



Journal of University Studies for inclusive Research (USRIJ)
مجلة الدراسات الجامعية للبحوث الشاملة

ISSN: 2707-7675

Journal of University Studies for Inclusive Research

Vol.9, Issue 33 (2024), 14899- 14919

USRIJ Pvt. Ltd



المملكة العربية السعودية
جامعة الملك عبد العزيز
الدراسات العليا
كلية الحقوق
قسم القانون الخاص

تأثير اندماج الشركات على عقود العمل

“The Effects of Corporate Mergers on Employment Contracts”

ورقة علمية مقدمة لمقرر قانون عمل

إعداد الباحثة:

علا أحمد قطب

Aulla Ahmed Qutub

Ola4qutub@gmail.com

إشراف:

د. الهنوف السلمي

١٤٤٥ هـ - ٢٠٢٤ م



Abstract

The study aims to clarify the concept of mergers of commercial companies in the Saudi Arabian regulations and analyze the resulting effects on employment contracts. The problem of the study revolves around the adequacy of the Saudi Arabian regulations in protecting employments' contracts during the merger process.

The study adopted a descriptive-analytical methodology, which involved describing the phenomenon of terminating employment contracts in the merged company due to the merger of two companies, as well as analyzing the legal framework for protecting employees according to Saudi regulations

The most important findings and recommendations of the study indicate that the Saudi judiciary has taken a clear stance in protecting employees from the negative effects of mergers. The study emphasizes that mergers alone do not justify the termination of indefinite-term employment contracts. Therefore, the study recommends amending labor laws to explicitly ensure the continuity of employments' contracts during company mergers.

Keywords: Mergers, companies, employment contract, merging company, meagered company, employee, employer, labor disputes

المستخلص

تهدف هذه الدراسة إلى توضيح مفهوم اندماج الشركات التجارية في أنظمة المملكة العربية السعودية وتحليل

الآثار المترتبة على عقود العاملين في الشركة المندمجة نتيجة عملية الاندماج. وتدور مشكلة البحثية حول

دراسة مدى كفاية التشريعات السعودية في حماية عقود العمل خلال عملية الاندماج

اعتمدت الدراسة منهجاً وصفيًا تحليليًا، حيث تضمن وصفاً لظاهرة إنهاء عقود العمل في الشركة المندمجة نتيجة دمج شركتين وتغيير صاحب العمل، بالإضافة إلى تحليل الأطر القانونية لحماية العاملين وفقاً لنظام العمل السعودي رقم م/١٥ الصادر عام ١٤٢٦هـ.

وتشير أهم النتائج والتوصيات للدراسة إلى أن القضاء السعودي اتخذ موقفاً واضحاً في حماية العاملين من آثار السلبية لعمليات الاندماج. كما تؤكد الدراسة أن الاندماج بمفرده لا يبرر إنهاء عقود العمل غير المحددة المدة. لذا، توصي الدراسة بتعديل قواعد نظام العمل وتضمين نصاً صريحاً يفيد استمرارية عقود العاملين عند عملية اندماج الشركات دون أن يؤثر تغيير صاحب العمل على عقود العاملين القائمة.

الكلمات المفتاحية: الاندماج، الشركات، عقود العمل، الشركة الدامجة، الشركة المندمجة، العامل، صاحب العمل، منازعات عمالية

مشكلة الدراسة:

تتناول هذه الدراسة المشكلة المتعلقة بتأثير اندماج الشركات على عقود العمل القائمة، وتسلط الضوء بشكل خاص على الآثار القانونية لذلك الاندماج وكيفية التعامل معه في الأنظمة ذات الصلة، وتتمحور المشكلة البحثية حول التساؤل الرئيسي: **في ظل سعي التشريعات لوضع تنظيم يحقق التوازن العقدي، ما مدى كفاية القواعد التي تحمي العامل من انقضاء عقد العمل في الشركة المندمجة؟**

ويتفرع عن هذا التساؤل الرئيس التساؤلات الآتية:

- ما المقصود باندماج الشركات؟
- ما تأثير اندماج الشركات على عقود العمل القائمة في الشركة المندمجة؟



- هل كان للمنظم دور واضح في حماية العامل من اندماج الشركة؟

أهداف الدراسة:

أولاً: بيان ماهية اندماج الشركات

ثانياً: بيان الاثار المترتبة على اندماج الشركات

ثالثاً: تحليل موقف القضاء السعودي على منازعات عقود العمل في الشركة المندمجة

رابعاً: بيان مدى التنظيم القانوني للقواعد التي تحمي العامل من اندماج الشركات.

