

أثر اندماج الشركات في عقد العمل

الدكتور: خليل أحمد تعلوية

مدرس القانون التجاري وأصول المحاكمات المدنية

كلية الحقوق - جامعة الرشيد الدولية الخاصة للعلوم والتكنولوجيا

ملخص البحث

تناولت هذه الدراسة بالبحث موضوع (أثر اندماج الشركات على عقد العمل)، باعتباره أحد الموضوعات الهامة المتعلقة بالشركات التجارية وذات الأثر الكبير عليها. وقد عالجه الباحث من خلال مبحثين، حيث عرض في المبحث الأول لتعريف الاندماج وصوره والفرقة بينه وبين بعض النظم المشابهة. وجرى الحديث في المبحث الثاني عن آثار عملية الاندماج على عقود العمل المبرمة من قبل الشركات الداخلة فيه، واختتم الباحث الدراسة بما تم التوصل إليه من نتائج وتوصيات.

كلمات مفتاحية:

اندماج، الاندماج بطريق الضم، الاندماج بطريق المزج، الشركة المندمجة، الشركة الدامجة، عقد العمل.

The effect of merger between companies on labor contract

Prof. Khalil Ahmad Taloubeh

**Professor of Commercial law and the principles of civil trails at
Al Rasheed International Private University for Science and
Technology**

Research Summary:

This study deals with the effect of merger between companies on the labor contract. This is an important issue relates with commercial companies and has great effect on them.

The researcher has treated this issue in two chapters, the first chapter defines merger and its types, also the difference between it and other similar systems.

The second chapter deals with the effects of merger operation on labor contracts concluded by the merged companies.

The researcher has concluded this study with the consequences and recommendations.

Key words: Merger, types of merger, merged company, merging company, labor contract.

مشكلة البحث:

تتجلى مشكلة البحث في عدم مواكبة بعض القوانين للتطورات الاقتصادية الهامة، ولاسيما قانوني الشركات والعمل، فالمشرع لم يكن موفقاً حينما أعاد تكريس النصوص القانونية القديمة المتعلقة باندماج الشركات الواردة في قانون الشركات القديم رقم 3/ لعام 2008، كما هي في قانون الشركات الجديد رقم 29/ لعام 2011 دون أن يعيد صياغتها بما يوائم التطورات الاقتصادية، والتي لا يمكن اعتبارها كافية لتنظيم عملية الاندماج، مما أثار الإشكالية التالية:

إن المشرع اعتبر الاندماج أحد وسائل انحلال الشركات ضمن المادة 18/ من قانون الشركات، كما قرر في المادة 19/ منه بأن الشركة تدخل في طور التصفية حين حلها وتبقى شخصيتها الاعتبارية قائمة بالقدر اللازم للتصفية فقط، وبالمقابل اعتبر المشرع في المادة 222/ من القانون ذاته أن الشركة الدامجة

أو الناتجة عن الاندماج (الجديدة) هي خلفاً قانونياً للشركات المندمجة أي أنه افترض ضمناً عدم زوال الشخصية الاعتبارية للشركة المندمجة وانتقالها بما لها وما عليها للشركة الدامجة، فكيف استقام للمشرع هذا التعبير المتناقض، فحيناً أزال الشخصية الاعتبارية للشركة المندمجة وأبقاها حيناً آخر؟

أما الإشكالية الأخرى فهي على صعيد قانون العمل، والتي تتمثل بأن المشرع حينما نص في المادة 12/ من قانون العمل رقم 17/ لعام 2010 على عدم تأثر عقد العمل بالتغيير القانوني الذي يطرأ على المنشأة من بيع أو إرث أو اندماج أي استمرار عقد العمل أثناء انتقال المنشأة للغير بالاندماج، قد خرق مبدئين أساسيين يحكمان العقد المدني بشكل عام هما: مبدأ استقلال الإرادة وسلطانها، إذ أنه في حالة الاندماج تنتقل عقود العمل المبرمة مع الشركة المندمجة إلى الشركة الدامجة وبالتالي لا دور ولا سلطان لإدارة الشركة الدامجة في هذه العقود طالما أن الانتقال والتحويل لتلك العقود قد حصل بقوة القانون.

والمبدأ الثاني هو: الأثر النسبي للعقد، فالعقد لا ينصرف أثره إلا إلى المتعاقدين، أي إن الالتزامات التي ينشئها العقد إنما تترتب في ذمة طرفي العقد والحقوق التي يولدها العقد

إنما تثبت لكلا المتعاقدين أو لأحدهما، ولا جدال أن الشركة الدامجة (صاحب العمل الجديد) الذي أوجب عليها القانون متابعة عقود العمل القائمة في الشركة المندمجة لم تكن طرفاً في عقد العمل حين إبرامه، ورغم ذلك سرت آثار عقد العمل عليها.

أهمية البحث:

يعتبر موضوع اندماج الشركات من المواضيع الهامة في أوساط الشركات التجارية، فتطور

النظام الاقتصادي واحتدام المنافسة التجارية وظهور الشركات الكبيرة العابرة للقارات كل ذلك أدى إلى ترسيخ فكرة الاندماج كحاجة قد تلجأ إليها الكثير من الشركات وذلك لأسباب مختلفة منها خفض التكاليف والنفقات والحد من المنافسة إضافة إلى زيادة الإنتاج والجودة، الأمر الذي أدى إلى ضرورة الاهتمام بهذا الموضوع وإيجاد التنظيم القانوني لعمليات الاندماج بشكل عام وتأثيرها على عقد العمل بشكل خاص.

أهداف البحث:

يهدف البحث إلى تسليط الضوء على موضوع اندماج الشركات باعتباره من أهم الوسائل التي تهدف إلى تحقيق التركيز الاقتصادي بشكل عام، وأثره على عقود العمل التي أبرمتها الشركة المندمجة بشكل خاص، لمعرفة مصيرها فيما إذا كانت تتقضي بالاندماج أم تستمر وتنتقل إلى الشركة الدامجة أو الجديدة، كمحاولة للفت نظر المشرع إلى قصور النصوص القانونية التي عالجت موضوع اندماج الشركات، ورغبة لإطلاق العنان وإيجاد أفكار واقتراحات جديدة من شأنها سد النقص التشريعي حول هذا الموضوع.

فرضيات البحث وحدوده: تتمثل فرضيات البحث بما يلي:

- إذا كان اندماج الشركات أحد طرق تكوين المشروعات الاقتصادية الكبيرة بوصفه ظاهرة من الظواهر الاقتصادية المعاصرة، فما المقصود بالاندماج وماهي الطرق التي تستطيع تلك الشركات أن تتدمج بواسطتها؟ وكيف يمكن تمييز الاندماج عن غيره من النظم الاقتصادية المشابهة؟

-ما هي آثار اندماج الشركات كأحد أهم وسائل التركيز الاقتصادي على عقود العمل التي أبرمتها الشركة المندمجة؟ وما هو مصير تلك العقود وهل هناك حماية لأصحابها من تعسف أرباب العمل؟ وأين هي الحجية النسبية للعقد؟

مصطلحات البحث وتعريفاته الإجرائية:

-**الشركة التجارية:** هي شكل من أشكال تنظيم الأعمال التجارية، وتعتبر تجارية إذا كانت غايتها ممارسة عمل تجاري، أو إذا اتخذت شكل شركة مساهمة مغفلة أو محدودة المسؤولية.

-**اندماج الشركات:** عملية يتم بمقتضاها تلاحم أو توحد ما بين شركتين أو أكثر من أجل تكوين شركة واحدة أكبر أي خلق كيان جديد.

-**الشخصية الاعتبارية:** هي الكيان المستقل عن مجموعة الأشخاص والأموال المؤسسة له، لتحقيق غرض معين، والمعترف له بالشخصية القانونية المقررة للإنسان إلا ما كان منها متصلاً بصفته الطبيعية، وذلك لإسباغ الصفة الشرعية اللازمة على تصرفاته، ويكون لهذا الكيان ذمة مالية مستقلة وأهلية وموطن مستقل، والشخصية الاعتبارية وتكون على نوعين إما عامة كالدولة وما يتفرع عنها من جهات إدارية، وإما خاصة كالشركات التجارية.

-**الشركة الأجنبية:** هي الشركة التي يقع مركزها الرئيسي خارج أراضي الجمهورية العربية السورية.

-**عقد العمل:** اتفاق بين العامل وصاحب العمل للقيام بعمل معين مقابل أجر محدد يتم تحديده بناء على المدة الزمنية وكذلك مقدار إنتاج العامل.

الإطار النظري والدراسات السابقة:

تكاد المكتبة القانونية السورية تخلو من دراسة معمّقة لاندماج الشركات وأثره على عقود العمل، وفي الحقيقة لا بد من تعريف رجال القانون وأصحاب رؤوس الأموال باندماج الشركات من جميع الجوانب والتعمّق في دراستها لمعرفة مدى ملائمة النصوص القانونية الواردة في القانون بهذا الشأن.

منهج البحث وإجراءاته:

لأجل الوصول إلى الغاية المرجوة من البحث كان لا بد من إتباع المنهجية العلمية التحليلية والمقارنة، أما المنهجية التحليلية فهي ضرورة لتحليل مركز للنصوص القانونية المتعلقة باندماج الشركات والتعمق في مضمونها تعمقاً علمياً أكاديمياً، لرصدها وفهم مضمونها، بغية الوصول إلى نتائج يعتمد عليها، ويهدف الإجابة عن المشكلات القانونية للبحث¹، أما المنهجية المقارنة فقد اعتمدت للمقارنة بين اندماج الشركات في القانون السوري، ومثيلاتها في القوانين الأخرى، لبيان نقاط الاختلاف والتماثل فيما يتعلق بهذا البحث، بهدف الوصول إلى بيان الحل الأمثل.

¹ عكاشة عبد العال وسامي منصور، المنهجية القانونية، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، طبعة 2009، ص 17 وما بعدها.

مقدمة

يشهد العالم ثورة كبيرة في الاقتصاد المعاصر، ويعد النظام الرأسمالي الليبرالي الذي بدأ يسيطر على العالم منذ عام 1989 من أهم مظاهر التطور الاقتصادي، والذي كان نواة لظاهرة اقتصادية هامة، وهي تكثّل المشاريع والشركات ضمن تسلسل بدأ في الرأسمالية فالمنافسة فالاحتكار منتهيا بشكل جديد يدعى الدمج¹.

إن المشروع الكبير في هذا العصر هو المحرك الفعّال لتحقيق التقدم الاقتصادي، حيث يمتاز الاقتصاد المعاصر بظاهرة تركيز المشروعات، وتحوّل الوحدات الاقتصادية من وحدات صغيرة إلى وحدات كبيرة، وهو ما يعبر عنه بحلول رأسمالية الوحدات الكبيرة أو رأسمالية الاحتكارات محل الرأسمالية المنافسة، ويعتبر الاندماج أحد الوسائل المستخدمة لتحقيق هذا التركيز الاقتصادي ونشوء المشروعات الضخمة.

ولعلّ هذا الشكل الأخير هو الأفضل لتجميع المشاريع الصغيرة التي تديرها الشركات المتعددة، تحت لواء شركات كبرى تمارس أنشطة مرتبطة ببعضها البعض بدلاً من أن يمارس هذا النشاط من جانب كل شركة على حدة.

يهدف الاندماج إلى تقديم خدمة أفضل وأكثر جودة، كما يكتسب الاندماج أهميته من حيث أنه يدعم القدرة على المنافسة ويسمح بارتفاع رقم الإنتاج والاستفادة إلى أقصى حد من الاستثمارات اللازمة لإعداد المشروعات الاقتصادية وتحديث الإنتاج وخلق منتجات جديدة وتجويد المنتجات القائمة وتخفيض تكلفة الإنتاج وزيادة العائد والقيام بالدراسات والبحوث كما أنه يعد وسيلة لتنظيم أو إعادة تنظيم مجموعات الشركات عن طريق امتصاص الشركة الأم لشركاتها الوليدة أو عن طريق التحام الشركات الوليدة بغرض خلق شركات وليدة جديدة².

¹ لينا يعقوب الفيومي، الآثار الناشئة عن دمج الشركات المساهمة، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان،

2009، صفحة 11.

² حسني المصري، اندماج الشركات وانقسامها، جامعة عين شمس، كلية الحقوق، ط1، 1986، صفحة 7.

ويختلف الباحث على الاندماج باختلاف الظروف، فقد يقوم على الرغبة في التعاون بين الشركات المندمجة لتحقيق التكامل بينها وذلك عندما تكون هذه الشركات على نفس القدر من الأهمية الاقتصادية.

وقد يقوم الاندماج على الرغبة في السيطرة وهو ما يحدث عادة عندما تفوق الشركة الدامجة الشركة أو الشركات المندمجة في الأهمية¹.

ومن هنا لا يمكن اعتبار الاندماج مزية أو عيباً دائماً بل يختلف الحكم عليه بحسب الغاية التي يسعى الاندماج إلى تحقيقها، وتكون العبرة فيه بالنتيجة التي ينتهي إليها من حيث المزايا التي يعود بها على المساهمين والمستهلكين والاقتصاد القومي، أو من حيث المضار التي يمكن أن يؤدي إليها².

جرت عمليات الاندماج في فرنسا بصورة مكثفة وسريعة، فقد وقعت خلال عام 1968 وحده أكثر من 2200 عملية اندماج، هادفة إلى تحويل الوحدات الإنتاجية متوسطة الحجم إلى وحدات أكبر حتى تستطيع منافسة الشركات على المستوى الدولي.

وفي إيطاليا، لعبت الدولة دوراً بارزاً في اكتساب الاقتصاد الإيطالي لطابع الاحتكار عن طريق الاندماج، وسيطرت الشركات التابعة للدولة على 140 شركة من أضخم الشركات الإيطالية وأشهرها.

