهنا يتضح أن التكييف الدقيق للواقعة هو الذي يحدد الأثر القانوني: انفساخ، أم تعليق، أم تعديل للالتزامات²⁸.

الفرع الثاني: أثر انتهاء عقد العمل بسبب الحرب على الحقوق المالية للعامل

إن انتهاء عقد العمل بسبب الحرب، متى ثبتت كقوة القاهرة، يترتب عليه انقضاء الالتزامات المستقبلية دون مسؤولية تعويضية، مع الحفاظ على الحقوق المالية المكتسبة للعامل قبل وقوع القوة القاهرة، مثل الأجر المستحق ومكافأة نهاية الخدمة، ولضمان وضوح الإطار القانوني، يمكن تقسيم الأثر المالي إلى عناصر رئيسية:

أولاً: الأجر المستحق قبل وقوع القوة القاهرة

- يظل العامل مستحقًا لكامل أجره عن الفترة التي سبقت تحقق القوة القاهرة، ولا يؤثر الانفساخ اللاحق على الحقوق المكتسبة.

- تُعد هذه الأجر ديوياً ممتازة على أموال صاحب العمل وفق قواعد الامتياز المقررة للأجور²⁹.

²⁶ رمضان أبو السعود. (2002). شرح أحكام قانون العمل. الإسكندرية: دار الجامعة الجديدة، ص77.

²⁷ رمضان أبو السعود. (2002). شرح أحكام قانون العمل. الإسكندرية: دار الجامعة الجديدة، ص121.

²⁸ محمد شوقي عبد الرحمن. (2004). شرح قانون العمل. القاهرة: دار النهضة العربية، ص93.

²⁹ المادة 1/50 من قانون العمل السوداني لسنة 1997.

ثانياً: التعويض عن إنهاء العقد أو الفصل التعسفي

-إذا تم إنهاء العقد دون سبب مشروع أو بالمخالفة للإجراءات القانونية، يُعد ذلك فصلاً تعسفياً يوجب التعويض.

-في النظام السوداني: التعويض محدد وفق المادة 3/50 من قانون العمل لسنة 1997م، ولا يخضع للسلطة التقديرية للقضاء، ويعتمد على مدة خدمة العامل وطبيعة الضرر الناتج عن الفصل³⁰.

-في النظام السعودي: ينظم التعويض بموجب المواد 75، 76، 77 من نظام العمل السعودي المعدلة، بحيث:

يُلزم الطرف الذي ينهي العقد غير المحدد المدة بدفع أجر فترة الإشعار إذا لم يراع مهلة الإشعار³¹، التعويض عن إنهاء العقد لسبب غير مشروع محدد كالتالي:

1-أجر خمسة عشر يوماً عن كل سنة خدمة للعقد غير محدد المدة.

2-أجر المدة الباقية من العقد للعقد محدد المدة³².

ثالثاً: مهلة الإشعار قبل الإنهاء

يشترط القانون في العقود غير محددة المدة توجيه إشعار مسبق قبل الإنهاء، ويترتب على عدم مراعاة مهلة الإشعار التزام الطرف المخالف بدفع أجر مهلة الإشعار للطرف الآخر، يهدف هذا الإجراء إلى حماية الطرف الآخر من المفاجأة ومنحه فرصة كافية لترتيب أوضاعه³³.

رابعاً: مكافأة نهاية الخدمة والحقوق التأمينية

تظل الحقوق المكتسبة للعامل قبل وقوع القوة القاهرة محفوظة، بما في ذلك مكافأة نهاية الخدمة وحقوق التأمين الاجتماعي³⁴.

لا يسقط أي حق مالي للعامل بسبب القوة القاهرة، ويجب الالتزام بالقوانين الخاصة بالتأمينات الاجتماعية³⁵.

