

**أثر اندماج الشركات على عقود العمل في  
التشريع العماني  
”دراسة وصفية تحليلية“**

**د. سالم بن سلام بن حميد الفليتي**

أستاذ القانون التجاري والبحري المساعد

نائب العميد للشؤون الأكاديمية

كلية الزهراء للبنات- مسقط- سلطنة عمان

## أثر اندماج الشركات على عقود العمل في التشريع العماني "دراسة وصفية تحليلية"

د. سالم بن سلام بن حميد الفليتي

### ملخص

يعد الاندماج مظهرًا من مظاهر التركيز الإقتصادي، أملتة علينا الحياة الإقتصادية والتجارية الحديثة من جانب أول، كما يعد الوسيلة الأنجع والأكثر فاعلية في تكوين المشروعات الجماعية من جانب ثان، وطوق نجاة لبعض الشركات من الإفلاس أو التصفية من جانب ثالث.

وإذا كان الاندماج بمفهومه هذا يعين الشركات والمشروعات على البقاء في دائرة المنافسة، فإنه في المقابل يترتب عليه إنقضاء الشركة المندمجة وزوال شخصيتها الإعتبارية.

فهل يعني هذا أن تتحلل هذه الشركة من العقود التي أبرمتها بصفة عامة وعقود العمل بصفة خاصة، خاصة أن هذه الشركة الدامجة أو الشركة الجديدة الناتجة عن الاندماج تخلف الشركة المندمجة خلافة عامة فيما لها من حقوق وما عليها من إلتزامات؟

للإجابة على هذا التساؤل، قمنا ببحث تحت عنوان "أثر اندماج الشركات على عقود العمل في التشريع العماني" واتبعنا في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي من خلال جمع المعلومات والحقائق وتحليل النصوص القانونية في ضوء قانون الشركات التجارية وقانون العمل وفي نطاق وحدود البحث، واستعنا- كلما لزم الأمر- بأراء الفقهاء واجتهادات القضاء.

وقد تمت معالجة موضوع البحث من خلال مبحثين، تناولنا في المبحث الأول المفهوم القانوني للاندماج، بالتعرض لتعريفه، وبيان صورته، وخصصنا المبحث الثاني في بيان أثر الاندماج على عقود العمل، وسواء أكانت عقود عمل محددة المدة، أم عقود عمل غير محددة المدة.

وخلصنا أن الاندماج لا يؤثر على عقود العمل المبرمة بين الشركة المندمجة والعمال، فلا تنقضي هذه العقود بل تنتقل من الشركة المندمجة إلى الشركة الدامجة أو الجديدة، حتى ولو لم يوجد نص في عقود العمل أو في عقد الاندماج ذاته يقضي بذلك، بل تنتقل بقوة القانون وبجميع الشروط والمزايا الواردة في تلك العقود ابتداءً، طالما كانت سارية لحظة وقوع الاندماج.

## **The Influence of conglomerate Merger on the Employment contracts according to Omani Law Descriptive analytical study**

**Dr. Salim Salam Humaid Al-Fulaiti**  
**Assistant Professor in Commercial and Naval Law,**  
**Dean's Deputy for Academic Affairs,**  
**Al-Zahraa College for Women,**  
**Sultanate of Oman**

### **Abstract**

The merger is a manifestation of economic depression. Firstly, it is dictated by modern economic and commercial life. Secondly; it is the most effective and influential way to form collective projects. Thirdly, it is a way out for some companies from bankruptcy or clearance sale.

In this sense, if the merger helps companies and enterprises to remain in the circle of competition, then the merged company will be terminated and its legal ID will disappear in return.

Does this mean that the company disclaim the contracts committed to in general and the employment contracts in particular, especially when this merging company or the new company that resulting from the merger leaves the merged company loaded with a general succession of its rights and obligations?

To answer this question, we conducted a research paper titled: “The Influence of Conglomerate Merger on the Employment Contracts according to Omani Law.” In this study, we followed the descriptive and analytical approach by collecting data and facts, analyzing legal texts in light of the commercial companies' law and the employment law within the scope and limits of the research then we consulted, wherever is needed, the opinions of the jurists and the jurisprudences of the judges.

In this paper, the hypothesis is approved through two sections. The first section deals with the legal concept of merger through exposing its definition and forms. The second section, however, is devoted to explaining the impact of merger on employment contracts, whether they are fixed-term contracts, or non-fixed term contracts.

We come to conclude that the merger does not affect the employment contracts concluded between the merging company and the employees. Thus, these contracts do not expire, but rather transfer from the merged company to the merging or new company, even if there is no provision in the employment contracts or in the merger contract delineating this condition. The contracts, in this way and as long as they are with effect at the time of the merger, are transmitted by the power of law, the conditions and benefits stipulated in these contracts initially.

## أثر اندماج الشركات على عقود العمل في التشريع العماني "دراسة وصفية تحليلية"

د. سالم بن سلام بن حميد الفليتي

### المقدمة

#### أولاً- موضوع البحث:

يكتسب الاندماج أهمية بالغة حيث يعد الوسيلة الأكثر فاعلية في تحقيق أقصى درجات التركيز الإقتصادي كما يؤدي إلى زيادة القدرة التنافسية وتخفيض النفقات، وتوحيد جهود الإدارات المتعددة وانسجام التفكير بين المشروعات والشركات التجارية بما يتيح لها تعظيم كفاءتها وتجويد منتجاتها<sup>(1)</sup>.

والاندماج بالمعنى القانوني الدقيق يكون على نوعين: الاندماج بطريق الضم Merger by way of incorporation وهو: أن تندمج شركة أو شركات أخرى قائمة، بحيث تنقضي الشركة المندمجة نهائياً مع بقاء الشركة الدامجة. والاندماج بطرق المزج Merger by way of consolidation ويتم بمزج عدة شركات قائمة لتتأسس منه شركات جديدة يساوي رأس مالها مجموع رأس مال الشركات الممتزجة.

ومع التسليم بمزايا ومحاسن الاندماج، فإنه في المقابل لا يخلو من عيوب، فقد يؤدي في أحيان الحد من حرية المنافسة من خلال تكوين شركات احتكارية تفرض نفوذها وسيطرتها على الأسواق خارج المنافسة المشروعة<sup>(2)</sup>.

وحيث أنه من المقرر ان الاندماج يترتب عليه إنقضاء الشركة المندمجة، يستتبع ذلك زوال شخصيتها الاعتبارية، فهل تتحلل هذه الأخيرة من عقود العمل التي أبرمتها مع العمال التي كانت سارية لحظة وقوع الاندماج أم تظل مستمرة بذات شروطها ومزاياها الواردة فيها ابتداءً؟

وعلى هذا يتناول موضوع بحثنا الإجابة على هذه التساؤل من خلال بيان "أثر اندماج الشركات على عقود العمل في التشريع العماني" ..

### ثانياً- أهمية البحث:

يحقق موضوع البحث "أثر اندماج الشركات على عقود العمل في التشريع العماني" دراسة وصفية تحليلية كعنوان لهذا البحث فائدة عملية كبيرة تتمثل في أنه يهتم بجمع المعلومات والحقائق عن موضوع الدراسة والعمل على تحليل النصوص المتعلقة بقانون العمل في موضوع يعد من موضوعات الساعة الأ وهو أثر اندماج الشركات على عقود العمل" ابتداء من بيان المفهوم القانوني للاندماج، وصوره، بالتعرض لتعريفه لغة وقانوناً وفقها من جانب، وبيان صورته التي تتعدد بتعدد زواياه التي ينظر إليه منها، مروراً ببيان أثر اندماج الشركات على عقود العمل وسواء أكانت عقود عمل محددة المدة أم غير محددة المدة، وصولاً إلى جملة من النتائج والتوصيات التي نقدر أنه من المفيد الوقوف عليها والأخذ بها عند تحديث التشريعات الناظمة لعقود العمل، والاندماج في آن واحد. وما يعظم أهمية البحث أنه يتناول أثر اندماج الشركات في موضوع يحتل مكانة بارزة وخاصة أنه يتم تناوله في أحد أحدث قوانين الشركات التجارية وهو القانون العماني رقم ١٨ لسنة ٢٠١٩<sup>(٣)</sup>، ولم يتناول الفقه - بعد - بالشرح والتحليل بشكل كاف في مقابل ذلك يبحث في قانون الأ وهو قانون العمل<sup>(٤)</sup> إلى حد كبير - بحاجة إلى تحليل تصوره - رغم كفايتها ودقتها عند صدوره، إلا أنها أصبحت يعترها شيء من القصور خاصة مع تطور الحياة الإقتصادية.

### ثالثاً- إشكالية البحث:

إن اندماج الشركات ليس هدفاً في حد ذاته، وإنما وسيلة ناجحة لتحقيق أهداف سامية أعلنها قانون الشركات التجارية العماني- كما هو الحال في غالبية التشريعات التجارية الوطنية- من أبرز هذه الأهداف توحيد جهودات الشركات الداخلة في الاندماج بما يضمن لها البقاء في دائرة المنافسة من جانب، وكونه طوق نجاة للشركات التجارية- التي تعاني من شح في مواردها المالية مقارنة بمصرفاتها من الإفلاس أو التصفية من جانب آخر.

وعلى هذا فإن قانون الشركات التجارية وهوينظم الاندماج ويرغب فيه وضع نصب عينيه تيسير نجاح عملية الاندماج بما يحقق أهدافه، الأ أنه في المقابل قد تعيق صياغة أحكامه - في أحيان - حماية العقود التي سبق وأبرمتها الشركة المندمجة وفي مقدمتها عقود العمل - محل دراستنا - لما لها من أهمية عملية بالغة - بحيث لا يمكن التوفيق بين أهداف الاندماج وكيفية تحقيقها من جانب، وحماية العمال اللذين سبق وأبرموا عقود عمل مع الشركة المندمجة من حيث إستمرارية عقودهم والمزايا التي كانوا يتقاضونها قبل الاندماج من جانب آخر، ومن هذا المنطلق نطرح الإشكالية التالية: ما أثر اندماج الشركات على عقود العمل في التشريع العماني؟

وسوف نحاول إلقاء الضوء على هذه الإشكالية للتعرف على أوجه الإعاقه التي تعيق التوافق بين تحقيق الاندماج لأهدافه وحماية العمال اللذين أبرموا عقود العمل أبان حياة الشركة المندمجة، وكيفية التغلب على هذه الإشكالية، وبيان أوجه القصور في حماية أولئك العمال.

#### رابعاً- اسئلة البحث:

يطرح البحث تساؤلات عديدة أهمها:

- ١- ما هو المفهوم القانوني للاندماج، وما هي صورته؟
- ٢- ما هو تعريف عقد العمل الفردي، وما هي طبيعته، وعلى من يقع عبء إثباته؟
- ٣- متى نكون أمام عقد عمل محدد المدة. ومتى ينقلب إلى عقد عمل غير محدد المدة؟
- ٤- هل يمكن اندماج شركتين يختلف غرض كل منهما عن الأخرى؟
- ٥- هل يشترط التماثل والتكامل في الغرض بين الشركة المندمجة والشركة الجديدة لإستمرارية عقود العمل الفردية؟
- ٦- هل يجوز لعمال الشركة المندمجة أن يرفضوا العمل لحساب الشركة الدامجة أو الجديدة الناتجة عن الاندماج؟
- ٧- هل يعد الاندماج سبباً ومبرراً قانونياً لإنهاء عقود العمل غير محددة المدة؟

### خامساً- أهداف البحث:

- يسعى البحث من خلال الإجابة على الأسئلة السابقة، تحقيق الأهداف التالية:
- ١- بيان المفهوم القانوني للاندماج، والتعرف على صورته.
  - ٢- تعريف عقد العمل الفردي، وبيان طبيعته، وتحديد من يقع عليه عبء إثباته.
  - ٣- بيان حالات عقد العمل الفردي محدد المدة وحالات اعتباره عقد عمل غير محدد المدة.
  - ٤- بيان مدى إمكانية اندماج شركتين يختلف غرض كل منهما عن الأخرى.
  - ٥- التعرض لمصير عقود العمل الفردية في حالة اندماج شركتين لا تتماثلان غرضاً ولا يكمل غرض كل منهما الأخرى.
  - ٦- بيان الحالات التي يجوز- عند تحقق إحداها - رفض عمال الشركة المندمجة العمل لحساب الشركة الدامجة أوالجديدة الناتجة من الاندماج.
  - ٧- بيان أثر اندماج الشركات على عقود العمل غير محددة المدة.

### سادساً- نطاق البحث:

يتحدد نطاق البحث بالحدود الآتية:

- **الحدود الموضوعية:** نقصر بحثنا على بيان أثر اندماج الشركات على عقود العمل الفردية- وهي الصورة الغالبة- محددة المدة أم غير محددة المدة في ضوء قانون العمل العماني رقم ٣٥ لسنة ٢٠٠٣م وتعديلاته، وقانون الشركات التجارية رقم ١٩ لسنة ٢٠١٨م.
- **الحدود المكانية:** يشمل الإطار المكاني لموضوع هذا البحث في التشريع العماني (قانون العمل، وقانون الشركات التجارية) والإستعانة بأراء الفقهاء واجتهادات القضاء وبعض التشريعات الوطنية -كلما لزم الأمر وأمكن.
- **الحدود الزمانية:** يدور البحث في نطاق زمني ينحصر في الفترة ما بين القانونين النافذين، قانون العمل العماني رقم ٣٥ لسنة ٢٠٠٣م وتعديلاته، وقانون الشركات التجارية رقم ١٨ لسنة ٢٠١٨م، وتاريخ كتابة هذا البحث.



### سابعاً- محددات البحث:

لا توجد أي محددات من شأنها أن تحد من تعميم وتطبيق نتائج البحث والأخذ بتوصياته عند تحديث القواعد المنظمة لأثر اندماج الشركات على عقود العمل الفردية محددة المدة كانت أم غير محددة المدة.

### ثامناً- منهج البحث:

سوف نتبع المنهج الوصفي التحليلي في هذا البحث، من خلال جمع المعلومات والحقائق عن موضوع البحث وتحليل النصوص التي يتضمنها قانون الشركات التجارية وقانون العمل في حدود الموضوعات الداخلة في نطاق البحث؛ لمعرفة وضوح أو غموض تلك النصوص، وتحديد مدى كفايتها في توفير الحماية القانونية لعقود العمل الفردية، للوصول إلى استنتاجات تعين المعنيين في الواقع العملي على تطويرها، إضافة إلى مناقشة بعض نصوص القوانين الوطنية في هذا الشأن، مع الاستعانة- كلما لزم الأمر- وأمكن- بأراء الفقهاء وأحكام القضاء.

### تاسعاً- خطة البحث:

لتحقيق الأهداف المرجوة من البحث وللإحاطة الكاملة بأثر اندماج الشركات على عقود العمل، نفضل تقسيم هذا البحث، إلى مبحثين، نبين في المبحث الأول المفهوم القانوني للاندماج وصوره، ونتناول في المبحث الثاني أثر اندماج الشركات على عقود العمل. وترتيباً على ما سبق تكون خطة البحث على النحو التالي:

المبحث الأول: المفهوم القانوني للاندماج وصوره.

المطلب الأول: المفهوم القانوني للاندماج.

المطلب الثاني: صور الاندماج.

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.

## المبحث الأول

### المفهوم القانوني للإندماج وصوره

#### تمهيد وتقسيم:

في دراستنا للمفهوم القانوني للإندماج، يتطلب منا معرفة المقصود بالإندماج؛ وذلك من خلال تعريفه لغة وقانوناً من جانب أول وتحديد مفهومه فقهاً من جانب ثان، وما سوف نتوصل إليه من تعريف للإندماج من جانب ثالث، إضافة إلى بيان صورته التي تتعدد بتعدد الزوايا التي ينظر إليه منها. وعليه نقسم هذا المبحث إلى مطلبين: المطلب الأول ونخصه لبيان المفهوم القانوني للإندماج، ونتناول في المطلب الثاني صور الإندماج.

## المطلب الأول

### المفهوم القانوني للإندماج

لتحديد المفهوم القانوني للإندماج، يتطلب منا تقسيم هذا المطلب إلى فروع ثلاثة نتناول في:

الفرع الأول: تعريف الإندماج لغة وقانوناً

الفرع الثاني: تعريف الإندماج فقهاً.

الفرع الثالث: تعريفنا للإندماج.

## الفرع الأول

### تعريف الإندماج لغة وقانوناً

أولاً- تعريف الإندماج لغة:

يقال دمج دمجاً في الشيء: دخل فيه واستحكم، ويقال دمج في الشيء: إذا أدخله فيه<sup>(٥)</sup>.

ويقال في المعاجم العربية: أدمجت الحبل إذا أدرجته واحكمت فتله، وفي القاموس دمج دمجاً دخل في الشيء واستحكم فيه.