وإذا كان للاندماج تلك الأهمية في الدول المتقدمة، فإن له أهميته أيضاً في الدول النامية، كدول أمريكا اللاتينية وآسيا وأفريقيا ومنها مصر، حيث اتجهت الحكومة في مصر، في أوائل الستينات إلى تبني سياسة التركيز الاقتصادي كوسيلة لتحقيق خطط التنمية الاقتصادية الشاملة³.

نظراً لأهمية موضوع الاندماج وتشعب أبعاده فقد لجأت معظم التشريعات الحديثة إلى تنظيمه من خلال نصوص خاصة في قوانين الشركات، ويرجع السبب وراء ذلك في أن الاندماج يمس حقوق ومصالح الكثيرين ويرتّب التزامات عديدة في ذمهم، كما أن الاندماج يؤثر على الشخصية الاعتبارية للشركة المندمجة، ويرتّب عليه انقضاء الشركة

¹ محسن شفيق، الوسيط في القانون التجاري المصري، ط2، 1953، صفحة 657.

² علي حسن يونس، الشركات التجارية، دار الفكر العربي، 1960، صفحة 145.

³ حسني المصري، اندماج الشركات وانقسامها، مرجع سابق، صفحة 20.

المندمجة وزوال شخصيتها الاعتبارية، لكن هذا لا يعني تحللها من العقود التي أبرمتها، لأن الشركة الدامجة أو الجديدة تخلفها فيما لها من حقوق وما عليها من التزامات¹، فالاندماج لا يترتب عليه تصفية الشركة المندمجة واقتسام موجوداتها، بل تنتقل ذمتها المالية بعناصرها الإيجابية والسلبية إلى الشركة الدامجة أو الجديدة، فتستمر هذه العقود بآثارها إلى الشركة الدامجة أو الجديدة وكأنها هي التي أبرمتها منذ البداية².

ولما كان العنصر البشري هو سبب نجاح المؤسسة الصناعية أو التجارية أو الزراعية، رغم استحداث الآلات والتجهيزات، لذلك فإن التطور المعاصر قد أعطى أهمية جديدة للقانون الذي يعنى بتوظيف العمال، المسمى بقانون العمل، والذي ينظم مجموعة القواعد التي تطبق على العلاقات الفردية والجماعية الناشئة بين العاملين وأصحاب العمل³.

وقد جاء هذا البحث لإيضاح مفهوم الاندماج وبيان صورته، وتقرير صحة مصير عقود العمل الموجودة في الشركات المندمجة التي فقدت شخصيتها الاعتبارية عن طريق الدمج، هل تبقى هذه العقود سارية بوجه فرقائها من العمال ومن أرباب العمل أم تزول؟ وهل يختلف الأمر فيما إذا كانت هذه العقود فردية أم جماعية؟

خطة البحث:

على ضوء ما تقدم، ارتأينا تقسيم هذا البحث إلى المبحثين التاليين تليهما الخاتمة:

المبحث الأول: معنى الاندماج ومقارنته بوسائل التركيز الاقتصادي الأخرى.

المبحث الثاني: مصير عقد العمل في ظل اندماج الشركات.

الخاتمة.

¹ هيلانه عصام شاهين، الاندماج المصرفي، منشورات الحلبي الحقوقية، ط1، 2016، صفحة 24.

² لينا يعقوب الفيومي، الآثار الناشئة عن دمج الشركات المساهمة، مرجع سابق، صفحة 57.

³ أمل شربا وهيثم الطاس، قانون العمل، الجامعة الافتراضية السورية، 2018، صفحة 4.

المبحث الأول

معنى الاندماج ومقارنته بوسائل التركيز الاقتصادي الأخرى

إن تجمع الشركات بطريقة الاندماج أصبح سمة من سمات العصر الحديث بحيث تجد الشركات الصغيرة نفسها مضطرة إلى قبول أحد أمرين: إما التجمع مع شركة وإما الحكم على نفسها بالفناء نتيجة وجودها في ظروف تنافسية غير متكافئة، ومع أن الاندماج يؤدي إلى ظهور شركات قوية قادرة على تطوير الإنتاج والمنافسة، إلا أن الأمر لا يخلو من العيوب إذا ما استخدمت هذه الشركات قوتها لتحقيق مصالح شخصية على حساب المصلحة العامة¹.

ويتوقف نجاح الاندماج أو فشله على الظروف الاقتصادية والسياسية السائدة في كل دولة، لذا فإن الدول تختلف في نظرتها إلى عملية التركيز الاقتصادي وينعكس ذلك على التشريعات التي تنظم الاندماج.

وفي سورية نظم المشرع الاندماج في قانون الشركات رقم 29/ لعام 2011، وخصص له المواد (218 حتى 222) حيث أوضح في هذه المواد صور الاندماج وشروطه والآثار القانونية التي تترتب عليه.

ولأجل التعريف بالاندماج ولنتمكن من مقارنته مع غيره من وسائل التركيز الاقتصادي سنقسم هذا المبحث إلى المطلبين التاليين:

المطلب الأول: المفهوم العام للاندماج ومكانته التشريعية.

المطلب الثاني: تمييز الاندماج عن غيره من وسائل التركيز الاقتصادي.

المطلب الأول: المفهوم العام للاندماج ومكانته التشريعية

¹ حسام الدين عبد الغني الصغير، النظام القانوني لاندماج الشركات، رسالة دكتوراه، جامعة القاهرة، مصر، 1986، صفحة 5.

يكون الاندماج محموداً إذا أسهم في رفع مستوى الحياة الاقتصادية، وازدهار الاقتصاد القومي وزيادة أرباح المساهمين، عن طريق تجميع أدوات الإنتاج وتخفيض تكاليفه، وزيادة الإنتاج وتدفق السلع وخفض أسعارها، وهنا يكون الاندماج مرغوباً فيه من جانب المديرين والمساهمين والمستهلكين والسلطة العامة. وبالمقابل فقد يؤدي الاندماج إلى نتائج عكسية إذا أدى إلى الاحتكار في أحد المجالات الاقتصادية، عن طريق سيطرة الشركات الكبيرة على حساب ظهور واستمرار المشروعات الصغيرة والمتوسطة التي تغذي الاقتصاد القومي وتساهم في تحقيق توازنه، الأمر الذي يزعج السلطة العامة ويضطرها إلى التصدي للاندماج كونه أصبح خطراً ولم يعد مرغوباً فيه¹.

إذا لا بد من تنظيم الاندماج بشكل مفصل في القوانين المتخصصة بما يضمن الحصول على أكبر منفعة منه، وهذا ما سنعرفه من خلال بيان الوضع التشريعي للاندماج في بعض الدول، لكن لا بد وقبل كل شيء من تعريف الاندماج وبيان صورته، لذلك سنقسم هذا المطلب إلى الفرعين التاليين:

الفرع الأول: تعريف الاندماج وصوره.

الفرع الثاني: الوضع التشريعي للاندماج.

الفرع الأول: تعريف الاندماج وصوره

لم يعرف المشرع السوري الاندماج وإنما تطرق إلى صورته فقط، فلا مناص من تعريفه لغةً وفقهاً وقضاءً في القسم الأول، وسنبين صورته في القسم الثاني.

أولاً-تعريف الاندماج: سنعرف الاندماج لغةً وفقهاً وقضاءً على النحو التالي:

1-الاندماج لغةً: يعني الضمّ أو المزج².

2-الاندماج فقهاً: عرف البعض الاندماج بأنه: التحام شركتين أو أكثر التحاماً يؤدي إلى زوالهما معاً وانتقال جميع أموالهما إلى شركة جديدة، أو زوال احدهما فقط وانتقال جميع أموالها إلى الشركة الدامجة¹.

¹ حسني المصري، اندماج الشركات وانقسامها، مرجع سابق، صفحة 10.

² سميحة القليوبي، الشركات التجارية جزء ثاني، دار النهضة العربية، طبعة ثالثة، القاهرة، مصر، 1992.

وبعضهم عرّف الاندماج بأنه: فناء شركة أو أكثر في شركة أخرى، أو فناء شركتين أو أكثر وقيام شركة تنتقل إليها أموال الشركات التي فنيت².

إلا أن هناك من يرى بأن الاندماج لا يؤدي إلى زوال الشركة المندمجة وإن كان يؤدي إلى زوال شخصيتها الاعتبارية، فتظل الشركة المندمجة محتفظة بوجودها وتستمر في إطار الشخصية المعنوية للشركة الدامجة أو الشركة الجديدة³، فعرّفوا الاندماج بأنه: اتحاد أو انخراط شركتين أو أكثر في شركة واحدة⁴.

3- الاندماج قضاءً: لم تعرف محكمة النقض الفرنسية الاندماج بصورة مباشرة، ومع ذلك أقرت المحكمة بوجود ارتباط وثيق بين الاندماج وانقضاء الشركة المندمجة، حيث قررت في حكم لها بأنه: (يجب، لكيما يوجد اندماج، .. أن تنقضي شركة على الأقل من الشركتين المندمجتين ..)⁵.

ونستخلص من ذلك أنه لا يجب إغفال أثر الاندماج عند تعريفه وإلا جاء هذا التعريف قاصراً.

وهو ما ذهبت إليه محكمة النقض المصرية أيضاً حيث قضت بأن: (الاندماج الذي يترتب عليه خلافة الشركة الدامجة للشركة المندمجة خلافة عامة فيما لها من حقوق وما عليها من التزامات هو الاندماج الذي يقع بين الشركات التي تتمتع بشخصية معنوية وذمة مالية مستقلة، فتتنقضي به شخصية الشركة المندمجة وتؤول جميع عناصر ذمتها المالية إلى الشركة الدامجة ..)⁶.

ثانياً- صور الاندماج: إن صورتى الاندماج التقليديتان هما الاندماج بطريق الضم والاندماج بطريق المزج، إلا أن بعض الدول كفرنسا اعتبرت الانقسام صورة من صور الاندماج، وسنشرح ذلك كما يلي:

¹ أبو زيد رضوان، القانون التجاري، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر، 1970، صفحة 516.

² محسن شفيق، الوسيط في القانون التجاري المصري، مرجع سابق، صفحة 656.

³ Cheminade (Y.) : La Nature juridique de la fusion des sociétés anonymes, Rév. Trim dr. Com. 1970, P18.

⁴ طالب حسن موسى، الموجز في الشركات التجارية، ط2، بغداد، العراق، 1975، صفحة 205.

⁵ نقض فرنسي، 1946/1/28، داللو لعام 1946، صفحة 168.

⁶ نقض مصري، 1976 /4/19، مجموعة المكتب الفني إصدار محكمة النقض والإبرام في مصر لعام 1976، صفحة 977.

1-الاندماج بطريق الضم: يكون بأن تندمج شركة في شركة أخرى قائمة بحيث تنقضي الشركة المندمجة نهائياً وتزول شخصيتها الاعتبارية معها وتزول ذمتها المالية وتظل الشركة الدامجة هي القائمة والتمتعة وحدها بالشخصية الاعتبارية.

2-الاندماج بطريق المزج: يكون بأن تمزج شركتان قائمتان أو أكثر لتتسأ شركة جديدة لها شخصية اعتبارية جديدة تختلف تماماً عن شخصية كل شركة من الشركات المندمجة قبل الاندماج.

والفرق واضح بين صورتى الاندماج المذكورتين، ففي الاندماج بطريق الضم تستمر الشخصية الاعتبارية للشركة الدامجة كما كانت قبل عملية الدمج وتزول الشخصية الاعتبارية للشركة المندمجة وتزول جنسيتها وتكون الشركة الدامجة هي المسؤولة عن جميع التزامات الشركة المندمجة، وتظل جنسية الشركة الدامجة.

في حين أنّ الاندماج بطريق المزج تزول فيه الشخصية الاعتبارية لكنا الشركتين لتصبح الشخصية الاعتبارية الجديدة هي المسؤولة عن جميع ديون والتزامات الشركات المندمجة مع بعضها، بمعنى أنها تولد شخصية اعتبارية جديدة وذمة مالية جديدة وجنسية جديدة للشركة الجديدة¹.

ولا بدّ من القول أنّ الاندماج بطريق الضمّ إن كان يؤدي إلى انقضاء الشخصية الاعتبارية للشركة المندمجة وزوال ذمتها المالية بشقيه الإيجابي والسلبي حيث تخلفها في ذلك الشخصية الاعتبارية للشركة الدامجة بجميع حقوقها وضماداتها والتزاماتها، فإن هذا الانقضاء للشخصية الاعتبارية المندمجة لا يستوجب تصفية الشركة المندمجة، وإنما تنتقل حقوقها والتزاماتها كافة إلى الذمة المالية للشركة الدامجة أو الجديدة دون المرور بمرحلة التصفية، وهذا ما يعرف باسم الحلّ المُبتسر للشركة².

3-الاندماج بطريق الانقسام: هو انقسام ذمة شركة واحدة إلى قسمين أو أكثر، ودمجها في شركتين قائمتين، أو انقسام ذمة أكثر من شركة إلى عدد من الأقسام لتتسأ

¹ طارق عبد العال حماد، دمج وخصوصية البنوك، الدار الجامعية بالإسكندرية، مصر، طبعة 2003، صفحة 5 وما بعدها.

² لنا يعقوب الفيومي، الآثار الناشئة عن دمج الشركات المساهمة، مرجع سابق، صفحة 48.

عليها شركتان جديدتان أو أكثر، ويتمثل الغرض من هذه العملية في تحقيق التخصص في الإنتاج أو إعادة تنظيمه¹.

