

حق العامل في مكافأة نهاية الخدمة في القانون السوداني

The workers right to severance pay in Sudanese law

علي حسين الجيلاني* ، جامعة الجزيرة – السودان -

aljeilani2014@gmail.com

تاريخ إرسال المقال: 2023/09/14 تاريخ قبول المقال: 2023/11/26 تاريخ نشر المقال: 2023/11/30

الملخص:

تناولت الدراسة الأحكام القانونية لمكافأة نهاية الخدمة في الفقه والقانون - بالتركيز على القانون السوداني - وذلك من حيث مفهومها وأساسها وكيفية حسابها وعلاقتها بالتأمين الاجتماعي، وتمثلت مشكلة الدراسة في أن مكافأة نهاية الخدمة حق يعطى للعامل عند انتهاء عقد العمل وبالتالي تختلف طبيعتها عن سائر حقوق العامل الأخرى من كونها لا يقابلها عمل معين يقوم بأدائه، أهم نتائج الدراسة أن مكافأة نهاية الخدمة ظهرت في التشريعات العمالية كفكرة سابقة لنظام التأمين الاجتماعي، وهي تمثل تعويض الدفعة الواحدة، ولاحقاً أصدرت معظم البلدان تشريعات للتأمين الاجتماعي كنظام بديل لمكافأة نهاية الخدمة، وعلى الرغم من ذلك ظلت بعض التشريعات العمالية تنص على أحكام مكافأة نهاية الخدمة كنظام موازي أو لسد النقص والقصور في تطبيق نظام التأمين الاجتماعي.

الكلمات المفتاحية: مكافأة نهاية الخدمة، العامل، الحق، القانون السوداني.

Abstract:

The study dealt with the legal provisions for severance pay in jurisprudence and law - with a focus on Sudanese law - in terms of its concept, basis, how it is calculated, and its relationship to social insurance. The problem of the study was that severance pay is a right given to the worker at the end of the employment contract, and therefore its nature differs from all other rights of the worker. Since it is not compensated for a specific work performed, the most important results of the study are that the severance pay appeared in labor legislation as a previous idea for the social insurance system, and it represents lump-sum compensation. Later, most countries issued social insurance legislation as an alternative system for the severance pay, despite this, some labor legislation continued to stipulate provisions for severance pay compensation as a parallel system or to fill the shortfall and shortcomings in the application of the social insurance system.

Key words: severance pay, worker, right, Sudanese law.

المقدمة:

يترتب على انتهاء عقد العمل بانتهاء مدته استحقاق العامل لمبلغ إجمالي من النقود، يلتزم صاحب العمل بأدائه للعامل يسمى بمكافأة نهاية الخدمة. ويستحق العامل مكافأة نهاية الخدمة سواء أكان انتهاء العمل انتهاء مشروعاً أو غير مشروع، وإذا كان انتهاء العمل غير مشروع، فإنَّ العامل يستحق مكافأة نهاية الخدمة بالإضافة الى استحقاقه للتعويض عن هذا الانتهاء غير المشروع، كالتعويض عن الانتهاء المبسر للعقد محدّد المدة، أو إنهاء العقد غير محدّد المدة دون مراعاة قواعد الإخطار السابق، أو إنهائه تعسفياً، أو دون مبرر مشروع. وهناك تشريعات عديدة لا تدفع المكافأة كاملة في حالة إنهاء العقد لمخالفة العامل للقانون.

تقدم سن العامل يؤدي بالضرورة إلى تناقص مردود عمله، حتي يصل الى مرحلة لا يتكافأ فيها مردوده مع ما يتقاضاه من أجر، لأنَّ العمل يصبح مرهقاً لنفسه، ومضعفاً لجسمه، فيحتاج الى راحة واستجمام، كما يحتاج في نفس الوقت الى مورد يكفل له عيشاً لائقاً في المدة المتبقية من حياته. فالتعويض الذي يدفع للعامل عند التسريح، مهما بلغت قيمته، لا يمكن أن يحفظ للعامل حياته التي قد تمتد سنين طويلة، ومن المحتمل أن يتصرف العامل بجزء كبير من تعويضه خلال الفترة الأولى من تسريحه، دون أن يحسب حساباً لنفقات السنوات الباقية من عمره.

أهمية الدراسة:

تمثلت أهمية الدراسة في النقاط الآتية:

- 1/ أن عقد العمل من العقود التي تنتهي بعد مرور فترة من الزمن وبنهاية هذا العقد يفقد العامل أجره وكافة حقوقه التي يستحقها نظير عمله، وبالتالي سعت التشريعات إلى تقنين ما يعرف بمكافأة نهاية الخدمة.
- 2/ أن مكافأة نهاية الخدمة تختلف في طبيعتها القانونية عن حقوق العامل الأخرى، إذا أنها تستحق بعد نهاية عقد العمل، فهي بالتالي لا يقابلها أداء عمل معين من جانب العامل.
- 3/ مكافأة نهاية الخدمة لها أهمية كبيرة في حياة العامل ما يمكن ان تؤديه من دور اجتماعي واقتصادي بعد أن يفقد مصدر دخله بنهاية عمله.

أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة تحقيق الأهداف الآتي:

- 1/ بيان مفهوم مكافأة نهاية الخدمة وتطورها التاريخي والطبيعة القانونية لها.
- 2/ توضيح الأسس المعايير التي يتم بها تقدير مكافأة نهاية الخدمة.
- 3/ دراسة كيفية حساب مكافأة نهاية الخدمة في القانون السوداني والأحكام التي أوردها.

مشكلة الدراسة:

تكمن مشكلة الدراسة في الإجابة عن الأسئلة الآتية:

- 1/ ما هو مفهوم مكافأة نهاية الخدمة والطبيعة القانونية لها؟
 - 2/ ما هي الأسس التي يقوم عليها تقدير مكافأة نهاية الخدمة؟
 - 3/ ما هي الكيفية التي تسحب بها مكافأة نهاية الخدمة في القانون السوداني؟
- منهج الدراسة:**

أتبعت الدراسة المنهج الوصفي، والمنهج التحليلي الاستقرائي.

المبحث الأول: مفهوم مكافأة نهاية الخدمة:

المطلب الأول: ماهية مكافأة نهاية الخدمة:

الفرع الأول: تعريف مكافأة نهاية الخدمة:

يُقصد بمكافأة نهاية الخدمة مبلغ من النقود يلتزم به صاحب العمل للعامل عند انتهاء عقد عمله يتناسب مع مدة خدمته¹.

والمقصود بمدة الخدمة التي تحسب على أساسها مكافأة نهاية الخدمة، هي المدة التي تبدأ من تسليم العامل لعمله بموجب عقد العمل وتنتهي بانتهاء عقده، ومن ثم لا تحسب مدة التمرين ضمن خدمة العامل، لأنَّ اشتغاله خلالها كان بدون عقد عمل، ولكن تحسب مدة الاختبار، لأنَّ عقد العمل تحت الاختبار عقد عمل كامل، وإذ نجح العامل في الاختبار أُرُتد العقد الى تاريخ إبرامه².

والغرض من إلزام صاحب العمل بدفع مكافأة عند انتهاء مدة خدمة العامل هو تزويد العامل بمبلغ من المال يستطيع أن يواجه به مطالب الحياة الى أن يحصل على عمل جديد، أو يستغله بما يعود عليه بدخل ثابت، ولذلك تعد المكافأة أداة تشجيع وضمان، فمن شأن المكافأة تشجيع العامل على الاستمرار في العمل أطول مدة ممكنة³.

ونرى أنه يمكن تعريف مكافأة نهاية الخدمة بأنها التزام مالي من جانب صاحب العمل تجاه العامل الذي عمل لفترة معينة، وانتهى عقد عمله لأي سبب من الأسباب حسب الاتجاه الحديث الذي تكرسه لاتفاقيات الدولية وتشريعات العمل، ويحسب المبلغ بصورة معينة.