وفي المعجم الوسيط (دمج) الليل دموجاً أظلم، مما يعني أن الاندماج مصدر في الفعل اندمج، واصله الفعل الثلاثي (دمج) وهو مأخوذ من دخول الشيء في الشيء. وفي اعتقادنا هو المعنى الأكثر ملائمة للمدلول القانوني للاندماج<sup>(٦)</sup>.

ومن هنا يرى بعض الفقه- ونحن نميل إليهم- وجود فرق بين الدمج والاندماج؛ فالدمج يكون الزاماً بينما الاندماج يتحقق طوعاً واختياراً<sup>(٧)</sup>.

#### ثانياً- تعريف القانون للاندماج:

بمطالعة قانون الشركات التجارية العماني رقم (١٨) لسنة ٢٠١٩م، وكذلك قانون الشركات التجارية رقم (٤) لسنة ١٩٧٤ الملغى، يبين لنا أنها لم تتطرق إلى تعريف الاندماج حالها حال غالبية التشريعات التجارية<sup>(٨)</sup>؛ وقد أحسن المشرع العماني صنعا؛ على إعتبار ان التعريفات- كما يراها غالبية الفقهاء- ونحن نؤيدهم- أنها ليست وظيفة وعمل المشرع، وإنما هي وظيفة الفقه والقضاء<sup>(٩)</sup>.

ومع هذا وإن كان قانون الشركات العماني لم يتضمن تعريفاً للاندماج، إلا أنه في المقابل أحاطه بالعديد من المحددات التي تعينه على ترسيم حدوده من خلال بيان صورته التي نتناولها شرحاً، وتحديدآ في المطلب الثاني من هذا المبحث.

### الفرع الثاني

#### تعريف الفقه للاندماج

أمام عدم وضع قانون الشركات العماني تعريفاً للاندماج تصدى الفقه لبيان المقصود بالاندماج<sup>(١٠)</sup>.

ومن خلال استعراضنا لهذه التعريفات، يبين لنا أن جانب من الفقه يعرف الاندماج من خلال بيان صورته، وجانب ثان يعرفه بالنظر إلى آثاره، بينما جانب ثالث يعرفه بالنظر إلى طبيعته القانونية، وجانب رابع يعرفه بالنظر إلى أهدافه.

#### أولاً- تعريف الاندماج وفقاً لصورته:

يعرف بعض الفقه بأنه: " ضم شركتين أو أكثر قائمتين من قبل، إما بإندماج إحدهما في الأخرى، أو بتأليف شركة جديدة تندمج فيها الشركات القائمة، ويفترض الاندماج هنا

وجود شركتين قائمتين من قبل على الأقل، فلا يعد اندماجاً تقديم شركة وحيدة أصولها إلى شركة تنشأ خصيصاً لهذا الغرض<sup>(١١)</sup>.

وجانب آخر من الفقه يعرفه على أنه: "عملية قانونية تتوحد بمقتضاها شركتان أو أكثر، ويتم هذا التوحد إما بإنصهار إحداهما في الأخرى، وإما بمزجها معاً في شركة جديدة تحل محلها، والتوحد في الحالة الأولى، يعرف بأسم الاندماج بطريق الضم أو الإبتلاع، وفي الحالة الثانية بإسم الاندماج بطريق المزج"<sup>(١٢)</sup>.

#### ثانياً - تعريف الاندماج وفقاً لآثاره:

يعرف الفقيه الفرنسي chuilon الاندماج بالنظر إلى آثاره على أنه: "عملية تتضمن قيام شركة أو عدة شركات بنقل كافة موجوداتها إلى شركة أخرى قائمة يزيد رأس مالها بمقدار هذه الموجودات، وأولى شركة جديدة بحيث تتحمل الشركة الدامجة أو الجديدة كافة خصوم الشركة المندمجة وتؤول الأسهم أو الحصص الجديدة التي تمثل هذه الموجودات إلى الشركة المندمجة"<sup>(١٣)</sup>.

ويعرفه جانب آخر من الفقه بأنه: "تدبير يقصد منه توحيد عدة شركات مستقلة عن بعضها في أما الفقه والقضاء الأمريكي فيعرف الاندماج وفقاً لصوره على أنه: الدمج بطريق الضم هو:

Consolidation Of Corporation: takes place When two more corporations are extinguished and by the same process a new one is created taking the assets and assuming the liabilities of the one passing out of existence A unifying of two or more corporations into a single new corporation having the combined capital franchises and powers of all its constituents.

أما الدمج بطريق المزج فهو:

Merger of corporation: the union of two or more corporation by the transfer of all to one of them which continues in existence the other being swallowed up or merged therein.

لمزيد من التفصيل راجع: د. طعمة الشمري، الجوانب القانونية لدمج البنوك الكويتية، دراسة قانونية مقارنة، مجلة الحقوق، جامعة الكويت، السنة الخامسة عشر، العدد الأول، مارس ١٩٩١، ص ٣٢٢.

شخص إعتيادي واحد، وسواء عن طريق شخصية اعتبارية جديدة أو عن طريق إدغام شركة أو أكثر في شركة قائمة<sup>(١٤)</sup>.

#### ثالثاً- تعريف الاندماج وفقاً لطبيعته:

يركز جانب من الفقه عند تعريفه للاندماج إلى الطبيعة القانونية له فيعرفه على أنه: "إتفاق أو عقد بين شركتين أو أكثر، وقد يكون بطريق المزج عندما تتفق شركتان أو أكثر على تكوين شركة واحدة جديدة أثر توقف الشركات السابقة، بحيث تتحمل الشركة الجديدة ديون والتزامات تلك الشركات- كما قد يكون بطريق الضم عندما تتفق شركة مع أخرى على إنضمام الأولى إلي الثانية، فتختفي الشخصية المعنوية للشركة المندمجة، وتنتقل ديونها والتزاماتها إلى الشركة الدامجة أو الضامنة"<sup>(١٥)</sup>.

ويذهب جانب ثان من الفقه فيعرف الاندماج بأنه "تحويل للشركة المندمجة وتقمص للشخصية المعنوية للشركة الدامجة أو الجديدة"<sup>(١٦)</sup>.

ويذهب جانب ثالث من الفقه فيرى أن الاندماج هو: إنقضاء مبتسر للشركة المندمجة وزيادة في رأس مال الشركة الدامجة، مما يعني زوال الشخصية المعنوية للشركة المندمجة وإنتقال كافة موجوداتها إلى الشركة الدامجة أو الشركة الجديدة الناشئة عن الاندماج وذلك دون تصفية ودون إتباع الإجراءات المتبعة في التصفية<sup>(١٧)</sup>.

ويذهب جانب رابع من الفقه على أن الاندماج ما هو إلا حوالة حقوق وديون<sup>(١٨)</sup>.

#### رابعاً- تعريف الاندماج وفقاً لأهدافه:

يذهب بعض الفقه إلى تعريف الاندماج من خلال بيان أهدافه التي يسعى إلى تحقيقها فيعرفه على أنه: "وسيلة قانونية يسعى الشركاء إلى تحقيقها بهدف تركيز المشروعات الإقتصادية المتعددة؛ في شكل وحدات إنتاجية كبيرة تستطيع مواجهة المنافسة التجارية الشرسة التي تقودها الشركات الكبرى"<sup>(١٩)</sup>.

ويعرفه جانب آخر من الفقه على أنه: "ظاهرة تعبر عن خصائص مرحلة التركيز الرأسمالي لرؤوس الأموال، حيث تسعى المشروعات ذات النشاط الإقتصادي المشابه أو المتكامل إلى الأندماج؛ إما بقصد وضع حد للمنافسة بينهما، وإما بقصد تحقيق نوع من الإحتكار في مباشرة النشاط الذي وبضماناته وبدفوعه. أما حوالة الحق فهي عقد

ينتقل الدائن بمقتضاه حقه تجاه مدينه إلى شخص آخر، فيحل محله في علاقته بالمدين راجع المواد من (٣٠٣) إلى (٣٢٤) من القانون المدني المصري رقم (١٣١) لسنة ١٩٤٨ ولمزيد من التفصيل انظر د. محمد إبراهيم بنداري، الوجيز في أحكام الإلتزام في قانون المعاملات المدنية العماني، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠١٤، ص ٣٠٧. وما بعدها.

وتذهب المحكمة العليا العمانية في الإتجاه ذاته وتقرر في الطعن رقم ٢٠١٥/٣٥٥م، مدني عليا، جلسة يوم الأثنين الموافق ٢٠١٥/١٢/٢١م، أنه: "..... يشترط لصحة حوالة الدين رضا المحال له (المطعون ضده) وقد نفى علمه بها أو موافقته عليها وقد تمت بين الطاعن ومشتري الناقه بعد حصول البيع بمدة طويلة ودون توقيع المحال له (المطعون ضده) عليها بما يجعلها غير ماضية في حقه، فضلاً عن أنه من شروط إنعقاد الحوالة الأ يكون الأداء فيها مؤجلاً إلى أجل مجهول، وقد خلا كتاب حوالة الدين من أجل الوفاء بالدين." أما فيما يتعلق بحوالة الحق وما ترتبه من آثار فتقرر المحكمة العليا في الطعن رقم ٢٠١٥/٣٥٩م تجاري عليا، يوم الأربعاء الموافق ١٦ ديسمبر ٢٠١٥م أنه: "حوالة الحق يترتب عليها بمجرد انعقادها إنتقال ذات الحق المحال به من المحيل إلى المحال له بما لهذا الحق من صفات وما عليه من دفع، فيجوز للمدين أن يتمسك قبل المحال له بنفس الدفع التي كان يصح له أن يتمسك بها قبل المحيل". لمزيد من التفصيل، راجع مجموعة الأحكام الصادرة عن الدوائر المدنية بالمحكمة العليا، والمبادئ المستخلصة منها، في الفترة من ٢٠١٤/١٠/١م، وحتى ٢٠١٦/٦/٣٠م، للسنتين القضائيتين الخامسة عشرة والسادسة عشرة، ص ٣٧٧ وما بعدها تزاوله، وإما بقصد خفض تكاليف النشاط وتوحيد سياسة الإنتاج<sup>(٢٠)</sup>.

## الفرع الثالث

### تعريفنا للاندماج

بعد استعراضنا لمختلف تعريفات الفقه للاندماج، نفضل عند تعريف الاندماج أن يتناول التعريف صور الاندماج من جانب أول وآثاره من جانب ثان وطبيعته من جانب ثالث وأخيراً أهدافه.

وعليه يمكننا تعريفه على أنه: "عقد بين شركتين أو أكثر قائمتين، محتفظين كل منهما بشخصيتها القانونية، يتم بمقتضاه إما ضم شركة أو أكثر في شركة أخرى، بحيث يؤدي هذا الضم إلى إنقضاء الشركة المضمومة بانتقال جميع حقوقها وديونها أصولاً وخصوماً إلى الشركة الضامة وهذا النوع من الاندماج يسمى "الاندماج بطريق الضم" وأن يتم توحيد شركتين أو أكثر قائمة لتكوين شركة جديدة، تهدف إلى تجميع الجهود للاستفادة إلى أقصى حد ممكن من الإستثمارات اللازمة لمواجهة المنافسة التجارية من خلال خفض تكاليف النشاط وتوحيد سياسات الانتاج. وهذا النوع من الاندماج يسمى "الاندماج بطريق المزج".

وبتحليل مفردات تعريفنا السابق للاندماج يبين لنا أن تحقيق الاندماج يتطلب توافر العديد من المحددات القانونية منها:

١- الاندماج عقد رضائي يتطلب لإنعاقد وجود- على الأقل- شركتين قائمتين تتمتع كل منهما بشخصية اعتبارية<sup>(١١)</sup> تتجه إرادة مديروها أو مجالس إداراتها - حسب الأحوال - إلى الاندماج بعدها يضعون هؤلاء مشروع الاندماج ويعرضونه على جمعية الشركاء أو الجمعية العامة للمساهمين وفق الأحكام المتبعة في هذا الشأن، وبموافقتهم يصبح الاندماج عقداً نافذاً.

٢- لكي نكون أما اندماج بالمطلوب القانوني الدقيق يجب أن يتضمن الاندماج ربطاً بين عقد الاندماج وبين انتقال جميع أصول وخصوم الشركة أو الشركات المندمجة إلى الشركة الدامجة أو الشركة الجديدة- حسب الاحوال- وذلك دون تصفية أوقسمة موجوداتها بين الشركاء أو المساهمين، بل تقدم هذه الموجودات كحصصة في الشركة الدامجة أو الشركة الناتجة عن الاندماج، في مقابل ذلك تخلف هذه الأخيرة الشركة

المندمجة خلافة عامة وتحل محلها فيما لها من حقوق وما عليها من إلتزامات، ودون حاجة إلى النص على التضامن بإعتباره مفترض كنتيجة حتمية لعملية الاندماج<sup>(٢٢)</sup>، وهذا ما أكدت عليه المادة (٣٨) من قانون الشركات التجارية العماني<sup>(٢٣)</sup>، وبالتالي لا يعد اندماجاً إذا ما تم نقل بعض أصول الشركة المندمجة إلى رأس مال الشركة الدامجة، على إعتبار أن ذلك لا يؤدي إلى انقضاء الشخصية المعنوية للشركة المندمجة الذي - بلا شك - يعد أثراً ونتيجة حتمية للاندماج فور صدور قرار الاندماج<sup>(٢٤)</sup>.

٣- والتعريف يشير إلى صورتين من الاندماج وهما الصورتين اللتان أقرهما المشرع العماني في قانون الشركات وهما الاندماج بطريق الضم والاندماج بطريق المزج دون التطرق إلى الاندماج بطريق الإنقسام كما هو الحال في القانون الفرنسي<sup>(٢٥)</sup>.

## المطلب الثاني

### صور الاندماج

تتعدد صور الاندماج بتعدد الزوايا التي ينظر إليه منها، فهوينقسم من حيث الطريقة التي يتم بها وما ينتج عنها من آثار إلى اندماج بالضم أو بالمزج أو بالإنقسام، ومن حيث الغرض أو نشاط الشركة إلى اندماج أفقي واندماج رأسي، واندماج مختلط، أما من حيث الباعث على الاندماج ومدى تدخل الإرادة فيه فيمكن تقسيمه إلى اندماج إجباري واندماج طوعي.

## الفرع الأول

### صور الاندماج من حيث الطريقة التي يتم بها الاندماج

#### ١- الإندماج بطريق الضم:

وهو أن تندمج شركات في شركة أخرى قائمة، بحيث تنقضي الشركة المندمجة نهائياً، وتبقى الشركة الدامجة هي القائمة وحدها والمتمتعة بالشخصية الاعتبارية أي خلفاً للشركة المندمجة<sup>(٢٦)</sup>.



## ٢- الاندماج بطريق المزج:

ويتم الاندماج في هذه الصورة بمزج عدة شركات قائمة لتتسأ شركة جديدة يساوي رأسمال الشركات الممتزجة(المنضمة)، بحيث تتسأ شخصية اعتبارية جديدة تختلف تماماً عن شخصية كل شركة من الشركات المندمجة قبل تحقق الاندماج<sup>(٢٧)</sup>.  
ويعني أيضاً جمع شركتين أوأكثر في شركة واحدة جديدة مع زوال الشركات المندمجة جميعاً، وتملك الشركة الجديدة جميع موجودات وأموال الشركات المندمجة، كما تكون الشركة الجديدة خلفاً عاماً للشركات المندمجة فتتحمل ديون والتزامات تلك الشركات المندمجة.<sup>(٢٨)</sup>

## ٣- الاندماج بطريق الإنقسام:

ويعني إنقسام ذمة شركة واحدة إلى قسمين أوأكثر، ودمجها في شركتين قائمتين. أويعني إنقسام ذمة أكثر من شركة إلى عدة أقسام، وينتج عنه شركتان جديدتان أوأكثر<sup>(٢٩)</sup>.

نلاحظ أن القانون العماني إقتصر على صورتين من الاندماج فقط، الاندماج بطريق الضم والاندماج بطريق المزج<sup>(٣٠)</sup>، ولم يتطرق إلى الصورة الثالثة من الاندماج وهي الاندماج بطريق الانقسام كما هوالحال في بعض التشريعات الوطنية<sup>(٣١)</sup>، ولعل السبب- كما يراه بعض الفقه- أن هذا النوع من الاندماج في حقيقته ليس صورة ثالثة للاندماج وإنما يدخل في إحدى صورتى الدمج: الضم أوالمزج بحسب الطريقة التي سيندمج بها كل جزء من أجزائه<sup>(٣٢)</sup>.