وفي هذه الحالة، تقترن عملية الاندماج بعملية انقسام، فقد نكون إزاء قسمين أو أكثر من ذمة شركة واحدة وتتقضي شخصيتها الاعتبارية إثر الانقسام، وتنتقل أقسامها إلى شركتين قائمتين بحيث يندمج في كل شركة قسم أو أكثر بما قد يكون عالقاً به من حقوق والتزامات، وقد نكون بصدد عدد من الأقسام المنبثقة عن ذمم أكثر من شركة وتقوم على هذه الأقسام شركتان جديدتان أو أكثر فيندمج في كل شركة جديدة قسماً أو أكثر².

الفرع الثاني: الوضع التشريعي للاندماج

تباينت أحكام الاندماج بين كل من فرنسا ومصر وسورية، لذلك سنعرض لأحكامه في هذه الدول كل على حده وفق التالي:

أولاً- **الوضع التشريعي في فرنسا:** لم ينظم المشرع الفرنسي الاندماج في قانون الشركات القديم الصادر عام 1867م بنصوص واضحة وصريحة، وإنما تعرض له في نصوص متفرقة في قانون عام 1903 بشأن تداول الأسهم العينية.

وبعد صدور قانون الشركات الفرنسي الجديد عام 1966م الذي أجاز بنصوص صريحة الاندماج بين الشركات التجارية بمختلف صورته، ففضى هذا القانون بأنه يجوز للشركة ولو كانت تحت التصفية³، الاندماج في شركة قائمة (الاندماج بطريق الضم) أو مع غيرها في شركة جديدة (الاندماج بطريق المزج)، كما يجوز لها تقسيم ذمتها بين شركات قائمة أو الاشتراك مع غيرها في تقسيم ذممها بغرض إنشاء شركات جديدة (الاندماج بطريق الانقسام)، أو تقسيم ذمتها بين شركات جديدة مزع منشأؤها (الانقسام البحث)⁴.

¹ أبو زيد رضوان، القانون التجاري، مرجع سابق، صفحة 517.

² حسني المصري، اندماج الشركات وانقسامها، مرجع سابق، صفحة 48.

³ يشترط لذلك ألا تكون التصفية قد تمت قبل تقرير الاندماج.

⁴ المادة 371/ من قانون الشركات الفرنسي لعام 1966 حيث أخضع المشرع الفرنسي الانقسام البحث لنظام الاندماج على الرغم من أنه لا يعد اندماجاً بالمعنى الدقيق.

وقد تعرض القانون لشكل الشركات المندمجة، ففضى بجواز عمليات الاندماج المذكورة ولو وقعت بين شركات مختلفة الشكل، إلا أنه يشترط عندها ألا يؤدي الاندماج إلى زيادة التزامات المساهمين¹.

ثانياً-الوضع التشريعي للاندماج في مصر: لم يرد موضوع اندماج الشركات ضمن الموضوعات التي عالجها القانون المدني (في باب الشركة) أو القانون التجاري أو القانون رقم 26 لعام 1954 (الملغى)، إلا أن ذلك لم يمنع الفقه والقضاء المصريين من القول بجواز الاندماج بين الشركات التجارية على اعتبار أنه تعديلاً لعقد الشركة أو نظامها².

وبغرض تشجيع الاندماج في شركات المساهمة الأجنبية صدر القانون رقم /159/ لعام 1981 المعدل بالقانون رقم /3/ لعام 1998 والذي ألغى القانون رقم /244/ لعام 1960، حيث نصت المادة /130/ من القانون الجديد على أنه: (يجوز بقرار من الوزير المختص بعد موافقة اللجنة المنصوص عليها في المادة /18/ الترخيص لشركات المساهمة وشركات التوصية بنوعيتها والشركات ذات المسؤولية المحدودة وشركات التضامن، سواء أكانت مصرية أو أجنبية تزاوّل نشاطها الرئيسي في مصر، بالاندماج في شركات مصرية مساهمة أو مع هذه الشركات وتكوين شركة مصرية جديدة...).

وبينت المادة /288/ من اللائحة التنفيذية لذات القانون صور الاندماج التي أجازتها المادة /130/ من القانون الجديد رقم /159/ لعام 1981 وذلك بالقول أنّ الاندماج يكون إما بطريق الضم أو بطريق المزج فقط، ولم يعرضاً للاندماج بطريق الانقسام ولا للانقسام البحث الذين أجازهما القانون الفرنسي ونظمهما في نصوصه³.

ثالثاً- ما ذهب إليه المشرع السوري: تبنى المشرع السوري في قانون الشركات رقم /29/ لعام 2011 صورتي الدمج التقليديتين (الضم والمزج)، حيث نصت الفقرة /2/ من المادة /218/ من القانون المذكور على ما يأتي: (يتم الدمج إما بأن تندمج شركة (الشركة المندمجة) بشركة أخرى (الشركة الدامجة) بحيث تنقضي الشركة المندمجة وتزول

¹ المادة /372/ من قانون الشركات الفرنسي لعام 1966.

² محسن شفيق، الوسيط في شرح القانون التجاري المصري، مرجع سابق، صفحة 657 وما بعدها.

³ ويتفق مع القانون المصري في هذا الصدد بعض القوانين العربية الحديثة كقانون الشركات التجارية البحريني رقم /28/ لعام 1975 وقانون الشركات التجارية لدولة الإمارات العربية المتحدة في المادة /276/ منه.

شخصيتها الاعتبارية وتبقى الشركة الدامجة وحدها القائمة بعد الدمج، أو باندماج شركتين لتأسيس شركة جديدة تكون هي الشركة الناتجة عن الاندماج بحيث تنقضي الشركتان المندمجتان وتزول شخصيتهما الاعتباريتين اعتباراً من تاريخ شهر الشركة الناتجة عن الدمج).

والقاعدة العامة في الاندماج أن تكون الشركة الدامجة والشركة المندمجة متحدثين في الغرض، لكن المشرع السوري خرج عن هذه القاعدة؛ حيث أجاز أن تندمج الشركة بأي شركة أخرى مماثلة أو غير مماثلة لها؛ حيث نصت المادة /219/ من قانون الشركات على ما يأتي:

1- يجوز للشركات ذات الشكل القانوني الواحد الاندماج ببعضها.

2- يجوز للشركات مهما كان شكلها القانوني الاندماج لتشكيل شركة جديدة.

3- يجوز للشركات التضامنية والتوصية الاندماج بشركات محدودة المسؤولية أو مساهمة، كما يجوز للشركات المحدودة المسؤولية الاندماج بشركة مساهمة أو العكس).

ورغم أنّصاف النصوص الواردة بشأن اندماج الشركات في قانون الشركات السوري بالشمول والعموم، إلا أنه ليس فيها ما يشير إلى جواز أو عدم جواز اندماج شركة أجنبية عاملة في سورية مع شركة سورية، باعتبار أنّ المشرع لم يشر إلى جنسية أيّ من الشركات المندمجة أو الدامجة أو الناشئة عن الاندماج في نص المادة /218/ من قانون الشركات، ولم ينظم المشرع السوري عملية اندماج الشركات الوطنية بالشركات الأجنبية بأحكام قانونية خاصة على غرار ما قام به المشرع المصري بالقانون رقم /159/ لعام 1981 المعدل بالقانون رقم /3/ لسنة 1998، ويرى البعض أنه يجوز لأية شركة وطنية أن تندمج مع شركة أجنبية بحيث يتم الاندماج وفقاً للقوانين المقارنة¹.

المطلب الثاني: التمييز بين الاندماج ووسائل التركيز الاقتصادي الأخرى

¹ حسام الدين عبد الغني الصغير، النظام القانوني لاندماج الشركات، مرجع سابق، صفحة 60.

كثيراً ما يتم الخلط بين عملية الاندماج والعمليات القانونية الأخرى المشابهة له أو القريبة منه، وذلك في الوقت الذي يجب فيه أن يكون مفهوم الاندماج واضحاً وجلياً، لتجنب الخلط في تحديد طبيعته القانونية أو عند تحديد القانون الواجب التطبيق عليه. فالاندماج ليس الوسيلة الوحيدة لتحقيق التركيز الاقتصادي وإنما توجد إلى جانبه وسائل أخرى¹، وقد اخترنا أن نقارن بين الاندماج ونظام الترسر والشركة القابضة، ضمن الفرعين التاليين:

الفرع الأول: الاندماج ونظام الترسر (Trust).

الفرع الثاني: الاندماج والشركة القابضة.

الفرع الأول: الاندماج ونظام الترسر (Trust)

الترسر لغةً: يعني وقف، ثقة، مال وأمانة، صندوق استثماري، كما يعني دمج شركتين متماثلتي النشاط بقصد الاحتكار².

ويعرف اصطلاحاً: بأنه نظام قانوني يتم بموجبه نقل الأموال من المالك إلى شخص آخر لإدارتها لصالح الغير، فهو يركز على العلاقة القانونية بين مالك المال والأمين، حيث يقتطع المالك جزء من ماله ويخصصه لمشروع معين ويعطيه إلى الأمين كي يتولى إدارته³.

وقد بدأ ظهور الترسر منذ العصر الوسيط في انكلترا، لأن الأمرء كانوا يفرضون ضرائب كبيرة، حين أيلولة الملكية الإقطاعية إلى الورثة عند وفاة المؤرث، وبغرض تلافي هذه الضرائب، جرى العمل على قيام المالك باختيار شخص يكون أهلاً للثقة، فيخوله حقوق المالك القانوني على أمواله، مع تعهد والتزام من هذا الشخص (محل الثقة) بأن يجعل منافع هذه الأموال لورثة المالك عند وفاته وفقاً لشروط العقد الذي عرف باسم عقد المنافع، ففان المنافع الذي صدر عام 1936 فوّت على الملاك فرصة التهرب من الضرائب، فلجؤوا إلى عقد الترسر، حيث كانت الأموال تجمع وتستثمر دونما حاجة

¹ كالاتحاد ومجموعة الشركات وشركة الشركات والمشروع المشترك واتفاقات الضم واتفاقات التعاون وغيرها.

² تحسين فاروق التاجي، قاموس مصطلحات المصارف والمال والاستثمار، نشر وتوزيع الأكاديمية العربية للعلوم المصرفية، عمان، الأردن، 1997، صفحة 623.

³ حسني المصري، دراسة حول نظم الترسر في قانون الشركات الأنجلو أمريكية وقانون التجارة الدولية، مقارناً بالقانون المصري، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 1986، صفحة 32.

لاستصدار ترخيص من البرلمان أو امتياز من الملك لتأسيس الشركة، وكان ينظر إلى الترتيب على أنه ذمة مستقلة عن ذمة أصحابها يتم تخصيصها لاستثمار مشروع معين، لا يتنافى وأحكام القانون والنظام العام¹.

ويعتبر الترتيب أيضاً وسيلة من الوسائل القانونية تتيح القيام بمشروع تجاري فردي ذي مسؤولية محدودة، بحيث يقوم صاحب المال ويدعى المؤتمن (Settler) باقتطاع جزء من ذمته المالية ويضعها تحت عهدة الأمين ويدعى (Trustee)، ليقوم الأمين بإدارة هذه الأموال المقطعة من ذمة المؤتمن، والمستبعدة من الضمان العام للدائنين له، بحيث يضمن جميع الالتزامات الناشئة عن المشروع المستثمرة به هذه الأموال فقط، لكن ذمة التخصيص هذه وإن كانت تشكل ذمة مالية مستقلة عن ذمة صاحبها الممول، وبالتالي تتشكل حالة المسؤولية المحدودة لصاحب المال (المؤتمن)، إلا أنها لا تتمتع بالشخصية الاعتبارية المستقلة عن ذمة الممول².

إذاً هناك يتشابه الترتيب والشركات المندمجة، من حيث أن كلا منهما قائم على النظرية الحديثة للذمة المالية (نظرية التخصيص)، لكن نقطة الخلاف الأساسية بينهما تكمن بأن نظام الترتيب لم يعترف له بالشخصية الاعتبارية المستقلة عن شخصية صاحب المال (المؤتمن)، في حين أن الشركة الناتجة عن الاندماج تتمتع بالشخصية الاعتبارية المستقلة عن شخصية مؤسسها.

الفرع الثاني: الاندماج والشركة القابضة

يطلق تعبير الشركة القابضة أو الشركة الأم للدلالة على شركة هي المساهم الأكبر في تأسيس الشركة الأخرى بحيث تكون مسيطرة عليها، وتسمى هذه الشركة بالشركة الوليدة³. وتعرف الشركة القابضة بأنها شركة مساهمة أو ذات مسؤولية محدودة تهدف إلى السيطرة على شركات أخرى مساهمة أو ذات مسؤولية محدودة تدعى الشركات

¹ علي سيد قاسم، المشروع التجاري الفردي محدود المسؤولية، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، صفحة 80 وما بعدها.

² حسني المصري، دراسة حول نظم الترتيب في قانون الشركات الأنجلو أمريكية وقانون التجارة الدولية، مقارناً بالقانون المصري،

مرجع سابق، صفحة 35.

³ محمد مدحت غسان، الشركات متعددة الجنسيات وسيادة الدولة، دار الراجحة للنشر والتوزيع، عمان، 2012، صفحة 126.

التابعة وذلك بامتلاك أكثر من نصف رأس مال تلك الشركات أو بالسيطرة على تشكيل مجلس إدارتها¹.

وقد ذهب بعض الفقه إلى أن تعبير الشركة الأم مأخوذ من قانون الأسرة، وهو يوحي بوجود علاقة أمومة بين شركتين بما يقتضيه ذلك من حتمية مشاركة الشركة الأم في خلق أو تأسيس الشركة الوليدة، لذلك ذهب رأي آخر إلى استخدام تعبير الشركة المسيطرة بدلاً من تعبير الشركة الأم دلالة على الشركة التي تسيطر على شركة أخرى². أما تعبير الشركة القابضة فهو الأحدث والأوسع لأنه يضم معنى الشركة الأم والشركة المسيطرة، فهي تقبض أي قابضة على شركات أخرى، وبالتالي تكون هذه الأخيرة تابعة لها بغض النظر عن سبب ومصدر التبعية أو السيطرة ووقت ظهورها.