أهمية البحث:

تكمن أهمية البحث العلمية في تحسين الإطار القانوني والتنظيمي لحماية حقوق العاملين في حالات الاندماج من خلال تحليل تأثير الاندماج على عقود العمل. كما تكمن أهمية البحث العملية في توضيح كيفية تأثير اندماج الشركات التجارية على عقود العمل القائمة وحماية حقوق العاملين المتأثرين. فهم هذا التأثير يمكن أن يسهم في تحسين حماية حقوق العمال وتوفير بيئة عمل عادلة ومستقرة

منهج البحث:

تم اتباع المنهج الوصفي والتحليلي، وذلك من خلال وصف ظاهرة انتهاء عقود العمل في الشركة المندمجة جراء اندماج شركتين بالإضافة لتحليل التنظيم القانوني لحماية العامل وفق المنظم السعودي.



الهيكل العام:

المقدمة

المبحث الأول: مفهوم اندماج الشركات

المطلب الأول: تعريف اندماج الشركات

المطلب الثاني: صور اندماج الشركات

المبحث الثاني: أثر اندماج الشركات على عقود العمل

المطلب الأول: أثر اندماج الشركات على عقود العمل محددة المدة

المطلب الثاني: أثر اندماج الشركات على عقود العمل غير محددة المدة

الخاتمة: وتتضمن النتائج والتوصيات.

الفهارس

المقدمة

في السنوات الأخيرة، شهدت المملكة العربية السعودية نشاطاً متزايداً في مجال اندماج الشركات والاستحواذ.

هذا الاتجاه يأتي في إطار رؤية المملكة ٢٠٣٠ والجهود الرامية إلى تنويع الاقتصاد وجذب المزيد من

الاستثمارات الأجنبية بالإضافة إلى الأهداف التنافسية، فإن اندماج الشركات له تأثير مباشر على عقود

العمل لموظفي الشركات المندمجة. في بعض الحالات، قد يؤدي الاندماج إلى عمليات إعادة هيكلة وتقليص

العاملين لتحقيق وفورات التكاليف، وهذا قد ينطوي على إلغاء أو تعديل بعض عقود العمل، مما قد يخلق قلقًا واضطرابًا بين الموظفين وفي المقابل قد يؤدي الاندماج في بعض الأحيان إلى توحيد وتحسين شروط العمل والتعويضات لموظفي الشركات المندمجة. لذا من المهم دراسة هذه الحالات الناتجة عن عملية الاندماج ومصير تلك العقود من ناحية قانونية.

المبحث الأول: مفهوم اندماج الشركات

تعد عملية اندماج الشركات الوسيلة الأكثر فاعلية لمواجهة تحديات العولمة المالية، لأنها في الوقت الحالي تمثل إحدى حلول التعامل مع المؤسسات والشركات المالية ومواجهة الآثار التي تترتب عليها ظاهرة العولمة، فعملية اندماج الشركات تزيد من قدرة الشركة على مواجهة التحديات وزيادة حقوق الملكية ورؤوس الأموال، ومن ثم فإنها تؤدي لانخفاض في مخاطر الائتمان وزيادة جذب المدخرات وتحريك السوق^١، وعليه نقسم هذا المبحث إلى مطلبين الأول ونخصه لبيان المفهوم القانوني للاندماج، ونتناول في المطلب الثاني صور اندماج الشركات.

المطلب الأول: تعريف اندماج الشركات

قبل الانغماس في تفاصيل آثار الاندماج، من المهم الإشارة للمفهوم الأساسي لاندماج الشركات وتحديد عناصره بشكل واضح حتى يتسنى لنا فهم عملية الاندماج واليتها والتغيرات المترتبة عليها، لذا عرف نظام

^١ السقا، د.مها محسن علي (٢٠٢٤) أثر اندماج الشركات علي عقود الشركات الدامجة والمندمجة، جامعة الأزهر، الإصدار الأول ٣/٣ العدد ٣٩

الشركات السعودي الجديد اندماج الشركات في المادة الخامسة والعشرون بعد المائتين بأنه "يكون الاندماج بضم شركة أو أكثر إلى شركة أخرى قائمة، أو بمزج شركتين، أو أكثر لتأسيس شركة جديدة"^٢ ومن جانب بيان أثره، عرف ذلك بالقول إنه: تدبير يعنى به اتحاد العديد من الشركات المستقلة عن بعضها البعض في شخصية اعتبارية واحدة، وذلك عن طريق شخصية اعتبارية جديدة، أو من خلال مزج شركة أو أكثر في شركة قائمة". أو أنه "التحام شركتين وفسخهما وزوالهما معاً، وانتقال كل أموالهما إلى الشركة الجديدة، أو فسخ إحدهما فقط وانتقال جميع أموالها إلى الشركة الدامجة". أو أنه "ضم شركتين أو أكثر قائمتين من قبل، إما بدمج إحدهما في الأخرى أو بتأسيس شركة جديدة تندمج فيها الشركات القائمة"^٣ ويستنتج الباحث ان اندماج الشركات هو اتفاق بين شركتين أو أكثر يتضمن دمجهما معاً لتشكيل كيان جديد. يتم زوال الشخصية الاعتبارية للشركات المندمجة ونشوء شخصية اعتبارية جديدة عن هذا الاندماج. ويمكن وصف عملية الاندماج بأنها عملية "ابتلاع" حيث يتم ابتلاع الشركة المندمجة بواسطة الشركة الدامجة، يتم هذا الاندماج بناد على اتفاقات وشروط معينة توضح دور كل شركة في الشركة الجديد، ويهدف اندماج الشركات إلى تحقيق الفائدة المتبادلة وتعزيز القدرة التنافسية وتحقيق الاقتصادات من حجم أكبر وموارد مشتركة.