من جانب آخر، يفرز الواقع العملي أن الاندماج بطريق الضم هوالأكثر شيوعاً؛ إذ في الغالب لا تكون الشركتان الراغبتان بالاندماج على ذات الأهمية الإقتصادية والإمكانيات المالية، حيث أن أحدهما في الغالب تندمج مع شركة أخرى لتقوية قدراتها المالية كما أن الاندماج بطريق الضم أيسر وأسهل وأقل تكلفة للشركات الراغبة في الإندماج، خلافاً للاندماج بطريق المزج؛ إذ يتطلب لهذا النوع من الاندماج تأسيس شركة جديدة على أنقاض الشركات المندمجة، الأمر الذي يتطلب وقتاً وجهداً كبيراً فضلاً عما يصاحب ذلك زيادة وتكلفة باهظة لتحقيق الاندماج<sup>(٣٣)</sup>.

## الفرع الثاني

### صور الاندماج من حيث فرض ونشاط الشركة

#### ١- الاندماج الأفقي:

ويتحقق باندماج شركتين تعملان في نفس النشاط مما يعني الحد من التنافس مع الزيادة في التركيز الصناعي واستقراره وديمومته<sup>(٣٤)</sup>، ومثال هذه الصورة من الاندماج، الاندماج الذي يكون بين شركات التأمين، أو الاندماج الذي يكون بين المصارف التجارية (البنوك)<sup>(٣٥)</sup>.

#### ٢- الاندماج الرأسي:

ويقصد به الاندماج الذي يتم بين شركات تمارس نشاطاً تكمل كل منهما نشاط الأخرى وفي مراحل مختلفة من التشغيل. كما يطلق الاندماج الرأسي على الاندماج الذي يقع بين شركتين احدهما تتوسط بين الأخرى وبين المستهلك النهائي. ولذا يسمى البعض هذه الصورة من الاندماج "بالاندماج نحوالمستهلك" ومثاله اندماج شركة تنتج ملابس مع شركة أخرى تنتج قطن، بهدف تحقيق أحد أمرين: إما ضمان عدم دخول شركات منافسة جديدة في السوق أو وضع هذه الشركات في وضع مالي صعب من خلال تحميلهم تكاليف إنتاج عالية<sup>(٣٦)</sup>.

#### ٣- الاندماج المختلط:

وتتحقق هذه الصورة من صور الاندماج عندما تندمج شركتان تمارس كل منهما نشاطاً مختلفاً عن الأخرى.

وعلى الرغم من وجود أمثلة عديدة ناجعة في العالم لمثل هذه الاندماجات - وإن كانت أقل من الصورتين السابقتين - إلا أن هذه الصورة محل خلاف عند الفقه، على اعتبارها تؤدي إلى إيجاد رؤوس أموال ضخمة، في المقابل لا تحقق قيمة إقتصادية بالمقارنة وتلك الأموال الضخمة<sup>(٣٧)</sup>.

### الفرع الثالث

#### صور الاندماج من حيث تدخل الإرادة فيه

##### ١- الاندماج الإختياري (الطوعي):

وهو الاندماج الذي يتحقق بإرادة حرة كاملة، وبقرار من الشركات الراغبة في الاندماج، بمعزل عن أي إكراه أو ضغط أو تدخل من أي جهة أو سلطة مختصة<sup>(٣٨)</sup>.

##### ٢- الاندماج الإجباري (القسري):

وهو الاندماج الذي يفرض من قبل الجهة أو السلطة المختصة. وعادة ما تلجأ الحكومات إلى هذه الصورة من الاندماج- كخيار أخير- بهدف تصويب الوضع المالي للشركات المتعثرة والتي تكون على وشك الإفلاس<sup>(٣٩)</sup>.

### المبحث الثاني

#### أثر اندماج الشركات على عقود العمل

##### تمهيد وتقسيم:

سبق القول أن الاندماج يترتب عليه انقضاء الشركة المندمجة وزوال شخصيتها الاعتبارية، ويستتبع ذلك إنتقال كافة موجوداتها إلى الشركة الدامجة أو الشركة الجديدة الناتجة عن الاندماج<sup>(٤٠)</sup>.

بيد أن هذا الانقضاء لا يعني- بحال من الأحوال- تحلل الشركة المندمجة من العقود التي أبرمتها؛ لأن الشركة الدامجة أو الجديدة تخلفها خلافة عامة فيما لها من حقوق وما عليها من التزامات، وبالتالي تظل هذه العقود- كأصل عام- قائمة ومستمرة وتسري في مواجهة الشركة الدامجة أو الشركة الجديدة- بحسب الأحوال- وبقوة القانون<sup>(٤١)</sup>.

ولعل السبب في ذلك- كما يراه بعض الفقه- أن الاندماج في حقيقته لا يترتب عليه تصفية الشركة المندمجة واقتسام موجوداتها بين الشركاء والمساهمين- بحسب الأحوال-

بل تقدم هذه الموجودات كحصة في الشركة الدامجة أو الشركة الناتجة عن الاندماج، أي تنتقل ذمة الشركة المندمجة بجميع ما تشمله من عناصر إيجابية كانت أو سلبية إلى الشركة الدامجة الجديدة ويستتبع ذلك- بلا شك- استمرار العقود التي تعاقدت عليها الشركة المندمجة مع الغير<sup>(٤٢)</sup>.

هذه الحقيقة أملتها الحياة الاقتصادية المتطورة، وجسدتها مختلف التشريعات التجارية، ومنها التشريع العماني بغية تيسير نجاح عملية الاندماج من جانب وحماية الغير من جانب آخر.

وبالتالي ينصرف أثر العقود التي أبرمتها الشركة المندمجة إلى الشركة الدامجة والشركة الجديدة والواقع أن تطبيق هذه القاعدة يختلف من عقد إلى آخر، بحسب طبيعة كل عقد وخصائصه- وحيث أن العقود التي تكون الشركة المندمجة طرفاً فيها عديدة ومتنوعة، ولما كان البحث لا يتسع لإستعراض جميعها، فسوف نقصر بحثنا على عقود العمل الفردية لما لها من أهمية عملية بالغة بالنسبة للشركة المندمجة، بحيث نوضح في هذا البحث مصير ومآلات عقود العمل عند وقوع الاندماج، أي أثر الاندماج على عقود العمل، وسواء أكانت محددة المدة أم غير محددة المدة وذلك في مطلبين على التوالي، نتناول في:

المطلب الأول: أثر اندماج الشركات على عقود العمل محددة المدة.

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

ولتحقيق الأهداف المرجوة من البحث، وللإحاطة الكاملة بأثر الاندماج على عقود العمل، نفضل أن نحيطها إبتداء بشيء من الإيجاز وبالقدر الذي يفي بموضوع البحث، فنخصص مدخلا عاماً لبيان ماهية عقد العمل الفردي من خلال تعريفه وبيان طبيعته، وإثباته. وكان هذه الأخيرة هي التي أبرمت تلك العقود إبتداء، استثناء من قاعدة نسبية أثر العقد<sup>(٤٣)</sup>.

## مدخل عام إلى دراسة ماهية عقد العمل

### أولاً- تعريف عقد العمل:

نظم قانون المعاملات المدنية العماني عقد العمل الفردي في الفصل الثاني من الباب الخاص بالعقود الواردة على عقد العمل وذلك في المواد من ٦٥١ إلى ٦٧١، كما نظم قانون العمل رقم ٣٥ لسنة ٢٠٠٣ عقد العمل الفردي في الباب الثالث في المواد من ٢١ إلى ٢٦.

حيث تعرف المادة (٦٥١) من قانون المعاملات المدنية عقد العمل "عقد يلتزم أحد طرفيه بأن يقوم بعمل لمصلحة الآخر تحت إشرافه أو إدارته لقاء أجر"، في حين المادة (١/٧) من قانون العمل تعرف عقد العمل على أنه: "كل عقد يتعهد بمقتضاه شخص طبيعي بأن يعمل لمصلحة صاحب عمل وتحت إدارته وإشرافه.." (٤٤).

### ثانياً- عقد العمل من عقود المدة:

يعتبر عقد العمل من العقود الزمنية المتراخية التنفيذ، أي من العقود التي يستغرق تنفيذها مدة من الزمن، مثله مثل عقد الإيجار والتوريد، وبعكس العقود الفردية التي يتم تنفيذها في لحظة كعقد البيع مثلاً، حيث فيها يسلم البائع الشيء المباع ويقبض الثمن من المشتري بمجرد إنعقاد العقد (٤٥)، كما يمكن أن يكون عقد العمل غير محدد المدة، لكنه في المقابل لا يمكن التعاقد لمدى الحياة، والا عندها اعتبر العقد باطلاً بطلانا مطلقاً (٤٦).

### ثالثاً- إثبات عقد العمل.

تنص المادة (٢١) من قانون العمل بالقول: "يجب ان يكون عقد العمل ثابتا بالكتابة ومحراً باللغة العربية من نسختين لكل طرف نسخة، وإذا كان العقد محرراً بغير اللغة العربية ترفق به على الأقل نسخة محررة بالعربية يعتمدها طرفا العقد، يكون لها ذات القوة في الاثبات. وإذا لم يوجد عقد عمل مكتوب جاز العامل اثبات حقوقه بجميع طرق الاثبات..."

فوفقاً لنص هذه المادة يتعين على صاحب العمل ان يثبت عقد العامل بالكتابة في جميع الحالات، أي ولولم تجاوز قيمة العقد الف ريال، ولا يقوم مقام الكتابة سوى اليمين

وأقرار العامل. في حين أن العامل وحماية له يستطيع اثبات عقد العمل بكافة طرق الإثبات، طالما ان هذا العقد لم يفرغ في محرر، حتى ولو تجاوزت قيمة العقد الف ريال أو كانت قيمته غير محددة<sup>(٤٧)</sup>.

## المطلب الأول

### أثر اندماج الشركات على عقود العمل محددة المدة

#### الفرع الأول

##### تعريف عقد العمل محدد المدة

عقد العمل محدد المدة هو: العقد الذي يرتبط العمل فيه بأجل محدد أو بإنجاز عمل معين، وبالتالي يكون العقد في الحالة الأولى مضافاً إلى أجل فاسخ<sup>(٤٨)</sup>، فينتهي بإنهاء المدة المحددة له وسواء أكانت يوماً أو شهراً أو سنة على الأ تزيد في جميع الأحوال على خمس سنوات<sup>(٤٩)</sup>.

وفي الحالة الثانية يكون العقد محدد المدة معلقاً على شرط فاسخ<sup>(٥٠)</sup>، يتمثل في أداء العامل للعمل الذي يلتزم به بالعقد<sup>(٥١)</sup>.

#### الفرع الثاني

##### أثر الاندماج على عقود العمل محدد المدة

أولاً- الاندماج ليس سبباً من أسباب إنقضاء عقود العمل الفردية

من المنفق عليه تشريعاً وفقها وقضاء أن عقد العمل من العقود الشخصية، الأصل أن تنقضي بتغير صاحب العمل سواء بالبيع أو بالوفاة أو إنتقالها بالإرث. الأ أنه ونتيجة للتطورات الإقتصادية التي عمت مختلف جوانب الحياة. ومن هذه الجوانب طبيعة العلاقة التعاقدية التي تربط العامل بصاحب العمل، حيث تغير منظور هذه العلاقة فأصبح ينظر إليها بأنها علاقة تربط العامل بالمنشأة وليست بصاحب العمل<sup>(٥٢)</sup>.

ولهذا المنظور المتطور للعلاقة التعاقدية بين العامل بالمنشأة، يلاحظ أن التشريعات العمالية الوطنية، ومنها قانون العمل العماني اهتمت اهتماماً بالغاً بالبعد الاجتماعي للمؤسسة حاله حال إهتمامه بالبعد الإقتصادي؛ على إعتبار المؤسسة مجموعة منظمة تتكون من عناصر مادية ومعنوية وبشرية في آن واحد، تحكمها علاقة تأثير وتأثر<sup>(٥٣)</sup>.  
الأ أنه في المقابل ورغبة من المشرع العماني في إيجاد نوع من التوازن في طبيعة العلاقة التعاقدية التي تربط العامل بالمنشأة خاصة وانه بهذا المنظور الحديث لهذه العلاقة كاد عقد العمل يفقد صفته الشخصية<sup>(٥٤)</sup>، تدخل وقنن بنصوص أمرة مبدأ إرتباط عقود العمل بالمنشأة واستمرارها قائمة رغم تغير صاحب العمل وسواء يبيع المنشأة أو بالإرث أو بالاندماج أو بغير ذلك من الأسباب، في مقابل احتفاظ عقد العمل بعناصره الثلاثة الأساسية المتمثلة في العمل، والتبعية والأجر<sup>(٥٥)</sup>.

#### ثانياً- أثر الاندماج على عقود العمل الفردية في التشريع العماني:

من المسلم به أن يثور البحث بشأن أثر اندماج الشركات على عقود العمل، على اعتبار ان الاندماج- كما سبق القول- يؤدي بطبيعته إلى إنقضاء الشركة المندمجة وزوال شخصيتها القانونية وهو ما يثير التساؤل عما إذا كان انقضاء الشركة المندمجة من شأنه إنقضاء عقود العمل الفردية وتحلل الشركة الدامجة أو الناتجة عن الاندماج من تلك العقود التي كانت ترتبط بها الشركة المندمجة من عدمه.

وإذا إحتكنا إلى منطق قانون المعاملات المدنية، وتحديداً نص المادة (١٦١) منه<sup>(٥٦)</sup> فإنه لم يعتبر عقد العمل من ملحقات الشيء التي تنتقل إلى الخلف وقت انتقال المنشأة، وبالتالي يترتب في ضوء هذا النص أن الشركة الدامجة أو الشركة الناتجة عن الاندماج بإعتبارها خلفاً للشركة المندمجة لا تلتزم بعقود العمل التي كانت هذه الأخيرة ابرمتها قبل صدور قرار الاندماج<sup>(٥٧)</sup>.

بيد أن منطق قانون المعاملات المدنية- لا يمكن اعماله صرفاً- مع وجود نصوص خاصة في قانون العمل منها نص المادة (٤٧) منه ويجري نصها بالقول "حل المنشأة أو تصفيتها أو اغلاقها أو إفلاسها أو اندماجها في غيرها أو انتقالها بالإرث أو البيع أو التأخير أو التنازل أو الوصية أو الهبة أو غير ذلك من التصرفات لا يمنع من الوفاء

بجميع التزاماتها. وفيما عدا حالات التصفية والإفلاس والإغلاق النهائي المرخص به يبقى عقد العمل قائماً ويكون الخلف مسؤولاً بالتضامن مع أصحاب الأعمال السابقين عن تنفيذ جميع الإلتزامات المقررة قانوناً مع مراعاة الأولوية المقررة لحقوق العمال" وبالتالي يتضح لنا جلياً أنه وتطبيقاً لهذا الحكم الذي أشار صراحة لحالة الاندماج، لم يعد لإنتقال ملكية المنشأة أثر على عقود العمل المبرمة بين صاحب العمل والعمال أنفسهم، فلا تنقضي هذه العقود بل تنتقل من الشركة المندمجة إلى الشركة الدامجة أو الشركة الناتجة عن الاندماج- أي لصاحب العمل الجديد- حتى ولولم يوجد نص في تلك العقود أوفي عقد الاندماج يقضي بذلك، إذ يقع انتقالها هنا بقوة القانون وبجميع الشروط الواردة في هذ العقود طالما كانت سارية لحظة وقوع الاندماج<sup>(٥٨)</sup>.

وهذا الحكم يتعلق بالنظام العام، وبالتالي لا يجوز الاتفاق على مخالفته، وكل إتفاق يقع بالمخالفة يكون باطلاً بطلاناً مطلقاً، كما أنه لا يتوقف على إرادة الطرفين سواء أكان صاحب العمل الجديد أي الشركة الجديدة أوالناتجة عن الاندماج أو العامل، فليس لأي منهما التحل من إلتزامتهما، على اعتبار أن المشرع أراد من ذلك الحفاظ على كيان المنشأة وحماية حقوق العمال في آن واحد، بما يحقق البعدين الإجتماعي والإقتصادي سابق الإشارة إليهما<sup>(٥٩)</sup>.

ومع هذا ينهض تساؤلاً نراه من الأهمية بيانه مفاده، هل يجوز للعمال أن يرفضوا العمل لحساب صاحب العمل الجديد (الشركة الدامجة أوالناتجة عن الاندماج)، ويتمسكوا بإنهاء عقودهم؟

يذهب جانب من الفقه والقضاء ان الحكم المقرر بإستمرار عقود العمل مع انتقال ملكية المنشأة إلى صاحب عمل جديد مقرر لصالح العمال، فيجوز لهم أن ينزلوا عنها وأن يتمسكوا بإنهاء عقودهم بسبب إنتقال المنشأة إلى مالك جديد، ويستوي في ذلك أن تكون عقودهم محددة المدة- وفي هذه الحالة لا يلتزمون بالإستمرار في العمل حتى إنقضاء حدودها- وأن تكون عقودهم غير محددة المدة، وبالتالي في هذ الحالة لا يكونون ملزمين بالإخطار السابق<sup>(٦٠)</sup>.



