

## الحماية القانونية للعامل في مواجهة آثار اندماج الشركات في ضوء قانون العمل العماني

Legal protection of Employees against the Effects of  
Corporate Mergers under Omani Labour Law

صفحة ٩٧ - ١٣٢

استلام البحث في: ٢٢ فبراير ٢٠٢٦ م  
قبول البحث في: ٤ يونيو ٢٠٢٦ م

إعداد

الدكتور/ أحمد التهامي عبد النبي أنور

أستاذ القانون المدني المساعد

كلية القانون، الجامعة العربية المفتوحة-سلطنة عُمان

ahmed.e@aou.edu.om



## ملخص:

يتناول هذا البحث الآثار القانونية المترتبة على اندماج الشركات في عقود العمل في ظل قانون العمل العماني، وذلك ببيان مدى تأثير الاندماج في استمرارية علاقة العمل وحدود سلطة الكيان الدامج في تعديل العقود أو إنهاؤها. ويهدف البحث إلى تحديد المركز القانوني للعامل بعد الاندماج، وبيان الضمانات القانونية المقررة لحمايته في مواجهة التغيرات التنظيمية والاقتصادية التي قد تترتب على إعادة هيكلة المنشآت. واعتمد البحث المنهج التحليلي، وذلك عن طريق دراسة النصوص القانونية المنظمة للاندماج وعلاقات العمل، وتحليل الأحكام والمبادئ القانونية ذات الصلة. وتوصل البحث إلى أن اندماج الشركات لا يشكل سبباً مستقلاً لإنهاء عقود العمل، وإنما تظل هذه العقود قائمة، وتنتقل بقوة القانون إلى الكيان الدامج بحسبانها من عناصر الذمة المالية المنقلة، وكذلك بين البحث أن العقود محدّدة المدّة تستمرّ حتى انتهاء مدّتها، في حين لا يجوز إنهاء العقود غير محدّدة المدّة بسبب الاندماج وحده ما لم يقرّ مسوّغ اقتصادي مشروع يخضع للرقابة القضائية. وأظهر البحث أن التعديلات التي يجريها الكيان الدامج على عقود العمل تخضع للتمييز بين التعديلات التنظيمية غير الجوهرية الداخلة في نطاق سلطته الإدارية، والتعديلات الجوهرية التي تمسّ العناصر الأساسية للعقد، وتتطلب موافقة العامل أو سنداً قانونياً معتبراً. وانتهى البحث إلى أن حماية العامل في حالة الاندماج تقوم على مبدأ استمرارية علاقة العمل، وحظر اتخاذ الاندماج ذريعة للفصل، وإخضاع القرارات الاقتصادية لمعيار المشروعية، بما يحقق التوازن بين متطلبات إعادة الهيكلة وضمان الاستقرار الوظيفي.

**الكلمات المفتاحية:** اندماج الشركات - عقد العمل - التعديل الجوهري - استمرارية المشروع - الحماية القانونية.

## Abstract

This research examines the legal implications of corporate mergers on employment contracts under the Omani Labour Law by analyzing the extent to which a merger affects the continuity of the employment relationship and the limits of the merging entity's authority to amend or terminate employment contracts. The study aims to determine the legal status of employees following a merger and to identify the legal safeguards established for their protection against the organizational and economic changes resulting from corporate restructuring. The research adopts an analytical approach through the examination of legal provisions governing mergers and employment relations, as well as the analysis of relevant legal rules and principles. The study concludes that a corporate merger does not constitute an independent ground for terminating employment contracts. Rather, such contracts remain valid and are transferred by operation of law to the merging entity as part of the transferred patrimony. The research further demonstrates that fixed-term employment contracts continue until the expiration of their agreed term, whereas indefinite-term contracts may not be terminated solely on the basis of the merger unless a legitimate economic justification exists and is subject to judicial review. The study also reveals that amendments introduced by the merging entity to employment contracts must be assessed according to the distinction between non-substantial organizational modifications, which fall within the employer's managerial authority, and substantial modifications affecting the essential elements of the contract, which require the employee's consent or a valid legal basis. Finally, the research concludes that employee protection in the context of corporate mergers is founded upon three key principles: the continuity of the employment relationship, the prohibition of using a merger as a pretext for dismissal, and the subjection of economic decisions to the principle of legality, thereby achieving a balance between corporate restructuring requirements and employment stability.

**Keywords:** Corporate Mergers – Employment Contract – Material Amendment – Business Continuity – Legal Protection

يشهد العالم المعاصر تطوراً متسارعاً في البنى الاقتصادية وأساليب إدارة المشروعات، وكان لعمليات اندماج الشركات نصيب بارز من هذا التطور بحسبانها أداة قانونية فعّالة لتحقيق التوسع وتعزيز القدرة التنافسية ومواجهة التحديات السوقية. غير أن هذا التحول في الكيان القانوني والاقتصادي للمنشآت يثير مجموعة من الإشكاليات القانونية، وفي مقدمتها أثر الاندماج في عقود العمل القائمة، ومدى استمرارها أو قابليتها للتعديل أو الإنهاء في ظل انتقال المشروع إلى كيان جديد، لا سيما في ضوء خصوصية عقد العمل بوصفه من العقود الزمنية التي تقوم على الاعتبار الشخصي والاستقرار والاستمرارية، فضلاً عن ارتباطه الوثيق بمصدر رزق العامل وضمان أمنه الاجتماعي.

وانطلاقاً من ذلك، يتعين دراسة الأثر القانوني لاندماج الشركات في عقود العمل، مع بيان حدود سلطة الكيان الدامج في تعديل هذه العقود أو إنهائها، ومدى خضوع هذه السلطة للقيود التشريعية والرقابة القضائية. وكذلك يسعى البحث إلى إبراز الأساس الذي تقوم عليه الحماية القانونية للعامل في مواجهة مقتضيات إعادة الهيكلة الاقتصادية، بما يحقق التوازن بين مصلحة المنشأة في التطوير والتنظيم، ومصلحة العامل في الاستقرار الوظيفي وصون حقوقه المكتسبة، وذلك في إطار أحكام قانون العمل والمبادئ العامة للقانون.

### الدراسات السابقة

د. سالم بن سلام بن حميد الفلتي، أثر اندماج الشركات على عقود العمل في التشريع العماني «دراسة وصفية تحليلية»، المجلة القانونية، حيث تركز تلك الدراسة على أثر الاندماج في عقود العمل نفسها، وذلك في مبحثين، تناول في المبحث الأول المفهوم القانوني للاندماج، بالتعرض لتعريفه وبيان صورته، بينما خصّص المبحث الآخر لبيان أثر الاندماج في عقود العمل.

بينما ينطلق هذا البحث من زاوية أوسع، هي حماية العامل من آثار الاندماج، وليس يبحث في بقاء العقد فقط، بل يبحث أيضاً في حدود سلطة الشركة الدامجة في التعديل أو الإنهاء، والتمييز بين التعديلات التنظيمية غير الجوهرية والتعديلات الجوهرية، وبعبارة أخرى فإن دراسة د. سالم الفلتي تشرح الأثر القانوني للاندماج في العقد، بينما يؤسس هذا البحث لحماية العامل من إنهاء العقد أو تعديله تعسفاً.

## أهمية البحث

تتجلى أهمية هذا البحث في التوازن الدقيق الذي يتعيّن تحقيقه بين متطلبات إعادة الهيكلة الاقتصادية، وعلى رأسها اندماج الشركات، وبين ضرورة ضمان استقرار علاقة العمل وحماية العامل بوصفه الطرف الأضعف فيها، وتتزايد أهمية هذه المسألة في ظلّ التوسّع في استعمال الاندماج كخيار إستراتيجي لتعزيز الكفاءة الاقتصادية، وما يثيره ذلك من تحديات قانونية تتعلّق بمصير عقود العمل وحقوق العمال في مواجهة هذا التحوّل.

## هدف البحث

يهدف هذا البحث إلى بيان الأثر القانوني لاندماج الشركات في عقود العمل، مع تحديد الضوابط التي تحكم سلطة الكيان الدامج في تعديل هذه العقود أو إنهاؤها، وذلك في ضوء أحكام قانون العمل العماني، وبما يكفل تحقيق التوازن بين مقتضيات التطوير الاقتصادي وضمان الحماية القانونية للعامل.

## إشكالية البحث

تتمثّل إشكالية البحث في مدى حساب اندماج سبباً مشروعاً لتعديل عقود العمل أو إنهاؤها، وحدود سلطة الكيان الدامج في هذا الشأن دون الإخلال بالحماية القانونية المقرّرة للعامل، وعليه تبرز تساؤلات جوهرية على النحو الآتي:

- هل يؤدّي اندماج الشركات إلى انقضاء عقود العمل القائمة؟
- ما مدى استمرار عقود العمل محدّدة المدّة وغير محدّدة المدّة بعد الاندماج؟
- ما الضوابط القانونية لسلطة الكيان الدامج في تعديل عقد العمل؟
- متى يُعدّ التعديل جوهرياً، وما أثره في حقوق العامل؟

## منهجية البحث

اعتمد البحث على المنهج التحليلي التأصيلي، وذلك بدراسة النصوص القانونية المنظّمة لاندماج الشركات وأحكام قانون العمل ذات الصلة، وتحليلها لاستخلاص الأساس القانوني الحاكم لأثر الاندماج في عقود العمل.

## خطة البحث

قُسِّمَ البحث إلى مطلب تمهيدي تناول الإطار المفاهيمي للاندماج وأنواعه، ثم مبحث أول خُصص لبيان أثر الاندماج في عقود العمل محدّدة المدّة وغير محدّدة المدّة، ويعقبه مبحث ثانٍ تناول أساس الحماية القانونية لعقد العمل بعد الاندماج، وذلك عن طريق بيان الضوابط القانونية لسلطة صاحب العمل في التعديل، والأساس القانوني لسلطة الكيان الدامج في إدخال التعديلات الجوهرية منها وغير الجوهرية، وانتهى البحث بخاتمة تضمّنت أهمّ النتائج والتوصيات.

## المطلب التمهيدي

### الإطار المفاهيمي لمفهوم الاندماج وأنواعه

يُعَدّ الاندماج من أهمّ الوسائل القانونية التي تلجأ إليها الشركات لتحقيق التوسّع الاقتصادي وتعزيز قدرتها التنافسية في الأسواق، فلم يعد مجرد تصرّف شكلي يقتصر أثره على البنية القانونية للشركة، بل أصبح أداة إستراتيجية لإعادة هيكلة الكيانات الاقتصادية. ومن ثمّ فإنّ الإحاطة بالمفهوم الدقيق للاندماج وخصائصه تمثّل خطوة أساسية لفهم آثاره القانونية، ولا سيّما ما يتعلّق بانعكاساته على علاقات العمل.

ولما كان تحديد الإطار المفاهيمي للاندماج يُعَدّ مدخلاً ضرورياً لتحليل آثاره، فإنّ هذا المطلب يهدف إلى بيان الإطار المفاهيمي للاندماج، وذلك عن طريق تعريفه وبيان خصائصه الأساسية، ثمّ عرض أنواعه المختلفة بحسب صورته القانونية أو غايته الاقتصادية. وعليه سيُتناوَل الموضوع في فرعين: الفرع الأول لبيان مفهوم الاندماج وخصائصه، والفرع الثاني لعرض أنواع الاندماج.

### الفرع الأول: مفهوم الاندماج وخصائصه

#### أولاً- مفهوم الاندماج

يُعَدّ اندماج الشركات من أبرز آليات إعادة الهيكلة التي أفرزتها التحوّلات الاقتصادية المعاصرة، في ظلّ تصاعد وتيرة العولمة المالية وتزايد حدّة المنافسة الدولية. فقد أصبح الاندماج وسيلة إستراتيجية لتعزيز الكفاءة الاقتصادية، وتدعيم المراكز المالية للشركات،

وزيادة قدرتها على مواجهة الأزمات وتحمل الأخطار، بما يسهم في تحقيق الاستقرار والاستمرارية في بيئة اقتصادية متغيرة<sup>(١)</sup>.

ورغم تنظيم التشريع العماني لأحكام الاندماج من حيث إجراءاته وآثاره، فإنه لم يضع تعريفاً جامعاً له، بوصفه تصرفاً قانونياً يترتب عليه انتقال الذمة المالية كاملة، بما فيها من حقوق والتزامات<sup>(٢)</sup>.

فاندماج الشركات هو اتحاد شركتين أو أكثر، بحيث تؤول ذمة إحداها إلى الأخرى، أو تمتزج عدة شركات لتكوين شركة جديدة، مع انقضاء الشخصية المعنوية للشركة أو الشركات الدامجة وانتقال حقوقها والتزاماتها إلى الخلف القانوني<sup>(٣)</sup>.

وكذلك فإن الاندماج من حيث طبيعته القانونية هو عملية قانونية يترتب عليها ضم شركتين أو أكثر إلى شركة أخرى، سواء أكانت من ذات الشكل القانوني أم من شكل مختلف، بما يؤدي إلى اجتماعها في كيان قانوني واحد<sup>(٤)</sup>.

وبناءً على ذلك، يمكن تعريف الاندماج بأنه عقد قانوني يهدف إلى توحيد عدة شركات مستقلة في شخص اعتباري واحد، إما عن طريق إنشاء شخصية اعتبارية جديدة تحل محل الشركات الدامجة، أو عن طريق مزج شركة أو أكثر في شركة قائمة، مع ما يترتب على ذلك من انتقال الحقوق والتزامات إلى الكيان الدامج.