^٢ نظام الشركات السعودي الصادر بتاريخ ٢٠٢٢م ، المادة ٢٢٥
^٣ أبو زينة، أحمد عبد الوهاب سعيد (٢٠١٢) الإطار القانوني لاندماج الشركات التجارية، جامعة القاهرة، ص ٣٠٦

المطلب الثاني: صور اندماج الشركات

لكي نفهم آثار اندماج الشركات المصرفية، يجب أن نتعرف على أنواع الاندماج والطبيعة القانونية المرتبطة به. هذا يساعدنا في فهم الإجراءات القانونية المتبعة ونتائجها المتوقعة، وكذلك التأثير على الالتزام بالأنظمة والتشريعات ذات الصلة.

تختلف أنواع وأشكال اندماج الشركات في جميع أنحاء العالم بناءً على أهداف الشركات والفترات الزمنية للشخصيات المعنوية للشركات المندمجة والدامجة. ومع ذلك، فإن هناك صورة أساسية تتوافق عليها مختلف البلدان وتتمثل في الاندماج بالضم أو المزج^٤.

أما المنظم السعودي فاقصر على الصورتين الأساسيتين لاندماج الشركات، وهما الضم والمزج، وفقاً لمآل الشخصية المعنوية للكيانات القانونية المشاركة في عملية الاندماج. ففي حالة الضم، تندمج شركة أو أكثر في شركة أخرى قائمة، وتظل الشركة الدامجة الموجودة وحدها وتتمتع بالشخصية الاعتبارية، بينما تنقضي الشركة المندمجة وتنتقل أصولها إلى الشركة الدامجة. أما في حالة المزج، يتم دمج شركتين أو أكثر لإنشاء كيان قانوني جديد. وهنا تنقضي الشركات المندمجة بالكامل ويتم إنشاء شركة جديدة تتولى جميع الأصول والالتزامات، وفقاً للمادة التاسعة والعشرون بعد المائتين من نظام الشركات السعودي، في كلا الصورتين (الضم والمزج)، تنتقل جميع الحقوق والأصول والالتزامات للشركات المندمجة إلى الشركة الدامجة أو الشركة الناشئة عن الاندماج. وبموجب هذه المادة، يتم اعتبار الشركة الدامجة أو الشركة الناشئة عن الاندماج خلفاً

^٤ عيد، خالد عبد القادر (٢٠١٩) اندماج الشركات في القانون السعودي: دراسة مقارنة، جامعة القاهرة – مركز اللغات الأجنبية والترجمة، الجزء

للشركة أو الشركات المندمجة. وهذا يعني أن الشركة الدامجة أو الشركة الناشئة تحل محل الشركة أو الشركات المندمجة وتكون مستمرة في القيام بأعمالها والتزاماتها. وبذلك، يتم تحويل جميع الأصول والحقوق والالتزامات للشركات المندمجة إلى الشركة الدامجة أو الشركة الناشئة، مما يؤدي إلى استمرارية العمل وتنفيذ التزامات الشركات المندمجة تحت الهيكل الجديد.^٥

أوجه الشبه والاختلاف بين الضم والمزج، يستلزم كلا الطريقتين انقضاء الشركة أو الشركات مندمجة حسب الأصول، وهذا الانقضاء قد يطولها جميعاً، وذلك في حالة المزج، وتنشأ بدلاً منها شركة جديدة بشخصية قانونية وذمة مالية جديدة تؤول إليها جميع أصول وخصوم الشركات المنتهية، مما يتطلب إتباع سائر إجراءات تأسيس شركة جديدة. وقد لا يطول انقضاء جميع الشركات الداخلة في الاندماج، بل تبقى إحداها قائمة، وتسمى بالشركة الدامجة، وذلك في حالة الضم، وهذه تؤول إليها جميع موجودات وأموال الشركة المندمجة، ولذلك لا يتم في الضم تشكيل شركة جديدة كما هو شأن المزج، وإنما يقتصر الأمر على مجرد