الفرع الثاني: تطور مكافأة نهاية الخدمة:

ونجد أنَّ هناك فترات من الزمن تمر على العامل يمتنع عليه الكسب لسبب أو لآخر، وقد تقصر هذه الفترات فلا تتجاوز بضعة أيام، وقد تمتد الى عدة سنوات، أمَّا الأسباب التي تنشأ عنها فأهمها المرض، العجز الدائم، الشيخوخة، التعتل، الوفاة، فإذا وقع للعامل طارئ من هذه الطوارئ، ولم يكن قد ادخر لنفسه شيئاً من المال يستعين به على الحياة، أو تستعين به أسرته بعد وفاته، أصبح هو ومن يعولهم في حالة عوز تؤدي بهم الى التسول أو الإجراء⁴.

ظل التشريع العمالي محافظاً على نظام التدرج في منح المكافأة تبعاً للتدرج في المبالغ المقررة للأجور، واشترط الحد الأدنى لمدة الخدمة التي تؤهل لاستحقاق المكافأة والحد الأقصى لمبلغ المكافأة،

على أنَّ التطوير الأكبر لنظام فوائد ما بعد الخدمة أن ظل النظام مكافأة نهاية الخدمة بالنسبة للعاملين في القطاع الخاص، وهو ما يسمى في فقه التأمينات الاجتماعية "تعويض الدفعة الواحدة"، هو النظام الوحيد على المستوى العام رديحاً طويلاً من الزمن، جعل تشريع العمل في السودان - على الرغم من قدمه وسبقه للعديد من التشريعات في المنطقة العربية والأفريقية - مختلفاً في مجال التأمينات الاجتماعية حتي عام (1974م)، حيث صدر " قانون التأمينات الاجتماعية "، وأنشئت المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية، وأستبدل بنظام مكافأة نهاية الخدمة نظام معاش الشيخوخة بالشروط التي يحددها ذلك القانون، الى أنَّ حلَّ محله قانون التأمين الاجتماعي لسنة (1990م)، وعُدِّل اسم الجهاز التنفيذي الى "الصندوق القومي للتأمين الاجتماعي"⁵.

وقد أدى التطور والتوسع في التأمين الاجتماعي الى أن أصبح معظم العمال الخاضعين لقانون العمل يستفيدون من التأمين ضد الشيخوخة والعجز والوفاة، وحلَّ هذا التأمين محل مكافأة نهاية الخدمة، وأصبح الملزم بمعاش العامل أو بتعويضه عند انتهاء خدمته هو التأمين الاجتماعي، وليس صاحب العمل⁶.

الفرع الثالث: الطبيعة القانونية لمكافأة نهاية الخدمة :

من المتفق عليه أن مكافأة نهاية الخدمة ليست تعويضاً، لأنَّ دفعها ليس منوطاً بارتكاب صاحب العمل لخطأ، ولا بحصول ضرر للعامل من جراء انتهاء العقد، فالعامل يستحق المكافأة ولو انتفى أي خطأ في جانب صاحب العمل كما هو الحال بالنسبة لانتهاء العقد بانقضاء مدته أو بسبب عجز عن العمل أو وفاته، كما يستحقها دون حاجة الى إثبات إصابته بضرر نتيجة لانتهاء عقده، بل ولو ثبت أنه قد أستفاد من الانتهاء بالتحاقه بعمل يتقاضى منه أجر يزيد عما كان يتقاضاه بمقتضى العقد الذي أنهى⁷.

ولا تعتبر مكافأة نهاية الخدمة تعويضاً، لأنَّها واجبة رغم عدم ارتكاب صاحب العمل الخطأ، ولا بحصول ضرر للعامل من جراء انتهاء العقد، فالعامل يستحقها رغم حدوث ضرر له، ومع انتقاء ركن الخطأ في جانب صاحب العمل⁸.

واختلف الفقه في تحديد الطبيعة القانونية لمكافأة نهاية الخدمة، وظهرت عدة آراء في هذا الشأن، فذهب رأي أن مكافأة نهاية الخدمة " هبة تعويضية " من جانب صاحب العمل، ولكن هذا الرأي غير سليم، لأنَّ صاحب العمل يؤدي هذه المكافأة على سبيل الإلزام لا على سبيل التبرع، ومن ثم لا يمكن اعتبارها هبة. وذهب رأي آخر الى أنَّ هذه المكافأة تعتبر من قبيل التعويض الذي يلتزم به صاحب العمل، ولكن اعترض على هذا الرأي بأن استحقاقها غير منوط بحدوث ضرر للعامل أو خطأ في جانب صاحب العمل، كما يجوز الجمع بينهما وبين التعويض المستحق للعامل لسبب من الأسباب ومن ثم لا يمكن اعتبارها تعويضاً. وذهب رأي ثالث الى أنَّ مكافأة نهاية الخدمة هي من توابع الأجر الرئيسي، وهي تكملة

للأجر المستحق نظير عمل أدى في الماضي. ولكن هذا الرأي لم يسلم من النقد، لأنه إذا كانت هذه المكافأة هي تكملة للأجر الرئيسي لكان من الواجب دفعها معه، وعدم تأخير هذا الدفع الى نهاية العقد⁹. ويذهب رأي في الفقه الى اعتبار المكافأة أجراً إضافياً يوجبها القانون على صاحب العمل عند انتهاء العقد، ويترتب على ذلك خضوع المكافأة لجميع الأحكام الخاصة بالأجور إلا في الحالات التي ورد فيها نص صريح يخالف تلك الأحكام¹⁰.

ولكن هذا الرأي وجه إليه النقد على أساس أنه لو كانت المكافأة أجراً إضافياً لاستحققه العامل في جميع حالات انتهاء العقد، في حين أن هناك حالات لا يستحق العامل فيها مكافأة ما، كما أن هناك حالات تنقص فيها قيمة المكافأة المستحقة للعامل. وقد أستقر الرأي على أن مكافأة نهاية الخدمة ليست أجراً ولا نوعاً من الأجور، ومقتضي ذلك عدم خضوعها للنظام الخاص بالأجور إلا إذا نص صراحة على ذلك¹¹. يتضح ممّا تقدم أن مكافأة نهاية الخدمة لا تعتبر تعويضاً للعامل يلتزم به صاحب العمل، فليس من شروط استحقاقها وجود ضرر معين يصيب العامل ولا خطأ يتحقق في جانب صاحب العمل، لذلك يمكن الجمع بينها وبين أي تعويض قد يستحق للعامل قبل صاحب العمل، كالتعويض عن فصله تعسفياً، أو التعويض عن إخلال صاحب العمل بالتزاماته الجوهرية أو مسلكه الشائن أو الإعتدائي، ممّا أدى الى إقدام العامل على فسخ العقد، ومقتضى اعتبار مكافأة نهاية الخدمة تأمينا، لا أجراً، عدم إخضاعها لنظام الأجر وأحكامه، إلا حيث يوجد نص يقضى بإخضاعها له إستثناءً ومراعاة لاعتبارات معينة، وفضلاً عن ذلك فالمُشرع يقرّر في قانون العمل امتيازاً لكافة مستحقات العامل بما لا يقصره على الأجر وحده، بل يمدّه كذلك الى غير ذلك من مستحقاته كمكافأة نهاية الخدمة ومبالغ التعويض، وفيما عدا هذه النصوص الاستثنائية. تبقى مكافأة نهاية الخدمة غير خاضعة لنظام الأجر، ولذلك يملك صاحب العمل اقتطاع كامل القرض الذي يدين به العامل من مبلغ المكافأة¹².