## ثانياً- خصائص الاندماج

يتميز الاندماج بجملة من الخصائص القانونية التي تميزه عن غيره من النظم المشابهة، ويمكن إجمالها فيما يأتي:

(أ): الاندماج اتفاق تعاقدى بين شركتين أو أكثر: تقتضي الطبيعة القانونية للاندماج قيام اتفاق بين الشركات الدامجة، يُفرغ في عقد يخضع للقواعد والإجراءات المقررة قانوناً لإبرام العقود، فضلاً عن استيفائه المتطلبات الخاصة التي يفرضها قانون الشركات. ومن ثم فالاندماج لا يُجَزَّ بإرادة منفردة، بل يستند إلى توافق إرادات الأطراف المعنية<sup>(٥)</sup>.

(١) أحمد فرحات فرحات أحمد، أهمية الدمج المصرفي لمواجهة آثار الأزمة الاقتصادية العالمية، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، كلية الحقوق جامعة المنصورة - مصر، العدد ٤٧ أبريل ٢٠١٠م، ج ٢ ص ١١٩ وما بعدها.

(٢) لم يتضمن قانون الشركات التجارية العماني رقم (١٨) لسنة ٢٠١٩م، وكذلك قانون الشركات التجارية رقم (٤) لسنة ١٩٧٤م

الملغى، تعريفاً للاندماج، فوضع التعريفات ليس من صميم وظيفة المشرع، وإنما هو من اختصاص الفقه والقضاء.

(٣) حسني المصري، اندماج الشركات وانقسامها، دراسة مقارنة، دار الكتب القانونية، المحلة الكبرى - مصر، عام ٢٠٠٧م، ص ٣٦.

(٤) عزيز العكيلي، الوسيط في الشركات التجارية- دراسة فقهية قضائية مقارنة في الأحكام العامة والخاصة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان - الأردن، الطبعة الرابعة عام ٢٠١٦م، ص ٥٢٥.

(٥) عبد الله الحربي، اندماج الشركات في النظام السعودي، رسالة ماجستير، الجامعة الأردنية، عام ٢٠٠٤م، ص ٧٦.

(ب): التكامل أو التماثل في الأغراض: لنجاح الاندماج ينبغي وجود قدر من التماثل أو التكامل بين أغراض الشركات الراغبة فيه، بما يسمح بتوحيد نشاطها ضمن كيان واحد. ومع ذلك فلا يُعدّ التماثل أمراً مطلقاً، إذ قد يتحقّق الاندماج بين شركات تتكامل أنشطتها، وتصبّ في نهاية المطاف في هدف اقتصادي مشترك<sup>(١)</sup>. ومن الأمثلة على ذلك اندماج شركة لاستخراج النفط مع شركة متخصصة في تكريره؛ إذ تختلف الأنشطة، لكنها تمثّل حلقات متكاملة في صناعة واحدة، وتصبّ في تحقيق غاية اقتصادية مشتركة، تتمثّل في إنتاج المنتجات النفطية.

(ج): انقضاء الشخصية الاعتبارية للشركة المندمجة: يترتّب على الاندماج - لا سيّما بطريق الضمّ - زوال الشخصية المعنوية للشركة المندمجة، مع حلول الشركة الدامجة محلّها حلولاً قانونياً فيما لها من حقوق وما عليها من التزامات. ولا شكّ أن هذا الحلول يُعدّ خلافة عامّة، تنتقل بموجبها الذمّة المالية للشركة المندمجة انتقالاتاً شاملاً إلى الشركة الدامجة الناشئة عن الاندماج<sup>(٢)</sup>.

وبذلك تنتقل جميع عناصر الذمّة المالية، بما في ذلك العقود السابقة على الاندماج، إلى الكيان الناتج عنه، بحيث تلتزم الشركة الدامجة بتنفيذها بقوة القانون. ومن ثمّ، فإن مصدر استمرار الالتزامات في حالة الاندماج لا يكون الاتفاق، وإنما النصّ القانوني ذاته<sup>(٣)</sup>.

## الفرع الثاني: أنواع الاندماج

ينقسم الاندماج إلى صور متعدّدة بحسب الزاوية التي يُنظر إليه منها؛ فمن حيث الشكل فإنه يُنجز بطريق الضمّ باندماج شركة في شركة أخرى قائمة، أو بطريق الاتحاد بإنشاء شركة جديدة تنقضي فيها الشركات المندمجة. ومن حيث الإرادة، فإنه قد يكون اختيارياً قائماً على اتفاق الشركات، أو جبرياً بقرار من جهة إدارية وفقاً للقانون. وكذلك يتنوّع من حيث النشاط إلى اندماج أفقي بين شركات تمارس النشاط ذاته، أو رأسي بين شركات متكاملة، أو مختلط بين شركات ذات أنشطة مختلفة.

(١) آلاء محمد فارس حماد، اندماج الشركات وأثره على عقود الشركة المندمجة - دراسة مقارنة، رسالة ماجستير بكلية

الحقوق والإدارة العامة، جامعة بيرزيت- فلسطين، عام ٢٠١٢م، ص ١٧.

(٢) نصّت المادة (٤٩) من قانون العمل العماني على أنه: «يلتزم صاحب العمل بجميع التزامات المنشأة في حالة حلّها أو تصفيتها أو إغلاقها أو إفلاسها أو إدماجها في غيرها أو البيع أو التاجير أو التنازل أو الوصية أو الهبة أو غير ذلك من التصرفات، وفي حالة وفاة صاحب العمل يلتزم الورثة بالتزامات صاحب العمل بمقدار حصصهم في حدود ما هو مقرّر شرعاً». مرسوم سلطاني رقم ٥٣ / ٢٠٢٣ بإصدار قانون العمل، صدر في: ٧ من محرّم سنة ١٤٤٥هـ، نُشر في عدد الجريدة الرسمية رقم (١٥٠٤) الصادر في ٣٠ من يوليو ٢٠٢٣م.

(٣) مها محسن علي، أثر الاندماج على عقود الشركات الدامجة والمندمجة، دراسة تحليلية في ضوء مبادئ الحوكمة، العدد

٣٩ عام ٢٠٢٤م، ص ١٣٨٠.

**أولاً- التقسيم التقليدي للاندماج:** يقوم التقسيم التقليدي لاندماج الشركات على التمييز بين صورتين أساسيتين: الاندماج بطريق الضم (الامتصاص)، والاندماج بطريق الاتحاد (المزج)، وذلك على النحو الآتي:

(أ)- **الاندماج بطريق الضم:** يتحقق هذا النوع عندما تُدمج شركة في شركة أخرى قائمة، بحيث تنقضي الشخصية المعنوية للشركة المندمجة، وتنتقل ذمتها المالية بكامل عناصرها إلى الشركة الدامجة. وفي هذه الحالة تبقى الشركة الدامجة محتفظة بشخصيتها الاعتبارية، مع ازدياد حجمها المالي والاقتصادي نتيجة انتقال أصول الشركة المندمجة والتزاماتها إليها، ويتميز هذا النوع بفناء إحدى الشركتين قانوناً لمصلحة الأخرى، دون إنشاء كيان قانوني جديد<sup>(١)</sup>، ومن ذلك ما يحدث عندما تستحوذ شركة كبيرة قائمة على شركة أصغر، وتُدمج الأخيرة قانونياً داخلها، بحيث تزول الشخصية المعنوية للشركة الأصغر، وتنتقل جميع حقوقها والتزاماتها إلى الشركة الأكبر، فإن ذلك يمثل اندماجاً بطريق الضم، بينما تستمر الشركة الأكبر في ممارسة نشاطها بشخصيتها الاعتبارية ذاتها.

(ب)- **الاندماج بطريق الاتحاد:** يقوم هذا النوع من الاندماج على مزج عدة شركات قائمة لتأسيس شركة جديدة برأسمال ناتج عن مجموع رؤوس أموال الشركات المندمجة. ويترتب على ذلك انقضاء الشخصيات الاعتبارية لتلك الشركات وزوالها، وقيام شخصية معنوية جديدة مستقلة عنها تماماً، ولذا تحل الشركة الجديدة محل الشركات المندمجة حلولاً قانونياً فيما لها من حقوق وما عليها من التزامات، في حدود ما يقضي به عقد الاندماج، ودون الإخلال بحقوق الدائنين التي تظل مصونة وفقاً للقواعد القانونية المقررة<sup>(٢)</sup>، ومن ذلك اتفاق شركتين أو أكثر تعملان في أنشطة متكاملة على حل أنفسهما وتأسيس شركة جديدة تحل محلّهما قانوناً، بحيث تنقضي الشخصيات الاعتبارية للشركات المندمجة جميعها، وتنتقل أصولها وخصومها إلى الشركة الجديدة التي تنشأ نتيجة الاندماج.

**ثانياً- من حيث مدى تدخل الإرادة:** ينقسم الاندماج من حيث تدخل الإرادة إلى اندماج اختياري يقوم على اتفاق إرادات الشركات المعنية، واندماج جبري يُجْزَ بقرار من الجهة الإدارية المختصة استناداً إلى نصّ قانوني، وذلك على النحو الآتي:

(١) عبد الفضيل محمد أحمد، الشركات، دار النهضة العربية، القاهرة- مصر، ٢٠١٠م، ص ١٣٠.

(٢) عبد الفضيل محمد أحمد، المرجع السابق ص ١٣٠.

(أ)- الاندماج الاختياري (الودّي): يتحقّق هذا النوع بإرادة حرّة للشركات الداخلة فيه، وذلك عن طريق اتفاق يُبرّم بينهم وفقاً للإجراءات القانونية المقرّرة، ودون تدخّل أو إكراه من جهة خارجية. ويكون الدافع إليه عادة أسباب اقتصادية وتنظيمية، كتعزيز القدرة التنافسية أو التوسّع في السوق، لا سيّما في ظلّ متطلبات البيئة المالية المعاصرة<sup>(١)</sup>.

(ب): الاندماج الجبري (القسري): الأصل أن الاندماج تصرّف قانوني رضائي يقوم على اتفاق إرادات الشركات المعنية، بحسبانه عقداً يخضع لمبدأ سلطان الإرادة. غير أنّ هذا الأصل لا يحول دون وجود حالات يُفرض فيها الاندماج بقرار من السلطة الإدارية المختصة، تحقيقاً لاعتبارات اقتصادية أو مالية عامة، ويقع هذا النوع بقرار من الجهة الإدارية المختصة بالرقابة على الشركات، استناداً إلى نصّ قانوني يمنحها سلطة التدخّل. وغالباً ما يُلجأ إليه لمواجهة أوضاع مالية متدهورة، أو لإنقاذ شركات متعثّرة من الانهيار أو الإفلاس؛ حمايةً للاقتصاد أو لمصالح الدائنين والمتعاملين معها. وفي هذه الحالة يتحقّق الاندماج بقوة القانون، ولو بغير إرادة الشركات المعنية<sup>(٢)</sup>، فإذا تعرّض أحد المصارف (البنوك) مثلاً لخسائر جسيمة هددت قدرته على الوفاء بالتزاماته تجاه المودعين، وقد يؤدي انهياره إلى اضطراب في القطاع المصرفي، فقد تتدخّل الجهة الرقابية المختصة، وتصدر قراراً بدمجه في بنك آخر أكثر ملاءة مالية، استناداً إلى الصلاحيات المقرّرة لها قانوناً. ويأتي الاندماج في هذه الحالة تحقيقاً للمصلحة العامّة وحمايةً للمودعين واستقراراً للنظام المالي، حتى لو لم تكن إدارة البنك المتعثّر راغبة في الاندماج.

ثالثاً- من حيث طبيعة نشاط الشركات: ينقسم الاندماج من حيث نشاط الشركات الداخلة فيه إلى عدّة أقسام، فقد يكون الاندماج أفقيّاً إذا حدث بين شركات تمارس النشاط ذاته، أو رأسياً إذا كانت أنشطتها متكاملة، أو مختلطاً إذا كانت أنشطتها متباينة لا يجمعها تماثل أو تكامل مباشر، وذلك على النحو الآتي:

(أ)- الاندماج الأفقي: يتحقّق الاندماج الأفقي عندما يكون بين شركتين أو أكثر تمارس النشاط ذاته أو أنشطة متماثلة في المرحلة نفسها من العملية الإنتاجية أو التسويقية، وفي هذه الحالة تستمرّ الشركة الناتجة عن الاندماج في مزاوله النشاط نفسه، ولكن على

(١) عبد الكريم العيساوي، الاندماج والتملك المصرفيان- المصارف نموذجاً، مركز الإمارات للدراسات والبحوث

الاستراتيجية، الإمارات العربية المتحدة، الطبعة الأولى، عام ٢٠٠٧م، ص ٢١.

(٢) مهدي الجبوري، دمج الشركات في القانون العراقي، دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، جامعة الموصل- العراق، ١٩٩٦م،

ص ٨.

نطاق أوسع وبقدرة تنافسية أكبر. ويؤدي هذا النوع إلى تعزيز الحصة السوقية وتقليل المنافسة بين الكيانات الدامجة، نظراً لوحدة مجال العمل وتشابهه<sup>(١)</sup>، فاندماج شركتين لإنتاج الأسمت -مثلاً- حيث تمارس كل منهما النشاط ذاته وفي المستوى نفسه من العملية الاقتصادية، ويترتب على هذا الاندماج توحيد الموارد والإمكانات وزيادة القدرة على المنافسة في السوق، وهو ما يجسد مفهوم الاندماج الأفقي.