^٥ لائحة الاندماج والاستحواذ، المادة ٤٩/أ بالنص "الاندماج عن طريق الضم: يجوز ان تندمج الشركة المندمجة مع كيان اخر عن طريق الضم من قبل الشركة الدامجة، سواء أكانت الشركة الدامجة شركة مدرجة أسهما في السوق ام غير مدرجة. ١) الشركة المندمجة التي تضم من قبل شركة أخرى مدرجة. أ. إذا ضمت الشركة المندمجة من قبل الشركة الدامجة المدرجة أسهما في السوق، فيجب ان يقدم عرض مبادلة أوراق مالية لشراء كل أسهم مساهمي الشركة المندمجة من قبل الشركة الدامجة وفقاً لأحكام الباب الثاني من هذه اللائحة، وأن تعرض الأسهم الجديدة في الشركة الدامجة على مساهمي الشركة المندمجة وتصدر لهم وفقاً لأحكام النظام ونظام الشركات ولوائحها التنفيذية. ب. عند الاتمام الناجح لعملية تبادل الأسهم المشار إليها في الفقرة الفرعية (أ/١) من الفقرة (أ) من هذه المادة وإتمام صفقة الاندماج، ستنقل أصول الشركة المندمجة الى الشركة الدامجة التي ستستمر في الوجود، ويبقى ادراج الشركة الدامجة أما الشركة المندمجة فستنقضي ويلغى ادراج أسهما في السوق وفقاً لأحكام النظام ولوائحها التنفيذية. ٢) الشركة المندمجة التي تضم من قبل شركة غير مدرجة: أ. إذا ضمت الشركة المندمجة من قبل شركة دامجة غير مدرجة أسهما في السوق، فيجب ان يقدم عرض مبادلة أوراق مالية لشراء كل أسهم مساهمي الشركة المندمجة من قبل الشركة الدامجة وفقاً للباب الثاني من هذه اللائحة، وان تعرض الأسهم الجديدة لمساهمي الشركة المندمجة وتصدر لهم وفقاً لأحكام النظام ونظام الشركات ولوائحها التنفيذية. ب. عند الاتمام الناجح لتبادل الأسهم المشار إليها في الفقرة الفرعية (أ/٢) من الفقرة (أ) من هذه المادة وإتمام صفقة الاندماج، ستنقل أصول الشركة المندمجة الى الشركة الدامجة التي ستستمر في الوجود، اما الشركة المندمجة فستنقضي وسيلغى ادراج أسهما في السوق وفقاً لأحكام النظام ولوائحها التنفيذية

زيادة رأس مال الشركة الدامجة. ولما كان المزج يستلزم إنشاء شركة جديدة على خلاف الضم، فإن اللجوء إليه - كما ذكرنا - قليل الحدوث إذا قورن بالضم، لأن المزج يتطلب نفقات باهظة، وتحمل عبء ضريبي مضاعف، ولذلك كان الاندماج بالضم أكثر انتشاراً في العالم الرأسمالي. وإذا كان الاندماج بصورتيه يؤدي إلى انقضاء الشركات المندمجة وزوال شخصيتها المعنوية، إلا أن المشروعات التي تألفت هذه الشركات لتحقيقها تظل قائمة ومستمرة وتنتقل إلى الشركة الدامجة أو الجديدة حسب نوع الاندماج.^٦

كما أن المزج كالضم من حيث بقاء الشركاء في الشركات المندمجة محتفظين بصفاتهم كشركاء في الشركة الدامجة أو الجديدة، ومن حيث وجوب إصدار أسهم عينية جديدة إلى مساهمي الشركات المختفية، وذلك مقابل أسهمهم في هذه الأخيرة. كما يتفقان من حيث لزوم موافقة مجالس الإدارة ونسبة عالية من المساهمين في الهيئات العامة غير العادية، بالإضافة إلى ضرورة موافقة الجهات الإدارية في الدولة حتى يمكن إنجاز أي منهما^٧

نتوصل في هذا المطلب إلى أن الاندماج بالضم والمزج هما الصور الأساسية لعملية الاندماج في الشركات، حيث يتم تنفيذ الضم عندما تدمج شركة أو أكثر في شركة قائمة، بينما يتم تنفيذ المزج عندما يتم دمج شركتين أو أكثر لإنشاء كيان قانوني جديد، وفي كلا الحالتين ينتقل الأصول والحقوق والالتزامات للشركة الدامجة أو الشركة الناشئة.

^٦ إسماعيل، د. محمد حسين، القانون التجاري الأردني، دار عمان، ص ١٧٧

^٧ مرجع سابق، إسماعيل، د. محمد حسين، ١٨٧

المبحث الثاني: أثر اندماج الشركات على عقود العمل

عند عملية اندماج الشركات يترتب العديد من الآثار، ومن أهم هذه الآثار تلك التي تترتب على العقود التي أبرمتها الشركة قبل عملية الاندماج، وتدور أسئلة كثيرة حول مصير تلك العقود؟ هل يتم انقضاؤها بانقضاء الشركة المندمجة أو تحويلها إلى شركة الدامجة؟ إن أهم تلك العقود التي تتعرض لها الشركات بشكل عام، والتي ستكون محل دراستنا هذا المبحث، تتمثل في عقد العمل وذلك نظراً لأهميتهما عما سواهما من العقود الأخرى، فما هو أثر الاندماج على هذه العقود؟

وسنستعرض في هذا المبحث أثر الاندماج على نوعين من عقود العمل، وهما عقد العمل محدد المدة أولاً، وعقد العمل غير محدد المدة ثانياً.