وذهب رأي آخر الى أن نهاية مكافأة الخدمة هي حق من نوع خاص مصدره القانون، الذي يقرّر هذا الحق، ويلزم به صاحب العمل وتقرير هذا الحق، ويقوم على اعتبارات العدالة والمصلحة العامة، ولذلك تبدو المكافأة أقرب الى الضمان أو تأمين منها الى الأجر المؤجر، واعتبارات العدالة تقتضي بالنسبة للعامل بعد انتهاء عقده الى الاحتياج لعون مالي يواجهه به المستقبل، ومن حيث المصلحة العامة فإن تقرير المكافأة يضمن للعامل حياة كريمة عند عجزه أو شيخوخته حتي لا يصبح عالة على المجتمع الذي يعيش فيه¹³.

حيث يعتبر أن هذه المكافأة نوع من التأمين للعامل فرضه القانون على صاحب العمل. ونحن نؤيد هذا الرأي الذي يؤكد أن نظام مكافأة الخدمة لا يطبق في حالة وجود نظام للتأمين الاجتماعي، كما يؤكد التزام صاحب العمل بأن يؤدي الى هيئة التأمين مكافأة نهاية الخدمة لعماله عن مدة الخدمة السابقة على الاشتراك في تأمين العجز والشيخوخة والوفاء، والتزام هذه الهيئة بأن تؤدي الى العامل التأمين الذي

يستحقه. ويترتب على تكييف مكافأة نهاية الخدمة بأنها ليست أجراً عدم خضوعها لنظام الأجر وأحكامه، إلا في حالة وجود نص تشريعي بذلك، وعلى سبيل الاستثناء، مثل سريان الأحكام الخاصة بتحديد القدر الجائر حجزه أو النزول عنه من الأجر على مكافأة نهاية الخدمة، وذلك بالنسبة للامتياز المقرر لمستحقات العامل، وتشمل من بينها الأجر ومكافأة نهاية الخدمة¹⁴.

ولم نجد في أقوال الفقهاء الشريعة الإسلامية ما يعرف بمكافأة نهاية الخدمة، وذلك لأن القاعدة الأصولية الفقهية تقضى بأن الأجر مقابل العمل، وحيث لا عمل فلا أجر، وبذلك لم يتحدث الفقه الإسلامي عن مكافأة نهاية الخدمة بحسبان أنها أجر لا يقابله عمل من جانب العامل. ولكن هذا لا يجعل الجزم بالقول بأن مكافأة نهاية الخدمة تخالف أحكام الفقه الإسلامي وتعارضها ولا تتماشى معها، فالإسلام دين تكافل وتعايش، وكما يعتبر حفظ النفس من أهم المبادئ التي تقوم عليها الشريعة الإسلامية، كما أن حق العمل من المبادئ السامية التي يحرص الإسلام على رعايتها، وبما أن مكافأة نهاية الخدمة تأتي في إطار هذه المبادئ، فيرى الباحث - والله أعلم - أن ذلك لا يتعارض مع مبادئ الشريعة الإسلامية.

كما إن السياسة الشرعية في الإسلام، تخفيفاً منها لأعباء الخزينة العامة، وعدم إلزام رب العمل، فرداً كان أم مؤسسة، بدفع رواتب تقاعدية تشكل عبئاً كبيراً على المشروع، فيستغرق أرباحه، ويأتي على رأسماله، ويتسبب في اضطراب اقتصاد الدولة، تطالب الحاكم بإنشاء مؤسسة خاصة تأخذ على عاتقها تقديم رواتب دائمة للمتقاعدين من العمال، بعد أن تقتطع جزءاً بسيطاً من أجورهم أثناء فترات العمل، تماماً كما يحدث اليوم بالنسبة لموظفي الدولة¹⁵.

ونرى أن مكافأة نهاية الخدمة التي يلتزم رب العمل بدفعها للعامل عند نهاية خدمته أنما يتأسس الحق فيها على مقتضيات العدالة من جانب العامل، واعتبارات المصلحة من جانب المجتمع، فتأبى العدالة من ناحية أن يطرد العامل في شيخوخته أو في كهولته بغير الحصول على ما يخفف الحرمان الذي يعانيه في أخريات حياته، والضيق الذي ينتابه حال نقص قدرته على العمل، بعد أن أفنى عمره في خدمة صاحب العمل، وساهم سنوات طويلة في نجاح المشروع عاملاً على تنميته، فنقضي مصلحة الجماعة بأن يوفر للعامل بعد فناء عمره كله، أو جزء كبير في خدمتها ما يقيه هو وذويه البؤس أو العوز، فمكافأة نهاية الخدمة تخفف على الطبقة العاملة نوعاً ما، قسوة الحياة وتشعره بأنه ما زال مرغوباً في المجتمع الذي يعيش فيه.

المطلب الثاني: الامتيازات التي منحتها القوانين لمكافأة نهاية الخدمة:

سعى قانون العمل بما له من أهمية اقتصادية، خاصة في المجالات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، الى إقامة نوع من التوازن في العلاقة التي تربط العمال بأصحاب العمل، وذلك من خلال نصوصه وأحكامه، سواء أكانت لصالح العمال أو أصحاب العمل أو تحقيقاً للمصلحتين معاً، إلا أن أغلب

قواعد هذا القانون تستهدف حماية مصالح العمال كطرف ضعيف في هذه العلاقة، لذلك نجد المُشرِّع قد فرض لمكافأة نهاية الخدمة عدد من الضمانات.

فقد أعتبر المشرع مكافأة نهاية الخدمة المستحقة للعامل أو لورثته ديناً ممتازاً عاماً، وتقدم على غيرها من الديون الأخرى، أي أنَّ صاحب الحق فيها يتقدم على غيره من الدائنين عند اقتضاء الحقوق بموجب حجز أو تصفية أو إفلاس، ويستوفي حقه كاملاً، ويخرج عن قاعدة تساوي الدائنين، فالدعاوى التي ترفع من العمال للمطالبة بما يستحق لهم من مكافأة نهاية الخدمة تأخذ صفة الاستعجال، شأنها في ذلك شأن كافة الدعاوى التي ترفع من قبل العامل للمطالبة بحقوقه، وذلك تماشياً مع الحكمة التي قصدها المُشرِّع من حماية مصالح العمال كطرف ضعيف في علاقة العمل، ولعل الغرض من إلزام صاحب العمل بدفع مكافأة عند انتهاء مدة خدمة العامل، هو تزويد العامل بمبلغ من المال يستطيع معه أن يواجه به مطالب الحياة، إلى أن يحصل على عمل جديد، أو أن يستغل هذا المبلغ فيما يعود عليه بدخل ثابت، إذ ليس من العدل أن يترك العامل بعد أن أفنى حياته كلها في خدمة صاحب العمل، ويتأسس الحق فيها على اعتبارات العدالة من جانب العامل واعتبارات المصلحة العامة من جانب المجتمع، فتأبى العدالة من ناحية أن يطرد العامل في شيخوخته وفي كهولته، ويترك بدون الحصول على ما يخفف الحرمان الذي يعانيه في أخريات سنيته، أو الضيق الذي يحس به في حال نقص قدرته على العمل بعد أن أفنى جلَّ عمره في خدمة صاحب العمل ورعاية مصالحه، وساهم سنوات طويلة في نجاح مشروعه عاملاً فيه على تنميته، كما وتقتضي مصلحة الجماعة من ناحية أخرى بأن يوفر للعامل بعد فناء عمره في خدمته ما يقيه هو وذويه من البؤس والعوز حتي لا يصيرون عائلة ومصدر لإخطار عديدة¹⁶.

المبحث الثاني: مقدار مكافأة نهاية الخدمة وعلاقتها بالتأمين الاجتماعي:

المطلب الأول: مقدار مكافأة نهاية الخدمة:

الفرع الأول: أسس مكافأة نهاية الخدمة:

الأساس الأول: الأجر الأخير للعامل:

تقدر المكافأة على أساس الأجر الأخير الذي يتقاضاه العامل قبل انتهاء عقد العمل، ويشمل الأجر ما يتقاضاه العامل، وثبت له صفة الأجر، فلا يقتصر على الأجر النقدي، وإنما يشمل أيضاً المنح إذا كانت ملزمة، أو علاوة غلاء المعيشة، أو العمولة، أو نسبة مئوية من الأرباح، والمكافآت، والبدلات إذا اعتبرت جزءاً من الأجر¹⁷.