(ب): الاندماج الرأسي: يتحقق الاندماج الرأسي عندما تكون أنشطة الشركات متكاملة لا متماثلة، بحيث يكمل نشاط إحداها نشاط الأخرى ضمن سلسلة إنتاجية أو توزيعية واحدة، ومثاله اندماج شركة تتولّى إنتاج مادة أولية مع شركة أخرى تتولّى تصنيعها أو توزيعها، ويهدف هذا النوع إلى تحقيق التكامل الاقتصادي، وخفض التكاليف، وضمان استقرار مراحل الإنتاج المختلفة ضمن كيان واحد<sup>(٢)</sup>.

(ج): الاندماج المختلط: يقع الاندماج المختلط عندما تكون أنشطة الشركات متباينة لا يجمعها تماثل أو تكامل مباشر، ويقوم هذا النوع على تجميع أنشطة مختلفة تحت مظلة كيان اقتصادي واحد، بقصد تنويع مجالات الاستثمار وتوزيع الأخطار، ويُعدّ هذا النمط أحد أبرز صور التركزز الرأسمالي التي أفرزتها المنافسة الاقتصادية المعاصرة، حيث تسعى الشركات إلى تعزيز قوتها السوقية عن طريق التوسّع في مجالات متعدّدة<sup>(٣)</sup>.

(١) أنغام رشيد حسين محمد إسماعيل، اندماج الشركات وفقاً لأحكام القانون الاتحادي رقم ٢ لسنة ٢٠١٥ - دراسة مقارنة،

رسالة ماجستير، كلية القانون، جامعة الإمارات العربية المتحدة، ٢٠١٧م، ص ١١.

(٢) عزيز العكيلي، المرجع السابق، ص ٥٢٦.

(٣) محمد علي حماد، اندماج الشركات التجارية وفقاً لقانون الشركات الأردني، رسالة ماجستير، الجامعة الأردنية، ١٩٩٦م،

ص ٦٠.

## المبحث الأول أثر الاندماج في عقود العمل

التعريف الشائع لقانون العمل في الفقه القانوني أنه: «القانون الذي ينظم العمل التابع أو الخاضع»<sup>(١)</sup>.

أما في الإطار الاقتصادي، فيُقصد بالعمل الجهد البدني أو الذهني الذي يبذله الإنسان بقصد الارتزاق والكسب، وهو المفهوم الأقرب إلى مجال الدراسة القانونية لعلاقات العمل، لارتباطه بالإنتاج وتبادل المنافع في إطار منظم<sup>(٢)</sup>.

والعمل بمفهومه القانوني نصّت عليه المادة الأولى من قانون العمل بقولها: «كل اتفاق يلتزم بمقتضاه العامل بأن يعمل لمصلحة صاحب العمل، وتحت إدارته وإشرافه لقاء أجر»<sup>(٣)</sup>.

ويُعَدّ عقد العمل من العقود الزمنية - أو ما يُعرف بعقود المدة - إذ إن عنصر الزمن يُعدّ عنصراً جوهرياً في تكوينه وتنفيذه، بحيث لا يمكن تصوّر تنفيذه دفعة واحدة، بل يمتدّ تنفيذه على مدة زمنية معينة، يقاس بها محلّ الالتزام ذاته، فالالتزام العامل بأداء العمل، والتزام ربّ العمل بدفع الأجر، التزامات متجدّدة تتكرّر بمرور الزمن، وتقوم على الاستمرار والدورية، مما يجعل الزمن إطاراً حاكماً للعلاقة التعاقدية وليس مجرد عنصر عارض فيها، بخلاف العقود الفورية التي تُنفَّذ بمجرد إبرامها وتنقضي آثارها مباشرة، وقد يكون عقد العمل غير محدّد المدة لكن لا يمكن التعاقد لمدى الحياة وإلا كان العقد باطلاً بطلاناً مطلقاً<sup>(٤)</sup>.

تبعاً لما تقدم، يُعدّ اندماج الشركات من التصرفات القانونية التي يترتب عليها انتقال الذمّة المالية والحقوق والالتزامات إلى الكيان الدامج، الأمر الذي يثير تساؤلات جوهرية بشأن مصير علاقات العمل القائمة وقت الاندماج، أستمّر عقود العمل بذاتها وبشروطها، أم يترتب على الاندماج تعديلها أو إنهاؤها؟ وتتجلى أهمية هذه المسألة في ضرورة التوفيق بين مبدأ استقرار علاقة العمل وحماية العامل من جهة، وحقّ الكيان الدامج في إعادة تنظيم نشاطه بما يتلاءم مع هيكله الجديد من جهة أخرى.

(١) عبد الله مبروك النجار، مبادئ تشريع العمل والتأمينات الاجتماعية، طبعة دار النهضة العربية - القاهرة، دون سنة نشر، ص ١٦.

(٢) محمد محمد الطويل، العمّال في رعاية الإسلام، طبعة مكتبة ومطبعة الغد - الجيزة، الطبعة الأولى، عام ١٩٩٨م ص ١٩.

(٣) مرسوم سلطاني رقم ٥٣ / ٢٠٢٣ بإصدار قانون العمل.

(٤) محمد علي عبده، قانون العمل، دراسة مقارنة، طبعة منشورات زين الحقوقية - لبنان، الطبعة الأولى، عام ٢٠٠٧م، ص ٣٥.

ويختلف أثر الاندماج باختلاف طبيعة عقد العمل، ولا سيّما من حيث مدّته، إذ تشير عقود العمل محدّدة المدّة إشكاليات متميّزة تتعلّق بمدّة الالتزام وإمكانية إنهائه قبل انقضائها، بينما تخضع العقود غير محدّدة المدّة لقواعد خاصّة تحكم إنهاءها وضوابط التعسّف في استعمال الحقّ. ومن ثمّ يقتضي البحث تناول هذه المسألة بتقسيمه إلى مطلبين، وذلك على النحو الآتي:

### المطلب الأول: أثر الاندماج في عقود العمل محدّدة المدّة.

#### المطلب الثاني: أثر الاندماج في عقود العمل غير محدّدة المدّة.

### المطلب الأول: أثر الاندماج في عقود العمل محدّدة المدّة

عقد العمل محدّد المدّة هو العقد الذي يُبرم لمُدّة معينة ومحدّدة صراحة، لا تتجاوز خمس سنوات، ولا تمتدّ مدّته الأصلية أو المجدّدة إلى ما يزيد على هذا الحدّ، وكذلك لا يستمرّ الطرفان في تنفيذه بعد انقضاء مدّته دون اتفاق مكتوب جديد، وعليه فإن عقد العمل يُعدّ محدّد المدّة على النحو الآتي<sup>(١)</sup>:

الحالة الأولى: تحديد مدّة سريانه تحديداً واضحاً وصريحاً عند إبرامه، سواء بتحديد تاريخ انتهاء معين أو بربطه بإنجاز عمل محدّد لا يتجاوز في مدّته خمس سنوات.

الحالة الثانية: عدم تجاوز مجموع المدّة الأصلية ومدّة التجديد خمس سنوات، وعدم استمرار التنفيذ بعد انتهاء الأجل، بما يفيد تحوّل العلاقة إلى عقد غير محدّد المدّة.

والأصل أن اندماج الشركات لا يُعدّ سبباً لانقضاء عقد العمل محدّد المدّة، ذلك أن العامل يرتبط بالمؤسسة بوصفها وحدة اقتصادية قائمة بذاتها، لا بشخص صاحب العمل في ذاته. فمحلّ الالتزام في عقد العمل هو أداء العمل لحساب المشروع، وهذا المشروع قد تتغيّر صورته القانونية نتيجة الاندماج دون أن يفقد كيانه الاقتصادي أو نشاطه.

(١) نصّت المادة (٣٥) من قانون العمل رقم ٥٣ / ٢٠٢٣ على أنه: «يعتبر عقد العمل غير محدّد المدّة في الحالات الآتية: ١ - إذا أبرم العقد دون تحديد مدّته. ٢ - إذا أبرم العقد لمُدّة تزيد على (٥) خمسة أعوام. ٣ - إذا زادت مدّة العقد الأصلية والمجدّدة على (٥) خمسة أعوام. ٤ - إذا كان العقد غير مكتوب أو كان عقداً مكتوباً ومحدّد المدّة، وانتهت مدّته، واستمرّ الطرفان رغم ذلك في تنفيذه دون اتفاق كتابي بينهما. ٥ - إذا أبرم عقد العمل لإنجاز عمل معين، واستغرق ذلك مدّة تزيد على (٥) خمسة أعوام. ٦ - إذا تم تجديد عقد العمل المبرم لإنجاز عمل معين، وزادت مدّة إنجاز العمل الأصلي والأعمال التي جُدد لها العقد على (٥) خمسة أعوام. ٧ - إذا انتهى عقد العمل المبرم لإنجاز عمل معين، واستمرّ طرفاه في تنفيذه بعد إنجاز هذا العمل دون اتفاق صريح على تجديده».

ومن ثم فإن انتقال المشروع إلى الكيان الدامج يترتب عليه انتقال الحقوق والالتزامات الناشئة عن عقود العمل القائمة، بما في ذلك العقود محدّدة المدّة التي تستمرّ إلى حين انقضاء أجلها المتفق عليه، ما لم يوجد سبب قانوني آخر يسوّغ إنهاءها<sup>(١)</sup>.

وسند ذلك هو مبدأ استقرار علاقة العمل وحماية العامل من أن يكون الاندماج وسيلة للتحلّل من الالتزامات التعاقدية، إذ لا يجوز حسبان التغيير في الشكل القانوني للمؤسسة سبباً لإنهاء عقد لم ينقض أجله بعد، وعليه يبقى العقد المحدّد المدّة قائماً وملزماً للكيان الجديد بذات شروطه، ما دام النشاط مستمرّاً، ولم يتوقّف المشروع توقفاً كلياً يسوّغ الإنهاء وفقاً للقواعد العامة<sup>(٢)</sup>.

فالتشريعات العمالية الحديثة تبنت منظوراً اجتماعياً لعلاقة العمل، فلم تعد تنظر إليها بحسبانها رابطة تعاقدية ذات طابع فردي بحت، بل بحسبانها علاقة ذات أبعاد اقتصادية واجتماعية تستوجب الحماية والاستقرار. وفي هذا السياق، تأثّر قانون العمل العُماني بهذا الاتجاه، إذ سعى إلى تحقيق قدر من التوازن بين مصلحة المؤسسة في الاستمرار ومصلحة العامل في الحفاظ على عناصر عقد العمل الأساسية، ولا سيّما العمل والأجر والتبعية<sup>(٣)</sup>، ولذا لا يُعدّ تغيير صاحب العمل - نتيجة الاندماج مثلاً - مؤدياً بذاته إلى انقضاء العلاقة التعاقدية ما دام المشروع مستمرّاً في نشاطه.

فانتقال المنشأة لا يؤثر في الحقوق والالتزامات الناشئة عنها، إذ تنتقل إلى الخلف العام أو الخاصّ بحسب الأحوال، فنصوص قانون العمل تقرّر حماية خاصّة لعقود العمل عند حلّ المنشأة أو تصفيتها أو إدماجها أو انتقالها بالإرث أو البيع أو التنازل أو الوصية أو غير ذلك من التصرفات، مؤكّدة أن هذه الحالات لا تمنع من الوفاء بحقوق العمال، ولا تؤدي إلى سقوطها، بل تظلّ قائمة في مواجهة الكيان الذي آلت إليه المنشأة<sup>(٤)</sup>.

وتبعاً لما تقدّم، يكون الكيان الدامج مسؤولاً بالتضامن مع أصحاب الأعمال السابقين عن تنفيذ جميع الالتزامات المقرّرة قانوناً، مع مراعاة أولوية حقوق العمّال، فحالة

(١) المادّة (٤٩) من قانون العمل رقم ٥٣ / ٢٠٢٣.

(٢) طاهري بشير، اندماج الشركات التجارية في القانون الجزائري، رسالة دكتوراة بكلية الحقوق جامعة الجزائر، عام

٢٠١٥م، ص ٢٣٩.

(٣) فالمشرّع العُماني في قانون العمل رقم ٥٣ / ٢٠٢٣ قد تبنّى نظرية التبعية القانونية، التي تشمل الإشراف والتوجيه،

وهو ما استقرّ عليه قضاء هذه المحكمة، يُنظر الطعن رقم ٢٠١٦/٨٧٠م، جلسة يوم الاثنين الموافق ٢٠١٧/٧/٢١م، ضمن

مجموعة الأحكام الصادرة عن الدوائر المدنية بالمحكمة العليا والمبادئ المستخلصة منها خلال المدّة من ٢٠١٦/١/١م

وحتى ٢٠١٦/٣٠م، ص ١٤٧٩ وما بعدها.

(٤) المادّة (٤٩) من قانون العمل رقم ٥٣ / ٢٠٢٣.

الاندماج لا تؤدي إلى انقضاء عقود العمل، بل تظل هذه العقود قائمة، وتنقل بقوة القانون من الشركة المندمجة إلى الشركة الدامجة، ولو لم يوجد نص صريح في عقد العمل يقضي بذلك، إذ إن انتقالها يعد أثرًا لازمًا للاندماج ذاته<sup>(١)</sup>.