يشترط لتكوين الشركة القابضة أن تكون شركة تجارية وأن توجد شركات تابعة إضافة إلى سيطرة الشركة القابضة على تلك الشركات كأن تقوم الشركة القابضة بتحديد السياسة المالية والاستثمارية لها، كما يشترط أن تكون الشركة التابعة مستقلة أي أن يكون هناك انفصال تام بين الشخصية الاعتبارية والقانونية للشركة التابعة عن الشركة القابضة وأن يكون لها جنسية خاصة بها ومقر رئيسي خاص بها وكذلك اسم خاص بها، وهنا يكمن الاختلاف بين الشركة القابضة والشركة المندمجة سواء بطريق الضم حيث تفقد الشركة المندمجة شخصيتها القانونية لصالح الشركة المندمجة فيها أو الدامجة أو الاندماج بطريق المزج والذي يتحقق باندماج شركتين لتكوين شركة جديدة على أنقاضها.

ويذهب بعض الفقهاء إلى أن الاندماج يعد الصورة الأكثر كمالاً لتركيز المشروعات التي تتخذ شكل الشركة، فبحسب رأيهم أن الصور الأخرى للتركيز الاقتصادي تجاوز الأشكال المألوفة للاندماج القانوني بين الشركات مما يجعلها تبتعد عن الغايات الرئيسية للتركيز الاقتصادي وتحرف عنه إلى تحقيق السيطرة على مجموع الحياة الاقتصادية³.

¹ محمد حسين إسماعيل، الشركة القابضة وعلاقتها بشركاتها التابعة، شركة شقير وعكشة للطباعة، عمان، 1990، صفحة 45.

² فوزي محمد سامي، الشركات التجارية، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2005، صفحة 563.

³ مراد منير فهم، مبدأ المشاركة العمالية في القانون المقارن والقانون المصري، منشأة المعارف، الإسكندرية، مصر، 1976، صفحة 75.

أما البعض الآخر فلا يقبل هذا الرأي على إطلاقه، ويذهب إلى أن الاندماج قد يتجاوز غاية التركيز الاقتصادي ويؤدي إلى السيطرة والاحتكار، فضلاً على أن الصور الأخرى للتركيز الاقتصادي تقوم على قوانين خاصة بها وتؤدي دورها في الحياة الاقتصادية بالشكل الذي يتناسب مع ظروف كل مشروع، أضف إلى ذلك أن الاحتكار والسيطرة يمثلان بعض الغايات الغير مباشرة للتركيز الاقتصادي وإن اختلفت صور هذا التركيز، والدولة هي التي تستطيع تحديد الغايات التي تبتغيها من الاندماج وغيره من صور التركيز بحسب مصالحها، علماً بأن هذه المصالح تختلف في الدولة الواحدة من وقت إلى آخر، كما تختلف من دولة إلى دولة أخرى، فقد تتجه الدول بتشريعاتها إلى محاربة الاحتكار والسيطرة أحياناً، وقد تشجع عليهما أحياناً أخرى¹.

¹ عزمي رجب، الاقتصاد السياسي، منشورات مكتبة الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، 1977، صفحة 250.

المبحث الثاني

مصير عقود العمل في ظل اندماج الشركات

يتحدّد مركز المتعاقدين مع الشركة المندمجة بحسب ما إذا كانوا دائنين أو مدينين بالنسبة لها، وبحسب طبيعة حقوقهم أو التزاماتهم تجاهها.

وكقاعدة عامة لا يجوز الادعاء بانقضاء الحقوق والالتزامات التي تتضمنها عقود الشركة المندمجة عن طريق التمسك بالاندماج لأنه لا يعتبر سبباً لانقضائها، وإنما يتحدد مصير عقود الشركة المندمجة وصفقاتها ذات الأهمية الخاصة في عقد الاندماج، وبالتالي يجوز لذوي الشأن التمسك بما ورد في هذا العقد من شروط مقررة لمصلحة الغير¹.

ولا يمكن حصر العقود التي تكون الشركة المندمجة طرفاً فيها، فهي تباع وتشتري، وتؤجر وتستأجر، وتقترض وتقرض، وتورد وتستورد، إضافةً إلى أنها تبرم عقود العمل وضمان الاستثمار والنقل ... إلخ

ونظراً لأن عقد العمل من العقود ذات الأهمية الخاصة وأكثرها شيوعاً في حياة الشركة، سيقصر حديثنا عليه، ومن أجل ذلك قسمنا هذا المبحث إلى المطلبين التاليين:

المطلب الأول: الطبيعة القانونية لعقد العمل في الشركات المندمجة.

المطلب الثاني: موقف التشريع من أثر الاندماج على عقد العمل.

المطلب الأول: الطبيعة القانونية لعقد العمل في الشركات المندمجة

¹ حسني المصري، اندماج الشركات وانقسامها، مرجع سابق، صفحة 299.

أصبح من المسلم به أن نجاح المؤسسات الصناعية أو التجارية أو الزراعية لا يتوقف على الآلات والتجهيزات والمواد الخام ورأس المال وحدها، لأن كل هذه العوامل تبقى بحاجة إلى العنصر البشري، الذي يحقق مع تلك العوامل النجاح للمؤسسة، فجاءت قوانين العمل لحمايته، لكن ما طبيعة هذا القانون؟

أثار مركز قانون العمل في المجموعة القانونية الكثير من النقاش، فالتطور التاريخي لقانون العمل يدل على أنه فرع من فروع القانون الخاص، كون قانون العمل ينظم العلاقات بين طرفين هما العامل ورب العمل، أي ينظم علاقات بين أفراد شأنه شأن بقية فروع القانون الخاص، إضافة إلى أن قواعد العمل كانت خاضعة في الأصل للقانون المدني، ومستقاة من مبادئه¹.

وهناك من يرى بأن قانون العمل ينتمي للقانون العام، بسبب تدخل الدولة المتزايد في تنظيم علاقات العمل²، وفي الحقيقة أن قانون العمل مستقل ومتميز عن كلا القانونين، ولكنه يستقرض أحكامه من القانونين معاً³، إذ لا يمكن أن نخرج قواعد قانون العمل عن القانون المدني أي عن الأحكام العامة التي تبقى المرجع والأساس فيما لا يتعارض مع نصوص قانون العمل⁴.

ونتيجة للتطور المعاصر للتقنيات العقدية زادت أهمية القانون الذي يتعلق بتوظيف العمال، وفي سورية نظم قانون العمل رقم / 17 لعام 2010 عقد العمل، مكرساً له الفصل الأول من الباب الخامس منه.

على أن المشرع لم يقف في رعايته للطبقة العاملة عند حد تنظيم عقد العمل، وإنما تعدى ذلك إلى تنظيم النقابات⁵، فظهر ما يسمى بعقد العمل الفردي، وعقد العمل الجماعي، ومن أجل الوصول إلى فهم دقيق للمأل الصحيح لعقد العمل في الشركات المندمجة كان لا بد من شرح خصائص عقد العمل بنوعيه الفردي والجماعي، الأمر الذي دعانا إلى تقسيم هذا المطلب إلى الفروع التالية:

¹ أمل شربا وهيثم الطاس، قانون العمل، مرجع سابق، صفحة 9.

² حسين عبد اللطيف حمدان، قانون العمال، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2003، صفحة 36.

³ جورج سعد، دراسات في قانون العمل اللبناني، منشورات الجامعة اللبنانية، بلا تاريخ نشر، صفحة 11.

⁴ شواخ محمد الأحمد، قانون العمل، مديرية الكتب والمطبوعات الجامعية، حلب، 2006، صفحة 158.

⁵ أمل شربا وزهير الحرح، قانون العمل، منشورات جامعة دمشق، صفحة 28.

الفرع الأول: خصائص عقد العمل.

الفرع الثاني: عقد العمل الفردي والجماعي.

الفرع الثالث: مآل عقود العمل عند اندماج الشركات وتعارضه مع القانون المدني.

الفرع الأول: خصائص عقد العمل

عقد العمل هو العقد الذي يتعهد فيه أحد المتعاقدين بأن يعمل في خدمة المتعاقد الآخر مقابل أجر، والذي ينعقد باتفاق إرادتي العامل وصاحب العمل، ويمتاز عقد العمل بالخصائص التالية:

1- يعد عقد العمل من العقود المسماة: ويعود ذلك لتنظيم المشرع علاقات العمل بأحكام خاصة، فقد خصص له قواعد في الفصل الثاني من الباب الثالث من القانون المدني، وكرس له المواد من /640/ ولغاية /664/.

2- هو عقد رضائي: لأنه يتم بمجرد التعبير عن إرادتين متطابقتين، أي أن عقد العمل ينعقد بمجرد تطابق الإيجاب والقبول، أي يكفي توافق إرادتي العامل وصاحب العمل، دونما حاجة إلى إفراغه أو صياغته في شكل معين¹.

4- هو عقد معاوضة: لأن كلاً من طرفي العقد يتلقى مقابلاً لما يعطي، فإذا ثبت تقديم العامل جهده وعمله دون مقابل نكون أمام خدمة مجانية يقدمها شخص لآخر، وكذلك إذا قدم صاحب العمل مالاً للعامل دون أن يحصل على مقابل فإننا نكون أمام تصرف تبرّعي، ولا يخضع أي من التصرفين لقانون العمل.

5- عقد ملزم للجانبين: لأنه ينشئ التزامات متقابلة في ذمة كل من المتعاقدين تجاه الآخر، حيث يلتزم العامل بتقديم العمل، ويلتزم صاحب العمل بدفع الأجر للعامل.

¹ توفيق حسن فرج، قانون العمل، الدار الجامعية، 1986، صفحة 118.

6- وهو من العقود المستمرة التي يستغرق تنفيذها مدة من الزمن، على عكس العقود الفورية كعقد البيع، فبمجرد تكوين عقد العمل تنشأ علاقة تعاقدية بين طرفيه، وتقرض عليهما التزامات مستمرة طالما ظل العقد قائماً¹.

ومن جهة أخرى فإن عقد العمل يعتبر من العقود الشخصية، بمعنى أن الأصل فيه أن ينتهي بتغيير رب العمل سواء ببيع المنشأة أو بانتقالها بالإرث لوفاة رب العمل أو لغير ذلك من الأسباب، كما أنه إذا احتكنا إلى منطق القانون المدني فإن عقد العمل ليس من مستلزمات الشيء التي تنتقل إلى الخلف وقت انتقال المنشأة. ويختلف الأمر فيما إذا كانت عقود العمل هذه فردية أم جماعية، لذلك كان لابد من التعريف بعقد العمل الفردي وعقد العمل الجماعي.

الفرع الثاني: عقد العمل الفردي والجماعي

يختلف عقد العمل الفردي عن عقد العمل الجماعي، وسنعرف كل منهما فيما يلي:
أولاً- عقد العمل الفردي: عرّفت المادة /46/ من قانون العمل رقم /17/ لعام 2010 عقد العمل الفردي بقولها: (عقد العمل الفردي هو العقد الذي يلتزم بموجبه العامل بالعمل لدى صاحب عمل وتحت سلطته وإشرافه مقابل أجر).

فعقد العمل هو اتفاق بين صاحب عمل وعامل يتعهد بموجبه العامل بأن يعمل تحت إدارة صاحب العمل وإشرافه مقابل أجر².

والأصل أن قانون العمل إنما شرع لحماية العامل وضمان استقراره في عمله، والحفاظ على حقوقه التي تمتع بها في الشركة المندمجة حتى بعد دمجها في شركة أخرى، لاسيما رعاية امتيازاتهم التي كانوا يتمتعون بها قبل الدمج كالمكافآت وغيرها.

ثانياً- عقد العمل الجماعي: نصت المادة /184/ من قانون العمل رقم /17/ لعام 2010 على اتفاق العمل الجماعي الذي هو: (اتفاق العمل الجماعي هو اتفاق ينظم شروط العمل وظروفه وأحكام التشغيل وغير ذلك من الشروط التي تكفل راحة العمال وأمنهم وصحتهم ويبرم بين نقابة أو أكثر من نقابات العمال أو اتحاد عمال المحافظة

¹ عبد الفضيل محمد أحمد، أثر اندماج الشركات على عقود العمل، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، كلية الحقوق، جامعة المنصورة، 2009، صفحة 587.

² أمل شربا وهيثم الطاس، عقد العمل، مرجع سابق، صفحة 23.

أو اتحاد نقابات العمال حسب الحال وبين صاحب عمل أو مجموعة من أصحاب الأعمال أو منظمة أو أكثر من منظماتهم).

وهذا يعني أن عقد العمل الجماعي لا يبرم بين رب العمل والعامل، بل يبرم بين منظمة نقابية أو أكثر تمثل مصالح العمال من جانب ومصصلحة رب العمل من جانب آخر، بما يحقق مصالح العمال من جانب ويضمن لرب العمل شيئاً من الاستقرار في معاملاته بارتضاء النقابة لشروط تشغيلهم.

صحيح أن عقد العمل الجماعي قد نشأ وليداً للفكرة التعاقدية، إلا أنه لا يمكن انكار صفته التنظيمية، فيعد بوصفه دستوراً لعقود العمل الفردية ونوعاً من القانون أو اللاتحة المكملة للقانون لأن الغرض الأصلي منه هو تنظيم علاقات العمل الفردية.