ويُلاحظ أنه في النظام السوداني، وبموجب المادة 3/50 من قانون العمل لسنة 1997م، فإن التعويض عن الفصل التعسفي محدد قانوناً، ولا يخضع للسلطة التقديرية للقضاء، إذ يعتمد على مدة خدمة العامل وطبيعة الضرر الناتج عن الفصل، ما يعني أن القاضي لا يملك تقدير التعويض بشكل حر، بل يطبق الحدود القانونية المقررة صراحة، وبالمثل، ينظم النظام السعودي التعويض عن إنهاء العقد غير المشروع بموجب المادة 77 من نظام العمل السعودي المعدلة، بحيث يُستحق للعقد غير محدد المدة أجر خمسة عشر يوماً عن كل سنة خدمة، وللعقد محدد المدة أجر المدة الباقية من العقد، بما يؤكد وضوح الإطار القانوني وتحديد مبالغ التعويض مسبقاً ويُستنتج من ذلك أن كلاً من النظامين يسعيان إلى حماية العامل من التعسف في الإنهاء، مع ضبط السلطة التقديرية للقضاء في تحديد التعويض، حيث تُطبّق الأحكام القانونية بشكل مباشر دون تأويل واسع، بما يعزز ضمانات العدالة الاجتماعية وحماية حقوق العمال المالية.

خاتمة البحث

إن دراسة انتهاء عقد العمل بالقوة القاهرة في قانون العمل السوداني، مع التركيز على حالة الحرب، أظهرت الأهمية البالغة لتكييف الأحداث الاستثنائية وفق معايير قانونية دقيقة توازن بين حقوق العامل والتزامات صاحب العمل، وبين مبادئ العدالة العقدية ومتطلبات الحماية الاجتماعية، فقد تبين أن تطبيق القوة القاهرة في نطاق علاقات العمل يتطلب استيفاء شروط محددة: عدم التوقع، واستحالة الدفع، واستحالة التنفيذ، مع مراعاة خصوصية عقد العمل واعتبارات العدالة الاجتماعية.

كما أظهرت الدراسة أن الحروب والنزاعات المسلحة ليست مجرد ظرف استثنائي عام، بل قد تؤدي إلى استحالة تنفيذ عقد العمل استحالة مطلقة، مما يستدعي تدخل القضاء لتحديد مدى تحقق القوة القاهرة في كل حالة على حدة، وضمان عدم التوسع أو التوسع غير المشروع في استخدامها كوسيلة لإنهاء الالتزامات التعاقدية، وهذا يتطلب من النظام القانوني السوداني الاستمرار في توضيح هذه الحالات ضمن نصوص قانونية صريحة لضمان حماية حقوق الطرفين.

³⁰ المادة 3/50 من قانون العمل السوداني لسنة 1997م

³¹ المادة 76 من نظام العمل السعودي.

³² المادة 77 من نظام العمل السعودي.

³³ قانون العمل السوداني لسنة 1997م، المادة 2/50؛ نظام العمل السعودي، المادتان 75 و76، المعدلتان بالمرسوم الملكي رقم م/46 بتاريخ 1436/6/5هـ.

³⁴ المادة 3/29 من قانون العمل السوداني لسنة 1997.

³⁵ المادة 77 من نظام العمل السعودي.

النتائج

- 1-تحقق القوة القاهرة يترتب عليه انقضاء العقد دون مسؤولية
أظهرت الدراسة أن تحقق القوة القاهرة في عقود العمل يؤدي إلى انقضاء الالتزام دون تحميل أي طرف مسؤولية، شريطة ثبوت تحقق شروطها، كما أن هذا الانقضاء لا يشمل الحقوق المالية المكتسبة للعامل قبل وقوع الحالة القاهرة، مثل الأجر المستحقة ومكافأة نهاية الخدمة.
- 2-الحرب تمثل أهم الأمثلة العملية للقوة القاهرة في السودان
تبين أن النزاعات المسلحة في السودان تشكل نموذجًا واقعيًا للتحقق من قوة القاهرة في عقود العمل، خاصة عندما تؤدي إلى تعطيل النشاط الإنتاجي أو تدمير المنشآت أو فرض قيود تمنع مباشرة العمل، وهو ما يجعل تكييف الحدث وفق القانون ضرورة ملحة لحماية الحقوق وضمان الاستقرار الاجتماعي.
- 3-ضرورة تدخل القضاء لضبط تطبيق القوة القاهرة
أكد البحث أن تقدير ما إذا كانت الظروف القاهرة قد تحققت يستلزم سلطة قضائية دقيقة، إذ لا يكفي الادعاء بوجود ظرف استثنائي، بل يجب فحص تحقق شروطها من حيث عدم التوقع واستحالة الدفع والتنفيذ، بما يوازن بين مصالح العامل وصاحب العمل ويمنع استغلال القوة القاهرة كذريعة لإنهاء الالتزامات بشكل تعسفي.