ويعد هذا الحكم من النظام العام، فلا يجوز الاتفاق على مخالفته، وأي اتفاق يقضي بإنهاء العقود بسبب الاندماج يقع باطلاً بطلاناً مطلقاً، سواء صدر من الشركة المندمجة أم الدامجة، لما في ذلك من مساس بالغاية التشريعية الرامية إلى صون حقوق العمال تحقيقاً للاعتبارات الاجتماعية والاقتصادية<sup>(٢)</sup>.

وكذلك فإن انتقال ملكية المنشأة إلى صاحب عمل جديد، لا يمنح العامل حق إنهاء العقد بإرادته المنفردة، ولا يجيز له الامتناع عن تنفيذ التزاماته لمجرد هذا الانتقال، إذ إن العقد يستمر بذات شروطه، ما لم يعدل باتفاق الطرفين أو وفقاً لأحكام القانون، غير أنه إذا ترتب على الاندماج تعديل جوهري في شروط العمل أو مساس بحقوق العامل، جاز له التمسك بحقوقه وفقاً للقواعد العامة، فإنهاؤه من العامل أيضاً، يوجب عليه الالتزام بضوابط الإخطار المسبق المقررة قانوناً<sup>(٣)</sup>.

ويؤيد ذلك أيضاً الاعتبارات الاقتصادية التي تتعلق بضمان استمرارية نشاط المنشأة وعدم تعطيله نتيجة تغير مالكيها؛ فانتقال ملكية المنشأة بالاندماج إلى الشركة الدامجة، لا يجيز للعامل التحلل من التزاماتهم التعاقدية، إذ إن عقد العمل لا يقوم على الاعتبار الشخصي المحض لصاحب العمل، بل يرتبط بالمشروع ذاته بوصفه وحدة اقتصادية قائمة، ومن ثم فإن انتقال المشروع إلى خلف جديد لا يعد سبباً بذاته لإنهاء عقود العمل، ما لم توجد مسوغات مشروعة تقتضي ذلك، مع الالتزام في جميع الأحوال بالضوابط القانونية، كالإخطار المسبق في العقود غير محددة المدة.

### المطلب الثاني: أثر الاندماج في عقود العمل غير محددة المدة

يكون عقد العمل غير محدد المدة إذا أبرم العقد دون تحديد مدته، أو إذا تجاوزت مدته خمس سنوات، سواء تعلّق الأمر بالمدة الأصلية وحدها أو بالمدة الأصلية مضافاً إليها مدد التجديد، بما يفيد أن تجاوز هذا الحد الزمني يفقد العقد صفته المؤقتة، ويكسبه طبيعة

(١) القرار رقم ١٣٤ في الطعن رقم ٢٠٠٢/٨١، جلسة ٢٠٠٣/١/٢٧، ضمن مجموعة الأحكام الصادرة عن دوائر المحكمة العليا

- الدائرة العمالية، والمبادئ المستخلصة منها حتى ٢٠٠٣/١٢/٣١، ٢٠٠٤، ص ٢٠٠٠.

(٢) محمد لبيب شنب، شرح أحكام قانون العمل، الطبعة الأولى، مكتبة الوفاء القانونية، الإسكندرية، ٢٠١٠، ص ٥٩٣ وما بعدها.

(٣) محمد لبيب شنب، المرجع السابق، ص ٥٩٥.

العقد غير المحدد المدّة، وكذلك يُعدّ العقد غير محدّد المدّة إذا لم يكن مكتوباً، أو كان مكتوباً ومحدّد المدّة، ثم انتهت مدّته، واستمرّ الطرفان في تنفيذه دون اتفاق كتابي جديد، إذ يُعدّ استمرار التنفيذ قرينة على انصراف إرادتهما إلى دوام العلاقة، فاستمرار العلاقة مدّة طويلة يُكسبها وصف العقد غير محدّد المدّة، بما يترتب على ذلك من آثار قانونية<sup>(١)</sup>.

ومن المهمّ الإشارة إلى أنه إذا كان العقد غير محدّد المدّة، فغالباً قد يثير إشكالاً عند محاولة تعديله، ولا سيّما أن طبيعته تقوم على الاستمرار والاستقرار لمدّة زمنية غير معلومة، وخلال هذا الامتداد الزمني قد تطرأ ظروف اقتصادية أو تنظيمية جديدة- كإعادة الهيكلة أو اندماج الشركات- تدفع الكيان الدامج إلى السعي لتعديل بعض بنوده. وهنا يثور التساؤل حول مدى مشروعية هذا التعديل وحدوده، ومدى التزام العامل بقبوله، في ضوء مبدأ القوّة الملزمة للعقد وحماية الاستقرار الوظيفي<sup>(٢)</sup>.

ورغم أن عقد العمل غير محدّد المدّة يتميز بطابع الاستمرار، ولكن يجوز لكل من طرفيه إنهاؤه بإرادته المنفردة، بحسبانه عقداً غير مؤقّت لا يرتبط بأجل معين. غير أن هذا الحقّ ليس مطلقاً، بل يرد عليه قيد جوهري يتمثّل في ضرورة استناده إلى سبب مشروع تقتضيه مصلحة حقيقية، وذلك اتساقاً مع مبدأ عدم التعسّف في استعمال الحقّ، فحرية الإنهاء مقيدةً بالألا يكون من شأنها إلحاق ضرر جسيم بالطرف الآخر، لا يتناسب مع المصلحة المرجوة من الإنهاء، وإلا عدّ الإنهاء تعسفياً يستوجب المساءلة والتعويض<sup>(٣)</sup>.

ومن ثمّ إذا لم يُقصد بإنهاء العقد تحقيق مصلحة مشروعة، أو كانت هذه المصلحة غير متناسبة مع الضرر الناتج عنه، فإن الإنهاء يُوصف بالتعسّف. ويُعدّ تقدير وجود المسوّغ المشروع مسألة موضوعية تستقلّ بها محكمة الموضوع، متى أقامت قضاها على أسباب سائغة لها أصل ثابت في الأوراق.

وفي هذا الإطار أجاز المشرّع العماني- إذا كان العقد غير محدّد المدّة- لكلّ من الطرفين إنهاءه بعد إعلان الطرف الآخر كتابةً قبل موعد الإنهاء بثلاثين يوماً بالنسبة

(١) نصّت المادّة (٣٥) من قانون العمل رقم ٥٣ / ٢٠٢٢ على أنه: «يعتبر عقد العمل غير محدّد..... استمر الطرفان رغم ذلك في تنفيذه دون اتفاق كتابي بينهما».

(٢) محمد عبد الغفار البسيوني، سلطة ربّ العمل في الانفراد بتعديل عقد العمل، طبعة دار النهضة العربية القاهرة، عام ١٩٩٧م، ص ١٣.

(٣) عبد الفضيل محمد أحمد، أثر اندماج الشركات على عقود العمل: دراسة نظرية تطبيقية، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية والشرعية، جامعة المنصورة، العدد الخامس والأربعون، أبريل ٢٠٠٩م، ص ١٦٨.

للعامل المعينين بأجر شهري، وخمسة عشر يوماً بالنسبة لغيرهم، ما لم يُتَّفَقَ على مدّة أطول، فإذا أُنتَهِىَ العقد دون مراعاة مهلة الإخطار، التزم الطرف المُنتَهِىَ بأداء تعويض يعادل الراتب الشامل عن مدّة المهلة أو الجزء الباقي منها<sup>(١)</sup>.

ويُستفاد من هذا التنظيم أن المشرّع العماني وازن بين مصلحتين متقابلتين: مصلحة صاحب العمل في حرية إدارة منشأته وإعادة تنظيمها - وهو أمر يكتسب أهمية خاصّة في حالات الاندماج وإعادة الهيكلة - ومصلحة العامل في الاستقرار الوظيفي وعدم تعريضه لإنهاء مفاجئ.

ومن ثَمَّ فإن الاندماج لا يمنح صاحب العمل الجديد سلطة مطلقة في إنهاء عقود العمل غير محدّدة المدّة، بل يظلّ خاضعاً لشرطيّ المسوّغ المشروع والإخطار المسبق، وإلا عدّ الإنهاء تعسّفاً يترتّب عليه التعويض، فالاندماج في ذاته لا يُعدّ سبباً قانونياً يسوّغ إنهاء عقود العمل غير محدّدة المدّة، ومن ثَمَّ لا يجوز للشركة الدامجة أو الشركة الناتجة عن الاندماج أن تتخذ من الاندماج ذريعة لإنهاء هذه العقود بإرادتها المنفردة. فإذا أُنتَهِىَ العقد استناداً إلى الاندماج وحده، دون مراعاة الضوابط القانونية الموضوعية والشكلية، عدّ ذلك إنهاءً تعسّفاً يوجب التعويض.

غير أنه من ناحية أخرى، لا يمكن إغفال أن الاندماج غالباً ما يكون وسيلة لإعادة هيكلة الشركات وتحقيق التكامل الاقتصادي، وبناءً عليه، فإذا ترتّب على الاندماج ظروف فعلية تفرض إعادة تنظيم العمل، كازدواج بعض الوظائف، أو اختلاف طبيعة الأنشطة، أو اقتضاء المرحلة الجديدة مهارات معينة لا تتوافر لدى بعض العمال، فإن ذلك قد يشكّل مسوّغاً موضوعياً لاتخاذ قرارات تتعلّق بإنهاء بعض عقود العمل غير محدّدة المدّة، شريطة أن يكون الإنهاء قائماً على أسباب حقيقية وجديّة، وأن يُنَجَزَ وفقاً للإجراءات والضمانات القانونية المقرّرة، وألا ينطوي على تعسّف أو تمييز<sup>(٢)</sup>.

وفي إطار تنظيم الإنهاء لأسباب اقتصادية، أفرد المشرّع العماني في قانون العمل تنظيمًا خاصاً لحالات تقليص عدد العمّال متى توافر سبب اقتصادي يسوّغ ذلك، وهو ما قد يثور بوجه خاصّ في أعقاب اندماج الشركات وإعادة هيكلة النشاط.

(١) المادّة (٢٨) من قانون العمل رقم ٥٣ / ٢٠٢٣.

(٢) محمد مصطفى عبد الصادق مرسى، الشركات التجارية في ضوء القانون المصري ونظام الشركات السعودي: دراسة تحليلية، طبعة دار الفكر والقانون - المنصورة، الطبعة الأولى، عام ٢٠١٨م، ص ٤٤٥.

حيث يُشترط على صاحب العمل أن يتقدّم بطلب مسبّب ومشفوع بالأسانيد التي تثبت توافر السبب الاقتصادي، مع بيان عدد العمّال المقترح إنهاء عقودهم، وتتولّى اللجنة دراسة الطلب والبتّ فيه بالقبول أو الرفض، وتكون قراراتها نهائية ما لم يُتظلم منها أمام محكمة الاستئناف خلال ثلاثين يوماً من تاريخ الإخطار، ولا يقتصر دور اللجنة على الموافقة أو الرفض، بل خولها المشرّع - في حال اقتناعها بجدية السبب الاقتصادي - البحث عن بدائل لإنهاء العقود، تحقيقاً للتوازن بين مصلحة المنشأة في الاستمرار ومصلحة العمّال في الحفاظ على وظائفهم. ومن بين هذه البدائل تقليص ساعات العمل أو أيامه مقابل تخفيض الأجر لمدة محدّدة قابلة للتمديد، أو منح إجازات غير مدفوعة الأجر لمدة معينة ونسب متساوية بين العمّال، أو تخفيض أجور جميع عمال المنشأة بنسب معينة ولمدة محدّدة، ويعكس هذا التوجّه الطابع الاجتماعي لقانون العمل، وحرص المشرّع على جعل إنهاء العقود هو الملاذ الأخير بعد استنفاد البدائل الممكنة<sup>(١)</sup>.

وكذلك وضع قانون العمل ضوابط إضافية في حال الموافقة على تقليص عدد العمّال، فأوجبت على صاحب العمل اتباع معيار عادل في اختيار العمّال الذين ستُنهي عقودهم، كمعيار الكفاءة أو الأداء أو غيره من المعايير الموضوعية، ومنحتهم مهلة إخطار لا تقلّ عن ثلاثة أشهر، وكذلك قرّرت لهم الأولوية في إعادة التعيين متى توافرت فرصة وظيفية مناسبة داخل المنشأة<sup>(٢)</sup>.

ويتضح من هذا التنظيم أن المشرّع لم يترك لصاحب العمل - ولو في سياق الاندماج أو إعادة الهيكلة - سلطة مطلقة في إنهاء عقود العمل غير محدّدة المدّة، بل قيدها برقابة إدارية وقضائية، وبجملة من الضمانات الموضوعية والإجرائية، بما يؤكّد أن الاندماج لا يُعدّ سبباً مشروعاً بذاته لإنهاء العقود، وإنما يجب أن يقترن بسبب اقتصادي حقيقي يخضع لرقابة اللجنة المختصة.

(١) المادّة (٤٥) من قانون العمل رقم ٥٣ / ٢٠٢٣.

(٢) المادّة (٤٦) من قانون العمل رقم ٥٣ / ٢٠٢٣.