المطلب الأول: أثر اندماج الشركات على عقود العمل محددة المدة

هو العقد الذي له مدة محددة سواء كانت مدة زمنية محددة أم إنهاء مهمة محددة. وهذا العقد يطبق على السعودي وغير السعودي ويعتبر غير قابل للإنهاء من أي من الطرفين، سوا صاحب العمل أو الموظف إلا بسبب مشروع، وفي حال تم الإنهاء بسبب غير مشروع يستحق الطرف الآخر تعويض حسب ما جاء بالمادة ٧٧ من نظام العمل^١

وبموجب القانون المدني المصري فإن عقد العمل يعتبر عقداً ذا طابع شخصي، حيث يرتبط بالعامل نفسه ورب العمل الحالي، وعقد العمل لا ينتقل بالإرث إلى الورثة في حالة وفاة رب العمل وانتقال المنشأة إلى

^١ نظام العمل السعودي رقم م/١٥ الصادر عام ١٤٢٦ هـ

الورثة، وفي حالة انتقال المنشأة بسبب بيعها أو تحويلها لشركة جديدة نتيجة لعملية الاندماج، قد يتعين إعادة التفاوض على شروط عقود العمل للعاملين المتأثرين. قد يطلب من العاملين إما الموافقة على الشروط الجديدة أو يكون لديهم خيار الاستقالة في حالة عدم الموافقة على الشروط الجديدة.^٩

تطورات الحياة الصناعية أدت إلى تغير طبيعة العلاقة بين العامل ورب العمل في بعض الحالات. في بعض الصناعات والقطاعات، يتم التركيز أكثر على طبيعة العلاقة بين العامل والمنشأة التي يعمل فيها بدلاً من العلاقة مع رب العمل الفردي، هذا التحول يعني أن عقد العمل قد يفقد بعض الصفات الشخصية المميزة له، حيث يتم التركيز على المنشأة نفسها وشروط العمل داخلها بدلاً من الشخص الفردي لرب العمل^{١٠}

تتطبق الأحكام الخاصة بعقد العمل بشكل عام على عقود العمل المحددة المدة، وهي العقود التي تنتهي بانقضاء المدة المحددة فيها. وفي هذه الحالة، لا يجوز لأي طرف من الأطراف تعديل العقد أو إنهاؤه بإرادته المنفردة قبل انتهاء المدة المحددة.^{١١}

وقد جاء في خلاصة حكم المحكمة التمييز الأردنية أنه: ".... وحيث أنه ليس لانتقال ملكية المنشأة أثر على عقود العمل المبرمة بين رب العمل والعامل، فلا تنتضي هذه العقود، بل تظل سارية بقوة القانون وبكافة شروطها قبل رب العمل الجديد، وعليه فإن انقضاء الشركة المندمجة وزوال شخصيتها الاعتبارية ليس له أثر على عقود العمل التي أبرمتها، وتبقى العقود سارية قبل الشركة الدامجة أو الجديدة، ولا يتوقف ذلك على

^٩ أحمد، عبد الفضيل محمد (٢٠١١) الشركات، ص ١٥٦

^{١٠} حماد، آلاء محمد فارس (٢٠١٥) اندماج الشركات وأثره على عقود الشركة المندمجة - دراسة مقارنة، ص ١٨٧

^{١١} السقا، د.مها محسن علي، مرجع سابق ص ٣١٦

رضاء العامل والشركة الدامجة، فليس للعامل كما ليس للشركة الدامجة التحلل من العقود التي أبرمتها الشركة

المندمجة^{١٢}

وبناءً عليه إذا استمرت عقود عمال الشركة المندمجة وانتقلت إلى الشركة الدامجة أو الشركة الجديدة، فيجب أن يكون غرض العقود مشابهًا أو مكملًا لغرض الشركة الدامجة أو الجديدة. وإذا لم يتوافق غرض العقود مع غرض الشركة الدامجة أو الجديدة، فلا يجوز إجبار عمال الشركة المندمجة على الاستمرار في العمل لدى الشركة الدامجة أو الجديدة، تعتبر عملية الدمج إنهاء مبكر لعقود العمل، وبالتالي يستحق عمال الشركة التعويض عن إنهاء العقود قبل انتهاء مدتها. يتم تحديد مقدار التعويض وفقًا لتقدير المحكمة ووفقًا للقواعد المقررة في هذا الصدد، تنطبق نفس القواعد عند حدوث تغيير في مكان العمل أو زمانه، حيث يجب أن يكون هذا التغيير مقتصرًا على مصلحة العمل وألا يكون جوهريًا أو تعسفيًا.^{١٣}