الفرع الثالث: مآل عقود العمل عند اندماج الشركات وتعارضه مع القانون المدني

ان التقدم الصناعي والتكنولوجي أوجد نوعاً من الارتباط بين العامل والمنشأة، وأصبحت صلة العامل بالمنشأة أقوى من صلته برب العمل المتعاقد معه، حتى كاد عقد العمل أن يفقد صفته الشخصية¹.

الأمر الذي حدا بالمشرع في معظم الدول²، أن يتدخل ويقرر مبدأ ارتباط عقود العمل بالمنشأة، واستمرار عقد العمل قائماً رغم تغيير رب العمل، عند أي تغيير في المركز القانوني للمنشأة، سواء ببيعها أو بانتقالها بالإرث بعد وفاة مالكيها، أو باندماجها بغيرها، وبالتالي فإن تغيير شخص رب العمل لا يعد بحد ذاته سبباً لانقضاء علاقات العمل، أي لا يصلح أن يكون مبرراً يرفع عن انتهاء العقد في هذه الحالة وصف التعسف ويضفي عليه ثوب الشرعية³.

إلا أن المشرع يكون بذلك قد خرق مبدئين أساسيين يحكمان العقد المدني هما: مبدأ استقلال الإرادة وسلطانها، إذ أنه في حالة الاندماج تنتقل عقود العمل المبرمة مع الشركة

¹ عبد الفضيل محمد أحمد، أثر اندماج الشركات على عقود العمل، مرجع سابق، صفحة 158.

² نصت على ذلك المادة 12/ من قانون العمل السوري رقم 17/ لعام 2010 والفقرة 8/ من المادة 230/ من قانون العمل الفرنسي، وفي مصر نصت على ذلك المادة 85/ من القانون رقم 137/ لعام 1981.

³ حسن عبد الرحمن قدوس، إنهاء علاقات العمل لأسباب اقتصادية، مكتبة الجلاء الجديدة، المنصورة، مصر، دون سنة نشر، صفحة 112.

المندمجة إلى الشركة الدامجة وبالتالي لا دور ولا سلطان لإدارة الشركة الدامجة في هذه العقود طالما أن الانتقال والتحويل لتلك العقود قد حصل بقوة القانون. كما أنه يخالف مبدأ الأثر النسبي للعقود والتي تعني أن عقد العمل لا يلزم إلا طرفيه العامل ورب العمل أو صاحب العمل، فلا يلزم هذا العقد صاحب العمل الجديد الذي انتقلت إليه المنشأة بأي طريقة من الطرق، سواء بالبيع أو بالإرث أو بالاندماج أو بغير ذلك، الأمر الذي يسمح لصاحب العمل الجديد من التحلل من كل التزام تجاه عمال المنشأة المتعاقدين مع المالك السابق¹.

المطلب الثاني: موقف التشريع المقارن من أثر الاندماج على عقد العمل

اختلفت التشريعات التي نظمت اندماج الشركات في قوانينها في موقفها من أثر الاندماج على عقود العمل، فهناك من نص صراحة على استمرار عقود العمل الفردية (كفرنسا ومصر وسورية) وهناك من قرر صراحة انتهاء عقود العمل بسبب الاندماج (كالكويت سابقاً).

وقد أشارت بعض القوانين المنظمة لقواعد الاندماج صراحةً إلى استمرار عقود العمل بالحالة التي بدأت بها في الشركات المندمجة قبل الدمج²، حيث تنتقل عقود العمل من الشركة المندمجة إلى الشركة الدامجة أو الجديدة، ولو لم يوجد نص في تلك العقود أو في عقد الدمج يقضي بذلك، فيكون انتقالها هنا بقوة القانون وليس بإرادة الأطراف، وهذا الحكم يتصل بالنظام العام فلا يجوز الاتفاق على مخالفته ولا يتوقف على رضى العامل أو رب العمل الجديد³.

ولا شك بأنه في الدول التي تنص قوانينها صراحة على استمرار عقود العمل، تكون فيها حقوق العمال مكرّسة في الشركة المندمجة حتى تاريخ الدمج، فاستمرارية عقد العمل في نظرهم لا تستند إلى فكرة خلافة رب العمل الجديد أي الشركة الدامجة، بل إلى فكرة استمرار المشروع الذي يرتبط به العاملون، فإذا ظل

¹ عبد الرزاق السنهوري، نظرية العقد، منشورات محمد الداية، بيروت، لبنان، صفحة 729.

² كما هو الحال في فرنسا ومصر.

³ يعقوب يوسف صرخوه، الإطار القانوني للدمج بين البنوك الكويتية، مجلة الحقوق، الكويت، 1992، صفحة 78.

نفس المشروع قائماً بعد الدمج كان ذلك كافياً لاستمرار عقود العمل التي أبرمتها الشركة المندمجة مع العاملين فيه¹.

إلا أن المشرع السوري وغيره من المشرعين ممن أخذوا بهذا المبدأ، قد تجاهلوا وخرجوا عن مبدئين هامين في القانون المدني هما مبدأ سلطان الإرادة، ومبدأ الأثر النسبي للعقد بين المتعاقدين، فحينما تحال أو تنتقل عقود العمل القائمة في الشركة المندمجة إلى الشركة الدامجة كأثر لازم ومتربط مع ذمة الشركة المندمجة بانتقالها إلى الشركة الدامجة تتعدم إرادة الشركة الدامجة في عقود العمل المنتقلة إليها من الشركة المندمجة، وكذلك فإن الأثر النسبي لعقد العمل القائم ما بين أطرافه يكون قد سرى على الغير، لأن عقود العمل تلك التي أبرمت بين العمال والشركة المندمجة قد انتقلت آثارها إلى الشركة الدامجة وبالتالي سرت آثارها عليها وبالتالي يكون مبدأ الأثر النسبي للعقود قد انتفى.

ولتوضيح أثر الاندماج على عقد العمل في التشريع المقارن، سنقسم هذا المطلب إلى الفروع التالية:

الفرع الأول: الوضع في فرنسا.

الفرع الثاني: الوضع في مصر.

الفرع الثالث: الوضع في سورية مقارناً.

الفرع الأول: الوضع في فرنسا

ذهب المشرع الفرنسي إلى مسلك أبان فيه الفرق ما بين أثر الاندماج على عقد العمل الفردي وعقد العمل الجماعي ووضع أحكاماً لكل عقد منهما، وسار القضاء الفرنسي وفق ما ذهب إليه المشرع الفرنسي، وسنبين كل ذلك وفق الآتي:

أولاً- عقد العمل الفردي: نصت الفقرة 8/ من المادة 23/ من قانون العمل الفرنسي بأنه إذا طرأ تعديل على المركز القانوني للمشروع بسبب خلافة في ملكيته أو بيعه أو اندماجه أو تحويله استمرت جميع عقود العمل السارية حتى تاريخ هذا التعديل بين العاملين ورب العمل الجديد.

¹ لينا يعقوب الفيومي، الآثار الناشئة عن دمج الشركات المساهمة، مرجع سابق، صفحة 79.

وتطبيقاً لذلك ولما كان الاندماج (أو الانقسام) -ذكرنا أن الانقسام أحد طرق الاندماج في فرنسا- يؤدي إلى زوال الشخصية الاعتبارية للشركة المندمجة (أو المنقسمة)، مما يعني تعديل المركز القانوني للمشروع نتيجة للاندماج (أو الانقسام)، وتنتقل عقود العمل التي أبرمتها الشركة المندمجة (أو المنقسمة) والتي ظلت سارية حتى حصل الاندماج في الشركة الدامجة أو الجديدة والتي أصبحت رب عمل جديد¹.

ويهدف حكم المادة المذكورة إلى ضمان حقوق العاملين في الشركة المندمجة بعد اندماجها في شركة أخرى أو مع شركة أخرى، ورعاية امتيازاتهم وحقوقهم التي كانوا يتمتعون بها قبل الاندماج وحتى تاريخ الدمج بمقتضى قانون العمل أو نظام الشركة المندمجة أو بمقتضى عقد العمل الفردي أو الجماعي².

ويرى البعض أن استمرار عقود العمل بعد الاندماج يعتبر تطبيقاً للمبدأ الذي مفاده أن الشركة الدامجة أو الجديدة تخلف الشركة المندمجة خلافة شاملة في ذمتها المالية، ويرى البعض الآخر أن استمرار عقود العمل بعد الاندماج والتزام الشركة الدامجة أو الجديدة الحقوق والامتيازات المقررة للعاملين في الشركة المندمجة لا يعد تطبيقاً للمبدأ السابق فحسب بل يعد أيضاً تطبيقاً لقاعدة متعلقة بالنظام العام المنصوص عليها في الفقرة 8/ من المادة 23/ من قانون العمل الفرنسي، والتي يجب بمقتضاها استمرار عقود العمل بما يضمن استقرار العاملين³.

وهناك من يرى أن حكم تلك المادة لا يستند إلى فكرة خلافة رب العمل الجديد بل يستند إلى فكرة استمرار المشروع الذي يرتبط به العاملون، وينتج عن ذلك أن استمرار عقود العمل بعد الاندماج لا يتوقف على طبيعة التعديلات التي تطرأ على البنيان القانوني للمشروع أو على العلاقات القائمة بين مالكيه المتعاقبين وإنما يتوقف على استمرار نفس المشروع بعد الاندماج، فإذا ظل نفس المشروع قائماً بعد الاندماج كان ذلك كافياً لاستمرار عقود العمل التي أبرمتها الشركة المندمجة مع العاملين فيها.

¹ حسني المصري، اندماج الشركات وانقسامها، مرجع سابق، صفحة 311.

² Cheminade (Y.) : La Nature juridique de la fusion des sociétés anonymes, P34.

³ محسن شفيق، المشروع ذو القوميات المتعددة، مطبعة جامعة القاهرة، مصر، 1978، صفحة 125.

وبرأينا أنه لا يوجد تعارض بين الرأيين السابقين، لأن الحكمة من الاندماج لا تتحقق إلا باستمرار المشروع الاقتصادي الذي كانت تقوم عليه الشركة المندمجة، وإذا كان الاندماج يؤدي إلى زوال الشخصية المعنوية للشركة المندمجة فإنه لا يؤدي إلى انقضاء مشروعها الاقتصادي والذي يبقى مستمراً بعد انتقاله إلى الشركة الدامجة أو الجديدة، فصحیح أنه من الممكن أن يتوقف قليلاً عقب الاندماج ريثما تعيد الشركة الجديدة تنظيمه، إلا أن ذلك لا يعني أننا أصبحنا أمام مشروع جديد مغاير له، لأن المشروع السابق نفسه يبقى مستمراً ولكن في ظل الظروف الجديدة التي تناسب الاستغلال بعد الاندماج.

ولا شك بأن استمرار المشروع الاقتصادي بعد الاندماج هو الذي يبرر خلافة الشركة الدامجة أو الجديدة للشركة المندمجة خلافة شاملة فيما لها من حقوق وما عليها من التزامات، وأخيراً فإن المشرع الفرنسي وعندما جعل القاعدة الواردة في المادة /23/ من قانون العمل متعلقة بالنظام العام فإنه قد أراد بذلك التأكيد على عدم اعتبار الاندماج سبباً من أسباب انتهاء عقود العمل المتعلقة بالمشروع الذي بقي مستمراً في الشركة الدامجة أو الجديدة.

ثانياً-موقف القضاء الفرنسي¹: طبقت محكمة النقض الفرنسية المبادئ السابقة في دعوى تتلخص وقائعها في أن شخصاً كان يعمل مديراً إدارياً وتجارياً لدى شركة محدودة المسؤولية، ثم اندمجت هذه الشركة مع شركة أخرى بطريق المزج ونتج عن ذلك شركة مساهمة جديدة عين فيها المدير المذكور مديراً عاماً مساعداً، إلا أن الشركة الجديدة قد أنهت خدماته بعد فترة، فأقام المدير دعوى ضدها يطالبها باستمرار عقد العمل الذي أبرمه مع الشركة المندمجة وطالب بالتعويض عن الأضرار التي لحقت به جراء ذلك، رفضت محكمة الاستئناف هذه الدعوى وبررت ذلك بأن العقد المذكور لا يربط المدير إلا بالشركة القديمة باعتباره مديراً إدارياً وتجارياً لها، وأنه لا يمكن استمرار هذا العقد أو تجديده إلا بموافقة مجلس الإدارة الجديد، وطالما أن مجلس الإدارة لم يوافق على ذلك فإنه يجوز للشركة المساهمة إنهاء خدماته كمدير مساعد لها، غير أن محكمة النقض الفرنسية ردت هذا الحكم وقالت أنه: وفقاً لحكم المادة /23/ من قانون العمل لا تحول

¹ حسني المصري، اندماج الشركات وانقسامها، مرجع سابق، صفحة 315.

التعديلات التي تطرأ على الوضع القانوني للمشروع دون استمرار جميع عقود العمل التي كانت سارية عند التعديل، وتكون أحكام هذه المادة واجبة التطبيق في جميع الحالات التي يستمر فيها نشاط لمشروع القديم عن طريق الإدارة الجديدة. أما إذا اندمجت شركة في شركة أخرى أو مع شركة أخرى ثم تحولت الشركة الدامجة أو الجديدة إلى شكل قانوني آخر، كما لو تحولت من شركة ذات مسؤولية محدودة إلى شركة مساهمة فإن استمرار عقود العمل التي كانت سارية عند التحويل لا يحتاج إلى تطبيق حكم المادة /23/ المذكورة، لأن التحويل لا يؤدي إلى أي تعديل في الشخصية الاعتبارية للشركة التي جرى تحويلها أو في ذمتها المالية أو في المشروع الذي تقوم عليه، الأمر الذي يقضي بأن تبقى جميع تعهداتها السابقة بمقتضى العقود المذكورة قائمة.