ويراعي ضرورة توافر صفة الثبات والاستقرار لما يحصل عليه العامل من أجر، حتي يؤخذ في الاعتبار عند تحديد أساس احتساب مكافأة نهاية الخدمة، ولذلك رغم اعتبار الأجر الإضافي المستحق للعامل عن ساعات العمل الإضافية أجراً بالمعنى الدقيق، إلاَّ أنَّه لا يحتسب ضمن أساس تقدير المكافأة، إلاَّ إذا ثبت له صفة الاستمرار واستقرار العامل في الاعتماد عليه في معيشته¹⁸.

الأساس الثاني: مدة الخدمة:

يقصد بمدة الخدمة التي تتخذ أساساً لحساب مكافأة العامل المدة التي تبدأ من تاريخ تسليم العامل لعمله بمقتضى عقد العمل وتنتهي بانتهاء عقده¹⁹. ويطلق عليها "الخدمة المستمرة" التي لا تتخلها فترة أو فترات انقطاع وفقاً للقوانين واللوائح.

بالإضافة الى مراعاة الأجر الأخير للعامل عند حساب مكافأة نهاية الخدمة، فإنه يجب أن تراعى أيضاً مدة الخدمة التي قضاها العامل في العمل، ويقصد بمدة الخدمة التي قضاها العامل فعلاً في العمل، لا المدة المتفق عليها في عقد العمل، ذلك لأنَّ عقد العمل قد ينتهي قبل انتهاء المدة المتفق عليها لسبب من الأسباب، وتدخل مدة الاختبار التي قضاها العامل إذا ثبت العامل في عمله، وتحسب ضمن مدة الخدمة التي تحسب على أساسها المكافأة، ولكن لا تدخل مدة التمرين أو التدريب التي يقضيها العامل قبل بدء سريان عقد العمل ضمن مدة الخدمة المحسوب على أساسها المكافأة، والأصل عدم دخول المدة التي يوقف فيها تنفيذ عقد العمل ضمن هذه الخدمة، واستثناء من هذا الأصل تدخل مدة الوقف التي يتقاضى العامل عنها أجراً ضمن مدة الخدمة كما في حالة المرض، وإعادة العامل الموقوف احتياطياً الى عمله للحكم ببراءته وقف العقد بسبب يرجع الى صاحب العمل²⁰.

يجمع الفقه على نفاذ عقود العمل تجاه صاحب العمل الجديد وامتداد مدة خدمة العامل، وبالتالي تفترض أن المنشأة ظلت باقية بالرغم من تغير صاحب العمل، فوحدة المنشأة إذن تكون عنصراً جوهرياً لتطبيق الحكم في قانون العمل، وعلى ذلك يتعين على قاضي الموضوع أن يبيّن في حكمه مدى تحقق هذا العنصر، وإلا تعرض حكمه للإلغاء أمام محكمة الأعلى²¹.

ويدخل ضمن مدة الخدمة التي تستحق عنها المكافأة فترة الاختبار التي قضاها العامل بنجاح وادت الى تأكد عقد العمل واستمراره، وذلك لأنَّ عقد العمل تحت الاختبار ليس إلاَّ عقد عمل معلقاً على شرط فاسخ، بحيث إذا تخلف الشرط بالنجاح في فترة الاختبار تأكد وجود عقد العمل بأثر رجعي منذ انعقاده لا من تاريخ تخلف الشرط²².

ولكن لا يدخل ضمن مدة الخدمة التي تستحق عنها المكافأة مدة التمرين، إذ أنَّ عقد التمرين أو التدرج هو عقد تعليم لا عقد عمل فلا يخضع في الأصل لأحكام عقد العمل²³.

والأصل أنَّه لا تدخل مدة وقف العامل عن العمل ضمن مدة الخدمة التي تحتسب عنها المكافأة، ولكن خروجاً على ذلك تحتسب المكافأة عن مدة الوقف التي يجب للعامل فيها اقتضاء أجره كاملاً أو جزئياً، كما في حالة المرض وحالة العطل بسبب راجع الى صاحب العمل، وحالة إعادة العامل الموقوف احتياطياً الى عمله نتيجة الحكم ببراءته، أو حفظ التحقيق لعدم وجود وجه لإقامة الدعوى ضده إذا ثبت أن إتهام العامل كان بتدبير صاحب العمل أو وكيله المسئول، والأصل أنَّه إذا انتهى العقد بسبب من الأسباب، فتتقاضى مدة الخدمة تبعاً لذلك، وتتحدد على أساسها مكافأة نهاية الخدمة حيث تكون مستحقة،

فإذا ارتبط صاحب العمل مع نفس العامل بعد فترة انقطاع بعقد عمل جديدة، فتبدأ مدة خدمة جديدة مستقلة يستحق العامل في نهايتها مكافأة عنها، فلا يتأتى الجمع بين مدتي الخدمة توصلًا لاحتساب مكافأة واحدة عنهما لعدم اتصال المديتين، ولكن ليس هنالك ما يمنع من الاتفاق أو التعهد من قبل صاحب العمل على خلاف ذلك بالجمع بين المديتين واحتساب مكافأة واحدة عنهما طالما أنه أصلح للعامل، بل وتملك المحاكم أن تقضى بالجمع بين المديتين واعتبارهما في حكم متصلتين لاحتساب مكافأة واحدة عنهما، إذا ظهر قصد التحايل من صاحب العمل بخلق فترة انقطاع يعيد بعدها استخدام العامل بعقد جديد، وفي حالة استمرار عقد العمل نتيجة انتقال المنشأة وتغير صاحب العمل تعتبر مدة الخدمة مع صاحب العمل القديم والجديد مدة واحدة متصلة، تحتسب عنها مكافأة نهاية خدمة واحدة²⁴.

فإذا أوقف العامل عن العمل خلال مدة الخدمة، فإن مدة الوقف قد تحتسب ضمن هذه الخدمة التي تستحق عنها المكافأة أو لا تحسب، فإذا كان الأصل أنه لا تدخل مدة وقف عقد العمل ضمن مدة الخدمة التي تحتسب عليها المكافأة، ولكن خروجاً على ذلك تحتسب المكافأة عن مدة الوقف إذا كان بسبب المرض لأن مدة المرض تحسب ضمن مدة الخدمة، تأسيساً على أن العامل له الحق في الإجازة، ويستحق العامل كل أو جزءاً من الأجر أثناء مدة الإجازة، وإذا أوقف صاحب العمل احتياطياً - لاثهامه في جناية أو جنحة - فإن مدة الوقف لا تحسب ضمن مدة خدمة العامل إلا إذا كان هذا الاتهام قد دبره صاحب العمل أو نائبه للعامل، وإذا أوقف العامل بسبب يرجع إلى صاحب العمل فإن مدة الوقف تحسب ضمن مدة خدمة العامل، وتحسب على أساسها مكافأة نهاية الخدمة²⁵.

ويشترط في مكافأة نهاية الخدمة يكون العامل خاضعاً لقانون العمل، لأن المكافأة منصوص عليها في قانون العمل²⁶. كما أنه قد يترتب على تعميم نظام التأمين الاجتماعي على العمال الخاضعين لقانون العمل انحسار نظام مكافأة نهاية الخدمة، وأصبح تطبيقه مقصوراً على العمال الذين لا يسرى عليهم نظام التأمين الاجتماعي. وقد ظهر أثر تطبيق نطاق سريان نظام مكافأة الخدمة في قانون العمل فأصبح العامل لا يستحق هذه المكافأة إلا إذا لم يكن مستفيداً من تأمين الشيخوخة والعجز والوفاء المنصوص عليها في قانون التأمين الاجتماعي. ولا شك أن استحقاق العامل للتأمين الاجتماعي أفضل له من مكافأة نهاية الخدمة، ذلك لأن المعاش يضمن له الحصول على دخل أفضل، ثم يؤدي هذا الدخل إلى ورثته المستحقين بعد وفاته²⁷.