## المبحث الثاني

## سلطة الكيان الدامج في تعديل عقد العمل وحدودها القانونية

يُثير اندماج الشركات جملة من الإشكاليات القانونية المرتبطة بمصير عقود العمل القائمة وقت الاندماج، ولا سيّما في ظلّ انتقال المشروع بما له من حقوق وما عليه من التزامات إلى الكيان الدامج. فإذا كان الاندماج يُعدّ وسيلة مشروعة لإعادة الهيكلة وتحقيق الكفاءة الاقتصادية، فإنه لا يجوز أن يكون وسيلة للمساس باستقرار علاقة العمل أو الانتقاص من الضمانات المقررة للعامل. ومن ثمّ برزت الحاجة إلى تحديد الأساس القانوني الذي تقوم عليه حماية عقد العمل في هذه المرحلة الانتقالية، تحقيقاً للتوازن بين مصلحة المشروع في الاستمرار ومصلحة العامل في الاستقرار الوظيفي.

وتتأسس هذه الحماية على جملة من المبادئ، وفي مقدّماتها مبدأ استمرارية المشروع، وانتقال الحقوق والالتزامات إلى الخلف العام، والطبيعة الآمرة لقواعد قانون العمل، فضلاً عن القيود المفروضة على سلطة الكيان الدامج في التعديل أو الإنهاء. وانطلاقاً من ذلك، يتناول هذا المبحث في المطلب الأوّل الضوابط القانونية لسلطة الكيان الدامج في تعديل عقود العمل بعد الاندماج، ثم يعرض في المطلب الثاني الأساس القانوني لسلطة الكيان الدامج في تعديل عقد العمل.

## المطلب الأوّل: الضوابط القانونية لسلطة الكيان الدامج في تعديل عقود العمل بعد الاندماج

يقصد بتعديل عقد العمل إجراء تغيير جزئي على أحد عناصره أو بنوده، سواء بالزيادة أم بالنقصان بسبب الاندماج، وعلى الرغم من أن الأصل في العقود الملزمة لجانبين هو عدم جواز تعديلها إلا بموافقة الطرفين<sup>(١)</sup>، فإن طبيعة عقد العمل تختلف عن غيره من العقود، إذ تمنح ربّ العمل صلاحية تعديل بعض بنوده متى اقتضت مصلحة العمل ذلك، وقد يكون هذا التعديل جوهرياً أو غير جوهري، وفقاً لطبيعة العنصر المتأثر بالتغيير.

وفي سياق اندماج الشركات، يصبح هذا التمييز أكثر أهمية؛ إذ قد يضطر الكيان الدامج إلى تعديل عقود العمال، لتتوافق مع الهيكل التنظيمي الجديد أو لتوزيع المهام بما يتلاءم مع الأهداف التشغيلية للكيان الجديد، وفي هذه الحالة يُعدّ التعديل جوهرياً إذا أثر على عنصر أساسي من عناصر العقد مثل الراتب أو المسمى الوظيفي أو مكان العمل،

(١) نصّت المادّة ١٦٧ من قانون المعاملات المدنية على أنه: «إذا كان العقد صحيحاً لازماً، فلا يجوز لأحد المتعاقدين فسخه أو تعديله إلا بالتراضي أو التقاضي».

بينما يُعدّ غير جوهري إذا اقتصر على عناصر ثانوية لا تمسّ حقوق العامل الأساسية، مثل تعديل ساعات العمل الجزئية أو إعادة ترتيب المهام الداخلية ضمن القسم نفسه. ويجب على الكيان الدامج عند إجراء أيّ تعديل، سواء أكان جوهرياً أم غير جوهري، مراعاةً حدود سلطة ربّ العمل، بما يضمن عدم الإضرار بالعامل أو تجاوز القواعد القانونية المرتبطة بالحرية التعاقدية وحقوق العمّال<sup>(١)</sup>.

### الفرع الأول: قيود التعديل والإلغاء في عقود العمل بسبب الاندماج

عقد العمل من العقود التي تستلزم مراعاة حقوق العاملين في الاستمرار بعقودهم أو تعديلها بما يحقق التوازن بين حرية صاحب العمل واستقرار العلاقة العمالية، والأصل أن يتمتع الكيان الدامج بسلطة إجراء التعديلات التنظيمية التي تقتضيها مصلحة العمل، ومع ذلك، يثار التساؤل حول حدود هذه السلطة في حالات الاندماج، فغالباً ما سيؤدّي انتقال ملكية الشركة أو تغيير هيكلها التنظيمي إلى تعديل عقود العمل القائمة أو حتى إعادة التعاقد مع العمّال، الأمر الذي يضع قيوداً قانونية على حرية الكيان الدامج<sup>(٢)</sup>.

وتبعاً لما تقدّم، فللكيان الدامج حرية التقدير بناءً على اعتبارات مرتبطة بشخص العامل وكفاءته المهنية، ومع ذلك، لا تُعدّ هذه الحرية مطلقة، إذ تخضع لقيود قانونية لحماية حقوق العمّال، فقد نصّت المادة (٣٢) من قانون العمل الحالي على أنه: «يحظر الإعلان والترويج للعمالة وتصنيفها على أساس العقيدة أو اللون أو التكلفة والإعلان عنها بطريقة مهينة لكرامة الإنسان»، فاستبعاد صاحب العمل التعاقد مع بعض العمّال بسبب جنسهم أو أصلهم أو عاداتهم أو حالتهم الاجتماعية، أو انتمائهم العرقي، أو آرائهم السياسية، أو معتقداتهم الدينية، أو أنشطتهم النقابية يُعدّ غير جائز<sup>(٣)</sup>.

وفي سياق اندماج الشركات، تكتسب هذه الضوابط أهمية بالغة، إذ قد يؤدّي انتقال ملكية الشركة أو دمج هيكلها التنظيمي إلى إعادة تقييم العمّال أو تعديل عقودهم، ومع ذلك يجب على الكيان الدامج الالتزام بالقيود القانونية نفسها، لضمان عدم المساس بحقوق العمّال ومراعاة استمرارية عقودهم.

(١) المادة ٤٩ من قانون العمل ٥٣ / ٢٠٢٣.

(٢) محمود جمال الدين زكي، قانون العمل، مطبعة جامعة القاهرة، الطبعة الثالثة، عام ١٤٠٣ هـ، ص ٣٧٣.

(٣) صلاح محمد أحمد دياب، الحماية القانونية للحياة الخاصّة للعامل وضماناتها، طبعة دار النهضة العربية، عام ٢٠٠٧م، ص ٧٩.

فإذا كانت إعادة الهيكلة تفرض إدخال تعديلات متعدّدة على عقود العمل، بما يتيح للكيان الدامج سلطة تعديل عقود العمل، فإن هذه السلطة ليست مطلقة، بل تقيدها مجموعة من الضوابط العامّة التي يتعين مراعاتها، ومن أبرز هذه القيود ضرورة عدم الإخلال بالنظام العامّ، وتوفير الحدّ الأدنى من الضمانات المقرّرة للعامل، وكذلك عدم التّعسف في استعمال الحقّ، وذلك على النحو الآتي:

### أولاً- عدم الإخلال بالنظام العامّ

يقصد بالنظام العامّ مجموعة القواعد القانونية التي ترمي إلى حماية المصالح الأساسية للمجتمع، سواء أكانت سياسية أم اجتماعية أم أخلاقية، وهي مصالح تعلو على إرادة الأفراد، ولا يجوز الاتفاق على مخالفتها<sup>(١)</sup>.

ولما كان قانون العمل من القوانين ذات الصبغة الآمرة والمرتبطة بالنظام العامّ، فإن ربّ العمل يلتزم باحترام هذه القواعد عند إبرام عقد العمل وتنفيذه، فلا يجوز له الاتفاق مع العامل على أداء عمل مخالف للنظام العامّ أو الآداب، كأن يكون النشاط غير مشروع أو ينطوي على مساس بالقيم الأساسية للمجتمع<sup>(٢)</sup>. ويظلّ هذا الالتزام قائماً أثناء تنفيذ العقد، بحيث يمتنع على الكيان الدامج إجراء أي تعديل- ولو اقتضته ظروف الاندماج أو إعادة التنظيم- إذا كان من شأنه الإخلال بالقواعد الآمرة أو تعريض النظام العامّ للخطر<sup>(٣)</sup>.

فلا يجوز أن يترتب على إعادة توزيع العمّال إسناد مهامّ جديدة لبعضهم، غير أن مشروعية هذا التعديل تظلّ مشروطة بعدم مخالفته للقواعد الآمرة أو تعريض المصالح العامة للخطر؛ إذ لا يسوّغ الاندماج تجاوز حدود النظام العامّ أو الالتفاف على أحكامه.

### ثانياً- عدم الإخلال بالضمانات المقرّرة للعامل

العامل- بوصفه الطرف الأضعف في علاقة العمل- له حدّ أدنى من الحماية المقرّرة في القانون. وتتمثّل غاية هذه القواعد في إرساء حدّ أدنى من الحقوق، لا يجوز النزول

(١) عبد العزيز المرسي حمود، تحديد نطاق سلطة ربّ العمل في الانفراد بتعديل عناصر عقد العمل غير محدّد المدّة، دراسة

مقارنة، طبعة دار النهضة العربية- القاهرة ١٩٩٨م، ص ٩٣.

(٢) علي عمارة، قانون العمل الجديد ١٢ لسنة ٢٠٠٣ في ضوء آراء الفقه وأحكام القضاء والقرارات الوزارية والاتفاقيات

الدولية، دون دار نشر، الطبعة الأولى، عام ٢٠٠٣م، ص ٤٦٨؛ وعصمت الهواري، الموسوعة القضائية في منازعات العمل،

مكتبة الأنجلو المصرية عام ١٩٦٠م، ص ١.

(٣) عبد الودود يحيى، المرجع السابق ص ١٨١، وعصمت الهواري، المرجع السابق ص ٢١٦.

عنه باتفاق خاص، بحيث يقع باطلاً كل اتفاق ينتقص من الضمانات المقررة للعامل، في حين يُعتدّ بالاتفاق إذا تضمن مزايا أو شروطاً أكثر فائدة له<sup>(١)</sup>.

وفي هذا السياق، نصّت المادة الرابعة من قانون العمل العماني على: «يقع باطلاً كل شرط أو اتفاق يخالف أحكام هذا القانون، ولو كان سابقاً على العمل به إلا إذا كان أكثر فائدة للعامل كما يقع باطلاً كل إبراء أو مصالحة أو تنازل عن الحقوق الناشئة عن هذا القانون إذا كان مخالفاً لأحكامه، ويستمرّ العمل بأيّ شروط أفضل تكون مقررة للعامل بموجب القوانين واللوائح والقرارات المعمول بها في تاريخ العمل بهذا القانون»، ويكرّس هذا النصّ مبدأ الأفضلية للعامل بحسابه أحد تجليات النظام العامّ الحمائي في قانون العمل.

ويلتزم ربّ العمل بهذه القواعد سواء عند إبرام العقد أو عند تنفيذه أو تعديله، فلا يجوز الاتفاق على أجر يقلّ عن الحد الأدنى المقرر قانوناً، أو تجاوز الحد الأقصى لساعات العمل، أو حرمان العامل من إجازاته السنوية، أو تشغيل النساء والأحداث بالمخالفة للضوابط التشريعية<sup>(٢)</sup>.

وكذلك يمتدّ النظام العامّ الحمائي إلى حماية الحياة الخاصة للعامل وكرامته، فلا يجوز لربّ العمل تكليفه بأعمال تنطوي على تجسّس أو مراقبة غير مشروعة لزملائه، لما يشكّله ذلك من اعتداء على الحرية الشخصية<sup>(٣)</sup>، ومن ثمّ فإن أيّ تعديل لعقد العمل - ولو في سياق إعادة تنظيم المؤسسة أو اندماج الشركات - يجب ألاّ يؤدّي إلى المساس بهذه القواعد الأمّرة أو الالتفاف عليها.

ويظلّ تقدير ما إذا كان الشرط المخالف أكثر فائدة للعامل مسألة موضوعية، يترك الفصل فيها للقاضي، وفقاً لظروف كل حالة، مسترشداً بالحكمة التشريعية من القاعدة الأمّرة محلّ المخالفة<sup>(٤)</sup>.

ويترتب على مخالفة القواعد المتعلقة بحماية العمّال بطلان التعديل إذا أدّى إلى حرمان العامل من الحقوق التي قرّرها له القانون، بما يؤكّد أن حماية العامل تظلّ قائمة حتى في مواجهة التحوّلات الهيكلية الكبرى، كحالات الاندماج.

(١) نصّت المادة الثالثة من قانون العمل رقم ٥٣ / ٢٠٢٢ على أنه: «يتعيّن على كل صاحب عمل أن يوفر للعامل الحد الأدنى للحقوق المقررة للعامل بموجب أحكام هذا القانون، ولا يجوز إجراء أيّ تخفيض في المستويات والشروط التي تم تشغيل العامل بموجها قبل سريان هذا القانون إذا بقي العامل في خدمة صاحب العمل بعد نفاذ القانون».

(٢) محمد عبد الغفار البسيوني، المرجع السابق ص ٣٩.

(٣) صلاح دياب، المرجع السابق ص ١٢١.

(٤) علي عمارة، المرجع السابق ص ٤٦٩.