ويذهب جانب آخر من الفقه- ونحن نميل إليهم- أن الحكم المقرر بإستمرارية عقود العمل هو حكم مقرر للمصالح العام، وليس للعمال فقط، وبالتالي من الأهمية ضمان استمرارية نشاط المنشآت بما يحقق البعد الإقتصادي الوطني، وعليه فإنه لا يجوز للعمال متى آلت ملكية المنشأة التي كانوا يعملون لديها بالاندماج إلى المالك الجديد (الشركة الدامجة أو الجديدة الناتجة عن الاندماج) أن يتحللوا من إلتزاماتهم تجاه الشركة الأخيرة، على إعتبار أن شخصية صاحب العمل ليست محل اعتبار في التعاقد كأصل عام إلا أننا نرى من الأهمية منح العمال مساحة معينة في هذه الجزئية، تتمثل في حقهم إنهاء عقودهم متى كانت لديهم اعتبارات مشروعة تمنعهم من العمل لدى صاحب العمل الجديد مع مراعاة الجوانب القانونية في هذا الشأن كالإخطار مثلا<sup>(٦١)</sup>.

وبمطالعتنا لمختلف التشريعات العمالية الوطنية، يبين لنا أن غالبيتها تذهب في الإلتجاه ذاته، من هذه التشريعات، قانون العمل المصري رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣، حيث تنص المادة (٩) منه على أنه "لا يمنع من الوفاء بجميع الإلتزامات الناشئة طبقاً للقانون حل المنشأة أو تصفيتها أو إغلاقها أو إفلاسها، ولا يترتب على اندماج المنشأة في غيرها أو انتقالها بالإرث أو الوصية أو الهبة أو البيع- ولو كان بالمزاد العلني- أو النزول أو الأيجار أو غير ذلك من التصرفات إنهاء عقود استخدام عمال المنشأة، ويكون الخلف مسؤولاً بالتضامن مع أصحاب الأعمال السابقين عن تنفيذ جميع الإلتزامات الناشئة عن هذه العقود"<sup>(٦٢)</sup>.

**ثالثاً- هل يشترط التماثل أو التكافل في الغرض بين الشركات المندمجة لتطبيق استمرارية عقود العمل قبل الشركة الدامجة أو الجديدة الناتجة من الاندماج؟**

يقصد بغاية الشركة أو بغرض الشركة موضوع النشاط الذي أنشئت الشركة من أجل ممارسته والقيام به، والذي سيتوجه إليه أحوال هذه الشركة لإستثماره بما يحقق مصالحها من خلاله<sup>(٦٣)</sup>، وتكون هذه الغاية وذلك الغرض محدد في عقد تأسيس الشركة ونطاقها الداخلي<sup>(٦٤)</sup>.

من خلال وقوفنا على نصوص قانون الشركات التجارية العماني، لم نجد نصاً صريحاً يجيب على مدى إمكانية اندماج شركتين يختلف غرض كل منهما عن الأخرى،

وأمام هذا الوضع فإنه يفهم من عمومية النصوص أنها تجيز الاندماج بين شركات ذات غرض واحد، وبين شركات أغراضها وغاياتها مختلفة، بل فوق ذلك يمكن أن تباشر الشركة الجديدة متى تم الاندماج بطريق المزج نشاطاً وغرضاً مختلفاً عن غرض الشركة أو الشركات المندمجة<sup>(١٥)</sup>.

ومع تقديرنا لموقف المشرع العماني في هذا الشأن، تجسيدا والأهداف التي تسعى إليها الشركات من خلال الاندماج، والتي تأتي في مقدمتها رغبتها في البقاء في دائرة المنافسة من خلال عمليات التركيز الإقتصادي، وزيادة رؤوس أموالها، بما يتيح لها تعدد وتنوع نشاطاتها في السوق الواحد، إلا أننا نرى من الأهمية والتحوط في كل من شأنه عدم الإضرار بالعاملين لدى المنشأة المندمجة والنص صراحة كقاعدة عامة بعدم جواز اندماج شركتين يختلف غرض كل منهما عن الأخرى اختلافاً كاملاً مع السماح لبعض الشركات الاندماج مع اختلاف وحدة الغرض كإستثناء من هذه القاعدة متى كانت هناك اسباباً جوهرية تقدرها الجهات الخاصة.

في ضوء عدم اشتراط المشرع العماني وحدة الغرض والتماثل والتطابق التام بين نشاط وغرض الشركات المندمجة والشركة الدامجة أوالجديدة الناتجة عن الاندماج، إختلفت آراء الفقهاء في مدى إمكانية استمرارية عقود العمل، فمنهم يرى أنه لا يشترط التماثل والتطابق التام بين نشاط المنشأة في ظل صاحب العمل السابق، ونشاطها تحت يد صاحب العمل الجديد، فالمقصود هو بقاء فرص العمل وامكاناته التي كان يشغلها العمال قبل تغيير صاحب العمل<sup>(١٦)</sup>.

في المقابل يذهب فريق آخر من الفقهاء إلى أن بقاء عقود العمل مستمرة قبل الشركة الدامجة أو الجديدة يقتضي الأمر أن يكون غرض الشركة متماثلاً أو على الأقل مكملاً له، بحيث يستمر العمال في القيام بأعمال لا تختلف إختلافاً جوهرياً عن الأعمال المتفق عليهما وفقاً لعقود العمل السابقة. ونحن نميل إلى هذا الرأي على إعتبار أنه قانوناً وقضاء لا يجوز لصاحب العمل تكليف العامل بعمل غير المتفق عليه في العقد الأ في حالتين بينتتهما المادة (٢٥) من قانون العمل العماني، حيث يجري نصها على أنه "لا يجوز لصاحب العمل أن يخرج على نصوص العقد أو أن يكلف العامل بعمل

غير المتفق عليه الأ إذا دعت الضرورة إلى ذلك وبصفة مؤقتة، ومع ذلك يجوز أن يكلف العامل بعمل غير المتفق عليه إذا كان ذلك العمل لا يختلف عن العمل لأصلي إختلافا جوهريا<sup>(٦٧)</sup>.

ومن المباديء التي قررتها المحكمة العليا العمانية في هذا الشأن "يجوز نقل العامل إلى عمل دائم يغير العمل المتفق عليه بشرطين الأول: ألا يختلف العمل المسند للعامل عن عمله الأصلي إختلافا جوهريا، ومن قبل هذا الاختلاف تكليف العامل بعمل يقل عن عمله الأصلي من الناحية الفنية أو الإدارية. والشرط الثاني: عدم المساس بحقوق العامل المالية."<sup>(٦٨)</sup>

نخلص مما تقدم أن إستمرارية عقود عمال الشركة المندمجة ووانتقالها يقتضي أن يكون غرضها مشابهاً أو مكملًا- على الأقل- لغرض الشركة الدامجة أو الشركة الجديدة الناتجة عن الاندماج. وفي غير هذه الحالة لا يجوز إجبار عمال الشركة المندمجة على الإستمرار في العمل لدى الشركة الدامجة أو الجديدة وعندها يعتبر الاندماج انهاء مبسراً لعقود العمل، يستتبعه استحقاق عمال الشركة المندمجة بسببه التعويض لإنهاء عقود قبل إنتهاء مدتها، ويخضع تقدير التعويض لسلطة المحكمة متى قامت أسبابه ووفقاً للقواعد العامة المقررة بغير معقب عليها متى أقامت قضائها على أسباب سائغة تكفي لحمله<sup>(٦٩)</sup>.

رابعاً- إحتفاظ عمال الشركة المندمجة بكافة الحقوق والميزات المقررة لهم قبل الاندماج (نطاق الحماية):

تنص المادة (٤٨) مكررا من قانون العمل العماني على أنه "يلتزم صاحب العمل بتشغيل القوى العاملة الوطنية التي كانت تعمل بذات المشروع الذي آل إليه كليا أو جزئياً، وذلك بنفس المزايا والحوافز المالية السابقة طالما كان ذلك العمل قائماً ومستمراً."<sup>(٧٠)</sup>.

ويستفاد من هذا النص أن إنتقال عقود العمل التي سبق وأبرمتها الشركة المندمجة إلى الشركة الدامجة أو الجديدة الناتجة عن الاندماج لا يجوز- بحال من الأحوال- الإلتقاص من الميزات التي كانوا يتمتعون بها قبل وقوع الاندماج. وقد قررت المحكمة

العليا العمانية في الطعن رقم ٢٠١٥/١٥٧ م عمالي عليا، جلسة يوم الأثنين الموافق ٢٠١٥/١١/٣٠ م أن "مبدأ المساواة في المعاملة بين العاملين في المجال الواحد يعد من المبادئ الأساسية التي يستند إليها قانون العمل إعمالا لقواعد العدالة، وينبغي لكل صاحب عمل المساواة في المعاملة بين العمال في نفس المشروع إذا كانوا يقومون بنفس العمل وفي ذات الظروف مع تساوي كفاءاتهم ومؤهلاتهم، كما أن علاقة العامل بصاحب العمل أوبالعمل وإن كانت تبدأ بالعقد الذي يستمر في تنظيم العديد من أحكام هذه العلاقة إلا أن هذه تندرج مع باقي العمال في إطار المشروع الواحد الذي يجمع العاملين في تنظيم متكامل وهدف مشترك."<sup>(٧١)</sup>.

نخلص مما تقدم أن إنتقال عقود العمل التي أبرمتها الشركة المندمجة لا يجوز- بحال من الأحوال- أن يؤثر على حقوق العاملين أويُنقص من الميزات التي كانوا يتقاضونها قبل الاندماج، وبالتالي لا يجوز للشركة الدامجة فرض لائحته التنظيمية الداخلية على عمال الشركة المندمجة متى كان تطبيق هذه اللائحة من شأنه المساس بحقوقهم التي كانوا يتمتعون بها أبان عملهم في الشركة المندمجة<sup>(٧٢)</sup>.

في المقابل إذا كانت اللائحة التنظيمية الداخلية للشركة الدامجة أوالجديدة أكثر سخاء، ومزايا أفضل عن اللائحة التنظيمية للشركة المندمجة، فإن عمال هذه الأخيرة يستفيدون من تلك المزايا، بيد أن هذا لا يعني وجوب تطبيق النظم الخاصة بعمال الشركة الدامجة التي يشترط للإستفادة منها أن يكون العامل موجوداً بخدمة الشركة في تاريخ سابق على الاندماج على عمال الشركة المندمجة، طالما كانت عقود عملهم التي ارتبطوا بها مع الشركة المندمجة لا تقرر أنظمة مشابهة لأنظمة الشركة الدامجة<sup>(٧٣)</sup>.

ومن ناحية أخرى لا يجوز لعمال الشركة الدامجة المطالبة بالاستفادة من المزايا التي يتمتع بها عمال الشركة المندمجة بدعوى "المساواة بين عمال المشروع الواحد، على اعتبار أن التفرقة بين عمال المنشأة الواحدة لا يعد خروجاً على المساواة" طالما إستندت التفرقة إلى مبررات سليمة ومسوغات قانونية<sup>(٧٤)</sup>.

وأخيراً فإن المشرع العماني- في غير حالات الاندماج- يقرر فوق عدم جواز المساس أو الإنتقاص من حقوق عمال المنشأة من أجور ومزايا وغيرها التي كانوا

يتقاضونها قبل إنتقال المنشأة إلى صاحب عمل جديد، وسواء أكان الإنتقال بالإرث أو البيع أوالتأجير أوالتنازل أو الوصية أو الهبة أوغير ذلك من التصرفات- عدا الاندماج- مسؤولية تضامنية بين صاحب العمل السابق (السلف) وصاحب العمل الجديد (الخلف)، فهؤلاء مسؤولين بالتضامن فيما بينهم عن أية مخالفة لأحكام قانون العمل إستناداً ونص المادة (٤٨) منه.

## المطلب الثاني

### أثر اندماج الشركات على عقود العمل غير محددة المدة

إن التعرف على أثر اندماج الشركات على عقود العمل غير محددة المدة يتطلب منا التعرض لتعريف عقد العمل غير محددة المدة أولاً، وبيان اثر الاندماج عليه ثانياً. ومن ثم سنقسم هذا المطلب إلى فرعين على النحو التالي:  
الفرع الأول: تعريف عقد العمل غير محدد المدة.  
الفرع الثاني: أثر اندماج الشركات على عقود العمل غير محددة المدة.

## الفرع الأول

### تعريف عقد العمل غير محدد المدة

عقد العمل غير محدد المدة هو ما خرج عن القيود المذكورة في عقد العمل محدد المدة أي العقد الذي لم تعين مدة له سواء بالاتفاق أو بنوع العمل أو بالعرض. كما ينقلب العقد من عقد محدد المدة إلى عقد غير محدد المدة في حالة استمرار طرفاه في تنفيذه رغم انقضاء مدته، بدلالة المادة(٣٦) من قانون العمل الذي يجري نصها على أنه "إذا كان العقد محدد المدة واستمر الطرفان في تنفيذه بعد انقضاء مدته يعتبر العقد مجدداً بذات شروطه لمدة غير محددة."<sup>(٧٥)</sup>

## الفرع الثاني

### أثر اندماج الشركات على عقود العمل غير محددة المدة

أولاً- إنهاء عقد العمل غير محدد المدة:

عقد العمل غير محدد المدة- وإن كان- كأصل- يجوز لكل من طرفيه إنهاءه بإرادته المنفردة، غير أن الحق في إنهاء العقد ليس طليقا، بل يجب أن يستند هذا الحق إلى مسوغ مشروع وفي وقت مناسب، تفسير ذلك يتوجب لإنهاء عقد العمل غير محدد المدة وجود مصلحة مشروعة لمن يباشر حق الانهاء، ودون أن يصيب الطرف الآخر ضرر جسيم لا يتناسب وتحقيق هذه المصلحة<sup>(٧٦)</sup>.

وبالتالي إذا لم يقصد بالإنهاء تحقيق مصلحة مشروعة أو كانت هذه المصلحة التي يحققها الانهاء لا تتناسب والضرر الذي يصيب الطرف الآخر نتيجة الانهاء، عندها يكون الانهاء تعسفيا<sup>(٧٧)</sup>.

وتقدير وجود مبرر مشروع لإنهاء العقد من عدمه من المسائل الموضوعية التي تستقل بها محكمة الموضوع متى أقامت قضائها على استخلاص سائغ ولها أصل ثابت بالأوراق<sup>(٧٨)</sup>.

وفي هذا الإطار- تنص المادة (٣٧) من قانون العمل بالقول "إذا كان العقد غير محدد المدة، جاز لكل من الطرفين إنهاءه بعد إعلان الطرف الآخر كتابة قبل موعد الإنهاء بثلاثين يوما بالنسبة إلى العمال المعينين بأجر شهري، وخمسة عشر يوما بالنسبة لغيرهم، وذلك ما لم يتفق في العقد على مدة أطول. فإذا أنهى العقد بغير مراعاة هذه المهلة الزم من أنهى العقد بأن يؤدي إلى الطرف الآخر تعويضا مساويا للراتب الشامل عن مدة المهلة أو الجزء الباقي منها."<sup>(٧٩)</sup>

ويستفاد من النص أن المشرع العماني قرر لكل من طرفي العقد مكنة إنهاء عقد العمل غير محدد المدة بالإرادة المنفردة، وهذا الحق يتفق مع طبيعة عقد العمل في أنه يتسم بالطابع الواقعي من حيث تنوع أحكامه؛ بحيث تكون قادرة على مواجهة الظروف الاقتصادية السيئة للمنشأة من ناحية وحرية صاحب العمل في إدارته وهيكلته منشأته من ناحية أخرى، في المقابل حرية العامل في الحصول على عمل آخر يتناسب وظروف

معيشته. هذا الحق وتلك الحرية ليست مطلقة وإنما لإعمالها يتوجب أن تتوفر لها قواعد وقيود شكلية من جانب وموضوعية من جانب آخر.

#### ثانياً- أثر اندماج الشركات على عقود العمل غير محددة المدة:

مما سبق قوله يبين لنا أن الاندماج ليس سببا في حد ذاته ومبررا قانونيا لإنهاء عقود العمل غير محدد المدة، وبالتالي لا يجوز للشركة الدامجة استغلال الاندماج واعتباره غطاءً ترتكن عليه لإنهاء عقود العمل غير محددة المدة كلها أو بعضها. وبالتالي متى تم الانهاء دون مراعاة القواعد الشكلية والموضوعية- سابق ذكرها- يعتبر الإنهاء فصلاً تعسفياً يوجب التعويض<sup>(٨٠)</sup>.