ومع ذلك فقد ذهبت محكمة باريس التجارية، وفي سبيل تبرير استمرار عقد الشركة المندمجة بعد الاندماج، إلى القول بأن الاندماج لا يؤدي إلى انقضاء الشخصية المعنوية للشركة المندمجة، لذا فإنه لا يؤدي بالتبعية إلى إنهاء العقود التي أبرمتها مع الغير. **ثالثاً- عقد العمل الجماعي:** إذا كانت حقوق والتزامات العاملين مقررّة في اتفاقات جماعية بينهم وبين الشركة المندمجة أو المنقسمة فإن هذه الاتفاقات لا تنتقل إلى الشركة الدامجة أو الجديدة.

وبناء على ذلك فلا يتمتع العاملون بعد الاندماج أو الانقسام بالامتيازات التي كانت مقررّة لهم في الاتفاق الجماعي الذي كان يربطهم بالشركة المندمجة أو المنقسمة بل يتمتعون بالامتيازات المقررّة في الاتفاق الجماعي المنعقد بين الشركة الدامجة أو الجديدة والعاملين فيها، وهو اتفاق قد يختلف عن الاتفاق الأول في قليل أو كثير من الأحكام، ومع هذا إذا لم يوجد بين الشركة الدامجة أو الجديدة والعاملين فيها اتفاق جماعي يقرر لهم امتيازات خاصة فإن العاملين الذين انتقلوا إليها من الشركة المندمجة أو المنقسمة يستمرون بالتمتع بالامتيازات التي كانت مقررّة في الاتفاق الجماعي الذين كانوا يخضعون له في الأصل، وذلك لمدة عام يبدأ من تاريخ الاندماج أو الانقسام¹.

¹ حسني المصري، اندماج الشركات وانقسامها، مرجع سابق، صفحة 317.

الفرع الثاني: الوضع في مصر

أولاً- عقد العمل الفردي: نصت المادة /85/ من قانون العمل المصري رقم /9/ لعام 1959م على ما يلي: (عند اندماج المنشأة في غيرها فإن ذلك لا يمنعها من الوفاء بجميع التزاماتها، وأنه وفيما عدا حالات التصفية والإفلاس والإغلاق النهائي المرخص فيه يبقى عقد استخدام المنشأة قائماً).

وتطبيقاً لذلك تنتقل عقود العمل من الشركة المندمجة إلى الشركة الدامجة أو الجديدة ولو لم يوجد نص يقضي بذلك في عقود العمل تلك أو في عقد الاندماج، حيث يكون انتقالها هنا بحكم القانون¹، فالأمر هنا متعلق بالنظام العام، أي لا يجوز الاتفاق على مخالفته ولا يكون متوقفاً على رضا العامل أو رب العمل الجديد، وقصد المشرع المصري بذلك حماية العامل وضمان استقراره في عمله، خاصة بعد أن أصبحت صفة العامل بالمشروع ذات أهمية تكاد تفوق صلة العامل برب العمل المتعاقد معه². وكل ذلك ما لم تختفي الشركة وبزول كيائها القانوني كأثر للتصفية أو الإفلاس أو الوقف النهائي للنشاط، أو ما لم تكن عقود العمال محددة المدة أو موسمية، فتتقضي بانقضاء المدة أو بانتهاء الموسم، باعتبار أن هذه العقود كانت ستتقضي حتماً ولو لم تندمج الشركة المندمجة³.

غير أن هذا الحكم يتعلق بعقود العمل الخاضعة لقانون العمل، أما عقود العمل الخاضعة للقانون المدني فتخضع للقواعد العامة، والتي لا يفسخ بمقتضاها عقد العمل بقوة القانون عند انتقال ملكية المنشأة إلى خلف خاص، إلا أنه عند عدم الاتفاق على انتقال عقد العمل إلى الخلف الخاص فإن ذلك يعتبر بمثابة نقض أو انتهاء مبيتسر للعقد بالإرادة المنفردة لرب العمل، أي أن هذا الخلف لا يكون ملتزماً بعقد العمل في عدم الاتفاق على ذلك⁴.

¹ محمود جمال الدين زكي، نظرية الالتزام في القانون المدني المصري، الجزء الأول، دار مطابع الشعب، 1966، صفحة 296.

² وقد تأكد هذا الحكم مرة أخرى في المادة /9/ من القانون رقم /137/ لعام 1981م -حسن كيره، أصول قانون العمل، منشأة المعارف بالإسكندرية، 1979، صفحة 681.

³ عبد الفضيل محمد أحمد، أثر اندماج الشركات على عقود العمل، مرجع سابق، صفحة 162.

⁴ المادة /146/ من القانون المدني المصري.

إلا أنه يشترط لاستمرار عقود عمال الشركة المندمجة وانتقالها أن يكون غرضها مشابهاً أو مكملاً لغرض الشركة الدامجة أو الجديدة، أو أن يكون نشاط الأولى لازماً لمزاولة الثانية لنشاطها.

وفي غير هذه الحالة لا يجوز إجبار عمال الشركة المندمجة على الاستمرار في العمل لدى الشركة الجديدة، ويعتبر الدمج هنا انتهاءً مبتسراً لعقود العمل يترتب عليه التعويض على العمال المتضررين من انتهاء العقود قبل انتهاء مدته، ويخضع مدار التعويض متى قامت أسبابه لتقدير المحكمة وفقاً للقواعد العامة المقررة في القانون¹.

وبذلك يكون المشرع في فرنسا ومصر قد قرر استمرار عقود العمل التي كانت الشركة المندمجة قد أبرمتها وظلت سارية حتى تاريخ الاندماج، ونتيجة لذلك تكون الشركة الدامجة أو الجديدة ملتزمة -بشكل عام- بالحقوق المعترف بها في هذه العقود للعاملين، وبالمقابل يلتزم العاملون تجاه هذه الشركة بالقيام بنفس الأعمال التي كانوا يقومون بها في الشركة المندمجة.

ثانياً- عقد العمل الجماعي: من المقرر أن بقاء عقود العمل رغم انتقال المنشأة ينصب على عقود العمل الفردية فقط دون عقود العمل الجماعية، وتجدر الإشارة إلى أن انقضاء الشركة المندمجة يقتضي حل اللجنة النقابية للعاملين بالشركة وتنتقل عضوية الأعضاء إلى اللجنة النقابية بالشركة الدامجة أو الجديدة².

ومع ذلك يجوز لعمال الشركة المندمجة أن يطلبوا عقد جمعية عمومية غير عادية لأعضاء اللجنة النقابية للنظر في تمثيلهم في مجلس إدارة اللجنة النقابية للشركة الدامجة، إذا كان يترتب على الدمج المساس بمصالحهم بسبب عدم تمثيلهم في مجلس إدارة اللجنة المذكورة.

والواقع أن انتقال عقود الشركة المندمجة إلى الشركة الدامجة أو الجديدة يثير كثيراً من المشكلات العملية، ويستحسن لتلافي الصعوبات التي تواجه الشركات الداخلة في الدمج

¹ حسام الدين عبد الغني الصغير، النظام القانوني لدمج الشركات، مرجع سابق، صفحة 597.

² هذا ما تقتضي به المادة 344/ من قانون شركات الأسهم الألماني لعام 1965، وهو ذات الحكم الذي أخذ به مشروع الاتفاقية الدولية بشأن الدمج الدولي لشركات المساهمة الذي أعدته دول المجموعة الأوروبية عام 1972.

التفاوض مع ممثلي العمال وأوضاعهم بعد الدمج للتوصل إلى الحلول المناسبة خلال مرحلة التمهيد لإعداد الدمج¹.

ولا يختلف الأمر كثيراً في فلسطين والأردن، حيث نصت قوانين العمل فيهما على بقاء عقد العمل نافذاً حتى لو تغير صاحب العمل بسبب نقل ملكية المشروع أو بيعه أو اندماجه أو انتقاله بطريق الإرث، إلا أن المشرع فيهما حدد مدة ستة أشهر يظل فيها صاحب العمل الأصلي والجديد مسؤولون بالتضامن عن تنفيذ الالتزامات الناجمة عن العقد، والمستحقة الأداء قبل تاريخ التغيير، وبعد انقضاء الستة أشهر يتحمل صاحب العمل الجديد المسؤولية وحده².

أي أن تضامن صاحب العمل الأصلي (الشركة المندمجة) مع الجديد (الشركة الدامجة) ليس لفترة مطلقة، وإنما هي مقيدة بمدة ستة أشهر، وبعد مضي تلك المدة يصبح صاحب العمل الجديد مسؤولاً وحده عن تنفيذ الالتزامات المترتبة عن عقد العمل المبرم فيما بين العامل ورب العمل القديم (الشركة المندمجة)، وقد طبقت محاكم التمييز الأردنية هذا القانون في قراراتها³.

وفي هذا الصدد، يثور التساؤل حول إمكانية بقاء صاحب العمل الأصلي في حالة الاندماج وهو الشركة المندمجة مسؤولاً عن تلك الالتزامات لمدة ستة أشهر رغم انقضاء الشخصية الاعتبارية للشركة المندمجة وزوالها من الوجود، لتأتي الإجابة في حكم لمحكمة التمييز الأردنية في قضية أقام فيها المدعي دعوى مطالبة عمالية مطالباً بحقوقه العمالية بمواجهة شركة بنك الأردن والخليج بصفتها الخلف القانوني لبنك المشرق الذي كان يعمل المدعي لديه، بعد أن تم الدمج بين الاثنتين وأصبحت شركة بنك الأردن والخليج هي الخلف القانوني وحلت محل بنك المشرق، حيث جاء في قرار المحكمة أن: وحيث أنه وإن كان الاندماج يترتب عليه انقضاء الشركة المندمجة وزوال شخصيتها الاعتبارية إلا أن هذا الانقضاء ليس معناه تحللها من العقود التي أبرمتها لأن الشركة الدامجة أو الجديدة تخلفها فيما لها من حقوق وما عليها من التزامات ومن ثم تظل كافة

¹ محمد السيد الفقي، القانون التجاري، مرجع سابق، صفحة 684.

² المادة 37/ من قانون العمل الفلسطيني لعام 2000 والمادة 16/ من قانون العمل الأردني لعام 1996.

³ تمييز أردني، هيئة ثلاثية، صادر بتاريخ 2000/1/19، منشورات مركز العدالة، عمان، الأردن، صفحة 37.

العقود التي أبرمتها الشركة المندمجة قائمة ومستمرة، ويرجع السبب في بقاء العقود التي أبرمتها الشركة المندمجة إلى أن الاندماج لا يترتب عليه تصفية الشركة المندمجة واقتسام موجوداتها، بل تنتقل ذمتها المالية بما تشمله من عناصر إيجابية وسلبية إلى الشركة الدامجة أو الجديدة، وبظل المشروع الذي تألفت الشركة المندمجة لتحقيقه قائماً ومستمراً رغم فنائها، وهذه الحقيقة أمنت استمرار العقود التي أبرمتها الشركة المندمجة بحيث ينصرف أثرها إلى الشركة الجديدة وكأنها هي التي أبرمتها منذ البداية ... وحيث أن عقد العمل من العقود المستمرة، تنشأ عنه علاقة تعاقدية تربط بين الطرفين وتفرض عليه التزامات مستمرة طالما ظل العقد قائماً، وحيث أنه ليس لانتقال ملكية المنشأة أثر على عقود العمل المبرمة بين رب العمل والعامل، فلا تنقضي هذه العقود، بل تظل سارية بقوة القانون (...)¹.

ويتضح من اجتهاد القضاء الأردني أنه رفض اعتبار الاندماج كأحد أسباب حل الشركات، لأن حل الشركة يترتب عليه انقضاء شخصيتها الاعتبارية، ولا يصلح ذلك في الاندماج الذي يتطلب بقاء الشخصية الاعتبارية للشركة المندمجة لتنتقل ذمتها المالية بما لها من حقوق وما عليها من التزامات إلى الشركة الدامجة أو الجديدة، وهو الاتجاه الذي نؤيده.

الفرع الثالث: الوضع في سورية مقارناً

ذهب المشرع السوري في قانون الشركات رقم /29/ لعام 2011 إلى اعتبار الاندماج سبباً من أسباب انحلال الشركات، والذي يترتب عليه زوال الشخصية الاعتبارية للشركة المنحلة، في حين أنه اعتبر في موضع آخر منه أن الشركة الدامجة خلفاً للشركة المندمجة بما لها من حقوق وما عليها من التزامات وهذا يعني بقاء الشخصية الاعتبارية للشركة المندمجة.

وعلى صعيد آخر، لم يتطرق المشرع السوري في قانون العمل رقم /91/ لعام 1959 إلى وضع عقد العمل الفردي في حال التنازل عن المنشأة أو تغيير شكلها القانوني أو

¹ تمييز أردني رقم 95/284 الصادر بتاريخ 1995/3/25 نقلاً عن فايز إسماعيل بصبوس، اندماج الشركات المساهمة العامة والأثار القانونية المترتبة عليها، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2010، صفحة

اندماجها، إلا أنه أتى بحكم جديد في قانون العمل رقم /17/ لعام 2010 حيث أقر مبدأ استمرار عقود العمل عند اندماج الشركات، وسناقش هذه الإشكالات القانونية فيما يلي:

أولاً- على صعيد قانون الشركات: ذكرنا بأن السبب في بقاء العقود التي أبرمتها الشركة المندمجة يرجع إلى أن الاندماج لا يترتب عليه تصفية الشركة المندمجة واقتسام موجوداتها، بل تنتقل ذمتها المالية بما تشمله من عناصر إيجابية وسلبية إلى الشركة الدامجة أو الجديدة، ويظل المشروع الذي تألقت الشركة المندمجة لتحقيقه قائماً ومستمراً رغم فنائها، وهذه الحقيقة أمنت استمرار العقود التي أبرمتها الشركة المندمجة بحيث ينصرف أثرها إلى الشركة الجديدة وكأنها هي التي أبرمتها منذ البداية، إلا أن المشرع السوري قد اعتبر اندماج الشركات سبباً من أسباب انحلال الشركات والحل يترتب عليه تصفية الشركة وزوال شخصيتها الاعتبارية، حيث نصت المادة /18/ من قانون الشركات رقم /29/ لعام 2011 على ما يلي: (تحل الشركة في أي من الحالات التالية ... 5- اندماج الشركة في شركة أخرى).