## ثالثاً- عدم التعسف في استعمال الحق

يقصد بالتعسف استعمال الحق بطريقة تلحق ضرراً بحق آخر يجب احترامه<sup>(١)</sup>، وبذلك فإن أي اعتداء على الحقوق الأساسية أو الحريات يشكل تعسفاً في استعمال الحق، ويُعدّ قصد الإضرار بالآخرين جزءاً من معايير التعسف، وبموجب هذا الاتجاه، رغم حق صاحب العمل في اختيار العمّال أو تعديل عقود العمل بما يتوافق مع مصلحة العمل، فإن هذه الحرية مقيّدة بعدم التعسف في الممارسة<sup>(٢)</sup>.

فقد يسعى الكيان الناتج إلى تعديل عقود العمّال أو إعادة تقييم موظفي الشركة الدامجة، فإذا استُعملت حرية اختيار العمّال أو تعديل العقد بطريقة تلحق الضرر بالعامل دون مسوّغ مشروع، فإن ذلك يُعدّ تعسفاً، مثل تخفيض درجة وظيفية لموظف دون سبب حقيقي، أو نقله إلى وظيفة أقلّ مزية بهدف الإضرار به. وتطبق هنا حالات التعسف مثل قصد الإضرار بالعامل أو عدم تناسب المصلحة المرجوة مع الضرر الواقع عليه، أو تحقيق مصالح غير مشروعة.

ويمكن تمييز صور التعسف في استعمال الحق عند تعديل صاحب العمل لعقد العمل إلى ثلاثة محاور رئيسية:

## (أ)- إذا كان القصد الأساسي هو الإضرار بالعامل

لا يكفي أن يكون تعديل العقد مصحوباً بإلحاق ضرر بالعامل، بل يشترط أيضاً أن ينحرف هذا التصرف عن السلوك المألوف للشخص العادي في مثل هذه الظروف، فإذا كان التعديل يهدف إلى تحقيق مصلحة مشروعة لصاحب العمل تفوق الضرر المحتمل على العامل، فلا يُعدّ ذلك تعسفاً. أما إذا كان الغرض الأساسي هو إلحاق الضرر بالعامل، حتى وإن تحققت منفعة ثانوية لصاحب العمل، فإن التعديل يُعدّ تعسفاً<sup>(٣)</sup>.

فعند اندماج الشركات، قد تُجرى تعديلات على عقود العمّال، مثل تخفيض المناصب أو تعديل الاختصاصات، فإذا كانت هذه التعديلات تهدف أساساً للإضرار بالعمّال الدامجين، دون أن تكون مرتبطة بمصلحة مشروعة للكيان الجديد، فإنها تُعدّ ممارسة تعسفية وغير قانونية.

(١) عبد الله مبروك النجار، التعسف في استعمال حق النشر، دراسة فقهية مقارنة، طبعة دار النهضة العربية- القاهرة، عام ١٤١٦هـ-١٩٩٥م، ص ١٦٨، ورمضان أبو السعود، مصادر الالتزام، طبعة دار الجامعة الجديدة- الإسكندرية، عام ٢٠٠٧م، ص ٣٥٠.  
(٢) محمد عمران، المرجع السابق، ص ٨٦؛ وهمام محمد محمود، قانون العمل، طبعة دار المعرفة الجامعية، ١٩٨٧م، ص ١٨٩.  
(٣) عبد الله النجار، المرجع السابق ص ٢٢٧؛ وأحمد شوقي، محمد عبد الرحمن، النظرية العامة للالتزام، المصادر غير الإرادية للالتزام، طبعة مكتبة دار القلم/ المنصورة عام ٢٠٠٣م ص ٨٢؛ ورمضان أبو السعود، المرجع السابق ص ٣٥٠.

## (ب)- إذا كانت المصالح المرجوة لا تتناسب مع الضرر الواقع على العامل

يكون التعديل تعسّفيًا إذا كان الضرر الواقع على العامل يفوق بكثير المصلحة التي يسعى صاحب العمل لتحقيقها، فكلما كان الضرر كبيراً والمصلحة ضئيلة، دلّ ذلك على تعسّف ربّ العمل، وتعدّ تهاة المصلحة قرينة على نية الإضرار، فقد يسعى الكيان الجديد لتقليل التكاليف أو إعادة هيكلة الوظائف، لكن إذا كانت التعديلات على عقود العمّال تتسبّب في ضرر بالغ يتجاوز أيّ فائدة ضئيلة للكيان، يُعدّ ذلك تعسّفًا ويشكّل إخلالاً بحقوق العمّال<sup>(١)</sup>.

## (ج)- إذا كان التعديل بقصد تحقيق مصلحة غير مشروعة

لا يُعدّ من السلوك المألوف للشخص العادي استعمال الحقّ لتحقيق مصالح غير قانونية. مثال على ذلك: نقل عامل أو تغيير اختصاصه بسبب عضويته في نقابة، أو نقله لإجباره على الاستقالة، ففي هذه الحالة يكون التعديل تعسّفيًا وغير مشروع، لعدم شرعية الهدف من ورائه، فإذا استعمل الكيان الجديد تعديل العقود كذريعة للتخلّص من موظفين محدّدين لأسباب غير مشروعة، مثل النشاط النقابي أو المعتقدات الدينية أو السياسية، يُعدّ ذلك مخالفة قانونية واضحة تعكس التعسّف في استعمال الحقّ، ويترتب عليها حماية العامل واستمرارية عقده وفق القوانين المعمول بها<sup>(٢)</sup>.

## الفرع الثاني: التمييز بين التعديل الجوهرى وغير الجوهرى

التمييز بين التعديل الجوهرى وغير الجوهرى في عقد العمل بسبب الاندماج مسألة مهمّة، ويمكن التمييز بينهما عن طريق معيارين رئيسيين هما المعيار الموضوعي والمعياري الشخصي، فبحسب المعيار الموضوعي، يُنظر إلى محلّ التعديل في ذاته ومدى تأثيره في المركز القانوني للعامل، أو إلى المسوّغ الذي يستند إليه صاحب العمل في إجرائه.

أما المعيار الشخصي، فيتجاوز طبيعة التعديل في ذاته لينظر إلى أثره الفعلي في حياة العامل الشخصية والاجتماعية، بما يقتضي مراعاة ظروفه الخاصّة عند استعمال سلطة الإدارة والتنظيم، تحقيقاً للتوازن بين متطلّبات مصلحة العمل وحماية الاستقرار المهني والاجتماعي للعامل، وذلك على النحو الآتي:

(١) عبد الحي حجازي، النظرية العامة للالتزام، الجزء الثاني، أحكام الالتزام، طبعة مطبعة الفجالة الجديدة، عام ١٩٥٣م ص٤٦٥؛ وعبد المنعم فرج الصده، مصادر الالتزام، مطبعة مصطفى البابي الحلبي وأولاده، عام ١٩٦٠م، ص ٤٨٤، فقرة ٤٤٣؛ وأحمد شوقي، المرجع السابق ص ٨٣.

(٢) في هذا المعنى عبد الله النجار، المرجع السابق ص ٢٤٤؛ وعبد المنعم فرج الصده، المرجع السابق ص ٤٨٥، فقرة ٤٤٤؛ وعبد الحي حجازي، المرجع السابق ص ٤٦٦، وأحمد شوقي، المرجع السابق ص ٨٣.

## أولاً- المعيار الموضوعي

يُمَيِّز بين التعديل الجوهرى وغير الجوهرى وفقاً للمعيار الموضوعى بالنظر إلى محلّ التعديل ذاته، ومدى تأثيره فى المركز القانونى للعامل، أو استناداً إلى المسوّغ الذى يقوم عليه هذا التعديل. ويكتسب هذا المعيار أهمية خاصة فى حالات اندماج الشركات؛ لأنه قد يترتب على إعادة الهيكلة التنظيمية إدخال تعديلات متعددة على عقود العمل، ومن ذلك إذا اندمجت شركتان فى كيان واحد، وقرّرت الشركة الدامجة تغيير المسمى الإدارى لبعض الأقسام أو إعادة توزيع العاملين بين الفروع داخل النطاق الجغرافى ذاته دون المساس بالأجر أو الدرجة الوظيفية أو المزايا الأساسية، فإن هذا التعديل يُعدّ غير جوهرى وفقاً للمعيار الموضوعى، لعدم تأثيره فى المركز القانونى للعامل. أما إذا ترتب على الاندماج تخفيض الأجر، أو إنقاص المزايا المالية، أو نقل العامل إلى وظيفة أدنى من وظيفته الأصلية بما يمسّ حقوقه الأساسية، فإن التعديل يُعدّ جوهرياً، نظراً لما يترتب عليه من تغيير فى عناصر عقد العمل الأساسية وتأثير مباشر فى المركز القانونى للعامل.

### (أ)- التغيير فى مركز العامل

يُعدّ التعديل جوهرياً متى ترتب عليه المساس بالمركز المهني للعامل، كتكليفه بعمل جديد أقلّ مزية أو ملاءمة من عمله السابق، أو لا يتناسب مع مؤهلاته العلمية وخبرته العملية، أو يؤدّي إلى تقليص صلاحياته الفنية أو الإدارية، فتكليف محاسب مثلاً بأداء أعمال كتابية خفيفة يُعدّ تغييراً جوهرياً فى طبيعة العمل المتفق عليه<sup>(١)</sup>.

تبعاً لما تقدّم، فقد يسعى الكيان الدامج إلى إعادة توزيع العمال وفقاً لاحتياجاته الجديدة، إلا أن أيّ تعديل يُفضي إلى الانتقاص من المركز الوظيفي للعامل أو إبعاده عن مجال تخصصه دون مسوّغ مشروع يُعدّ تعديلاً جوهرياً، لا يجوز فرضه بإرادة منفردة، لما ينطوي عليه من مساس بعنصر أساسي فى عقد العمل.

### (ب)- المسوّغ من التعديل

قد يستند صاحب العمل فى تعديله لعقد العمل إلى مسوّغ مشروع يقتضى ذلك، وقد يحدث التعديل دون سند يسوّغه. وقد اتجه جانب من الفقه والقضاء الفرنسى إلى التفرقة بين التعديل الجوهرى وغير الجوهرى استناداً إلى وجود المسوّغ من عدمه،

(١) همام محمد محمود، المرجع السابق ص ٢٥٥؛ ومحمود جمال الدين زكى، المرجع السابق، ص ٥٧٦.

فالتعديل لا يُعدّ جوهرياً إذا استند إلى سبب موضوعي ومشروع كنقل العامل إلى وظيفة أخرى بناءً على توصية طبية حفاظاً على حالته الصحية، كما لا يُعدّ تعديلاً جوهرياً تخفيض ساعات العمل - وما يترتب عليه من خفض الأجر - بسبب ظروف اقتصادية حقيقية تؤثر في نشاط المشروع<sup>(١)</sup>.

وتبعاً لما تقدّم، فإن إعادة تنظيم الهيكل الإداري أو تقليص بعض الوظائف نتيجة دمج الأقسام، قد يشكلّ مسوّغاً موضوعياً لبعض التعديلات، شريطة أن يكون هذا المسوّغ حقيقياً وجدّياً ومرتبطاً بمصلحة العمل، لا ذريعة للانتقاص من حقوق العمال أو التحلّل من الالتزامات العقدية. فالعبرة ليست بمجرد حصول الاندماج، وإنما بمدى مشروعية السبب الذي يستند إليه التعديل وأهميته، ومدى تأثيره الفعلي في المركز القانوني للعامل.

## ثانياً- المعيار الشخصي

يقوم المعيار الشخصي على النظر إلى مدى تأثير التعديل في الحياة الشخصية للعامل، وليس الاكتفاء بطبيعة محلّ التعديل في ذاته. فرغم تمتّع صاحب العمل بسلطة الإدارة والتنظيم التي تخوّله إدخال بعض التعديلات على عقد العمل، إلا أنه يجب مراعاة الظروف الشخصية والاجتماعية للعامل عند إجراء التعديل، واتخاذها معياراً للتمييز بين التعديل الجوهري وغير الجوهري<sup>(٢)</sup>، فإذا ترتّب على التعديل مساس ملموس بحياة العامل الاجتماعية أو الأسرية، عدّ تعديلاً جوهرياً، وأما إذا خلا من هذا الأثر، عدّ غير جوهري، ولا يملك العامل الاعتراض عليه<sup>(٣)</sup>.

ويُعدّ نقل العامل من مدينة إلى أخرى بما يتناسب مع الكيان الجديد مثلاً واضحاً على التعديل الجوهري متى كان من شأنه أن يترتب أعباء استثنائية عليه، كتحمّله نفقات باهظة، أو استغراق وقت أطول في الانتقال، أو انتقاله إلى بيئة مناخية لا تتناسب مع حالته الصحية، بما قد يفاقمها أو يحدّ من قدرته الإنتاجية، فالعبرة هنا ليست بمجرد تغيير مكان العمل، وإنما بمدى ما يحدثه هذا التغيير من اضطراب في التوازن الذي أقام عليه العامل قبوله للعقد<sup>(٤)</sup>.

(١) محمد عبد الغفار البسيوني، المرجع السابق ص ١٣١؛ الطعن رقم ١٠٩٨/٢٠١٨ م جلسة يوم الاثنين الموافق ٢٠١٩/١٠/٢٨م،

مجموعة الأحكام الصادرة عن المحكمة العليا، السنة القضائية العشرين.

(٢) عبد العزيز المرسي حمود، المرجع السابق ص ٣٥. ومسألة التأثير في حياة العامل من عدمه مسألة موضوعية تخضع للسلطة التقديرية لقاضي الموضوع. همام محمد، المرجع السابق ص ٢٥٥.