في المقابل نرى من المهم الأخذ بعين الاعتبار أن من أهم دوافع الاندماج أنه يعد وسيلة لتنظيم أو إعادة تنظيم مجموعات الشركات عن طريق امتصاص الشركة الأم الشركات الوليدة بما يحقق التكامل الأفقي والتكامل الرأسي في آن واحد، كما يستهدف الاندماج ترشيد التكلفة بما يحقق موارد مالية تكون قادرة على البقاء في دائرة المنافسة<sup>(٨١)</sup>. الأمر الذي يعني أن الشركة الدامجة أو الناتجة عن الاندماج- بحسب الأحوال- لها الحرية في وضع سياساتها الإقتصادية والمالية بما يكفل لها تحقيق مصالحها، ويضمن لها البقاء والديمومة في منظومة المنافسة، بدلالة النصوص القانونية التي تقضي أنه بمجرد تمام الاندماج تنتقل الذمة المالية للشركة المندمجة إلى الشركة الدامجة أو الناتجة عن الاندماج بما تحويه من حقوق والتزامات دون تصفية أو قسمة موجوداتها، تجعل للشركة الدامجة أو الشركة الناتجة عن الاندماج الحق في هيكله نشاطها وتوجيه ذمتها المالية وفق سياستها الإقتصادية والمالية<sup>(٨٢)</sup>.

وعليه إذا نشأ بسبب الاندماج واقعات وظروف تضطر بسببها الشركة الدامجة أو الناتجة عن الاندماج الاستغناء عن بعض العمال، كما في حالة اقتضى الاندماج تقليص عدد العمال بسبب ازدواج الأعمال أو بسبب إختلاف الأعمال التي يقومون بها عمال الشركة المندمجة تختلف اختلافا جوهريا عن الأعمال التي تقوم بها الشركة الدامجة، أو تطلب الاندماج تغييراً في طبيعة الأعمال بحيث لا يصلح معها العمال الموجودين للقيام بالمهام المطلوبة في مرحلة ما بعد الاندماج، فإن تلك الاسباب وغيرها

تصلح أن تكون مسوغات قانونية مقبولة لإنهاء عقود العمل غير محددة المدة. وعبرت المحكمة العليا العمانية في هذا الشأن بالقول "... المالك مسؤول عن الإدارة وأنه من يجني ثمار الازدهار ويتحمل نتيجة الفشل. تسريح العمال لأزمة اقتصادية أولتقليص نشاط صاحب العمل لا يتسم بالتعسف. شرطه أن يكون الادعاء حقيقيا وأن لا يكون ذلك حجة للفصل بينما السبب الحقيقي لا علاقة له بالمشروع"<sup>(٨٣)</sup>.

ومع هذا فإن قانون العمل لم يتضمن من بين نصوصه سلطة صاحب العمل في إنهاء عقود العمل غير محددة المدة عند تعرض المنشأة لظروف إقتصادية سيئة تضطر عندها المنشأة لتقليص عدد عمالها تجنباً لخسائر كبيرة لا يحمد عقباها. وعليه نوصي المشرع العماني تضمين قانون العمل نصاً صريحاً يمنح صاحب العمل حق إنهاء عقود العمل غير محددة المدة متى توافرت مثل تلك الأسباب تبرر الإنهاء، بدلاً من ترك الأمر للأراء الفقهية والاجتهادات القضائية<sup>(٨٤)</sup>.

### الختام

في نهاية بحثنا في موضوع "أثر اندماج الشركات على عقود العمل في التشريع العماني"، دراسة وصفية تحليلية، توصلنا إلى جملة من النتائج والتوصيات تقدر أنه من المفيد الوقوف على هذه النتائج، والأخذ بهذه التوصيات عند تحديث القواعد المنظمة لأثر الاندماج على عقود العمل الفردية- محل الدراسة- وهذه النتائج والتوصيات نوضحها على النحو التالي:

#### أولاً: النتائج:

١- لم يتطرق قانون التجارة العماني إلى تعريف الاندماج- حاله حال غالبية التشريعات التجارية- وقد أحسن ذلك- من وجهة نظرنا؛ على إعتبار أن التعريفات ليست من وظيفة عمل المشرع وإنما هي وظيفة الفقه من خلال أرائه، ووظيفة القضاء من خلال إجهاداته وأحكامه. الأ أنه في مقابل ذلك، لم يتوان المشرع في ترسيم حدوده- رغم عدم تعريفه له- فقد أحاطه بجملة من المحددات من خلال بيان صورته وتحديد نطاقه وبيان أثاره.



٢- وفوق ذلك تصدي الفقه في تحديد المقصود بالاندماج، ورغم صعوبة ذلك- لأسباب عديدة- وأن هذه التعريفات تعددت بتعدد الزوايا التي ينظر إلى الاندماج منها، إلا أن هذه التعريفات وأن تعددت في مسمياتها فإنها لا تختلف في مضامينها.

٣- وأمام تعدد التعريفات من قبل الفقهاء كان لزاما علينا ونحن نبحث في تعريف الاندماج ان نجد تعريفا شاملا، بحيث يتعرض إلى صورته من جانب وأهدافه من جانب ثان، وطبيعته القانونية من جانب ثالث، وآثاره من جانب رابع. وعليه توصلنا إلى أن الاندماج هو: "عقد بين شركتين أو أكثر قائمتين تحتفظ كل منها بشخصيتها القانونية، يتم بمقتضاه أما ضم شركة أو أكثر في شركة أخرى، بحيث يؤدي الضم إلى إنقضاء الشؤكة المضمومة بإنتقال جميع حقوقها وديونها أصولا وخصوما إلى الشركة الضامة وهذا النوع من الاندماج يسمى "الاندماج بطريق الضم" وأن يتم توحيد شركتين أو أكثر قائمتين لتكوين شركة جديدة تهدف إلى تجميع الجهود للاستفادة إلى أقصى حد ممكن من الإستثمارات اللازمة لمواجهة المنافسة التجارية، وهذا النوع من الاندماج يطلق عليه "الاندماج بطريق المزج".

٤- يقرر المشرع العماني في قانون الشركات التجارية، قاعدة عامة مفادها أن الاندماج يترتب عليه زوال شخصية الشركة المندمجة ويستتبع ذلك إنتقال كافة موجوداتها إلى الشركة الدامجة أو الجديدة، وذلك دون تصفية أوقسمة موجوداتها بين الشركاء أو المساهمين- بحسب الأحوال- بل تقدم هذه الموجودات كحصص في الشركة الدامجة أو الجديدة. في المقابل تحل الشركة الدامجة أو الجديدة محل الشركة المندمجة في جميع حقوقها والتزاماتها، وخلافتها خلافة عامة في كل ما لها من حقوق وما عليها من التزامات وذلك من تاريخ تسجيل بيانات الشركة المندمجة في سجلات الشركة الدامجة في حالة الاندماج بطريقة الضم أو اعتباراً من تاريخ تسجيل الشركة الجديدة لدى الجهة المختصة في حالة تم الاندماج بطريقة المزج.

٥- يعرف قانون العمل عقداالعمل في المادة (٧/١) على أنه "كل عقد يتعهد بمقتضاه شخص طبيعي بأن يعمل لمصلحة صاحب عمل وتحت إدارته وإشرافه لقاء أجر" كما يعرف قانون المعاملات المدنية عقد العمل على أنه "عقد يلتزم أحد طرفيه

بأن يقوم بعمل لمصلحة الآخر تحت إشرافه أو إدارته لقاء أجر" والملاحظ من التعريفين ان لعقد العمل ثلاثة عناصر هي العامل والأجر والتبعية، مع ملاحظة أن المشرع يأخذ بنظرية التبعية القانونية- على خلاف غيره من التشريعات- التي تأخذ بالتبعية الإقتصادية- وقد أحسن المشرع ذلك على إعتبار أن التبعية القانونية اشمل وأعم من التبعية الإقتصادية.

٦- خلصنا إلى نتيجة مفادها أن الاندماج لا يؤثر على عقود العمل الفردية محددة المدة المبرمة بين الشركة المندمجة والعمال أنفسهم، فلا تنقضي هذه العقود بل تظل مستمرة وتنتقل من الشركة المندمجة إلى الشركة الدامجة أوالجديدة الناتجة عن الاندماج، حتى ولو لم يوجد نص مكتوب في تلك العقود أوفي عقد الاندماج ذاته يقضي بذلك، على اعتبار انتقالها هنا يكون بقوة القانون وبجميع الشروط والمزايا التي كان العمال يتمتعون بها قبل الاندماج، طالما كانت تلك العقود سارية لحظة تمام الاندماج وخلصنا ايضا أن هذا الحكم يتعلق بالنظام العام، وبالتالي لا يجوز الإتفاق على مخالفته، وكل إتفاق يفح بالمخالفة يكون باطلا بطلانا مطلقا هذا من زاوية أولى، ومن زاوية ثانية أن استمرار العقود وانتقالها إلى الشركة الدامجة أوالجديدة لا يتوقف على إرادة صاحب العمل أو العامل أي الشركة الدامجة أو الشركة المندمجة فليس لأي منهما التحلل من إلتزاماتها على إعتبار أن المشرع وهو يقرر هذه الحماية أراد من ذلك الحفاظ على كيان المنشأة وحماية العامل في آن واحد، وبما يحقق ديومة البعدين الإجماعي والإقتصادي.

٧- ومع هذا ينهض تساؤل كان لازما علينا الإجابة عليه، مفاده: هل يجوز للعمال

أن يرفضوا العمل لحساب الشركة الدامجة أوالجديدة ويتمسكوا بإنهاء عقود عملهم؟ ذهب فريق من الفقه إلى جوازية ذلك، على إعتبار أن استمرار عقود العمل مع انتقال المنشأة إلى صاحب عمل جديد (الشركة الدامجة أوالجديدة) حق مقرر لصالح العمال، وسواء أكانت عقود عملهم محددة المدة أم غير محددة المدة.

وفريق آخر من الفقه- ونحن نميل إليهم- أن الحكم المقرر بإستمرار عقود العمل هو حكم مقرر للصالح العام، وليس للعمال فقط. وبالتالي ولضمان استمرار نشاط المنشآت بما يدور في نطاق البعد الإقتصادي، فإنه لا يجوز لهؤلاء العمال أن يتحللوا

من التزاماتهم متى إنتقلت خلافة الشركة التي كانوا يعملون فيها إلى شركة أخرى بسبب الاندماج حتى ولوهم أنفسهم تنازلوا عن البعد الإجتماعي المقرر لهم، وما يعظم سلامة هذا الإتجاه أن شخصية صاحب العمل ليست محل إعتبار في التعاقد كأصل عام. ومع هذا- وعلى الرغم من تأييدنا لهذا الإتجاه- الأ أننا في المقابل نرى- من الأهمية بمكان- منح هؤلاء العمال مساحة معقولة في أنه يحق لهم إنهاء عقودهم متى كانت لديهم اعتبارات مشروعة مع مراعاة الجوانب القانونية الأخرى الناطمة في إنهاء العقود كالإخطار مثلاً.

٨- يقصد بغاية الشركة أوغرض الشركة موضوع النشاط الذي أنشئت الشركة من أجل ممارسته أوالقيام به، والذي- بلا شك- ستوجه إليه أموال هذه الشركة لإستثماره بما يحقق أهداف الشركة، ودائماً ما يكون غرض الشركة محدد في عقد تأسيس الشركة، ونظامها الداخلي.

ومن خلال وقوفنا على نصوص قانون الشركات التجارية العماني لم نجد نصاً صريحاً يجيب على مدى إمكانية اندماج شركتين يختلف غرض كل منهما عن الأخرى. وأمام هذا الوضع يفهم أن عمومية النصوص تجيز الاندماج بين شركات ذات الغرض الواحد، وبين شركات أغراضها وغاياتها مختلفة.

وبالتالي خلصنا أن القاعدة العامة هي جوازية الاندماج بين شركتين أوأكثر يختلف غرض كل منهما عن الأخرى، وفوق ذلك، لا يشترط أن تكون الشركة الجديدة الناتجة عن الاندماج غرضها يماثل غرض الشركة المندمجة، الأ أنه في المقابل يمنح المشرع العماني الشركاء أو المساهمين- بحسب الأحوال- الحق في الاعتراض عند تعديل النظام الأساسي للشركة بما فيها تغيير غرض الشركة. وعلى ضوءه يثور تساؤلاً في هذه الجزئية وتحديداً:

هل يشترط التماثل أو التكامل في الغرض بين الشركات المندمجة لإستمرارية عقود العمل قبل الشركة الدامجة أو الجديدة؟

ومع تقديرنا للمشرع العماني في عدم إشتراطه التماثل والتكامل في غرض الشركة الداخلة في الاندماج، رغبة منه في تيسير الاندماج تحقيقاً والأهداف المرجوة منه، إلا

أنه في المقابل يؤخذ عليه أنه لم يكن موفقاً إلى حد ما في إيجاد التوازن المطلوب بين مصالح الشركات المندمجة ومصالح عمالها، على إعتباره لم يقرر لهم من الضمانات التي تحميهم من حيث بقاء طبيعة ونوعية الأعمال التي كانوا يقومون بها قبل تمام الاندماج مما يجعلهم الاندماج- في حالة عدم التماثل في أغراض الشركة المندمجة والشركة الدامجة أو الجديدة، يقومون بأعمال تختلف إختلافاً جوهرياً عن الأعمال التي كانوا يقومون بها ابتداء أثناء حياة الشركة المندمجة، وبالتالي يعد ذلك مخالفة صريحة لنص المادة (٢٥) من قانون العمل.

٩- خلصت دراستنا أن إنتقال عقود العمل التي سبق وإبرمتها الشركة المندمجة لا يجوز- بحال من الأحوال - للشركة الدامجة أو الجديدة الإنتقاص من أية مزايا كانوا العمال يتقاضونها قبل الاندماج، في المقابل إذا كانت اللائحة التنظيمية الداخلية للشركة الدامجة أكثر سخاء من اللائحة التنظيمية الداخلة للشركة المندمجة، فإن عمال هذه الأخيرة يستفيدون من تلك المزايا.

١٠- قرر المشرع في عقود العمل غير محددة المدة مبدأ يتفق وفلسفة طبيعة عقد العمل غير محدد المدة، من أنه ليس عقداً أبدياً ومن ناحية أخرى منح صاحب العمل مساحة معينة في إدارة وإعادة هيكلة منشأته وفي الوقت ذاته أعطى العامل حرية في الحصول على عمل آخر يتناسب وظروف معيشته.

وعليه قرر لكل من طرفي العقد إنهاء عقد العمل غير محدد المدة بالإرادة المنفردة، لكن لا يعني هذا- بحال من الأحوال- أن هذا الحق مطلق، وإنما لإعماله يتوجب توفير قيد شكلي يتمثل في وجوب إخطار الطرف الراغب في إنهاء العقد الطرف الآخر قبل ثلاثين يوماً من نهاية العقد بالنسبة للعمال المعيّنين بأجر شهري، وخمسة عشر يوماً بالنسبة لغيرهم. وقيد موضوعي، يتوجب أن تتوافر مصلحة مشروعة وتتناسب والضرر الذي قد يلحق الطرف الآخر.

١١- اتضح لنا جلياً أن الاندماج ليس سبباً في حد ذاته فهو ليس مبرراً قانونياً لإنهاء عقود العمل غير محددة المدة، وعليه لا يجوز للشركة الدامجة أو الجديدة استغلال الاندماج واعتباره غطاءً قانونياً يسوغ إنهاء العقود.

في المقابل فإنه من المهم الأخذ بعين الاعتبار أن من أهداف الاندماج تنظيم وإعادة هيكلة الشركة الدامجة أو الجديدة من حيث ترشيد التكلفة المالية وتحقيق موارد مالية أخرى تكمنها من البقاء في دائرة المناقشة، وبالتالي فلها من الحرية المعقولة إعادة سياساتها بما يكفل لها تحقيق مصالحها، مما قد يتطلب ذلك إنهاء بعض عقود عمال الشركة المندمجة خاصة ممن لا تتوافر فيهم الخبرات اللازمة والقدرات المهنية اللازمة في ظل سياسات ومتطلبات الشركة الدامجة أو الجديدة. إضافة إلى أنه قد تنشأ بسبب الأندماج ظروف تضطر الشركة الدامجة أو الجديدة بسببها الاستغناء عن بعض هؤلاء العمال كما في حالة ازدواج الأعمال التي كانوا يقومون بها عمال الشركة المندمجة والشركة الدامجة الجديدة، مما يعد فائضا عن حاجة هذه الأخيرة. ومع هذا لم يتضمن قانون العمل من بين نصوصه ما يمكن صاحب العمل إنهاء عقود العمل غير محددة المدة متى توافرت مثل هذه الأسباب.

#### ثانيا: التوصيات:

في ضوء النتائج السابقة نوصي المشرع العماني - ومتى استحسن ذلك - الأخذ بالآتي:

١- النص صراحة - كقاعدة - عدم جواز اندماج شركتين يختلف غرض كل منهما عن الأخرى اختلافا جوهريا ضمانا لإستمرارية عقود العمل وإنتقالها إلى الشركة الدامجة أو الجديدة بكافة شروطها ومزاياها وإستثناء جوازية الاندماج بين شركتين مع إختلاف وحدة الغرض متى كان غرض إحدهما يكمل غرض الأخرى أو توافرت أسبابا جوهرية تقدرها الجهات المختصة.