الفرع الثاني: كيفية حساب مكافأة نهاية الخدمة:

العامل هو صاحب الحق في مكافأة نهاية الخدمة عند انتهاء عقد العمل، وإذا كان انتهاء العقد بسبب الوفاة، فإن الحق في المكافأة ينتقل إلى الأشخاص الذين كان يمولهم العامل. في القانون السوداني تنص المادة (60) من قانون العمل لسنة (1997م) على "حساب المكافأة"، والتي جاء فيها:

1/ مع مراعاة أحكام قانون التأمين الاجتماعي لسنة (1990م) أو أي وضع آخر أفضل للعامل يكون العامل الذي يقضى مدة لا تقل عن ثلاث سنوات في الخدمة المستمرة مستحقاً لمكافأة عن مدة خدمته تحسب على الوجه الآتي:

أ/ إذا اكمل مدة لا تقل عن ثلاث سنوات ولأكثر من عشر سنوات فيستحق مرتب شهر أساسي عن كل سنة قضاها في الخدمة.

ب/ إذا أكمل أكثر من عشر سنوات يستحق مرتب شهر ونصف أساسي عن كل سنة يقضيها في الخدمة من الخمس سنوات التالية وإذا أكمل أكثر من خمس عشرة سنة في الخدمة فيستحق مرتب شهر أساسي وثلاثة أرباع المرتب الأساسي عن كل سنة إضافية يقضيها في الخدمة على ألا تزيد المكافأة عن مرتب ستة وثلاثين شهراً أساسياً.

2/ تحسب المكافأة على أساس المرتب الأساسي الشهري الأخير.

3/ تحسب مكافأة نهاية الخدمة لعامل الإنتاج على أساس متوسط الدخل الفعلي خلال الثلاث سنوات الأخيرة²⁸.

فالأساس الذي يستند إليه في حساب المكافأة في قانون العمل لسنة 1997م، فهو الاعتداد بالمرتب الأساسي الأخير، وفقاً لنص الفقرة الثانية من هذه المادة، يتخذ المرتب الأساسي الشهري الأخير للعامل أساساً لاحتساب المكافأة، فلا عبء بمرتبته عند ابتداء الخدمة، وإنما يؤخذ في الاعتبار أجره وقت انتهاء الخدمة فحسب، وإذا كان المرتب الأساسي الأخير هو أساس احتساب المكافأة، فواضح أن المقصود بالمرتب الأساسي وفقاً للفقرة الرابعة من هذه المادة، هو المرتب زائداً علاوة غلاء المعيشة بخلاف العلاوات والبدلات الأخرى، ولكن يلاحظ أن الراتب الأساسي الأخير ينبغي أن يشمل كل ما يتناوله العامل من مقابل عيني أو نقدي لقاء ما يؤديه من عمل تنفيذاً لعقد العمل، أي كل ما يحصل عليه مما يصدق عليه وصف الأجر بالمعنى الدقيق أيّاً كانت صورته، كمحنة علاوة غلاء أو عمولة أو نسبة مئوية من الأرباح، مع مراعاة وجوب توافر صفة الثبات والاستقرار لما يحصل عليه العامل من أجر، حتى يؤخذ في الاعتبار عند تحديد أساس احتساب المكافأة، ولذلك فرغم اعتبار مقابل ساعات العمل الإضافية أجراً بالمعنى الدقيق، ورغم حصول العامل عليه إلى جانب مرتبه الأساسي الشهري الأخير، إلا أنه لا يحتسب معه ضمن أساس تقدير المكافأة إلا إذا ثبتت له صفة الاستمرار وأستقر العامل في الاعتماد عليه في معيشته. وواضح من مفاد نص المادة (1/60) من قانون العمل لسنة (1997م) أن المدة التي تحتسب عنها المكافأة هي مدة خدمة العامل لا المدة المتفق عليها في العقد، فقد يكون العقد محدداً بمدة معينة ولكنه ينتهي بسبب من الأسباب قبل انقضاء هذه المدة، ويدخل ضمن مدة الخدمة التي تستحق عنها المكافأة فترة الاختبار التي قضاها العامل بنجاح أدى إلى تأكد عقد العمل واستمراره، فقعد العمل تحت الاختبار ليس إلا

عقد عمل معلقاً على شرط فاسخ، بحيث إذا تخلف الشرط بهذا النجاح تأكد وجود عقد العمل بأثر رجعي منذ انعقاد العقد لا من تاريخ تخلف الشرط²⁹.

كما تنص المادة (61) من قانون العمل لسنة 1997م "استحقاق المكافأة" والتي جاء فيها:
"1/ يكون العامل الذي يقضى مدة لا تقل عن ثلاث سنوات في الخدمة المستمرة وينتهي عقد عمله وفقاً لأحكام المادة (57) مستحقاً لمكافأة تحسب على الوجه الآتي:
أ/ إذا أكمل خمس سنوات فيستحق ربع المكافأة،

ب/ إذا أكمل خمس سنوات ولم يكمل عشرة سنة فيستحق نصف المكافأة،

ج/ إذا أكمل خمس عشرة سنة ولم يكمل عشرين سنة في الخدمة المستمرة فيستحق ثلاث أرباع المكافأة،

د/ إذا أكمل عشرين أو أكثر يستحق المكافأة كاملة.

يقصد بالمكافأة في هذه المادة المكافأة التي تكون مستحقة وفقاً لأحكام المادة (60)³⁰.

ويوضح من هذا النص أحوال استحقاق مكافأة الخدمة بسبب إنهاء العقد من جانب العامل، إذ جعل المشرع للعامل الحق في ربع المكافأة إذا أكمل خمس سنوات في الخدمة المستمرة، ونصفها إذا أكمل خمس سنوات دون أن تبلغ خمس عشرة سنة، كما جعل له الحق في ثلاثة أرباع المكافأة إذا أكمل خمس عشرة سنة دون أن يكمل عشرين سنة في الخدمة المستمرة، وفي اقتضاء المكافأة كاملة إذا وقع الإنهاء بعد إكماله عشرين سنة أو أكثر³¹.

أمّا العمال الموسمين فتتص المادة (62) من قانون العمل لسنة (1997م)، والتي جاء فيها:

"1/ يستحق كل عامل يقوم كل سنة بعمل موسمي لا تقل مدته عن ثلاثة أشهر لمكافأة إذا كان مجموع أيام الخدمة الفعلية مع نفس صاحب العمل لا تقل عن ثلاث سنوات .

2/ تحسب المكافأة وفقاً لا أحكام المادة 60 باعتبار الموسم سنة كاملة.

3/ لأغراض هذه المادة يحسب المرتب الشهري على أساس دخله الفعلي من نفس صاحب العمل خلال الثلاث سنوات الأخيرة مقسوماً على (36) سنة وثلاثين شهراً .

4/ تطبق أحكام هذه المادة من أول موسم بعد بدء العمل بهذا القانون"³².

الأصل أن يستحق كافة العمال الذين أنقضت عقود عملهم مكافأة نهاية الخدمة، لما تستهدفه هذه المكافأة من تأمين للعامل ضد مخاطر فقد عمله، وقد أفرد المشرع هذا النص للعمال الموسمين الذين يؤدون عملاً موسمياً في كل سنة، وجعل لهم مكافأة شريطة ألا تقل مدة العمل الموسمي عن ثلاثة أشهر متي كان مجموع أيام الخدمة الفعلية مع نفس صاحب العمل لا تقل عن ثلاث سنوات، وأوضحت هذه المادة طريقة احتساب تلك المكافأة باعتبار الموسم سنة كاملة، واحتساب المرتب الشهري على أساس الدخل الفعلي من نفس صاحب العمل خلال الثلاث سنوات الأخيرة بالقسمة على ستة وثلاثين شهراً .