(٣) محمد عبد الغفار البسيوني، المرجع السابق ص ١٤٠.

(٤) همام محمد محمود، المرجع السابق، ص ٢٦٤.

## المطلب الثاني: الأساس القانوني لسلطة الكيان الدامج في تعديل عقد العمل

يترتب على اندماج الشركات انتقال المشروع بما له من حقوق وما عليه من التزامات إلى الكيان الدامج، الأمر الذي يثير التساؤل حول مدى سلطة هذا الكيان في إدخال تعديلات على عقود العمل القائمة. فإذا كان الأصل هو استمرار عقود العمل بذات شروطها احتراماً لمبدأ استقرار العلاقة التعاقدية وحماية العامل، فإن انتقال صفة صاحب العمل إلى الكيان الجديد يقتضي منحه - في حدود القانون - سلطة إدارة المشروع وتنظيمه بما يتلاءم مع بنيته الجديدة وأهدافه الاقتصادية، ومن ثم فإن تحديد الأساس القانوني لهذه السلطة يُعدّ أمراً جوهرياً لتحقيق التوازن بين مقتضيات إعادة الهيكلة وضمانات حماية العمال.

وتتباين حدود هذه السلطة بحسب طبيعة التعديل المراد إدخاله على عقد العمل، إذ يختلف الحكم القانوني باختلاف ما إذا كان التعديل غير جوهري، ويدخل في نطاق السلطة التنظيمية المعتادة لصاحب العمل، أو كان تعديلاً جوهرياً يمسّ عنصراً أساسياً من عناصر العقد؛ ولذلك سيُتناول هذا المطلب في فرعين، يُخصّص أولهما لبيان الأساس القانوني لإجراء التعديل غير الجوهري لعقد العمل، ويُفرد الثاني لبحث الأساس القانوني لإجراء التعديل الجوهري وحدوده وضوابطه.

## الفرع الأول: الأساس القانوني لإجراء التعديل غير الجوهري لعقد العمل

تفرض إعادة الهيكلة التنظيمية إدخال تعديلات غير جوهريّة لضمان انسجام العمل مع البنية الجديدة للكيان الدامج، وبذلك يتمتع الكيان الدامج بسلطة تقديرية في إدارة مشروعه، تخوّله اتخاذ الوسائل التي يراها كفيلة بحسن سير العمل والمحافظة على انتظامه. ويندرج ضمن هذه السلطة حقّه في إجراء التعديلات غير الجوهريّة على عقد العمل، بحسبانها من قبيل أعمال الإدارة والتنظيم التي لا تمسّ العناصر الأساسية للعقد، ويترتب على ذلك التزام العامل بالامتثال لمثل هذه التعديلات، وإلاّ عدّ امتناعه إخلالاً بالتزاماته العقدية قد يسوّغ مساءلته، متى كان التعديل مشروعاً ومجرداً من قصد الإضرار.

ضبط سلطة الكيان الدامج في إجراء التعديلات غير الجوهريّة يتطلّب توازناً دقيقاً بين مقتضيات حسن سير المشروع وبين حماية العامل من التعسّف أو فرض عقوبات مقنّعة تحت ستار التعديل الإداري، ويبرز في هذا السياق أيضاً أهمية تدخل تشريعي

أكثر تفصيلاً يحدّد ضوابط التعديل بشكل أوضح، تحقيقاً للاستقرار القانوني وضماناً لحماية طرفي علاقة العمل. وتستند تلك السلطة في إجراء التعديل غير الجوهري إلى عدّة أسس قانونية، وذلك على النحو الآتي:

### أولاً- السلطة التنظيمية لربّ العمل

تمثّل هذه السلطة الأساس القانوني لإعادة توزيع المهامّ أو تعديل جداول العمل أو نقل العامل داخل النطاق الوظيفي نفسه، متى كان ذلك ضرورياً لدمج الهياكل الإدارية دون المساس بالمركز القانوني للعامل<sup>(١)</sup>، لكن- ومع هذا- يجب أن تتقيّد تلك السلطة التنظيمية بقيود قانونية كعدم التعسف مع العمال وقصد الإضرار بهم، بما يعزّز من حماية العمال في مواجهة تلك التعديلات الإدارية.

وقد أقرّت المحكمة العليا ذلك، حيث يملك صاحب العمل سلطة تنظيم إدارته على الوجه الذي يراه كفيلاً بتحقيق مصلحة منشأته، ولا وجه للحدّ من سلطته في هذا الخصوص طالما كانت ممارسته مجردة عن أيّ قصد الإساءة إلى عماله<sup>(٢)</sup>.

### ثانياً- مبدأ حسن النية

يُعَدّ مبدأ حسن النية من المبادئ الأساسية في تنفيذ العقود، ويفرض هذا المبدأ على صاحب العمل مراعاة الظروف المحيطة بالعامل، كأن يوفّر وسائل تعويضية عند تغيير مكان العمل للتخفيف من الأعباء الناتجة عنه، وهو ما أخذت به بعض أحكام القضاء الفرنسي. ويبرز هذا الاعتبار بوضوح في حالات الاندماج، حيث قد تستدعي المصلحة التنظيمية إدخال تعديلات إدارية، إلا أن مشروعيتها تظلّ رهينة بمراعاة حسن النية وعدم تحميل العامل أعباء غير مسوّغة<sup>(٣)</sup>.

ولعلّ عقد العمل يُعَدّ من أكثر العقود التي يقتضي تنفيذها توافر مبدأ حسن النية، نظراً لما يقوم عليه من تعاون وتضامن والتزام متبادل بالوفاء والإخلاص بين العامل وصاحب العمل، ويتجلّى ذلك في التزام العامل بالامتناع عن كل ما من شأنه عرقلة تنفيذ العقد أو حرمان الطرف الآخر من تحقيق الفوائد المشروعة المتوقّعة منه.

(١) همام محمد محمود، قانون، المرجع السابق ص ٢٥٤.

(٢) الطعن رقم ٧٧٤/٢٠١٨م جلسة يوم الاثنين الموافق ١٤/١٠/٢٠١٩م مجموعة الأحكام الصادرة عن المحكمة العليا، السنة القضائية العشرون.

(٣) عبد الودود يحيى، المرجع السابق ص ١٨٥؛ وعبد الناصر توفيق العطار، شرح أحكام قانون العمل، عام ١٤٢٨هـ- ٢٠٠٨م، دون دار نشر، ص ٢٦٧.

## الفرع الثاني: الأساس القانوني لإجراء التعديل الجوهري لعقد العمل

إذا كان هناك اتفاق فقهي على أحقية ربّ العمل في الانفراد بإجراء تعديل غير جوهري لعقد العمل، فإن الأمر يختلف عندما يتعلّق الأمر بتعديل جوهري، نظرًا لما ينطوي عليه من مساس بالعناصر الأساسية للعقد وبالقوق والمزايا التي اكتسبها العامل، بما يجعله استثناءً على مبدأ القوّة الملزمة للعقد. والأصل أن التعديل الجوهري لا يُجَزَّ إلا برضا العامل، غير أن مقتضيات مصلحة العمل قد تفرض إجراء هذا التعديل دون توقّف على إرادته، وهو ما يكتسب أهمية خاصّة في حالات اندماج الشركات، حيث قد تستلزم إعادة الهيكلة إدخال تغييرات تمسّ عناصر جوهريّة في بعض عقود العمل.

وقد أجاز قانون العمل العماني في حالات محدّدة لربّ العمل إجراء تعديل جوهري، كما في حالة الضرورة<sup>(١)</sup> أو القوّة القاهرة وفقًا للمادّة ٥٣ من قانون العمل، شريطة أن يكون التعديل بصفة مؤقتة ولمواجهة ظروف استثنائية تعترض السير المعتاد للمؤسسة. وتنقسم مسوّغات التعديل الجوهري إلى ثلاث طوائف رئيسية: مسوّغات اقتصادية تتعلّق بالمؤسسة، ومسوّغات ناشئة عن حالة الضرورة أو القوّة القاهرة، وأخرى ترجع إلى ظروف العامل الشخصية.

### أولاً- التعديل الجوهري لأسباب اقتصادية

يقصد به التعديل الذي لا يرتبط بشخص العامل، وإنما يعود إلى أسباب تتعلّق بظروف المشروع ذاته، فقد يكون الدافع إعادة تنظيم العمل أو تحديث وسائل الإنتاج أو تغيير نظم الإدارة في الظروف العادية، وقد يرتبط بظروف غير عادية، كتعرّض المشروع لأزمة مالية حادّة<sup>(٢)</sup>.

قد يقتضي دمج الإدارات أو إلغاء بعض الأقسام أو توحيد الهياكل الوظيفية إدخال تعديلات تمسّ عناصر جوهريّة في بعض العقود، بل قد يصل الأمر إلى إنهاء بعض العلاقات إذا استحال استمرارها، غير أن مشروعية هذا التعديل تظلّ رهينة بجديّة المسوّغ الاقتصادي وحقيقته، وألا يتخذ الاندماج ذريعة للانتقاص من الحقوق المكتسبة<sup>(٣)</sup>.

(١) يقصد بحالة الضرورة: هي مجموعة من الظروف تهدّد شخصًا بالخطر، وتوحي إليه بطريق الخلاص منه بارتكاب فعل إجرامي معين. حسني محمود عبد الدايم، الضرورة وأثرها على المسؤولية المدنية دراسة مقارنة، طبعة دار الفكر الجامعي- الإسكندرية عام ٢٠٠٦م ص ٢٩، وأحمد محمد عطية محمد، المسؤولية المدنية للمعلّم دراسة مقارنة بالفقه الإسلامي، طبعة دار الفكر الجامعي- الإسكندرية، عام ٢٠٠٧م، ص ٢٠٢.

(٢) نصّت المادّة (٤٣) من قانون العمل رقم ٥٣ / ٢٠٢٢ على أنه: «مع عدم الإخلال بحكم المادّة (٤٠) من هذا القانون، يجوز لصاحب العمل إنهاء العقد من جانبه بعد إخطار العامل في الحالات الآتية:.....٥ - في حالة توقّف السبب الاقتصادي لدى المنشأة».

(٣) نصّت المادّة (٤٤) من قانون العمل رقم ٥٣ / ٢٠٢٢ على أنه: «يجوز لصاحب العمل في حال توفر السبب الاقتصادي، وبعد موافقة اللجنة المنصوص عليها في المادّة (٤٥) من هذا القانون أن يقلّص عدد العمّال في منشأته بالقدر الذي تتطلبه المحافظة على استمرارية عمل المنشأة ويجنبها مخاطر الإفلاس».

## ثانياً- التعديل الجوهرى في حالة الضرورة أو القوّة القاهرة

قد تتعرّض المؤسّسة لظروف استثنائية تهدّد استمرارها، مما يوجب على الكيان الدامج اتخاذ إجراءات عاجلة لمواجهةها، التزاماً بمبدأ حسن النية الذي يفرض تعاون العامل في مثل هذه الأحوال، وقد يبلغ الأمر حدّ تعديل عنصر جوهرى من عناصر العقد دون اشتراط موافقة العامل، متى كان ذلك لازماً لتفادي ضرر جسيم أو لإصلاح آثار حادث طارئ<sup>(١)</sup>.

وقد نصّ المشرّع العُماني صراحة في المادّة ٥٣ من قانون العمل على جواز تكليف العامل بعمل يختلف عن عمله الأصلي المتفق عليه لمواجهة حوادث الضرورة أو القوّة القاهرة، بشرط عدم المساس بحقوق العامل<sup>(٢)</sup>، فقد تبرز ظروف طارئة مرتبطة بإعادة الهيكلة السريعة أو معالجة أوضاع مالية حرجية للكيان الجديد، غير أن مجرد إتمام الاندماج لا يُعدّ في ذاته قوّة القاهرة، بل يتعيّن إثبات أن التعديل كان ضرورة حقيقية لا غنى عنها لاستمرار النشاط، فيقع على عاتق صاحب العمل إثبات حالة الضرورة التي دفعته إلى تغيير عمل العامل<sup>(٣)</sup>.

## ثالثاً- التعديل الجوهرى لأسباب خاصّة بالعامل

قد تكشف عملية إعادة التقييم الوظيفي عن عدم ملائمة بعض العمّال لمتطلبات الهيكل الجديد أو لطبيعة التكنولوجيا المستعملة، مما يسوّغ إعادة توزيعهم أو تعديل أوضاعهم متى كان ذلك قائماً على تقييم مهني موضوعي، لا على اعتبارات شخصية أو انتقائية<sup>(٤)</sup>.

ومن ثَمَّ فإنّ التعديل الجوهرى لعقد العمل - لا سيّما في مرحلة اندماج الشركات - يظلّ استثناءً تحكمه ضوابط دقيقة، قوامها وجود مسوّغ حقيقي وجديّ، واحترام التوازن العقدي، وإثبات الضرورة عند الاقتضاء؛ حتى لا يتحوّل إلى وسيلة للتخلّل من الالتزامات أو الإضرار بحقوق العمّال تحت ستار إعادة الهيكلة أو التطوير المؤسّسي<sup>(٥)</sup>.