وعليه عند اندماج الشركات، يتم نقل جميع الأصول والحقوق والالتزامات من الشركات المندمجة إلى الشركة الدامجة أو الشركة الناشئة. على الرغم من انتهاء الكيان القانوني للشركة المندمجة، إلا أن العقود التي أبرمتها تبقى سارية المفعول وتنتقل بموجب الاندماج إلى الشركة الدامجة أو الشركة الناشئة. وبالتالي، يستمر تنفيذ جميع العقود، بما في ذلك عقود العمل وعقود الإيجار، وفقًا للقوانين المعمول بها، تتولى الشركة الدامجة أو الشركة الناشئة جميع حقوق والتزامات الشركة المندمجة، وتلتزم بتنفيذ العقود التي تمت الموافقة عليها من قبل الشركة المندمجة. وبالتالي، يتم نقل العقود التي تمت الموافقة عليها بين الشركة المندمجة وموظفيها أو

^{١٢} تمييز حقوق رقم (٢٨٤/٩٥) الصادر بتاريخ ٢٥/٣/١٩٩٥
^{١٣} الصغير، د. حسام ١٩٨٦ النظام القانوني لاندماج الشركات، دار الثقافة والنشر والتوزيع ص ٥٩٢

أطراف أخرى، وكذلك عقود الإيجار التي وقعتها الشركة المندمجة مع الأطراف الثالثة، بصورة قانونية إلى الشركة الدامجة أو الشركة الناشئة.^{١٤}

نستخلص من ذلك انه بلا شك عقود العمل التي تم التعاقد عليها مع الشركة المندمجة تنتقل بشكل قانوني إلى الشركة الدامجة أو الناشئة. بالتالي، إذا تم توقيع عقد العمل مع الشركة المندمجة قبل الاندماج، فإن الشركة الدامجة أو الجديدة تتولى تنفيذ هذا العقد بكل ما يتضمنه من حقوق وواجبات.

المطلب الثاني: أثر اندماج الشركات على عقود العمل غير محددة المدة

هو العقد الذي ليس له مدة محددة أو ليس له نهاية. هذا العقد يطبق على السعودي فقط ويحق للطرفين إنهاء العقد في أي وقت عن طريق إشعار الطرف الآخر بمدة محددة منصوص عليها في العقد أو ما نصت به المادة ٧٥ من نظام العمل^{١٥}

أما بالنسبة للعقود غير محددة المدة، فيحق لكل طرف إنهاؤها بإرادته المنفردة. ولكن هذا الحق ليس مطلقاً، بل يجب أن يستند إلى مبرر مشروع، بمعنى أن يكون هناك مصلحة مشروعة يحققها الإنهاء للطرف المنهي دون أن يسبب ضرراً جسيماً للطرف الآخر لا يتناسب مع هذه المصلحة. وإذا كان الإنهاء لا يستند إلى مصلحة مشروعة أو كان الضرر الذي يلحق بالطرف الآخر غير متناسب مع المصلحة المحققة، فإن الإنهاء يُعد تعسفياً^{١٦}

^{١٤} عبد الوهاب المعمرى، اندماج الشركات التجارية متعددة الجنسيات - دراسة فقهية قانونية مقارنة، دار الكتب القانونية، مصر، ص ٥٥٧.

^{١٥} نظام العمل السعودي رقم م/١٥ الصادر عام ١٤٢٦ هـ.

^{١٦} السقا، د.مها محسن علي، مرجع سابق ٣٥٠.

وما يهمننا في هذا المقام، وهو تأثير الاندماج على عقود العمل غير محددة المدة، فإننا نرى أن الاندماج لا يعد بحد ذاته مبرراً لإنهاء عقود العمل غير محددة المدة، وبالتالي لا يجوز لصاحب العمل (الشركة الدامجة أو الجديدة استغلال الاندماج واتخاذ غطاء لإنهاء عقود العمل غير محددة المدة كلها أو بعضها، إذ يعتبر هذا الإنهاء فصلاً تعسفياً، يوجب التعويض^{١٧}

وجدير بالذكر، انه لا يجوز للشركة الدامجة أو الجديدة استغلال عملية الاندماج كذريعة لإنهاء هذه العقود، سواء كان ذلك بالنسبة لجميع العقود أو جزء منها. فإذا قامت الشركة بذلك، فإن هذا الإنهاء يُعد فصلاً تعسفياً، مما يوجب على الشركة دفع تعويض للعمال المتضررين، أي أن الاندماج وحده لا يُشكل مبرراً مشروعاً لإنهاء عقود العمل غير محددة المدة. وعلى الشركة الدامجة أو الجديدة أن تُراعي حقوق العمال وعدم التعسف في استعمال حق إنهاء هذه العقود.