التوصيات

- 1- صياغة نصوص قانونية صريحة لتحديد الحالات القاهرة في عقود العمل
يوصى بتعديل قانون العمل السوداني لتوضيح الحالات التي تُعد قوة القاهرة على وجه التحديد، بما يشمل الحروب والكوارث الطبيعية والأوبئة، مع تحديد آثارها على انتهاء العقد وحقوق الطرفين، لتقليل الاجتهاد القضائي وتوحيد المعايير التطبيقية.
- 2-إنشاء آليات قضائية وإدارية لتقدير القوة القاهرة
يوصى بإنشاء لجان أو آليات قضائية متخصصة أو إدارات مختصة في وزارة العمل للنظر في توافر القوة القاهرة، مع وضع قواعد واضحة لتقييم الأثر القانوني والاجتماعي، بما يضمن حماية العامل وتخفيف الضرر عن صاحب العمل في الظروف الطارئة.
- 3-تطوير نظم التأمين والحماية الاجتماعية للعاملين
يوصى بزيادة تغطية التأمين الاجتماعي ومكافآت نهاية الخدمة، ووضع برامج دعم مالي مؤقت للعاملين في حالات القوة القاهرة، مثل تعطيل الأعمال بسبب الحرب أو الكوارث الطبيعية، لضمان استمرارية حقوقهم وتأمين مصدر دخلهم خلال فترة التوقف، مع مراعاة التوازن بين حماية العامل واستدامة المنشآت.

المصادر والمراجع

أولاً: الكتب

- أبو زيد، محمد عبد اللطيف. (2009). أحكام عقد العمل في التشريع السوداني. الخرطوم: دار المصورات.
- البدراوي، محمد حسنين. (2007). النظرية العامة للالتزام. القاهرة: دار النهضة العربية.
- حسن، الطيب عبد الرحمن. (2010). مبادئ قانون العمل السوداني. الخرطوم: دار الفكر القانوني.
- حسين، عامر. (2000). قانون العمل – دراسة مقارنة. القاهرة: دار الفكر العربي.
- رمضان أبو السعود. (2002). شرح أحكام قانون العمل. الإسكندرية: دار الجامعة الجديدة.
- الزحيلي، وهبة. (2009). الفقه الإسلامي وأدلته – نظرية الالتزام. دمشق: دار الفكر.
- سرور، أحمد فتحي. (2006). نظرية الالتزام. القاهرة: دار النهضة العربية.
- السنهوري، عبد الرزاق. (2004). الوسيط في شرح القانون المدني – نظرية الالتزام بوجه عام. بيروت: دار إحياء التراث العربي.
- الشواربي، عبد الحميد. (2004). شرح أحكام عقد العمل في القانون. الإسكندرية: منشأة المعارف.

عكاشة، عبد الحميد. (2007). القانون المدني – أحكام الالتزام. القاهرة: دار المطبوعات الجامعية.

عامر، عبد الحميد. (2008). نظرية الالتزام في ضوء الفقه والقضاء. الإسكندرية: منشأة المعارف.

علي سليمان. (2005). النظرية العامة للالتزام. القاهرة: دار المطبوعات الجامعية.

الفكي، عبد الله محمد. (2003). شرح قانون العمل السوداني. الخرطوم: دار جامعة الخرطوم للنشر.

مرقس، سليمان. (1992). الوافي في شرح القانون المدني – الالتزامات. القاهرة: دار النهضة العربية.

محمد، الأمين البشير. (2008). قانون العمل – دراسة تحليلية مقارنة. الخرطوم: مطابع العملة.

محمد شوقي عبد الرحمن. (2004). شرح قانون العمل. القاهرة: دار النهضة العربية.

ثانياً: الرسائل الجامعية

العنزي، خالد عبد الرحمن. (2020). التعويض عن الأضرار الناشئة عن القوة القاهرة في القانون المدني السعودي (رسالة ماجستير). كلية الحقوق، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، السعودية.

الشماسي، رامي مصطفى. (2019). انتهاء عقد العمل وأثر القوى القاهرة في التشريعات العربية (أطروحة دكتوراه). كلية الحقوق، الجامعة الأردنية، الأردن.

صادق، محمد علي. (2017). القوة القاهرة في العقود – دراسة مقارنة (رسالة ماجستير). كلية الحقوق، جامعة القاهرة، مصر.

ثالثاً: التشريعات

قانون المعاملات المدنية لسنة 1984.

نظام المعاملات المدنية السعودي.

قانون العمل السوداني لسنة 1997م.

نظام العمل السعودي.