٢- النص بوضوح في قانون الشركات التجارية على أن انتقال حقوق الشركة المندمجة والتزاماتها إلى الشركة الدامجة أو الشركة الجديدة يشمل العقود التي أبرمتها الشركة المندمجة، بما في ذلك عقود العمل حتى ولو تضمنت هذه العقود شرطا يقضي بغير ذلك.

٣- النص صراحة بعدم المساس أو الإنتقاص من حقوق عمال الشركة المندمجة من أجور ومزايا التي كانوا يتقاضونها قبل الاندماج كما هو الحال في بعض التصرفات القانونية المقررة في المادة (٤٨) من قانون العمل.

٤- في المقابل نوصي المشرع تضمين قانون العمل نصا صريحا يمنح الشركة الدامجة أو الجديدة سلطة إنهاء عقود العمل غير محددة المدة متى لحقت هذه الأخيرة أزمة إقتصادية سيئة أو رغبت تقليص أنشطتها إلى الحد الذي لا يسمح لها بإستمرارية تلك العقود.

### هوامش الدراسة

- (١) انظر، حماس حياة، الطوابق القانونية لاندماج الشركات، مذكرة لإستكمال متطلبات شهادة الماجستير، مقدمة إلى كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح، ورقة، مايو ٢٠١٥، ص ١.
- (٢) راجع د. حسام الدين عبدالغني الصغير، النظام القانوني لاندماج الشركات، الطبعة الأولى، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، ٢٠١٥، ص ١٤.
- (٣) صدر هذا القانون بموجب المرسوم السلطاني رقم ١٨ لسنة ٢٠١٩م بتاريخ ٢٠١٩/٢/١٣م، ونصت المادة (٥) من المرسوم أن يتم العمل به بعد (٦٠) ستين يوما من تاريخ صدوره.
- (٤) أما قانون العمل فقد صدر بموجب المرسوم السلطاني رقم ٣٥ لسنة ٢٠٠٣م، بتاريخ ٢٦/٤/٢٠٠٣م ونصت المادة (٤) من المرسوم أن يتم العمل به بعد إنقضاء شهر من تاريخ نشره.
- (٥) انظر المنجد في اللغة والإعلام، الطبعة ٢١، دار المشرق، بيروت، ٢٠٠٠، ص ٢٤٤.
- (٦) راجع معجم مقاييس اللغة لإبن فارس، والقاموس المحيط للفيروز ابادي، والمعجم الوسيط لمجموعة من المؤلفين.
- (٧) انظر د. مهند الحبور، اندماج الشركات "دراسة مقارنة" دون دار نشر، ٢٠٠٣، ص ٨، مشار إليه في مؤلف الإء محمد فارس، اندماج الشركات وأثره على عقود الشركة المندمجة، رسالة ماجستير جامعة بيروت، كلية الحقوق والإدارة العامة، ٢٠١٢، ص ١١.
- (٨) كقانون الشركات التجارية المصري رقم (١٥٩) لسنة ١٩٨١م ولائحته التنفيذية، وقانون الشركات الأردني رقم (٢٢) لسنة ١٩٩٧م وتعديلاته، وقانون الشركات الكويتي رقم (١٥) لسنة ١٩٦٠م، وقانون الشركات الإماراتي رقم (٨) لسنة ١٩٨٤م، وقانون الشركات البحريني رقم (٢٨) لسنة ١٩٩٧م، ونظام الشركات السعودي رقم (٦) لسنة ١٩٩٦م.

(٩) انظر في هذا الرأي مجد زياد عياد، المعالجة التشريعية لأثار اندماج الشركات، دراسة تحليلية مقارنة، رسالة ماجستير، جامعة الأزهر، غزة، كلية الحقوق، ٢٠١٦ ص ٥.

(١٠) كما لم ينون القضاء، ولم تتوان المنظمات والهيئات العالمية وسواء الإقتصادية منها أم التجارية في تحديد المقصود بالاندماج، خذ على ذلك مثال تعريف المعيار الدولي لإعداد التقارير المالية رقم (٣) "الاندماج: جمع شركات منفصلة في شركة واحدة كنتيجة لقيام إحدى الشركات بالإتحاد مع شركة أخرى أو السيطرة على شركة أخرى وعملياتها".

(١١) انظر د. مصطفى كمال طه، وائل أنور بندق، أصول القانون التجاري، الأعمال التجارية والتجار والشركات التجارية والمحل التجاري والملكية الصناعية، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية ٢٠٠٧، ص ٥٣٣. مشار إليه في بحث د. يوسف مطلق محمد خلف المطوع العنزي، ود. أحمد رشيد المطيري، الأثار القانونية لإندماج الشركات على حقوق الدائنين في دول مجلس التعاون الخليجي، دراسة مقارنة، مجلة البحوث القانونية والإقتصادية والشرعية، جامعة المنصورة العدد الخامس والخمسون، المجلد الثاني، ابريل، ٢٠١٤م.

(١٢) انظر د. محسن شفيق، الموجز في القانون التجاري، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٥٧م، ص ٤٩٣. ود. محمد فريد العريني، الشركات التجارية، المشروع التجاري الجماعي بين وحدة الإطار القانوني وتعدد الأشكال، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، ٢٠٠٧، ص ٣٨٥.

(١٣) انظر:

R.Chuilon Les fusions des socletes Recherche des regals juridiques applicable a l evaluation et la remuneration des apports: J.C.P.75.ed.CI ,88231.

(١٤) راجع د.رزق الله الأنطاكي ونهاء السباعي، موسوعة الحقوق التجارية، الشركات التجارية، دار الإنشاء، دمشق ١٩٦٢، ص ٢٣٥.

(15) Xavier Seux Beavered, Droit des societies, Dallas, 2003.

(١٦): راجع د. علياء الزيرة، الطبيعة القانونية لإندماج الشركات في القانون المصري والبحريني، رسالة ماجستير، جامعة القاهرة، ٢٠١٥ ص ٦٥. مشار إليها لدى مجد زياد، مرجع سابق، ص ٩، هامش ١.

(١٧) انظر تفصيل في هذه الفكرة د. سميحة القليوبي، الشركات التجارية، الطبعة الخامسة، دار النهضة العربية، القاهرة ٢٠١١، ص ١٧٣.

(١٨) عرفت المادة (٧٧٢) من قانون المعاملات المدنية العماني رقم (٢٩) لسنة ٢٠١٣، حوالة الدين بأنها: "نقل الدين والمطالبة من ذمة المحيل إلى ذمة المحال عليه." ويعتبر عقد الحوالة من العقود اللازمة التي لا يجوز لأحد أطرافها الرجوع فيها بإرادته المنفردة الأ في حالة اشتراط لنفسه خيار الرجوع.

ويترتب على حوالة الدين في العلاقة بين المحال والمحال عليه، إنتقال الدين والمطالبة به من المحيل إلى المحال عليه، كما ينتقل الدين بأوصافه...

(١٩) راجع د. حمود محمد شمسان، الشركات التجارية، دار الشوكاني للطباعة والنشر، صنعاء، ٢٠٠٥، ص ٣. مشار إليه في بحث د. يوسف مطلق محمد خلف المطوطع العنزي، ود. أحمد رشيد المطيري، مرجع سابق، ص ٤٨٩.

(٢٠) انظر د. عبد الفضيل محمد أحمد، أثر اندماج الشركات على عقود العمل، دراسة نظرية تطبيقية، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية والشرعية، جامعة المنصورة، العدد الخامس والأربعون، ابريل ٢٠٠٩م، ص ١٤٧.

(٢١) ويترتب على ذلك ان الاندماج لا يتحقق بين شركتين إحداهما لا تتمتع بالشخصية المعنوية وسواء أكانت مندمجة أو دامة كما هو الحال في شركات المحاصة استنادا ونص المادة (١٤) من قانون الشركات التجارية العماني رقم (٢٠١٩/١٨) ويجري نصها على أنه: "فيما عدا شركة المحاصة، تكتسب الشركة الشخصية الاعتبارية من تاريخ تسجيلها...." وايضاً المادة (٨٥) من القانون ذاته: "شركة المحاصة هي شركة تتألف من شخصين أو أكثر من الأشخاص الطبيعيين أو الاعتباريين وهي شركة مستترة لا يحتج بها في مواجهة الغير، ولا تتمتع بالشخصية الاعتبارية....".

(٢٢) راجع د. عبدالفضيل محمد أحمد، مرجع سابق، ص ١٥٣.

(٢٣) ويجري نصها على النحو الآتي: " إذا لم تقوم أي اعتراضات خلال فترة الإعلان إعتبر قرار الاندماج نهائياً، وتحل الشركة الدامة أو الشركة الجديدة - حسب الأحوال - محل الشركات المندمجة في جميع حقوقها والتزاماتها من تاريخ تسجيل بيانات الشركات في سجلات الشركة الدامة في الاندماج بطريق الضم، أو اعتباراً من تسجيل الشركة الجديدة لدى المسجل في حالة الاندماج بطريق المزج وذلك في حدود ما اتفق عليه في عقد الاندماج مع عدم الإخلال بحقوق الدائنين."

(٢٤) راجع د. سمية القليوبي، مرجع سابق، ص ٢٠٠.

(٢٥) انظر د. طعمة الشمري، مرجع سابق، ص ١٧٢.

(٢٦) راجع د. سميحة القليوبي، مرجع سابق، ص ١٧٤. ود. محمود مختار بري، قانون المعاملات التجارية، الشركات التجارية، الطبعة الثانية، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٦، ص ٨٦.

(٢٧) د. سميحة القليوبي، مرجع سابق، ص ١٧٤.

(28) Duval-HameL Fusion d Enterprise P. 122

(٢٩) انظر د. يوسف مطلق محمد خلف المطوطع العنزي، ود. أحمد المطيري، مرجع سابق، ص ٥٠٥.

(٣٠) راجع المادة (٣٣) من قانون الشركات التجارية العماني، والمادة (١٣٠) وهودات الأمر في قانون الشركات التجارية الملغى، الجدير بالذكر أن القضاء العماني كما ذكرنا سابقاً هو ايضاً اقتصر على صورتين للاندماج حيث قضى على أنه " يكون اندماج الشركات التجارية وفق ما نصت عليه المادة (٣)



مكرر ٤) من قانون الشركات التجارية الملغى بإحدى الطريقتين الاتيتين: ١- بطريق الضم وهوكل الشركة أو أكثر ونقل ذمتها إلى شركة قائمة. ٢- بطريق المزج وهوكل شركتين أو أكثر وتأسيس شركة جديدة تنتقل إليها ذمة كل من الشركات المندمجة. ٣- يتعين أن تكون هناك شركتان أو أكثر بادئ ذي بدء ثم تسعى تلك الشركات إلى الاندماج بهدف تحقيق معدلات إنتاجية أعلى وتحقيق نوع من الاحتكار في مباشرة النشاط الذي تزاوله أو يقصد وضع حد للمنافسة بينهما وإما بقصد تقليل النفقات لتخفيض تكاليف النشاط الذي تقوم به. " قرار رقم (١١٠) في الطعن رقم (١٣٨) لسنة ٢٠٠٢، جلسة ٢٥/٦/٢٠٠٣، مجموعة الأحكام الصادرة عن الدائرة التجارية بالمحكمة العليا والمبادئ المستخلصة منها لغاية ٢٠٠٣/١٢/٣١.

(٣١) كما هو الحال في قانون الشركات الفرنسي.

(٣٢) د. طعمة الشمري، مرجع سابق، ص ١٧٤.

(٣٣) انظر في هذه الأسباب د. طعمة الشمري، المرجع السابق، ص ١٣٧، وايضا Sociétés Commerciales p 856.

(٣٤) انظر في هذا التعريف د. عبدالوهاب المعمرى، اندماج الشركات التجارية متعددة الجنسيات، دراسة فقهية قانونية مقارنة، دار الكتب القانونية، المحل الكبرى، ٢٠١٠م، ص ٣٤٢. مشار إليه في بحث د. يوسف مطلق محمد خلف المطوطع العنزي، ود. أحمد المطيري، مرجع سابق ص ٥٠٥، هامش ٣.

(٣٥) من تطبيقات الواقع العملي في سلطنة عمان، الاندماج الذي حدث بين بنك عمان التجاري وبنك مسقط عام ٢٠٠٠م، تحت مسمى بنك مسقط، واندماج بنك عمان مع بنك ظفار عام ٢٠٠٥ تحت مسمى بنك ظفار، وايضا مشروع الاندماج بين بنك العز الاسلامي وبنك عمان العربي بطريق الضم لمزيد من التفصيل راجع محمد بن سيف بن علي السعدي، اندماج الشركات التجارية إجرائيا وقانونيا، مركز الغندور، القاهرة، ٢٠١١م، ص ٢٢، وايضا جريدة الرؤية العمانية، تاريخ ٢٢/٢/٢٠٢٠م. (٣٦) المرجع السابق، ص ٢٢.

(٣٧) انظر د. أحمد عبدالوهاب سعيد أبوزينة، الإطار القانوني لاندماج الشركات التجارية، القانون الفلسطيني، الأردني، المصري، رسالة دكتوراه، جامعة القاهرة، كلية الحقوق، ٢٠١٢م، ص ٢٠. وايضا د. يوسف مطلق محمد خلف المطوطع العنزي، ود. أحمد المطيري، مرجع سابق، ص ٥٠٦.

(٣٨) د. يوسف مطلق محمد خلف المطوطع العنزي، ود. أحمد المطيري، مرجع سابق، ص ٥٠٦.

(٣٩) انظر د. احمد عبدالوهاب سعيد أبوزينه، مرجع سابق، ص ٢٢.

(٤٠) راجع د. أحمد عبدالوهاب سعيد أبوزينة، الإطار القانوني لاندماج الشركات القانونية، دراسة مقارنة، القانون الفلسطيني، الأردني، المصري، رسالة دكتوراه، جامعة القاهرة، كلية الحقوق، ٢٠١٢م، ص ٥٠٣.

(٤١) انظر في تفصيل هذه الفكرة د. حسام الدين عبدالغني الصغير، النظام القانوني لإندماج الشركات، الطبعة الأولى، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، ٢٠١٥، ص ٥٨٦، ود. احمد عبدالوهاب سعيد أبوزينة، مرجع سابق، ص ٣٠٥.

(٤٢) راجع د. احمد عبدالوهاب سعيد أبوزينة، مرجع سابق، ص ٣٠٦.

(٤٣) وتعني هذه القاعدة أن العقد لا ينفذ ولا يقيد غير المتعاقدين، إلا أنها لا تعني - بحال من الأحوال - أن يقف أثر العقد عند طرفيه لأنهما لا يخلدان وأموالهما تبقى ولا تموت معهما، وبالتالي تنتقل من بعدهما إلى الورثة (الخلف العام)، وقد يتصرف المتعاقد في مال من أمواله حال حياته كالبيع (الخلف الخاص) ونسبية العقد أكدت عليها المادة (١٥٥) من قانون المعاملات المدنية العماني بالقول " يثبت حكم العقد الصحيح النافذ في المعقود عليه وبذله بمجرد انعقاده دون توقف على القبض أو غيره ما لم ينص القانون على غير ذلك، وعلى كل متعاقد الوفاء بما أوجبه العقد عليه من التزامات." لمزيد من التفصيل راجع د. سالم الفليتي، الآثار القانونية لعقد الصلح - دعوى البطلان الأصلية، برنامج تدريبي لموظفي لجان التوفيق والمصالحة، وزارة العدل، المعهد العالي للقضاء، خلال الفترة من ٢٤/٢/٢٠٢٠م إلى ٢٦/٢/٢٠٢٠م، ص ٥٧. وذهبت محكمة النقض الفرنسية - في هذا الشأن - في الإتجاه ذاته فقضت في حكمها الصادر بتاريخ ٤/٣/١٩٨٠م بأن الشركة الدامجة لا تعد من الغير في مواجهة المتعاقدين مع الشركة المندمجة " هذا الحكم مشار إليه في مؤلف د. أحمد عبدالوهاب سعيد أبوزينة، مرجع سابق، ص ٣٠٥.

(٤٤) وفي هذا الشأن تذهب المحكمة العليا العمانية في الطعن رقم ١٤٥/٢٠٠٥ / عمالي، جلسة ٢٠٠٦/٢/٠م، "أن عناصر عقد العمل، العامل، الأجر، التبعية، القانون العماني أخذ بنظرية التبعية القانونية على خلاف غيره ممن أخذوا بالتبعية الإقتصادية. أنواع التبعية القانونية فنية ومهنية، التبعية المهنية يكفي لقيامها أن يكون لصاحب العمل حق الإشراف والتوجيه. عدم إشتراط استمرارية العمل بصفة فعلية طيلة قيام العامل بتنفيذ التزامه." مجموعة الأحكام الصادرة عن الدوائر المدنية، المحكمة العليا، والمبادئ المستخلصة منها في الفترة من ١/١٠/٢٠١٤م وحتى ٣٠/٦/٢٠١٦م للسنتين القضائيتين الخامسة عشر والسادسة عشر، ص ٥٢٣.