ينص الفقه الفرنسي على أنه لا تعارض بين قاعدة استمرار عقود العمل بعد الاندماج وقيام الشركة الدامجة أو الجديدة بفصل بعض العاملين الذين يزيدون عن حاجتها، شريطة صدور قرارات الفصل في إطار إعادة تنظيم المشروع، مع احترام شروط عقود العمل واللوائح الداخلية، وتعويض العاملين وعدم وجود طابع التعسف في تلك القرارات، وهو موقف أيده القضاء الفرنسي. كما أن تقليص النفقات عبر الاستغناء عن بعض الأيدي العاملة الزائدة عن الحاجة يُعد من أهداف الاندماج. وللعامل الحق في إنهاء عقد العمل بإرادته المنفردة في

^{١٧} أبو زينة، أحمد عبد الوهاب سعيد مرجع سابق ص ٣١٦

حال ترتب على الاندماج نقل مكان العمل لمنطقة بعيدة أو تغيير نوع العمل المنفق عليه أصلاً أو وجود ظروف عمل أكثر ملائمة لديه.^{١٨}

إذا تطلبت طبيعة العمل تغييراً في الهيكل الإداري للشركة، بحيث لا يصلح العاملون الموجودون للقيام بالأعمال المنوطة بهم في مرحلة ما بعد الاندماج، فإن مثل هذه الحالات تُعتبر من المبررات المقبولة لإنهاء عقود العمل غير محددة المدة. في هذه الحالة، يجب على الشركة الجديدة أو الدامجة إتباع الإجراءات القانونية المنصوص عليها لإنهاء هذه العقود، مع مراعاة حقوق العاملين وتعويضهم بشكل عادل وفقاً للأنظمة المعمول بها. وهذا الإجراء يُعد من أهداف إعادة التنظيم والتكيف مع المتطلبات الجديدة للعمل بعد الاندماج، طالما تمت مراعاة الضوابط القانونية والإجرائية اللازمة.^{١٩}

والخلاصة أن مبدأ استمرار سريان عقود العمل، لا ينال من حق طرفي عقد العمل غير محدد المدة في إنهاء العقد، شريطة أن يستند الإنهاء إلى مبرر مشروع

ونشير للقرار الهيئة العليا لتسوية الخلافات العمالية رقم ٢٢٥٧/١/٤٣١ بتاريخ ٢٨/١٢/١٤٣١هـ بمدينة حائل الذي يتلخص في الآتي: يدور حول مطالبة المدعي بصرف علاوة شهرية للأمن الصناعي وبدل الورديات بشكل رجعي من تاريخ صدور القرار الوزاري رقم ٢١٣٩ وحتى تاريخ بدء الصرف الفعلي في ١٥/١٠/١٤١٩هـ. الشركة المستأنفة اعترضت على قرار الهيئة الابتدائية وتمت إحالة النزاع إلى الهيئة العليا التي صدر قرارها بتأييد قرار الهيئة الابتدائية، فإن الشركة المستأنفة هي الخلف للمؤسسة العامة للكهرباء

^{١٨} حسام الدين الصغير المرجع السابق، ص ٥٩٣

^{١٩} أبو زينة، أحمد عبد الوهاب سعيد، مرجع سابق ص ٣٠٦

وتعتبر مشمولة بقرار وزير الداخلية المتعلق بصرف علاوة الأمن الصناعي. وتم استفسار الهيئة العليا للأمن الصناعي بشأن خضوع المؤسسة العامة للكهرباء لتعليمات الأمن الصناعي، وتأكيدهم أن المؤسسة كانت تخضع لتلك التعليمات بدءاً من تاريخ صدور القرار الوزاري، وفيما يتعلق ببديل الواردات، يبدو أن الشركة استمرت في تطبيق نظام المؤسسة العامة للكهرباء على منسوبيها حتى تاريخ صدور سلم رواتب ومراتب الشركة في ٢٠٠٣/١/١م، وبدأت صرف بدل الواردات اعتماداً على سلم الرواتب اعتباراً من نفس التاريخ.^{٢٠} ومن هنا يتضح دور القضاء السعودي في حماية العمل من تحول الشركة والزامها بتنفيذ الالتزام رغم نشوء كيان قانوني جديد.

الخاتمة

في الختام، يتبين لنا في هذه الدراسة مفهوم عملية اندماج الشركات والإطار التنظيمي لها والآثار الناتجة عن تلك العملية كإنقضاء الشركة الدامجة وانتقال جميع مالها من حقوق وما عليها من التزامات إلى الشركة الدامجة وتمتد تلك الآثار إلى عقود العمل ويهدد استمراريتها، وتعد موضوعاً ذا أهمية كبيرة بالنسبة للشركات التجارية، في دراسة متبعة للمنهج الوصفي لوصف ظاهرة إنقضاء عقود العمل اثر إنقضاء الشركة المندمجة والمنهج التحليلي لتحليل الأنظمة المتبعة في المملكة العربية السعودية. يُعدُّ الاندماج تغييراً هيكلياً في الشركة، وقد يؤثر ذلك بشكل مباشر على حقوق ووضع العاملين في الشركة المستهدفة، لذا، يتطلب الاندماج اهتماماً دقيقاً بحقوق الموظفين والالتزام بالتشريعات المحلية ذات الصلة. يجب على الشركات القائمة على