وتتص المادة (63) من قانون العمل لسنة (1997م) "ضم مدة الخدمة السابقة"، والتي جاء فيها:

"يجوز لصاحب العمل بناء على طلب العامل الذي يعاد تعيينه مرة أخرى أن يضم مدة خدمة ذلك العامل السابقة الي خدمته اللاحقة وتعتبر خدمة مستمرة إذا رد العامل المكافأة التي استلمها عند نهاية خدمته الأولى أو اتفق مع صاحب العمل على طريقة ردها ولم يخل بالتزامه بالرد"³³.

بموجب هذا النص أجاز القانون لصاحب العمل أن يضم مدة الخدمة السابقة للعامل الى خدمته اللاحقة، وذلك في حالة تعيين العامل مرة أخرى متي طلب الأخير ذلك، والواقع أنَّ العامل الذي يعاد تعيينه مرة أخرى بمنشأة صاحب العمل يكون قد استلم بالفعل مكافأة نهاية خدمته الأولى المراد ضمها الى خدمته اللاحقة، وحتى تعتبر خدمته اللاحقة مستمرة مع الخدمة الأولى السابقة، فهو بالخيار بين أمرين، أن يرد المكافأة التي استلمها عند نهاية خدمته الأولى، أو أنَّ يتفق مع صاحب العمل على طريقة ردها مع التزامه بتنفيذ طريقة الرد، ومتي توافرت أي من الحالتين فعندئذٍ تعتبر خدمته مستمرة مع صاحب العمل، ويستحق تبعاً لها مكافأة نهاية الخدمة عن نهاية عقده³⁴.

وهذا ما قرّره إحدى السوابق القضائية، حيث أرست المبدأ الآتي: "متي بلغ الشخص المتقاعد سن الستين من العمر لا بد من إنذاره قبل انتهاء عقد عمله إلا إذا اتفق الطرفان على استمراره في العمل، وهنا تعتبر فترة خدمته مستمرة. والمفهوم من الخدمة المستمرة أن يدخل العامل فترة خدمة جديدة مستمرة حيث يتم معاملته عند انتهاء مدة خدمته بالمعاملة نفسها عند انتهاء عقد خدمته الأول عند بلوغه السن القانونية"³⁵.

كما تنص المادة (68) من قانون العمل لسنة (1997م) "المبالغ التي تدفع عند وفاة العامل"، والتي جاء فيها:

"1/ في حالة وفاة العامل يستحق أفراد عائلته الأجور والمكافآت والمبالغ الأخرى التي كان المتوفى يستحقها بموجب هذا القانون في وقت وفاته.

2/ يقوم صاحب العمل بدفع الأجور والمكافآت والمبالغ الأخرى الى محكمة الأحوال الشخصية المختصة.

3/ توزع محكمة الأحوال الشخصية المختصة المكافآت والأجور والمبالغ الأخرى المشار إليها في البند (2) أعلاه على ورثة المتوفى"³⁶.

أمّا بخصوص استحقاق مكافأة نهاية الخدمة فقد جاء في إحدى السوابق القضائية المبدأ الآتي: "المكافأة عند الوفاة هي حق بذل فيه المتوفى عرقاً وجهداً وليست تبرعاً، وعليه ينبغي أن تبذل الجهود لمعرفة المستحقين، ولا يكون رجوعها للخزينة إلا عند عدم وجود أي شخص مستحق"³⁷.

تنص المادة (66) من قانون العمل لسنة (1997م) "سريان عقد العمل مع الخلف"، والتي جاء فيها: "إذا حل محل صاحب العمل الذي تم التعاقد بينه وبين العامل شخص آخر بسبب بيع العمل أو تحويله الي شركة أو شراكة أو بسبب انتقال الملكية عن طريق الإرث أو لهبة أو الوصية أو بسبب انتقال سلطة الإشراف والإدارة يظل عقد العمل مستمراً وساري المفعول مع ذلك الشخص الآخر"³⁸.

ونرى أنَّ المُشرَّع بهذه الأحكام يكون قد وضع أحكاماً دقيقة لمكافأة نهاية الخدمة، وذلك من حيث حسابها، واستحقاقها، وإوضاع العمال الموسمين، ومدة الخدمة، والأشخاص المستحقين لهذه المكافأة، كما أنَّ أحكام القضاء السوداني قد بيَّنت الكثير من هذه المبادئ التي تخص هذه المكافأة، حيث نجد أنَّ المحاكم قد أرسيت العديد من المبادئ والأحكام في شأن مكافأة نهاية الخدمة.

المطلب الثاني: مكافأة نهاية الخدمة والتأمين الاجتماعي:

التأمين الاجتماعي عبارة عن مجموعة القواعد القانونية التي تنظم بها وسيلة إلزامية لتحقيق الأمان الاجتماعي للأفراد في مواجهة المخاطر الاجتماعية، والتي يحددها القانون بحصولهم على رواتب تقاعدية أو معاشات ومساعدات اجتماعية في مقابل الاشتراكات التي يدفعها أصحاب العمل والعمال³⁹. في القانون السوداني فإنَّه نص في المادة (4) من قانون المعاشات والتأمينات الاجتماعية لسنة (2016م):

"تطبق أحكام هذا القانون على :

أ/ العامل لدى القطاع العام والخاص والحكومي

ب/ العامل لدى صاحب العمل الذي يستخدم عاملاً واحداً فأكثر⁴⁰.

وقد نصت المادة (6) من قانون التأمين الإجتماعي لسنة (1990م) تعديل لسنة 2004م (الملغي) على إلزامية التأمين الاجتماعي، وذلك بنصها الآتي :

" يكون التأمين في الصندوق طبقاً لأحكام هذا القانون إلزامياً ، بالنسبة الى جميع أصحاب الأعمال والعاملين لديهم الذين يسرى عليهم هذا القانون ، ولا يجوز تحميل المؤمن عليهم أي نصيب في نفقات التأمين إلا فيما يرد به نص خاص، في هذا القانون⁴¹ .

وهذا ما قرره القانون الساري الذي صدر ليجمع بين العاملين في القطاع العام والقطاع الخاص وهو قانون المعاشات والتأمينات الاجتماعية لسنة (2016م) في المادة (5):

"يطبق هذا القانون إلزامياً على جميع أصحاب العمل والعاملين لديهم بالقطاع الحكومي والقطاع العام والخاص⁴².

نري أنه بهذا النص يكون القانون قد فرض إلزام على كل أصحاب الأعمال الذين يستخدمون عمالاً ممن تطبق عليهم أحكام التأمين الاجتماعي، بأن يقوم بالتسجيل لدى صندوق التأمين الاجتماعي، وسداد واقتطاع ما عليه وعلى العامل للصندوق، ولكن الواقع العملي لهذا الحكم قد صادف الكثير من العقبات في التنفيذ .

نجد أنَّ أحكام القضاء السوداني قد تضاربت كثيراً بخصوص الجمع وعدم الجمع بين مال التأمين الاجتماعي ومكافأة نهاية الخدمة، حيث نجد أنَّ هناك بعض أحكام المحكمة العليا قد ذهبت الى الجمع بين مبلغ التأمين الاجتماعي ومبلغ مكافأة نهاية الخدمة، في حين ذهبت أحكام أخرى من ذات المحكمة

الى عدم الجمع بينهما، مما أدى الى بعض الارتباك في السوابق القضائية، ولعل الرأي السائد في الفقه يذهب الى عدم الجمع بين هذين المبلغين، باعتبار أن فكرة التأمين الاجتماعي تحل محل مكافأة نهاية الخدمة، ولكن الذي دفع الى هذا الارتباك هو عدم وضوح النصوص القانونية التي تناولت هذه الأحكام سواء في قانون العمل أو قانون التأمين الاجتماعي، أو عدم الفهم الصحيح لهذه النصوص.