(٤٥) انظر د. جعفر محمود المغربي، شرح أحكام قانون العمل وفقاً لآخر التعديلات واجتهادات محكمة التمييز، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠١٦، ص ٨١.

(٤٦) راجع د. محمد علي عبده، قانون العمل، دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، منشورات زين الحقوقية، لبنان، ٢٠٠٧، ص ٣٥.

(٤٧) تفصيلاً راجع محاضراتنا في قانون العمل والتأمينات الإجتماعية لطالبات قسم الحقوق، كلية الزهراء للبنات، مسقط، للعام الأكاديمي ٢٠١٦م/٢٠١٧م، الفصل الدراسي الأول، وتحديد الموضوع الثني بعنوان "النظام القانوني لعقد العمل الفردي في قانون العمل العماني، ص ١١، وما بعدها.

(٤٨) الأجل الفاسخ هو: الأجل الذي يترتب على حلوله إنقضاء الالتزام وهو يرد على العقود المستمرة أو العقود التي تمتاز بدورية التنفيذ، من أمثلة هذا الأجل، تحديد مدة عقد الإيجار لمدة سنة ميلادية، وتحديد مدة عقد العمل بسنتين، حيث يترتب على مرور الأجل إنتهاء عقد الإيجار وإنهاء عقد العمل، وبالتالي بعض الفقه يسمى هذا النوع من الأجل "الأجل المنهي" لمزيد من التفصيل، راجع مؤلفنا، قراءات في قانون المعاملات المدنية العماني، قراءات قانونية تحليلية نوعية مقارنة بأحكام القضاء والقرارات التنفيذية مدعمة بالتدريب القانوني، الطبعة الأولى مجموعة مسقط للأعمال التجارية، ٢٠١٨، ص ١٧٨.

(٤٩) استنادا ونص المادة (٢/٦٥٢) "لا يجوز أن تزيد مدة عقد العمل عن خمس سنوات فإذا عقد لمدة أطول ردت إلى خمس".

(٥٠) الأجل الفاسخ هو: الأجل الذي يترتب على حلوله إنقضاء إلتزام أوزواله على تحققه، وهو أمر مستقل غير محقق الوجود، ومثاله تعليق إنهاء إيجار الشقة على نقل عمل المستأجر خارج مسقط الموجودة فيها الشقة، ومثال آخر، كأن يهب شخص لزوج إبنته داراً على أن تفسخ هذه الهبة إذا إنتهت العلاقة الزوجية بالطلاق مثلاً، لمزيد من التفصيل انظر مؤلفنا قراءات في قانون المعاملات المدنية العماني، قراءات قانونية تحليلية توعوية مقارنة بأحكام القضاء والقرارات التنفيذية مدعمة بالتدريب القانوني، مرجع سابق، ص ١٦٩.

(٥١) انظر عدنان سرحان وآخرون، أحكام قانون تنظيم علاقات العمل الإتحادي رقم ٨ لسنة ١٩٨٠ وتعديلاته، الطبعة الأولى، مكتبة الجامعة، الإمارات العربية المتحدة، ٢٠١٢، ص ٥٩ وما بعدها.

(٥٢) في تفصيل هذه الفكرة راجع الآء محمد فارس حماد، مؤجع سابق، ص ١٨٧.

(٥٣) انظر د. طاهري بشير، اندماج الشركات التجارية في القانون الجزائري، رسالة دكتوراة، جامعة الجزائر، كلية الحقوق، ٢٠١٥، ص ٢٣٩.

(٥٤) راجع في هذه الفكرة د. حسام الدين عبدالغني الصغير، مرجع سابق، ص ٥٨٨.

(٥٥) كما هو الحال في القانون الفرنسي، حيث المادة (٨/٢٣) منه بالقول: "إذا حدث تعديل في المركز القانوني للمشروع بسبب إنتقال ملكيته بالإرث أو البيع أو الاندماج، أوبتغير شكله القانوني استمرت عقود العمل السارية حتى تاريخ هذه التعديل بين العاملين ورب العمل الجديد، بحيث تنتقل هذه العقود بقوة القانون إلى رب العمل الجديد الذي تخلف الشركة المندمجة خلافة شاملة في ذمتها المالية". الجدير بالذكر أن المشرع العماني في قانون العمل يأخذ بنظرية التبعية القانونية، والتي تشمل الإشراف والتوجيه والأجر وهو المستقر عليه في قضاء هذه المحكمة، انظر الطعن رقم ٢٠١٦/٨٧٠م جلسة يوم الإثنين الموافق ٢٠١٧/٧/٣١م، مجموعة الأحكام الصادرة عن الدوائر المدنية بالمحكمة العليا، والمبادئ المستخلصة منها في الفترة من ٢٠١٦/١٠/١م وحيث ٢٠١٨/٦/٣٠، مرجع سابق، ص ١٤٧٩ وما بعدها.

(٥٦) ويجري نصها بالآتي: "إذا أنشأ العقد حقوقاً والتزامات شخصية تتصل بشيء إنتقل بعد ذلك إلى خلف خاص، فإن تلك الحقوق والتزامات تنتقل إلى هذا الخلف في الوقت الذي ينتقل فيه الشيء اذا كانت من مستلزماته وكان الخلف الخاص يعلم بها من وقت انتقال الشيء إليه".

(٥٧) انظر د. عبدالفضيل محمد أحمد، مرجع سابق، ص ١٥٩. ويذهب القضاء العماني في الاتجاه ذاته ويقرر في الطعن رقم ٢٠١٧/٢٨٢م، جلسة يوم الاثنين الموافق ١٤/٥/٢٠١٨م. على أنه: "يُصرف أثر العقد إلى الخلف الخاص وتنتقل الحقوق والتزامات إلى ذلك الخلف إذا كانت من مستلزماته، وكان الخلف الخاص يعلم بها وقت وتنتقل الشيء إليه، كما أنه من المقرر أيضا بحسب المادة (٢٦٧) من القانون ذاته أنه إذا لم يكن الإلتزام مبلغاً من النقود يجوز للمتعاقدين أن يحددا مقدما قيمة التعويض والنص عليها في العقد أوفي إتفاق لاحق، ومعنى ذلك أن إرادة الأطراف محترمة في تحديد التعويض الإتفاقي ويجب أن يؤخذ بها مع بقاء حق المحكمة في تعديل الإتفاق بما يجعل التقدير مساويا للضرر...". للمزيد من التفصيل، انظر مجموعة الأحكام الصادرة عن الدوائر المدنية بالمحكمة العليا والمبادئ المستخلصة منها في الفترة من ١/١٠/٢٠١٦ وحتى ٣٠/٦/٢٠١٨، مرجع سابق، ص ١٥٨٧ وما بعدها.

(٥٨) القرار رقم ١٣٤ في الطعن رقم ٢٠٠٣/٨١، جلسة ٢٧/١٠/٢٠٠٣ مجموعة الأحكام الصادرة عن دوائر المحكمة العليا، الدائرة العمالية، والمبادئ المستخلصة منها لغاية ٣١/١٢/٢٠٠٣، ٢٠٠٤، ص ٢٠٠. راجع مقالنا بعنوان أثر الاندماج على عقود العمل منشور في جريدة الوطن العمانية، الملحق الإقتصادي، السنة (٤٩) العدديين ١٣٠٣٦، ١٣٠٤١ بتاريخ ٢٢/٥/٢٠١٩م، ٢٩/٧/٢٠١٩م، على التوالي.

(٥٩) انظر د. محمد لبيب شنب، شرح أحكام قانون العمل، الطبعة الأولى، مكتبة الوفاء القانونية، الاسكندرية، ٢١٠، ص ٥٩٣ وما بعدها.

(٦٠) المرجع السابق، ص ٥٩٥.

(٦١) المرجع السابق الموضوع ذاته. ومتى تم إنهاء عقد العمل من قبل العامل نكون أمام ما يسمى " بالإستقالة"، وهي عمل إرادي يعبر العامل عن إرادته في ترك العمل بإنهاء عقد العمل بتقديم الإستقالة ودون إشتراط موافقة صاحب العمل. انظر الطعن رقم ٢٠٠٧/٧٨م، عمالي عليا، جلسة ١٨/٦/٢٠٠٧م مجموعة الأحكام الصادرة عن الدوائر المدنية بالمحكمة العليا، والمبادئ المستخلصة منها في الفترة من ١/١٠/٢٠٠٦ وحتى ٣١/٦/٢٠٠٧م السنة القضائية السابعة.

(٦٢) وفي السياق ذاته قضت محكمة النقض المصرية بأن: "... إنتقال ملكية المنشأة من صاحب العمل إلى غيره بأي تصرف مهما كان نوعه بما في ذلك إندماجها في أخرى لا يؤثر في عقد العمل، ويبقى العقد قائما بقوة القانون بين العامل وصاحب العمل الجديد، تتصرف إليه أثره، ويكون مسؤولا عن تنفيذ كافة الإلتزامات المترتبة عليه، وذلك كما لو كان العقد قد أبرم مع صاحب العمل الجديد منذ البداية"

لمزيد من التفصيل راجع الطعن رقم ٦١٥ لسنة ٥١ ق، جلسة ١٩٧٨/١/٢١م، والطعن رقم ٢٢٥ لسنة ٤٣ ق، جلسة ١٩٧٨/١٢/١٦، مشار إليهما في مؤلف د. أحمد عبدالوهاب سعيد أبوزينة، مرجع سابق، ص ٣٠٧، هامش ٤.

(٦٣) انظر في هذا التعريف د. على حسن يونس، النظام القانوني للقطاع الخاص والقطاع العام في الشركات والمؤسسات، دار الفكر العربي، القاهرة، دون سنة نشر، ص ٣٥٩.

(٦٤) انظر على سبيل المثال المادة (٩٧) من قانون الشركات التجارية العماني، حيث يجري نصها بالآتي: " يجب أن تشمل وثائق التأسيس بصفة عامة على البيانات الآتية... ٢- غرض الشركة..."

(٦٥) وهذا بخلاف قانون الشركات المصري، حيث يقرر قاعدة عامة مفادها عدم جواز اندماج شركتين يختلف غرض كل منهما عن الأخرى إختلافا كاملا، وبالتالي يشترط لوقوع وصحة الاندماج وحدة غرض الشركتين المندمجتين أو الشركة الجديدة الناتجة عن الاندماج، ويرد على هذه القاعدة العامة استثناء مفادها أنه متى وجدت أسباب جوهرية تقدرها الجهة الإدارية المختصة المنصوص عليها في المادة (١٨) من القانون ذاته، يجوز عندها أن يتم الاندماج بين شركتين أو أكثر لا يجمعهما غرض واحد. لمزيد من التفاصيل راجع د. حسام الدين عبدالغني الصغير، مرجع سابق، ص ١٤٣. وايضاً د. سميحة القليوبي، مرجع سابق، ص ١٨٥.

(٦٦) راجع د. عبدالحميد عثمان الحنفي، أثر تغير صاحب العمل على عقود العمل في القانونين الفرنسي والمصري، الطبعة الأولى، مطبوعات جامعة الكويت، ١٩٩٧، ص ١٥٤.

(٦٧) وتقدير ما إذا كان العمل الجديد لا يختلف عن العمل المتفق عليه إختلافا جوهريا أوكونه يختلف عن هذا العمل الأصلي مرجعه إلى قاضي الموضوع، بإعتبار ذلك مسألة موضوعية يفصل فيها القضاء مستهديا بظروف الحال وملابساته، وبصفة خاصة النظر إلى المركز الأدبي للعامل والمقابل المادي الذي كان يحصل عليه، والخبرة التي يكتسبها من عمله، والجهد اللازم لإنجاز العمل الجديد". لمزيد من التفاصيل في هذه الفكرة راجع مؤلفنا قراءات في قانون العمل العماني، قراءات قانونية تحليلية توعوية، مقارنة بأحكام القضاء والقرارات التنفيذية، الطبعة الأولى، مجموعة مسقط للأعمال التجارية، ٢٠١٧، ص ١١٧ وما بعدها.

(٦٨) وتقرر محكمة النقض المصرية ذات مبادئ المحكمة العليا العمانية فتنص في حكم لها أنه: "يعدم جواز تكليف العامل بصفة دائمة بعمل يختلف عن عمله المتعاقد عليه إختلافا جوهريا، إلا إذا إقتضت ذلك ضرورة ملحة، بشرط أن يكون هذا التغير مؤقتا فلا يدوم إلا بالقدر اللازم لمواجهة هذه الضرورة ويزول بزوالها" تفصلا راجع الطعن رقم ٩٤٥ لسنة ٤٤، بتاريخ ١٩٨٠/٣/١م مشار إليه في مؤلف د. أحمد عبد الوهاب سعيد أبوزينة، مرجع سابق، ص ٣١٢، هامش ٢.

(٦٩) حيث تنص المادة (١٠٦) من قانون العمل العماني على أنه: "... وإذا تبين للمحمة أن فصل العامل أو إنهاء خدماته كان تعسفيا أو مخالفاً للقانون فإنه يجب عليها الحكم إما بإعادة العامل إلى

عمله، أو بإلزام صاحب العمل بأن يدفع للعامل له تعويضا لا يقل عن ثلاثة أشهر يحتسب على أساس آخر شهر شامل كان يتقاضاه، مع مراعاة ظروف العامل ومدة خدمته... الجدير بالذكر أنه وطبقا للقواعد العامة في الإثبات يقع عبء إثبات الفصل التعسفي على من يدعيه، فالأصل أن صاحب العمل يستعمل حقه في إنهاء العلاقة التعاقدية استعمالا مشروعاً، وعلى ذلك فإن الإتجاه الغالب استقر على أن العامل الذي يدعي إنهاء عقد عمله تعسفياً عليه تقديم الدليل على صحة ما يدعيه، إلا أن القضاء استقر في قانون العمل على إلزام صاحب العمل بتقديم مبررات الإنهاء أمام محكمة الموضوع، حيث يجب عليه أن يبين ويفصح عن الأسباب التي قادتته إتخاذ قرار فصل العامل، فإذا لم يتمكن قامت قرينة لصالح العامل على أن إنهاء العقد وقع مبيتراً، وإذا إستطاع صاحب العمل بيان سبب الفصل فعندها ليس ملزماً بإثبات صحة هذا السبب تجسيدا ما يعرف "بتوزيع عبء الإثبات" تفصيلا راجع مؤلفنا قراءات في قانون العمل العماني، قراءات قانونية تحليلية توعوية مقارنة بأحكام القضاء والقرارات التنفيذية، مرجع سابق، ص ٨.

(٧٠) وقد أرسيت المحكمة العليا مبدأ المساواة في المشروع الواحد، حيث قضت في الطعن رقم ٢٠٠٠/١٥٤ عمالي عليا، جلسة ٢٣/١/٢٠٠٦ بأن: "إستمرار عقد العمل والتزام الخلف بتشغيل العاملين بعد إنتقال ملكية المشروع إستثناء من القواعد العامة علة ذلك حماية العمال وحفظ لمورد رزقه. شرطه أن يكون عقد العمل قائما وقت انتقال ملكية المنشأة والهيمنة عليها". مجموعة الأحكام الصادرة عن الدوائر المدنية بالمحكمة العليا والمبادئ المستخلصة منها في الفترة من ١/١/٢٠٠٦م وحتى ٣١/٦/٢٠٠٦م السنة القضائية السادسة، المكتب الفني، ص ٤٩٨.