^{٢٠} قرار الهيئة العليا لتسوية الخلافات العمالية رقم ٢٢٥٧/١/٤٣١ بتاريخ ٢٨/١٢/٤٣١هـ بمدينة حائل

الاندماج أن تتعامل بحرص وشفافية مع الموظفين، وتوفر معلومات واضحة حول أي تغييرات محتملة في عقود العمل أو في بيئة العمل بشكل عام، وعليه قد توصلنا إلى عدة من نتائج وتوصيات، أهمها:

النتائج:

١. تتجه الشركات لعملية الاندماج في معالجة التحديات التي تواجهها في الفترة الراهنة
٢. إن صورتى الاندماج التقليديتان هما الاندماج بطريق الضم والاندماج بطريق المزج وهاتان الصورتان اللتين أخذ بهما المنظم السعودي فقط، إلا أن بعض الدول كفرنسا اعتبرت الانقسام صورة من صور الاندماج

٣. عقود العمل التي تم التعاقد عليها مع الشركة المندمجة تنتقل بشكل قانوني إلى الشركة الدامجة أو الناشئة

٤. أن الاندماج وحده لا يُشكل مبرراً مشروعاً لإنهاء عقود العمل غير محددة المدة. وعلى الشركة الدامجة أو الجديدة أن تُراعي حقوق العمال وعدم التعسف في استعمال حق إنهاء هذه العقود
٥. كان للقضاء السعودي دور واضح في حماية العامل من الآثار السلبية لتحول الشركة او اندماجها

التوصيات:

١. بناء على كل ما تقدم تظهر الحاجة الماسة لتنظيم قانوني يوضح أحكام الاندماج ويفصل إجراءاته
٢. تعديل نصوص قانون العمل والنص صراحة فيه على استمرار عقود العمل بعد تعرض المنشأة لأي تغيير قانوني قد يطرأ على مركزها ولا سيما حالة اندماجها مع منشأة أخرى



٣. نرى أن يتضمن قانون العمل السعودي نصاً صريحاً يجيز لصاحب العمل إنهاء عقد العمل إذا

توافرت أسباب اقتصادية وجيهة تبرر هذا الإنهاء وعدم ترك ذلك لاجتهادات القضاء

المراجع

الأنظمة:

- نظام الشركات السعودي رقم (م/١٣٢) الصادر عام ٢٠٢٢م

- لائحة الاندماج والاستحواذ المعدلة بتاريخ ٢٠٢٣م

- نظام العمل السعودي رقم م/١٥ الصادر عام ١٤٢٦هـ

الكتب:

- أحمد، عبد الفضيل محمد (٢٠١١) الشركات

- عبد الوهاب المعمرى، اندماج الشركات التجارية متعددة الجنسيات - دراسة فقهية قانونية مقارنة، دار الكتب

القانونية، مصر

- الصغير، د. حسام ١٩٨٦ النظام القانوني لاندماج الشركات، دار الثقافة والنشر والتوزيع

الدراسات:



-السقا، د.مها محسن علي (٢٠٢٤) أثر اندماج الشركات علي عقود الشركات الداخلة والمندمجة، جامعة الأزهر،

الإصدار الأول ٣/٣ العدد ٣٩

- أبو زينة، أحمد عبد الوهاب سعيد (٢٠١٢) الإطار القانوني لاندماج الشركات التجارية، جامعة القاهرة،

- عيد، خالد عبد القادر (٢٠١٩) اندماج الشركات في القانون السعودي: دراسة مقارنة، جامعة القاهرة - مركز

اللغات الأجنبية والترجمة، الجزء ٧٤

- إسماعيل، د.محمد حسين، القانون التجاري الأردني، دار عمان

- حماد، آلاء محمد فارس (٢٠١٥) اندماج الشركات وأثره على عقود الشركة المندمجة - دراسة مقارنة

القضايا:

- تمييز حقوق رقم (٢٨٤/٩٥) الصادر بتاريخ ٢٥/٣/١٩٩٥

- قرار الهيئة العليا لتسوية الخلافات العمالية رقم ٢٢٥٧/١/٤٣١ بتاريخ ٢٨/١٢/١٤٣١هـ بمدينة حائل



Journal of University Studies for inclusive Research (USRIJ)
مجلة الدراسات الجامعية للبحوث الشاملة

ISSN: 2707-7675

الفهرس

- مشكلة الدراسة: ١٤٩٠١.....
- الهيكل العام: ١٤٩٠٣.....
- المقدمة ١٤٩٠٣.....
- المطلب الأول: تعريف اندماج الشركات ١٤٩٠٤.....
- المطلب الثاني: صور اندماج الشركات ١٤٩٠٦.....
- المبحث الثاني: أثر اندماج الشركات على عقود العمل ١٤٩٠٩.....
- المطلب الأول: أثر اندماج الشركات على عقود العمل محددة المدة ١٤٩٠٩.....
- المطلب الثاني: أثر اندماج الشركات على عقود العمل غير محددة المدة ١٤٩١٢.....
- المراجع ١٤٩١٧.....