فقد ذهبت بعض أحكام المحكمة العليا الى الجمع بين مبلغ مكافأة نهاية الخدمة ومبلغ التأمين الاجتماعي، وبالرغم من بروز بعض الآراء المعارضة لتلك الأحكام، ومن ذلك ما جاء في حيثيات إحدى القضايا والتي جاء فيها : " إنَّ الهدف من قانون العمل هو تنظيم العلاقة بين العامل ورب العمل، لكلاهما حق وعليه واجب، وإنَّ الهدف من قانون التأمين الاجتماعي فهو قانون حديث هدفه إرساء قيم التكافل الاجتماعي لكيلا تخفق، وأنَّ حماية ذوى الدخل المحدود لازمة حتي تقدم لهم الكفالة عند الفصل أو الشيخوخة أو العجز أو الوفاة أو إصابات العمل والأمراض المهنية، لذا فإن ما يدفع من اشتراك للعمال لدى صندوق القومي للتأمين الاجتماعي بموجب قانون التأمين الاجتماعي لسنة (1990م) تعديل سنة (2004م) " المادة (24) منه " وينبغي للأهداف التي أوردناها وليست بديلاً للمكافأة المقررة بمقتضي قانون العمل سنة (1997م) " المادة (60) منه " وينبغي ألا يخلط الأمر بأن ما يدفع من اشتراك للتأمين هو حساب المكافأة وذلك لأن المادة (60) من قانون العمل جاء في صدرها عبارة " مع مراعاة أحكام قانون التأمين الاجتماعي لسنة (1990م) أو أي وضع أفضل للعامل " وهذا يعنى أن ما ورد بنصوص قانون التأمين الاجتماعي لا صلة له بحساب المكافأة الوارد بقانون العمل"⁴³.

هذا بجانب أحكام قضائية أخرى قضت بالجمع بين مكافأة ومال التأمين، بحسبان أن ما جاء من نص في قانون العمل لسنة (1997م) لا يخالف ما نصت عليه المادة (60/1) من قانون في مقدمتها هو أنه عند حساب فوائد ما بعد الخدمة يجب أن تراعي أحكام قانون التأمين لعام (1990م) أو أي وضع آخر يكون أفضل للعامل"⁴⁴.

ولكن هناك بعض الأحكام التي ذهبت الى عدم إمكانية الجمع بين مكافأة نهاية الخدمة ومبلغ التأمين الاجتماعي، وذلك على اعتبار أن مبلغ التأمين يحل محل مكافأة نهاية الخدمة، وغير ذلك من الأسباب التي يمكن إيرادها من بعض هذه الأحكام، وقد جاء في إحدى السوابق القضائية المبدأ الاتي : " موافقة مدير مصلحة العمل على تخفيض القوة العاملة لدى رب العمل لا تحرم من يستغني عن خدماته عن حقه في الفائدة العائدة من مال التأمين أو المعاش أو التأمين على الحياة، أو أي مشروع مماثل، أو المكافأة، أو أي مبالغ يكون قد دفعها مشاركة في أي مشروع تأميني زائد أي فوائد تكونت من تلك المبالغ، أيهما أكبر فائدة، وفقاً للمادة (2/27) من قانون المخدمين والأشخاص المستخدمين لسنة (1948م)"⁴⁵.

كما وقد جاء في جزء من حيثيات أحدي هذه الأحكام حيث يقول الرأي الراجح في هذه القضية والذي قضت به المحكمة على ضوء ما جاء فيه بعدم الجمع بين مكافأة نهاية الخدمة والتأمين الاجتماعي:

"إن كلمة " تعادل " الواردة في المادة (70) من قانون التأمين الاجتماعي لسنة (1990م) المعدل حتي (2008م)، تعني تساوي أو تحل محل أو تقوم مقام الأخرى، وما يدفعه الصندوق القومي للتأمين الاجتماعي للعامل عند نهاية خدمته مكافأة أو تعويضاً أو معاشاً ساهم فيه صاحب العمل بما يزيد قليلاً على ثلثيه"⁴⁶.

لكن الأمر حسمته المادة (86) من قانون المعاشات والتأمينات الاجتماعية لسنة (2016م)، التي نصت على (مكافآت نهاية الخدمة) والتي جاء في فقرتين (4- 5):

"4/ تعادل المعاشات والتعويضات المقررة، وفقاً لأحكام هذا الفصل التزام صاحب العمل بمكافأة نهاية الخدمة المحسوبة وفقاً لأحكام قانون العمل الساري وذلك خلال فترة خضوع المؤمن عليه لهذا القانون.

5/ يلتزم صاحب العمل بأداء الفرق بين المكافأة المحسوبة وفقاً لقانون العمل الساري وبين أي مكافأة أكبر يستحقها المؤمن عليه وتقررها القوانين أو اللوائح أو عقود الجماعية أو المشتركة أو غيرها، ويؤديها صاحب العمل مباشرة، على أساس الأجر عند انتهاء الخدمة"⁴⁷.

ونحن نؤيد أن صحيح القانون لا يجيز الجمع بين مكافأة نهاية الخدمة مع مال التأمين الاجتماعي، وذلك لأن أحكام التأمين الاجتماعي قد جاءت بديلاً لمفهوم مكافأة نهاية وذلك بتقنين أحكامها وتنظيم صرفها، والتأمين بلا شك قد جاء لإرساء قيم التكافل من خلال تأمين حياة العامل، وهو الأمر الذي قررت من خلاله مكافأة نهاية الخدمة من قبل. وأضيف أن الهدف من نظام التأمين الاجتماعي هو ضمان جمع مساهمات صاحب العمل وعماله طوال فترة خدمتهم فإذا ما انتهت تلك الخدمة، على أن تتولي الهيئة الخاصة به سداد استحقاقات العامل دون أن يحوجه لملاحقة صاحب العمل، الذي ربما يعجز أو يتراخي أو يمتنع عن سدادها، وما يلزم صاحب العمل بأدائه مباشرة للعامل الذي انتهت خدمته.

الخاتمة:

تحتوي على النتائج والتوصيات وذلك على النحو التالي:

أولاً: النتائج:

1/ مكافأة نهاية الخدمة التزام مالي من جانب صاحب العمل يدفع للعامل الذي عمل لفترة من الزمن وانتهت فترة خدمته لأي سبب، والغرض منها تعزيز فكرة الضمان، وتحفيز العامل للاستمرار في عمله لأطول فترة، بجانب أغراض اجتماعية واقتصادية تتمثل في مساعدة العامل لمجابهة تكاليف الحياة بعد تركه للعمل.

2/ مكافأة نهاية الخدمة ظهرت في التشريعات العمالية كفكرة سابقة لنظام التأمين الاجتماعي، وهي تمثل تعويض الدفعة الواحدة، ولاحقاً أصدرت معظم البلدان تشريعات للتأمين الاجتماعي كنظام بديل لمكافأة نهاية الخدمة، وعلى الرغم من ذلك ظلت بعض التشريعات العمالية تنص على أحكام مكافأة نهاية الخدمة كنظام موازي أو لسد النقص والقصور في تطبيق نظام التأمين الاجتماعي.

3/ بالرغم من اختلاف الفقه في تفسير الطبيعة القانونية لمكافأة نهاية الخدمة إلا أن التشريعات العمالية حرصت على إعطاء هذا الحق للعامل امتيازاً على الديون الأخرى سعياً منها لحماية العامل باعتباره الطرف الضعيف على العلاقة التعاقدية في عقد العمل.

4/ هناك أسس يقوم عليها حساب مكافأة نهاية الخدمة أهمها ما يأخذه العامل من مرتب والفترة التي قضاها في الخدمة، وقد أخذ المشرع السوداني هذين الأساسين معاً حيث أعتبر المرتب الأخير للعامل بجانب التدرج في الفترة التي يقضيها العامل في العمل.