وجاءت المادة /19/ لتؤكد ذلك حيث نصت على أن: (تدخل الشركة بمجرد حلها في طور التصفية وتبقى شخصيتها الاعتبارية قائمة طيلة المدة اللازمة للتصفية ولأجل حاجة التصفية فقط).

وأكدت ذات الحكم الفقرة /2/ من المادة /218/ من ذات القانون حيث نصت: (يتم الدمج ... بحيث تنقضي الشركة المندمجة وتزول شخصيتها الاعتبارية وتبقى الشركة الدامجة وحدها القائمة بعد الدمج أو باندماج شركتين ... بحيث تنقضي الشركتان المندمجتان وتزول شخصيتهما الاعتبارية).

في حين أن المادة /222/ من ذات القانون أتت لفهم منها عكس ذلك حيث نصت على أن: (تعتبر الشركة الدامجة أو الناتجة عن الاندماج خلفاً قانونياً للشركات المندمجة وتنتقل كافة الحقوق والالتزامات للشركات المندمجة إلى الشركة الدامجة أو الناتجة عن الاندماج).

من التعمق بنص هذه المادة نجد أن خلافة الشركة الدامجة للشركة المندمجة قد تمت بناء على انتقال الذمة المالية للشركة المندمجة إلى الشركة الدامجة، أي بقاء الشخصية

الاعتبارية للشركة المندمجة، وما استمر عقود العمل المبرمة في الشركة المندمجة وانتقالها إلى الشركة الدامجة أو الجديدة إلا نتيجة ذلك.

فالتخبط والتباين والاختلاف واضح وجلي في النصوص متقدمة الذكر، فتارةً يعتبر المشرع أن الاندماج هو حلّ للشركة والحلّ يترتب عليه التصفية كأثر مباشر، وتارةً أخرى يعتبر المشرع أن الاندماج يترتب عليه زوال الشخصية الاعتبارية للشركة المندمجة، ومرة ثالثة يعتبر المشرع أن الاندماج هو خلافة قانونية تنتقل بموجبها الذمة المالية للشركة المندمجة إلى الشركة الدامجة.

ثانياً- على صعيد قانون العمل: من استقراء نصوص قانون العمل رقم /17/ لعام 2010 نجد أن:

1-المادة /12/ منه قد نصت على ما يلي: (لا يترتب على إدماج المنشأة في غيرها أو انتقالها بالإرث أو الوصية أو الهبة أو الإيجار أو البيع ولو كان بالمزاد العلني أو غير ذلك من التصرفات إنهاء عقود استخدام عمال المنشأة ويكون أصحاب العمل السابقون مسؤولون بالتضامن مع الخلف عن تنفيذ جميع الالتزامات الناشئة عن هذه العقود حتى تاريخ التنازل).

2-كما نصت المادة /53/ منه والتي تحدثت عن انقضاء عقد العمل على أنه: (يجوز لصاحب العمل أن ينهي عقد العمل المحدد المدة في أي وقت خلال مدة سريانه شريطة أن يدفع للعامل أجوره عن المدة المتبقية من العقد...).

3-ونصت المادة /224/ منه التي تحدثت عن وقف العمل على ما يلي: (لا يجوز لصاحب العمل وقف العمل كلياً أو جزئياً في منشأته أو تقليص حجمها أو نشاطها بما يمس حجم العمالة فيها لضرورات اقتصادية وذلك ضمن الشروط والأوضاع المنصوص عليها في هذا القانون).

نستخلص من المواد سالفه الذكر أن:

المادة /12/ من قانون العمل رقم /17/ تؤكد على استمرار عقود العمل المبرمة في الشركة المندمجة وانتقالها إلى الشركة الدامجة أو الجديدة، والمادة /224/ منه تنص على حرمان صاحب العمل من حقه في تقليص حجم العمالة في منشأته، والتي قد

تتطلبها ضرورات إعادة تنظيم المنشأة ولا سيما بعد الاندماج، فصحيح أن الاندماج لا يعد بحد ذاته مبرراً لإنهاء عقود العمل غير محددة المدة وبالتالي لا يجوز لصاحب العمل الجديد استغلال الاندماج واتخاذ غطاءً لإنهاء عقود العمل غير محددة المدة كلها أو بعضها، (وبرأينا في هذه الحال يجب أن يعتبر ذلك فصلاً تعسفياً يتوجب التعويض، إلا أن المشرع السوري لم يتطرق إلى هذا الجانب سلباً أو إيجاباً)، غير أن الاندماج هو آلية ووسيلة لإعادة بناء الشركات، الأمر الذي يعني أن الشركة الدامجة أو الجديدة يجب أن يكون لها كامل الحرية في وضع سياستها الاقتصادية والمالية على النحو الذي يكفل تحقيق مصالحها، فالنصوص القانونية التي نصت على انتقال الذمة المالية للشركة الدامجة أو الجديدة بما تحويه من حقوق والتزامات، تجعل لهذه الشركة الحق في هيكله وتوجيه تلك الذمة المالية وفق سياستها الاقتصادية والنقدية.

لذا فإنه إذا نشأ بسبب الاندماج واقع تضطر معه الشركة للاستغناء عن بعض العمال، كما لو اقتضى الاندماج تقليص عدد العمال بسبب ازدواج الأعمال، ففي هذه الحالة لا يمكن تجاهل مصلحة الشركة الجديدة في تحديد حاجاتها الحقيقية من العاملين، ويتفق رأي الفقهاء في فرنسا، أنه لا يتعارض مع قاعدة استمرار عقود العمل بعد الاندماج أو الانقسام أن تقرر الشركة الدامجة أو الجديدة فصل بعض العاملين الذين يزيدون عن حاجتها الحقيقية، بشرط أن تصدر قرارات الفصل تلك في إطار إعادة تنظيم المشروع، ومع احترام الشروط الواردة في عقود العمل وأن تخلو تلك القرارات من التعسف¹.

وبالمقابل يجوز للعامل إنهاء عقد العمل غير محدد المدة بإرادته المنفردة إذا ترتب على الاندماج نقل مكان العمل إلى منطقة بعيدة عن مكان العمل الأصلي، أو ترتب عليه تغيير نوع العمل المتفق عليه.

وخلاصة القول، أن مبدأ استمرار سريان العقود لا ينال من حق طرفي عقد العمل غير محدد المدة في إنهاء العقد، شريطة أن يستند الإنهاء إلى سبب مشروع²، وهذا الرأي الذي نؤيده.

¹ حسام الدين الصغير، النظام القانوني لاندماج الشركات، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، مصر، ط2، 2004، صفحة 593.

² السيد عيد نايل، الوجيز في قانون العمل الجديد، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 2011-2012، صفحة 260.

من جانب ثانٍ، تتعارض المادتان السابقتان /12 و /224 مع المادة /53/ من ذات القانون التي سمحت لرب العمل بإنهاء أي عقد عمل محدد المدة وفي أي وقت، شريطة أن يدفع أجور العامل عن المدة المتبقية.

فالعقد المحدد المدة ينتهي تلقائياً بانقضاء مدته إذا كان محدد المدة، أو بإنجاز العمل إذا كان مبرماً لتنفيذ عمل معين، وهذا ما هو إلا تطبيق للقاعدة العامة في العقود التي نصت عليها الفقرة /1/ من المادة /148/ من القانون المدني التي تقضي بأن العقد شريعة المتعاقدين فلا يجوز نقضه ولا تعديله إلا باتفاق الطرفين أو للأسباب التي يقرها القانون¹.

وقد قيد قانون العمل المصري رقم /12/ لعام 2003 حق طرفي عقد العمل الغير محدد المدة بإنهاء هذا العقد بقيد شكلي يتمثل في اخطار الطرف الآخر قبل الانهاء وآخر موضوعي يتمثل بضرورة أن يكون الانهاء لسبب مشروع.

إلا أن قانون العمل المصري لم يتضمن في نصوصه حق صاحب العمل في انهاء عقود العمل غير محددة المدة لأسباب فنية أو اقتصادية كما في حالة إعادة تنظيم أو هيكلة المنشأة.

وفي هذا السياق قضت محكمة النقض المصرية بأن تعيين نشاط المنشأة أو ضغط مصروفاتها أو اغلاق أحد فروعها يجيز لرب العمل انهاء عقود بعض العمال استناداً لسلطته في تنظيم منشأته وهي سلطة تقديرية له ولا معقب عليها مادامت مبررة وليس للقضاء سوى التحقق من جدية المبررات التي دعت إلى الاستغناء عن بعض العمال أو ضغط المصروفات².

وقد حاول الفقه البحث عن المعيار الذي يمكن بمقتضاه تحديد معنى أو مفهوم السبب الاقتصادي الذي يقوم بمقتضاه حق صاحب العمل أن ينهي عقد العمل غير محدد المدة، فرأى البعض أن السبب الاقتصادي يستغرق كافة صور الانهاء التي لا ترجع إلى شخص العامل ورأى البعض الآخر أنه مما يعد سبباً اقتصادياً كافة حالات إعادة تنظيم

¹ أمل شربا وهيثم الطاس، عقد العمل، مرجع سابق، صفحة 130 والمادتان 54 و 55/ من قانون العمل رقم /17/ لعام 2010.

² نقض مصري، طعن رقم /127/ جلسة 1966/4/6، مجموعة المكتب الفني، صفحة 821.

المنشأة والتطوير التقني للآلات ووسائل الإنتاج أو تعديل مادة الإنتاج أو الخدمة المقدمة¹.

في حين حرص المشرع الفرنسي على توفير الضمانات التي تكفل حماية العامل من الفصل التعسفي، فأصدر قانوناً بتاريخ 13 / 7 / 1973 يبين من خلاله الإجراءات الواجب اتباعها قبل فصل العمال، كما عني القانون المذكور ببيان الحالات التي تستدعي تدخل لجنة المشروع² في عملية فصل العمال، بالإضافة إلى تقرير المساعدات للعامل المفصول وتيسير حصوله على وظيفة جديدة.

ونشير إلى ما ذهب إليه المشرع الكويتي في القانون رقم /38/ لعام 1964 في شأن العمل بالقطاع الأهلي ضمن نص المادة /59/ منه التي نصت على ما يلي: (ينتهي عقد العمل في حالة حل المنشأة أو تصفيتها أو إغلاقها أو إفلاسها أو إدماجها في غيرها أو انتقالها بالإرث أو الوصية أو الهبة أو البيع أو التنازل أو غير ذلك من التصرفات القانونية، وتصبح مكافآت العمال ديناً واجب الوفاء على الخلف، ويجوز أن يستمر العمال في خدمة الخلف مع الاحتفاظ لهم بمكافآتهم عن المدة السابقة).

فهذا النص اعتبر الاندماج من بين الأسباب التي تؤدي إلى انتهاء عقد العمل، وفي حال استمرار عقد العمل فإن ذلك لا يكون تلقائياً وبقوة القانون، بل يكون وفقاً على رغبة الشركة الدامجة أو الجديدة في استمراره وتقديرها الذي لا معقب عليه، وقد لاقى هذا النص انتقادات كثيرة³.

وعند صدور قانون العمل في القطاع الأهلي الجديد رقم /6/ لعام 2010 تغير الوضع تماماً حيث نصت في المادة /50/ منه على ما يلي: (في حالة بيع المنشأة أو اندماجها في غيرها أو انتقالها بالميراث أو الهبة أو غير ذلك من التصرفات القانونية، فإن عقد العمل يسري في مواجهة الخلف بالشروط ذاتها الواردة فيه، وتنتقل التزامات وحقوق

¹ محمد عبد الكريم نافع، سلطات صاحب العمل في فصل العامل أو إنهاء عقد العمل، دون دار نشر، 1980، صفحة 538.

² بمقتضى اتفاق ابرم بتاريخ 1969/2/10 بين اتحاد أرباب العمل واتحاد نقابات العمال تم تدعيم سلطة لجان المشروعات في هذا المجال، وأصبحت تلك اللجان تتمتع بسلطات واسعة تسمح لها بالتدخل في حالات الفصل الجماعي الذي يقع بمناسبة الاندماج للوصول مع الشركة المعنية إلى اتفاق بشأن تقرير الضمانات التي تحمي العاملين-محسن شفيق، المشروع ذو القوميات المتعددة، مرجع سابق، صفحة 125 وما بعدها.

³ يعقوب صرخوه، الإطار القانوني للاندماج بين البنوك الكويتية، مرجع سابق، صفحة 77.

صاحب العمل السابق تجاه العمال إلى صاحب العمل الذي حل محله) أي أن المشرع الكويتي أخذ بما ينسجم مع التشريعات المقارنة في هذه المسألة.