(٧١) انظر على سبيل المثال نموذج عملي لنزاع عرض على هيئة تحكيم القاهرة في هذا الشأن وتدور وقائعه في أن: "شركة معاصر الزيوت والصابون اعتادت على تقديم وجبة إفطار للعاملين بها خلال شهر رمضان المبارك، فضلا عن منح العمال كمية من اللحم بمناسبة عيد الأضحى المبارك كل عام، وبعد تأميم الشركة سنة ١٩٦٣، تقرر صرف مقابل مادي للعاملين بدلا من هذه الميزة العينية، واستمر الحال على ذلك إلى أن اندمجت الشركة في شركة مصر للزيوت والصابون التي امتنعت عن صرف هذا المقابل لعمال الشركة المندمجة بحجة أن عمالها لا يتمتعون بهذه الميزة، ورغم تدخل النقابة العامة لعمال الصناعات الغذائية إلى جانب عمال الشركة المندمجة أصرت الشركة الدامجة على موقفها. وعندما أحيل النزاع إلى التحكيم تمسكت الشركة الدامجة بهذا الموقف بحجة أن اندماج شركة معاصر الزيوت والصابون ترتب عليه زوال شخصية الشركة المندمجة الإعتبارية وانتهاء كافة الإمتيازات التي كان يتمتع بها عمالها. غير أن هيئة التحكيم لم تسلم بوجهة نظر الشركة الدامجة وقررت ان الاندماج لا يجوز أن يؤثر بحال على أجور العمال أو ينتقص من ميزاتهم ولا ينال من ذلك أن عمال الشركة الدامجة لا يتمتعون بتلك المميزات المذكورة لعمال الشركة المندمجة"، تفصيلا انظر نزاع رقم ٧ لسنة ١٩٦٩م، تحكيم القاهرة، جلسة ١٠ يونيو ١٩٧٠م. مجموعة مبادئ هيئات التحكيم في منازعات العمل، العدد ١٣٨

اغسطس ١٩٧٥، مبدأ ٦ ص ٩، مشار إليه في مؤلف د. حسام الدين عبدالغني الصغير، مرجع سابق، ص ٥٩٤.

(٧٢) المرجع السابق، ص ٥٩٥.

(٧٣) يقصد بمبدأ المساواة: عدم التفرقة وإنثناء التمييز بين العمال في الحقوق في ظروف العمل في المنشأة الواحدة عند تماثل الأعمال والكفاءة والخبرة، لمزيد من التفاصيل راجع د. محمد حسين منصور، قانون العمل، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، ٢٠١٠، ص ١١٧. ود. محمد رياض دغمان، النظام العام في علاقات العمل، دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، المؤسسة الحديثة للكتاب، لبنان، ٢٠١٥م، ص ١٩٠.

(٧٤) ويجري نصها على أنه: يكون أصحاب العمل مسؤولين بالتضامن فيما بينهم عن أية مخالفة لأحكام هذا القانون كما يكون المتنازل لهم عن الأعمال كلها أو بعضها متضامنين مع صاحب العمل الأصلي في الوفاء، بجميع التكاليف التي يعرضها الأحكام المشار إليها.

(٧٥) وفي الاتجاه ذاته تنص المادة (٢/٦٦٧) من قانون المعاملات المدنية على أنه إذا استمر الطرفان في تنفيذ العقد بعد انقضاء مدته أو بعد إنجاز عمل قابل بطبيعته لأن يتجدد اعتبر ذلك تجديدًا للعقد لمدة غير محددة. وقضت المحكمة العليا في الطعن رقم (٢٠١٧/٥٤٨) جلسة الاثنين الموافق ٢٠١٨/٣/١٩م على أنه "إذا كان عقد العمل محدد المدة واستمر الطرفان في تنفيذه بعد انتهاء مدته يعتبر العقد مجددًا بذات شروطه لمدة غير محددة وفق أحكام المادة (٣٦) من قانون العمل. مجموعة الأحكام الصادرة عن الدوائر المدنية بالمحكمة العليا والمبادئ المستخلصة منها في الفترة من ٢٠١٨/١٠/١م، للسنتين القضائيتين السابعة عشر والثامنة عشرة، ص ١٥٤٨.

(٧٦) لمزيد من التفاصيل راجع د. عبد الفضيل محمد أحمد، مرجع سابق، ص ١٦٨.

(٧٧) المرجع السابق، ص ١٦٩.

(٧٨) ومن الأسباب السائغة التي تعد مصلحة مشروعة، الحاجة إلى ضغط المصروفات أو تقليص النشاط أو إغلاق أحد فروع المنشأة في مثل هذه الأمور مثلاً يحق للشركة الدامجة أن تنهي بعض عقود العمل غير محددة المدة من منطلق إعادة هيكلة المنشأة وبالتالي تعتبر مبررات مشروعة للإنتهاء بنفي عنها ما يوصف بالفصل التعسفي، وقد عبرت المحكمة العليا في قرارها رقم ١٠ في الطعن ٢٠٠٢/٧١، جلسة ٢٠٠٢/١٠/٣٠م، بالقول "استنتاج ما إذا كان الفصل تعسفيًا من المسائل التقديرية التي تستغل بها محكمة الموضوع دون رقابة عليها من المحكمة العليا طالما أقامت قضاءها على أسباب سائغة ومقبولة ولها أصل ثابت بالأوراق" مجموعة الأحكام الصادرة عن دوائر المحكمة العليا، الدائرة العمالية، والمبادئ المستخلصة منها لغاية ٢٠٠٣/١٢/٣١م.

(٧٩) ويراعي في تقدير التعويض سن العامل ومدة خدمته عند فصله وما كان يتقاضاه من أجر ومدة بقائه متعطلاً عن العمل ومدى نقص دخله، وعمره، وفرصته في إيجاد عمل جديد، وإذا كان التقدير من

المسائل الواقعية التي يستقل بها قاضي الموضوع، فإن تعيين عناصر الضرر التي تدخل في حساب التعويض من المسائل القانونية التي تخضع لرقابة المحكمة العليا" قرار رقم ١٩٤ في الطعنين ٩٩، ٢٠٠٣/١٠٥، ٢٠٠٣/١٢/٢٢م جلسة ٢٠٠٣/١٢/٢٢م، مجموعة الأحكام الصادرة عن دوائر المحكمة العليا، الدائرة العمالية، والمبادئ المستخلصة منها لغاية ٢٠٠٣/١٢/٣١م ص ٣٧٢ وما بعدها. كما قررت في الطعن رقم ٢٠٠٧/٢٢٣م عمالي عليا، جلسة الأثنين الموافق ٢٠٠٧/٣/١٧م على أنه "التعويض عن الفصل يقوم على عناصر ثلاثة هي: مدة العمل وراتب العامل وفرصته في الحصول على عمل جديد." مجموعة الأحكام الصادرة عن الدوائر المدنية بالمحكمة العليا والمبادئ المستخلصة منها في الفترة من ٢٠٠٨/١٠/١ وحتى ٢٠٠٨/٦/٣٠م السنة القضائية الثامنة، ص ٨٢٥.

(٨٠). أما القيود الشكلية تتمثل في وجوب الإخطار، بحيث يكون واضحا وخاليا من أي عيب من عيوب الإرادة باعتباره تصرفا قانونيا، وفوق ذلك يجب أن يكون الإخطار مكتوبا، ويجب أن يتصل بعلم من وجه إليه قبل ثلاثين يوما من نهاية العمل بالنسبة للعمال المعينين بأجر شهري وخمسة عشر يوما بالنسبة لغيرهم ما لم يتفق على مدة أطول، مع ملاحظة أنه في حالة كان العامل في إجازة أو عطلة، فإن الإنذار لا يبدأ سريانه إلا من اليوم التالي لانتهاء الإجازة إذا العطلة بدلالة المادة (٣٨) من قانون العمل. أما القواعد الموضوعية تتمثل في عدم التعسف في إنهاء العقد. الجدير بالذكر أن واقعة التعسف هي واقعة مادية يمكن إثباتها بكافة طرق الإثبات لمزيد من التفاصيل راجع مؤلفنا، قراءات في قانون العمل العمالي، مرجع سابق، ص ٢٨٥، ٢٨٦.

(٨١) انظر د. محمد مصطفى عبدالصديق مرسى، الشركات التجارية في ضوء القانون المصري ونظام الشركات السعودي، دراسة تحليلية، الطبعة الأولى، دار الفكر والقانون، المنصورة، ٢٠١٨، ص ٤٤٥.  
(82) Alain Couret La Fusion – absorption ne remet pas en cause l'autorisation précédemment donnée par inspection du travail Revue des sociétés n 1.2011.p.25

(٨٣) ويسير الفقه الفرنسي في الاتجاه ذاته ويرى أنه لا تعارض مع قاعدة استمرار عقود العمل بعد الاندماج مع تقرير الشركة الداجة أو الجديدة إنهاء عقود بعض العاملين اللذين يزيدون عن حاجتها الحقيقية، شريطة صدور قرار الإنهاء في إطار إعادة تنظيم وهيكل الشركة الدامجة أو الجديدة الناتجة عن الاندماج.

(٨٤) انظر د. أحمد عبدالوهاب سعيد أبوزينة، مرجع سابق، ص ٣١٩.



## قائمة المراجع

أولاً- المراجع باللغة العربية:

أ- الكتب القانونية:

- ١- د. حسام الدين عبدالغني الصغير، النظام القانوني لاندماج الشركات، الطبعة الأولى، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، ٢٠١٥م.
- ٢- د. حمود محمد شمسان، الشركات التجارية، دار الشوكاني للطباعة والنشر، صنعاء، ٢٠٠٥م.
- ٣- د. جعفر محمود المغربي، شرح أحكام قانون العمل وفقاً لآخر التعديلات وإجتهادات محكمة التمييز، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠١٦م.
- ٤- د. رزق الأنطاكي، ونهاد السباعي، موسوعة الحقوق التجارية، الشركات التجارية، دار الإنشاء، دمشق، ١٩٩٢م.
- ٥- د. سالم الفلتي:
- قراءات في قانون العمل العماني، قراءات قانونية تحليلية توعوية، مقارنة بأحكام القضاء والقرارات التنفيذية، الطبعة الأولى، مجموعة مسقط للأعمال التجارية، ٢٠١٧م.
- قراءات في قانون المعاملات المدنية العماني، قراءات قانونية تحليلية توعوية مقارنة بأحكام القضاء والقرارات التنفيذية مدعمة بالتدريب القانوني، الطبعة الأولى، مجموعة مسقط للأعمال التجارية، ٢٠١٨م.
- محاضرات في قانون العمل والتأمينات الإجتماعية لطالبات قسم الحقوق، كلية الزهراء للبنات، سلطنة عمان، مسقط، للعام الأكاديمي، ٢٠١٦/٢٠١٧م، الفصل الدراسي الأول، ٢٠١٧م.
- الأثار القانونية لعقد الصلح، دعوى البطلان الأصلية، برنامج تدريبي لموظفي لجان التوفيق والمصالحة، وزارة العدل، المعهد العالي للقضاء، ٢٠٢٠م.
- ٦- د. سميحة القليوبي، الشركات التجارية، الطبعة الخامسة، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠١١م.
- ٧- د. عبدالحميد عثمان الحنفي، أثر تغير صاحب العمل على عقود العمل في القانونيين الفرنسي والمصري، الطبعة الأولى، مطبوعات جامعة الكويت، ١٩٩٧م.

- ٨- د. عبدالوهاب المعمرى، اندماج الشركات التجارية متعددة الجنسيات، دراسة فقهية قانونية مقارنة، دار الكتب القانونية، المحلة الكبرى، ٢٠١٠م.
- ٩- د. عدنان سرحان وآخرون، أحكام قانون علاقات العمل الإتحادي رقم ٨ لسنة ١٩٨٠ وتعديلاته، الطبعة الأولى، مكتبة الجامعة، الإمارات العربية المتحدة، ٢٠١٢م.
- ١٠- د. علي حسن يونس، النظام القانوني للقطاع الخاص والقطاع العام في الشركات والمؤسسات، دار الفكر العربي، القاهرة، دون دار نشر.
- ١١- د. محسن شفيق، الموجز في القانون التجاري، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٥٧م.
- ١٢- د. محمد إبراهيم بنداري، الوجيز في أحكام الإلتزام في قانون المعاملات المدنية العماني، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠١٤م.
- ١٣- د. محمد حسين منصور، قانون العمل، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، ٢٠١٠م.
- ١٤- محمد بن سيف بن علي السعدي، اندماج الشركات التجارية، إجرائيا وقانونيا، مركز الغندور، القاهرة، ٢٠١١م.
- ١٥- د. محمد رياض دغمان، النظام العام في علاقات العمل، دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، المؤسسة الحديثة للكتاب، لبنان، ٢٠١٥م.
- ١٦- د. محمد علي عبده، قانون العمل، دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، منشورات زين الحقوقية، لبنان، ٢٠٠٧م.
- ١٧- د. محمد فريد العريني، الشركات التجارية، المشروع التجاري الجماعي بين وحدة الإطار القانوني وتعدد الأشكال، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، ٢٠٠٧م.
- ١٨- د. محمد لبيب شنب، شرح أحكام قانون العمل، الطبعة الأولى، مكتبة الوفاء القانونية، الإسكندرية، ٢٠١٠م.
- ١٩- د. محمود مختار بريري، قانون المعاملات التجارية، الشركات التجارية، الطبعة الثانية، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٦م.
- ٢٠- د. مصطفى كمال طه، وائل أنور بندق، أصول القانون التجاري، الأعمال التجارية والتجار والشركات التجارية والمحل التجاري والملكية الصناعية، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، ٢٠٠٧م.

#### ب- الرسائل الجامعية:

- ١- د. أحمد عبدالوهاب سعيد أبوزينة، الإطار القانوني لإندماج الشركات التجارية، دراسة مقارنة، القانون الفلسطيني، الأردني، المصري، رسالة دكتوراه، جامعة القاهرة، كلية الحقوق، ٢٠١٢م.
- ٢- آلاء محمد فارس، اندماج الشركات وأثره على عقود الشركة المندمجة، رسالة ماجستير، جامعة بيروت، كلية الحقوق والإدارة العامة، ٢٠١٢م.
- ٣- حماس حياة، الضوابط القانونية لاندماج الشركات، مذكرة لإستكمال متطلبات شهادة الماجستير، مقدمة إلى كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قاصدي، ورقة، مايو ٢٠١٥م.
- ٤- د. طاهر بشير، اندماج الشركات التجارية في القانون الجزائري، رسالة دكتوراه، جامعة الجزائر، كلية الحقوق، ٢٠١٥م.
- ٥- د. علياء الزيرة، الطبيعة القانونية لاندماج الشركات في القانون المصري والبحريني، رسالة ماجستير، جامعة القاهرة، ٢٠١٥م.
- ٦- محمد زياد عياد، المعالجة التشريعية لأثار اندماج الشركات، دراسة تحليلية مقارنة، رسالة ماجستير، جامعة الأزهر، كلية الحقوق، غزة، ٢٠١٦م.

#### ج- البحوث والمقالات القانونية:

- ١- د. سالم الفلتي، أثر اندماج الشركات على عقود العمل، مقال منشور في جريدة الوطن العمانية، الملحق الإقتصادي، السنة ٤٩ العدد ١٣٠٣، ١٣٠٤١، بتاريخ ٢٢/٥/٢٠١٩م، ٢٩/٧/٢٠١٩ على التوالي.
- ٢- د. طعمة الشمري، الجوانب القانونية لدمج البنوك الكويتية، دراسة قانونية مقارنة، مجلة الحقوق، جامعة الكويت، السنة الخامسة عشر، العدد الأول، مارس ١٩٩١م.
- ٣- د. عبدالفضيل محمد أحمد، أثر اندماج الشركات على عقود العمل، دراسة نظرية تطبيقية، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية والشرعية، جامعة المنصورة، العدد الخامس والأربعون، ابريل ٢٠٠٩م.

٤- د. يوسف مطلق محمد خلف المطوطع العنزي، ود. أحمد رشيد المطيري، الأثار القانونية لأندماج الشركات على حقوق الدائنين في دول مجلس التعاون الخليجي، دراسة مقارنة، مجلة البحوث القانونية والإقتصادية والشرعية، جامعة المنصورة، العدد الخامس والخمسون، المجلد الثاني، ابريل، ٢٠١٤م.

#### د- الأحكام القضائية الصادرة عن المحكمة العليا العمانية:

- ١- مجموعة الأحكام الصادرة عن دوائر المحكمة العليا، الدائرة العمالية والمبادئ المستخلصة منها، السنة القضائية الثالثة ٢٠٠٣م.
- ٢- مجموعة الأحكام الصادرة عن الدوائر المدنية بالمحكمة العليا والمبادئ المستخلصة منها، السنة القضائية السادسة ٢٠٠٦-٢٠٠٧م.
- ٣- مجموعة الأحكام الصادرة عن الدوائر المدنية بالمحكمة العليا والمبادئ المستخلصة منها، السنتين القضائيتين الخامسة عشر والسادسة عشر ٢٠١٤ - ٢٠١٦م.
- ٤- مجموعة الأحكام الصادرة عن الدوائر المدنية بالمحكمة العليا والمبادئ المستخلصة منها، السنتين القضائيتين السابعة عشر والثامنة عشر ٢٠١٦ - ٢٠١٨م.

#### ثانياً- المراجع باللغات الأجنبية:

- 1- R.Chuilon Les fusions des socletes Recherche des regals juridiques applicable a l evaluation et la remuneration des apports: J.C.P.75.ed.CI ,88231.
- 2-Xavier Seux Beavered, Droit des societies, Dallas, 2003.
- 3- Duval-HameL Fusion d Enterprise.
- 4-Alain Couret La Fusion – absorption ne remet pas en cause lautorisation précédemment donnee par inspection du travail Revue des societies n 1.2011.