ثانياً التوصيات:

- 1/ ضرورة الإبقاء على أحكام مكافأة نهاية الخدمة كبديل لنظام التأمين الاجتماعي وذلك لسد القصور والنقص الذي يلزم عدم التقيد بتطبيق أحكامه، وحتى لا يؤدي ذلك لضياع حقوق العامل.
- 2/ التأكيد على ما نص عليه المشرع السوداني لإزالة اللبس والغموض الذي يلزم تطبيق أحكام مكافأة نهاية الخدمة ونظام التأمين الاجتماعي من حيث الجمع بينهما أو عدمه، وتطبيق نص المادة (86) من قانون المعاشات والتأمينات الاجتماعية لسنة 2016م منعاً للازدواج في الحقوق والأحكام القضائية.

الهوامش:

- ¹ د. السيد عيد نايل، شرح قانون العمل الجديد، دار النهضة العربية، القاهرة، (2007م-2008م)، ص 441.
- ² د. عبد الودود يحيى، شرح قانون العمل، مكتبة القاهرة الحديثة، القاهرة، الطبعة الأولى، (1964م)، ص 335.
- ³ د. محمد لبيب شنب، شرح قانون العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، الطبعة الرابعة، (1983م)، ص 627.
- ⁴ راغب بطرس، عبد العزيز رجب، شرح القوانين المنظمة لعقد العمل، دار النشر للجامعات المصرية، القاهرة، (1957م)، ص 426.
- ⁵ د. محمد عثمان خلف الله، الوسيط في شرح قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية في السودان، الجزء الأول، جامعة النيلين، كلية القانون، (2010م)، ص 306.
- ⁶ د. السيد عيد نايل، شرح قانون العمل الجديد، مرجع سابق، ص 442.
- ⁷ د. الحسن محمد محمد سباق، الوسيط في شرح أحكام قانون العمل الجديد والتأمينات الاجتماعية، دار النهضة العربية، القاهرة، الطبعة الأولى، (2008-2009م)، ص 402.
- ⁸ د. عبد الودود يحيى، شرح قانون العمل، مرجع سابق، ص 336.
- ⁹ د. يس محمد يحيى، قانون العمل المصري والسوداني، الطبعة الثالثة، دار النهضة العربية، القاهرة، (1991م)، ص 378.
- ¹⁰ د. محمود جمال الدين زكي، قانون العمل، مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة، الطبعة الثانية، (1982م)، ص 313.

- 11 د. الحسن محمد محمد سباق، الوسيط في شرح أحكام قانون العمل الجديد والتأمينات الاجتماعية، مرجع سابق، ص403.
- 12 د. حيدر أحمد دفع الله، قانون العمل السوداني معلقاً عليه، دار الكتب القطرية، الطبعة الأولى، (2004م)، ص182.
- 13 د. محمد ليبب شنب، شرح قانون العمل، مرجع سابق، ص636.
- 14 د. يس محمد يحيى، قانون العمل المصري والسوداني، مرجع سابق، ص379.
- 15 د. محمد فخر شفقة، أحكام العمل وحقوق العمال في الإسلام، دار الإرشاد، بيروت، (1967م)، ص106.
- 16 د. محمد عبد الله الظاهر، مكافأة الخدمة بين قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي، دن، (1993م)، ص25.
- 17 د. الحسن محمد محمد سباق، الوسيط في شرح أحكام قانون العمل الجديد والتأمينات الاجتماعية، مرجع سابق، ص400.
- 18 د. محمد حلمي مراد، الوجيز في قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، دن، (1973م)، ص419.
- 19 د. إسماعيل غانم، قانون العمل، دن، (1961م)، ص561.
- 20 د. يس محمد يحيى، قانون العمل المصري والسوداني، مرجع سابق، ص384.
- 21 د. فتحي عبد الرحيم، د. أحمد شوقي، شرح قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، منشأة المعارف، الإسكندرية، (2002م)، ص218.
- 22 د. حسن كيرة، أصول قانون العمل، منشأة المعارف، الإسكندرية، الطبعة الثالثة، (1979م)، ص690.
- 23 د. الحسن محمد محمد سباق، الوسيط في شرح أحكام قانون العمل الجديد والتأمينات الاجتماعية، مرجع سابق، ص402.
- 24 د. حيدر أحمد دفع الله، قانون العمل السوداني معلقاً عليه، مرجع سابق، ص184.
- 25 د. أحمد حسن البرعي، الوسيط في القانون الاجتماعي، الجزء الثاني، شرح عقد العمل الفردي، دار النهضة العربية، القاهرة، (2003م)، ص910.
- 26 د. عبد الناصر العطار، شرح أحكام قانون العمل " الصادر بالقانون رقم (12) لسنة (2003م) "، كلية الحقوق، جامعة أسيوط، (2006م)، ص318.
- 27 د. يس محمد يحيى، قانون العمل المصري والسوداني، مرجع سابق، ص379.
- 28 قانون العمل السوداني لسنة (1997م)، المادة (60).
- 29 د. حيدر أحمد دفع الله، قانون العمل السوداني معلقاً عليه، مرجع سابق، ص183.
- 30 قانون العمل السوداني لسنة (1997م)، المادة (61).
- 31 د. حيدر أحمد دفع الله، قانون العمل السوداني معلقاً عليه، مرجع سابق، ص189.
- 32 قانون العمل السوداني لسنة (1997م)، المادة (62).
- 33 قانون العمل السوداني لسنة (1997م)، المادة (63).

- ³⁴ د. حيدر أحمد دفع الله، قانون العمل السوداني معلقاً عليه، مرجع سابق، ص191.
- ³⁵ مجلة الأحكام القضائية لسنة (2004م)، (م ع / ط م / 786 / 2004م)، ص174.
- ³⁶ قانون العمل السوداني لسنة (1997م)، المادة (68).
- ³⁷ مجلة الأحكام القضائية لسنة (1976م)، (م أ / أ س م / 888 / 1976م)، ص430 .
- ³⁸ قانون العمل السوداني لسنة (1997م)، المادة (66).
- ³⁹ د. رمضان أبو السعود، شرح قانون العمل، الدار الجامعية للطباعة والنشر، بيروت، (1983م)، ص286 .
- ⁴⁰ قانون المعاشات والتأمينات الاجتماعية السوداني لسنة (2016م)، المادة (4).
- ⁴¹ قانون التأمين الاجتماعي السوداني لسنة (1990م) تعديل (2004م)، المادة (6).
- ⁴² قانون المعاشات والتأمينات الاجتماعية السوداني لسنة (2016م)، المادة (5).
- ⁴³ شركة سينما أمير/ ضد/ مجدي الصوفي وآخرين / النمرة/ م ع / ط م / 391 / 2007م " غير منشورة" // نقلاً عن: أمير عبد المنعم عثمان، أشهر قضايا العمل في السودان " غير منشورة"، شركة مطابع السودان للعملة المحدودة، الخرطوم، (2012م)، ص19.
- ⁴⁴ أبو القاسم الجاك أحمد وآخرون/ ضد/ مصنع مكي للتبريد/ النمرة/ م ع / ط م / 142 / 2009م / مراجعة / 291 / 2009م " غير منشورة" // نقلاً عن: أمير عبد المنعم عثمان، أشهر قضايا العمل في السودان، مرجع سابق، ص24.
- ⁴⁵ مجلة الأحكام القضائية لسنة 1979م ، ص462.
- ⁴⁶ سعاد على محمد دهب/ ضد / دار شيشر لتأهيل الأطفال المعاقين/ النمرة/ م ع / ط م / 1301 / 2011م، "غير منشورة"// نقلاً عن: أمير عبد المنعم عثمان، أشهر قضايا العمل في السودان، مرجع سابق، ص37.
- ⁴⁷ قانون المعاشات والتأمينات الاجتماعية السوداني لسنة (2016م)، المادة (86 / 4-5).