فهل كان المشرع الكويتي موفقاً عندما نص في قانون العمل القديم على إنهاء عقود العمل في حالة الاندماج انطلاقاً من مبدأ سلطان الإرادة ومبدأ الأثر النسبي للعقود المقررين في القانون المدني، أم أنه كان موفقاً أكثر عندما عدل عن ذلك أعاد صياغة نصوصه مجدداً في قانون العمل الجديد وتماشى مع تشريعات الدول الأخرى التي خرقت المبدأين المذكورين؟

وأمام هذا التآرجح في النصوص القانونية، ونظراً لأهمية الاندماج كوسيلة من أهم وسائل التركيز الاقتصادي التي تعود بالنفع على الوضع الاقتصادي ولاسيما في السنوات القادمة، حيث تبدو الحاجة ماسة إلى تدخل الشركات الكبرى والمشاريع الاقتصادية الكبرى لتحسين الوضع الاقتصادي الراهن والنهوض به ودفع عجلة التقدم للأمام، كان لا بد من إعادة تنظيم نصوص القانونية المتعلقة بالاندماج بما يتلائم مع كل تلك الحاجات في قانوني الشركات والعمل.

لأن الاندماج من الأسباب الاقتصادية التي تستلزم إعادة تنظيم المنشأة بما يتناسب مع المستجدات الحاصلة بعد الاندماج، فلا بد من الاعتراف لرب العمل الجديد بحقه في مراجعة شروط العمل مع كل عامل بما يتفق مع سلطته في إدارة وتنظيم المنشأة، بل إن من حقه أيضاً أن يضع نظاماً داخلياً للمنشأة دون المساس بالحقوق المكتسبة للعامل، ذلك أن السماح لرب العمل الجديد بتعديل النظام الداخلي للمنشأة بما يمس الحقوق المكتسبة للعامل قد يفرغ مبدأ استمرارية عقد العمل بعد تغيير المركز القانوني لصاحب العمل من محتواه¹.

خاتمة:

¹ وقد قضت محكمة النقض الفرنسية في حكمها الصادر في 2010/10/6 بأن: الالتزامات العقدية التي تترتب على الشركة المندمجة لمصلحة العاملين فيها تنتقل بالحالة التي تكون عليها إلى الشركة الدامجة، ولا يجوز لهذه الأخيرة أن تغير بإرادتها المنفردة شروط عقد العمل بشكل تعسفي يضر بمصلحة العاملين في الشركة المندمجة، وأضافت المحكمة أنه إذا انتهت عقود العمل السابقة، وكانت هذه العقود تتضمن بنداً يفيد بإمكانية تجديدها بذات الشروط الواردة في العقود المنتهية فإن الشركة الدامجة غير ملزمة بتحديد العقود بذات الشروط، باعتبارها شخصية معنوية مختلفة عن شخصية الشركة المندمجة.

تناول البحث موضوعاً على قدر كبير من الأهمية بالنسبة للشركات التجارية، ألا وهو موضوع اندماج الشركات وأثره على عقود العمل بصورة خاصة، وقد توصلنا إلى جملة من النتائج والمقترحات أهمها:

النتائج:

1- يكون الاندماج محموداً إذا أسهم في رفع مستوى الحياة، وازدهار الاقتصاد القومي وزيادة أرباح المساهمين، عن طريق تجميع أدوات الإنتاج وتخفيض تكاليفه، وزيادة الإنتاج وتدفق السلع وخفض أسعارها، وهنا يكون الاندماج مرغوباً فيه من جانب المديرين والمساهمين والمستهلكين والسلطة العامة.

وبالمقابل فقد يؤدي الاندماج إلى نتائج عكسية إذا أدى إلى احتكار في أحد المجالات الاقتصادية، عن طريق سيطرة الشركات الكبيرة على حساب ظهور واستمرار المشروعات الصغيرة والمتوسطة التي تغذي الاقتصاد القومي وتساهم في تحقيق توازنه، الأمر الذي يزعج السلطة العامة ويضطرها إلى التصدي للاندماج كونه أصبح خطراً ولم يعد مرغوباً فيه.

2- إن صورتى الاندماج التقليديتان هما الاندماج بطريق الضم والاندماج بطريق المزج وهاتان الصورتان اللتين أخذ بهما المشرع السوري فقط، إلا أن بعض الدول كفرنسا اعتبرت الانقسام صورة من صور الاندماج.

3- اعتبر المشرع أن الاندماج أحد أسباب حلّ الشركة والذي يترتب عليه انقضاء شخصيتها الاعتبارية ودخولها في طور التصفية تارةً، واعتبر الاندماج انتقالاً للذمة المالية من الشركة الدامجة إلى الشركة المندمجة أي افترض بقاء الشخصية الاعتبارية للشركة المندمجة لتأتي الشركة الدامجة أو الجديدة لتخلفها خلافة عامة تارة أخرى.

4- تعرضنا لأثر الاندماج على عقد هام وشائع بكثرة في حياة أية شركة وهو عقد العمل، فوجدنا أن قوانين العمل في فرنسا ومصر وسورية قد نصت على استمرار سريان عقود العمل الخاصة بالعاملين في الشركة أو الشركات المندمجة في مواجهة الشركات الدامجة أو الجديدة، وأوضحنا أن هذا الأمر لا يمنع رب العمل في عقود العمل غير محددة المدة من إنهاء بعض العقود في إطار سلطته الخاصة بتنظيم المنشأة وإعادة هيكلتها بعد

الاندماج، وبعض الدول نصت صراحة على انتهاء عقود العمل عند اندماج الشركة كالكويت.

5- وجدنا أن المشرع الفرنسي قد حرص على توفير الضمانات التي تكفل حماية العامل من الفصل التعسفي، فأصدر قانوناً بتاريخ 13 / 7 / 1973 يبين من خلاله الإجراءات الواجب اتباعها قبل فصل العمال، كما عني القانون المذكور ببيان الحالات التي تستدعي تدخل لجنة المشروع في عملية فصل العمال، بالإضافة إلى تقرير المساعدات للعامل المفصول وتيسير حصوله على وظيفة جديدة.

المقترحات:

1- بناء على كل ما تقدم تظهر الحاجة الماسة لتنظيم قانوني يوضح أحكام الاندماج ويفصل إجراءاته، ويراعي خصوصيته في سوريا، بما يضمن الانتهاء من إجراءاته بسرعة كبيرة تتناسب مع السرعة والمرونة اللتين يتطلبهما النشاط التجاري، ومن ذلك تعديل نص المادة /18/ من قانون الشركات رقم /29/ لعام 2011 بإزالة اندماج الشركات من أسباب انحلال الشركات التي تؤدي إلى زوال الشخصية الاعتبارية للشركة المندمجة، لأنه لا يتعارض مع طبيعة الاندماج ومتطلباته المتمثلة بانتقال الذمة المالية للشركة المندمجة إلى الشركة الدامجة أو الجديدة، مما يبعد الاندماج عن مسألة التصفية التي نص عليها قانون الشركات رقم /29/ لعام 2011 في المادة /19/ منه.

2- تنظيم موضوع انقسام الشركات وجعله من صور الاندماج، حتى لا يكون هناك فراغ تشريعي فيما لو رغبت شركة ما بممارسة عملية الانقسام، عن طريق تعديل الفقرة /2/ من المادة /218/ من قانون الشركات بإضافة الانقسام إلى طريقتي الاندماج بالمزج والضم.

3- تعديل نصوص قانون العمل رقم /17/ لعام 2010 والنص صراحة فيه على استمرار عقود العمل بعد تعرض المنشأة لأي تغيير قانوني قد يطرأ على مركزها ولا سيما حالة اندماجها مع منشأة أخرى لفترة محددة فقط يتمكن رب العمل والعامل خلال هذه الفترة من الوصول إلى عقد جديد برضى الطرفين.

الأمر الذي يمكن رب العمل عند اندماج الشركات من تنظيم المشروع الاقتصادي الذي تقوم عليه المنشأة، والذي قد يسفر عنه تقليص عدد من العاملين في المنشأة وبالتالي إنهاء عقود العمل الخاصة بهم، فيأتي هذا النص ليضمن حقه ذاك وحق العامل في الحصول على تعويض مناسب وإيجاده لعمل جديد خلال تلك الفترة، دون أن بسبب ذلك عدم استقرار في الظروف الاقتصادية والاجتماعية للعامل بشكل خاص والدولة بشكل عام.

4-نرى أن يتضمن قانون العمل السوري نصاً صريحاً يجيز لصاحب العمل إنهاء عقد العمل إذا توافرت أسباب اقتصادية وجيهة تبرر هذا الانهاء وتتناسب مع القواعد العامة في القانون المدني، بدلاً من ترك الأمر للتأويلات الفقهي والاجتهادات القضائية.

تم بعون الله وتوفيقه

قائمة المصادر والمراجع:

أولاً-الكتب القانونية المتخصصة (العربية):

- 1-أمل شربا وهيثم الطاس، قانون العمل، الجامعة الافتراضية السورية، 2018.
- 2-أمل شربا وزهير الحرح، قانون العمل، منشورات جامعة دمشق، 2020.
- 3-أبو زيد رضوان، القانون التجاري، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر، 1970.
- 4-تحسين فاروق التاجي، قاموس مصطلحات المصارف والمال والاستثمار، نشر وتوزيع الأكاديمية العربية للعلوم المصرفية، عمان، الأردن، 1997.
- 5-جورج سعد، دراسات في قانون العمل اللبناني، منشورات الجامعة اللبنانية.
- 6-حسني المصري، اندماج الشركات وانقسامها، جامعة عين شمس، كلية الحقوق، ط1، 1986.
- 7-حسني المصري، دراسة حول نظم الترسرر في قانون الشركات الأنجلو أمريكية وقانون التجارة الدولية مقارناً بالقانون المصري، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 1986.
- 8-حسن عبد الرحمن قدوس، إنهاء علاقات العمل لأسباب اقتصادية، مكتبة الجلاء الجديدة، المنصورة.
- 9-حسن كبره، أصول قانون العمل، منشأة المعرف بالإسكندرية، 1979.
- 10-حسين عبد اللطيف حمدان، قانون العمال، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2003.
- 11-حسام الدين الصغير، النظام القانوني لاندماج الشركات، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، مصر، 2004.
- 12-السيد عيد نابل، الوجيز في قانون العمل الجديد، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 2011-2012.
- 13-سميحة القليوبي، الشركات التجارية جزء ثاني، دار النهضة العربية، طبعة ثالثة، القاهرة، مصر، 1992.
- 14-شواخ محمد الأحمد، قانون العمل، مديريةية الكتب والمطبوعات الجامعية، حلب، 2006.
- 15-طالب حسن موسى، الموجز في الشركات التجارية، ط2، بغداد، العراق، 1975.

- 16- طارق عبد العال حماد، دمج وخصوصية البنوك، الدار الجامعية بالإسكندرية، مصر، طبعة 2003.
- 17- عبد الرزاق السنهوري، نظرية العقد، منشورات محمد الداية، بيروت، لبنان.
- 18- عكاشة عبد العال وسامي منصور، المنهجية القانونية، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، 2009.
- 19- عزمي رجب، الاقتصاد السياسي، بيروت، لبنان، 1977.
- 20- علي حسن يونس، الشركات التجارية، دار الفكر العربي، 1960.
- 21- علي سيد قاسم، المشروع التجاري الفردي محدود المسؤولية، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر.
- 22- عبد الفضيل محمد أحمد، أثر اندماج الشركات على عقود العمل، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، كلية الحقوق، جامعة المنصورة، 2009.
- 23- فوزي محمد سامي، الشركات التجارية، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2005.
- 24- فايز إسماعيل بصبوص، اندماج الشركات المساهمة العامة والآثار القانونية المترتبة عليها، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2010.
- 25- لينا يعقوب الفيومي، الآثار الناشئة عن دمج الشركات المساهمة، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، 2009.
- 26- محسن شفيق، الوسيط في القانون التجاري المصري، ط2، 1953.
- 27- محسن شفيق، المشروع ذو القوميات المتعددة، مطبعة جامعة القاهرة، مصر، 1978.
- 28- محمد مدحت غسان، الشركات متعددة الجنسيات وسيادة الدولة، دار الراجحة للنشر والتوزيع، عمان، 2012.
- 29- محمد حسين إسماعيل، الشركة القابضة وعلاقتها بشركاتها التابعة، شركة شقير وعكشة للطباعة، عمان، 1990.
- 30- مراد منير فهيم، مبدأ المشاركة العمالية في القانون المقارن والقانون المصري، منشأة المعارف، الإسكندرية، مصر، 1976.
- 31- محمود جمال الدين زكي، نظرية الالتزام في القانون المدني المصري، الجزء الأول، دار مطابع الشعب، 1966.
- 32- محمد عبد الكريم نافع، سلطات صاحب العمل في فصل العامل أو إنهاء عقد العمل، دون دار نشر، 1980.

- 33-هيالنه عصام شاهين، الاندماج المصرفي، منشورات الحلبي الحقوقية، ط1، 2016.
34-يعقوب يوسف صرخوه، الإطار القانوني للدمج بين البنوك الكويتية، مجلة الحقوق، الكويت، 1992.

ثانياً-الكتب القانونية المتخصصة (الفرنسية):

Cheminade (Y.) : La Nature juridique de la fusion des sociétés

anonymes, Rév. Trim dr. Com.1970

ثالثاً-الرسائل العلمية:

حسام الدين عبد الغني الصغير، النظام القانوني لاندماج الشركات، رسالة دكتوراه، جامعة القاهرة، مصر، 1986.

القوانين الوطنية والدولية:

أولاً-القوانين الوطنية:

-القانون المدني رقم /84/ لعام 1949

-قانون الشركات رقم /29/ لعام 2011

-قانون العمل رقم /17/ لعام 2010.

ثانياً-القوانين الدولية:

-قانوني الشركات والعمل الفرنسي لعام 1966.

-قانون الشركات المصري رقم /159/ لعام 1981

-قانون العمل المصري رقم/9/ لعام 1959.

-قانون العمل الكويتي رقم /6/ لعام 2010.