(١) نصّت المادّة (٥٣) من قانون العمل رقم ٥٣ / ٢٠٢٢ على أنه: «لا يجوز لصاحب العمل مخالفة نصوص العقد أو أن يكلف العامل بعمل غير المتفق عليه إلا إذا دعت الضرورة إلى ذلك منعاً لوقوع حادث، أو إصلاح ما نشأ عنه، أو في حالة القوّة القاهرة، وبصفة مؤقتة».

(٢) نصّت المادّة (٥٣) من قانون العمل رقم ٥٣ / ٢٠٢٢ على أنه: «ومع ذلك، يجوز لصاحب العمل أن يكلف العامل بعمل غير المتفق عليه إذا كان ذلك العمل لا يختلف عن العمل الأصلي اختلافاً جوهرياً، ويشترط في ذلك عدم المساس بحقوق العامل، وألا يترتب عليه ضرر جسيم أو أعباء مالية دون مقابل عادل».

(٣) همام محمد محمود، المرجع السابق ص ٢٦٤ هامش (٢٧)، علي عمارة، المرجع السابق ص ٣٣٨.

(٤) محمود جمال الدين زكي، المرجع السابق ص ٥٨٣.

(٥) أحمد حسن البرعي، الوسيط في القانون الاجتماعي، الجزء الثاني، شرح عقد العمل الفردي، طبعة دار النهضة العربية- القاهرة، دون سنة نشر، ص ٧٨٧.

## الخاتمة

أحمد الله تعالى أن وفقني لإنجاز هذا العمل، وأرجوه- سبحانه وتعالى- أن يكون التوفيق قد حالفني، وعن الخطأ والزلل قد جانبني، وبعد.

فموضوع اندماج الشركات وإن كان يُعدّ وسيلة مشروعة لإعادة الهيكلة وتحقيق الكفاءة الاقتصادية، فإنه لا يجوز أن يكون سبباً للمساس باستقرار العلاقة العمالية أو الانتقال من الضمانات التي كفلها قانون العمل للعامل بوصفه الطرف الضعيف في هذه العلاقة. فالاندماج يترتب خلافة عامة تنتقل بموجبها عقود العمل إلى الكيان الدامج بقوة القانون، بما يفرض عليه احترام الشروط القائمة وعدم تعديلها أو إنهائها إلا في الحدود التي يجيزها القانون ووفقاً لضوابط واضحة تحول دون التعسف، ومن ثم فإن تحقيق التوازن بين مصلحة المنشأة في التنظيم والتطوير، ومصلحة العامل في الاستقرار الوظيفي، يظلّ حجر الزاوية في معالجة آثار الاندماج على عقود العمل، وعليه أعرض نتائج هذا البحث والتوصيات، وذلك على النحو الآتي:

## نتائج البحث

- إن اندماج الشركات يترتب عليه انتقال جميع الحقوق والالتزامات إلى الكيان الدامج بوصفه خلفاً عاماً، بما في ذلك عقود العمل القائمة، فلا تنقضي هذه العقود بمجرد تغير الشكل القانوني للمنشأة، بل تستمر بقوة القانون، ويترتب على ذلك التزام الكيان الجديد بجميع الالتزامات السابقة تجاه العمال.
- عقد العمل محدّد المدة لا يتأثر بالاندماج من حيث مدّته، إذ يظلّ قائماً إلى حين انقضاء أجله المتفق عليه، ولا يجوز إنهاؤه قبل ذلك إلا وفقاً للقواعد العامة التي تحكم إنهاء هذا النوع من العقود، ومن ثم فإن الاندماج لا يُعدّ سبباً مستقلاً لإنهائه.
- عدم مشروعية إنهاء العقد غير محدّد المدة استناداً إلى الاندماج وحده، فالاندماج في ذاته لا يشكل سبباً مشروعاً لإنهاء عقد العمل غير محدّد المدة؛ إذ يتعيّن أن يستند الإنهاء إلى مسوّغ حقيقي ومشروع كالأسباب الاقتصادية الجديدة، وإلا عدّ الإنهاء تعسفياً موجّباً للتعويض.
- مشروعية تعديل عقد العمل بعد الاندماج تتوقّف على طبيعة التعديل ومدى مساسه

بعناصر العقد الأساسية، فالتعديل غير الجوهرى يدخل في نطاق السلطة التنظيمية لصاحب العمل، بينما يتطلب التعديل الجوهرى موافقة العامل أو سنداً قانونياً خاصاً، ويُعدّ هذا التمييز ضماناً جوهرية لحماية استقرار العلاقة العمالية.

- خضوع سلطة الكيان الدامج لرقابة قضائية وإدارية، فسلطة الكيان الدامج في تعديل عقود العمل أو إنهاؤها ليست سلطة مطلقة، بل تخضع لرقابة القضاء والجهات الإدارية المختصة، ويهدف ذلك إلى منع التعسف وضمان احترام الحقوق المكتسبة للعمال، ويكرّس هذا الخضوع كذلك مبدأ التوازن بين مصلحة المنشأة ومصلحة العامل.

- أحسن المشرّع العماني في إعطاء أولوية للبدايل التي تحول دون إنهاء عقد العمل عند اندماج الشركات، مثل إعادة توزيع العمال أو تقليص ساعات العمل مؤقتاً، فهذه الحلول توازن بين مصلحة المنشأة واستقرار العمال، وهي أيضاً تحدّ من الآثار الاجتماعية السلبية الناتجة عن الفصل الجماعي.

#### توصيات البحث

- يوصي البحث بتدخل تشريعي يُقرّ أحكاماً أكثر تحديداً لتنظيم مصير عقود العمل عند اندماج الشركات، بما يحدّ من الغموض ويمنع تضارب التفسيرات، ويعزّز الأمن القانوني لكلا طرفي العلاقة العمالية، ويتحقّق ذلك عن طريق إدراج نصوص صريحة في قانون العمل العماني تقرّر أن:

(أ) - «لا يترتب على اندماج المنشآت أو تغيير شكلها القانوني إنهاء عقود العمل، وتنتقل هذه العقود بقوة القانون إلى الكيان الدامج مع احتفاظ العمال بجميع حقوقهم ومزاياهم».

(ب) «لا يجوز إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية تالية للاندماج إلا بعد إثبات جدية السبب ومشروعيته، وخضوعه لرقابة الجهة المختصة والقضاء».

(ج): «يلتزم صاحب العمل بإخطار العمال كتابةً بعملية الاندماج قبل نفاذها بمدة مناسبة، مع بيان آثارها على علاقات العمل».

- نشر الوعي القانوني بين العمال بحقوقهم في حالات إعادة الهيكلة، وذلك بتوعيتهم

بحقوقهم القانونية عند حدوث اندماج أو إعادة تنظيم للمشروع؛ فالمعرفة القانونية تمكّنهم من حماية مصالحهم وعدم القبول بتنازلات غير مشروعة، ويسهم ذلك في تعزيز ثقافة الامتثال واحترام القانون داخل بيئة العمل.

يأتي هذا البحث ضمن إطار مشروع بحثي ممول من برنامج المنح البحثية الممولة من هيئة البحث العلمي والابتكار، تحت رقم ٤٤٨/٢٤/BFP/RGP/ICT، ويحمل عنوان: «استخدام الذكاء الاصطناعي في جذب الاستثمارات في ضوء قانون الاستثمار العماني ورؤية سلطنة عُمان ٢٠٤٠»، وذلك دعماً للتوجهات الوطنية نحو تعزيز الاقتصاد الرقمي وتطوير البيئة الاستثمارية في سلطنة عُمان، بما يتوافق مع مستهدفات رؤية عُمان ٢٠٤٠ في مجالات الابتكار والتحول التقني والتنمية المستدامة.

### قائمة المراجع والمصادر

#### أولاً- الكتب والمؤلفات العامة

- أحمد حسن البرعي، الوسيط في القانون الاجتماعي، الجزء الثاني: شرح عقد العمل الفردي، دار النهضة العربية، القاهرة، دون سنة نشر.
- أحمد شوقي محمد عبد الرحمن، النظرية العامة للالتزام: المصادر غير الإرادية للالتزام، مكتبة دار القلم، المنصورة، ٢٠٠٣م.
- أحمد محمد عطية محمد، المسؤولية المدنية للمعلم: دراسة مقارنة بالفقه الإسلامي، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، ٢٠٠٧م.
- حسني محمود عبد الدايم، الضرورة وأثرها على المسؤولية المدنية: دراسة مقارنة، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، ٢٠٠٦م.
- حسني المصري، اندماج الشركات وانقسامها: دراسة مقارنة، دار الكتب القانونية، المحلة الكبرى، مصر، ٢٠٠٧م.
- رمضان أبو السعود، مصادر الالتزام، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، ٢٠٠٧م.
- عبد الحي حجازي، النظرية العامة للالتزام، الجزء الثاني: أحكام الالتزام، مطبعة الفجالة الجديدة، ١٩٥٣م.
- عبد الفضيل محمد أحمد، الشركات، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠١٠م.

- عبد الفضيل محمد أحمد، أثر اندماج الشركات على عقود العمل: دراسة نظرية تطبيقية، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية والشرعية، جامعة المنصورة، العدد ٤٥، أبريل ٢٠٠٩م.
- عبد العزيز المرسى حمود، تحديد نطاق سلطة ربّ العمل في الانفراد بتعديل عناصر عقد العمل غير محدّد المدّة: دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٩٨م.
- عبد الكريم العيساوي، الاندماج والتملّك المصرفيان: المصارف نموذجًا، مركز الإمارات للدراسات والبحوث الإستراتيجية، الإمارات العربية المتحدة، ٢٠٠٧م.
- عبد الله مبروك النجار، التعسّف في استعمال حقّ النشر: دراسة فقهية مقارنة، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٩٥م.
- عبد الله مبروك النجار، مبادئ تشريع العمل والتأمينات الاجتماعية، دار النهضة العربية، القاهرة، دون سنة نشر.
- عبد المنعم فرج الصده، مصادر الالتزام، مطبعة مصطفى البابي الحلبي وأولاده، ١٩٦٠م.
- عبد الناصر توفيق العطار، شرح أحكام قانون العمل، ١٤٢٨هـ / ٢٠٠٨م، دون دار نشر.
- عزيز العكلي، الوسيط في الشركات التجارية: دراسة فقهية قضائية مقارنة في الأحكام العامة والخاصة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الطبعة الرابعة، ٢٠١٦م.
- عصمت الهواري، الموسوعة القضائية في منازعات العمل، مكتبة الأنجلو المصرية، ١٩٦٠م.
- علي عمارة، قانون العمل الجديد ١٢ لسنة ٢٠٠٣ في ضوء آراء الفقه وأحكام القضاء والقرارات الوزارية والاتفاقيات الدولية، الطبعة الأولى، ٢٠٠٣م، دون دار نشر.
- محمد عبد الغفار البسيوني، سلطة ربّ العمل في الانفراد بتعديل عقد العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٩٧م.
- محمد علي عبده، قانون العمل: دراسة مقارنة، منشورات زين الحقوقية، لبنان، الطبعة الأولى، ٢٠٠٧م.
- محمد لبيب شنب، شرح أحكام قانون العمل، مكتبة الوفاء القانونية، الإسكندرية، الطبعة الأولى، ٢٠١٠م.
- محمد محمد الطويل، العمّال في رعاية الإسلام، طبعة مكتبة ومطبعة الغد- الجيزة، الطبعة الأولى، عام ١٩٩٨م.

- محمد مصطفى عبد الصادق مرسي، الشركات التجارية في ضوء القانون المصري ونظام الشركات السعودي: دراسة تحليلية، دار الفكر والقانون، المنصورة، الطبعة الأولى، ٢٠١٨م.
- محمود جمال الدين زكي، قانون العمل، مطبعة جامعة القاهرة، الطبعة الثالثة، ١٤٠٣هـ.
- همام محمد محمود، قانون العمل، دار المعرفة الجامعية، ١٩٨٧م.

#### ثانيًا- الرسائل العلمية

- آلاء محمد فارس حماد، اندماج الشركات وأثره على عقود الشركة المندمجة: دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، كلية الحقوق والإدارة العامة، جامعة بيرزيت، فلسطين، ٢٠١٢م.
- أنغام رشيد حسين محمد إسماعيل، اندماج الشركات وفقاً لأحكام القانون الاتحادي رقم ٢ لسنة ٢٠١٥: دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، كلية القانون، جامعة الإمارات العربية المتحدة، ٢٠١٧م.
- طاهري بشير، اندماج الشركات التجارية في القانون الجزائري، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، ٢٠١٥م.
- عبد الله الحربي، اندماج الشركات في النظام السعودي، رسالة ماجستير، الجامعة الأردنية، ٢٠٠٤م.
- محمد علي حماد، اندماج الشركات التجارية وفقاً لقانون الشركات الأردني، رسالة ماجستير، الجامعة الأردنية، ١٩٩٦م.
- مهند الجبوري، دمج الشركات في القانون العراقي: دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، جامعة الموصل، العراق، ١٩٩٦م.

#### ثالثًا- البحوث والمقالات العلمية

- أحمد فرحات فرحات أحمد، أهمية الدمج المصرفي لمواجهة آثار الأزمة الاقتصادية العالمية، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، كلية الحقوق، جامعة المنصورة، العدد ٤٧، أبريل ٢٠١٠م.
- مها محسن علي، أثر الاندماج على عقود الشركات الدامجة والمندمجة: دراسة تحليلية في ضوء مبادئ الحوكمة، المجلة العلمية، العدد ٣٩، ٢٠٢٤م.