

**في**  
**«عين العاصفة»**  
**القانونية**

٢ خليل بن فرحان الڏيابي ، ١٤٤٤هـ

فهرسة مكتبة الملك فهد الوطنية أثناء النشر

الڏيابي ، خليل بن فرحان بن فريخ  
في عين العاصفة القانونية. / خليل بن فرحان بن فريخ الڏيابي  
- الخبر ، ١٤٤٤هـ

١٤٤ ص ٤ .سم

ردمك: ٢-٣٣٠٣-٤-٦٠٣-٩٧٨

١- القانون أ.العنوان

١٤٤٤/٢٩٣٢

ديوي ٣٤٠

رقم الإيداع: ١٤٤٤/٢٩٣٢

ردمك: ٢-٣٣٠٣-٤-٦٠٣-٩٧٨

# في «عين العاصفة» القانونية

خليل بن فرحان الذيابي

مُحَامٍ وكاتبٌ سعودي

الطبعة الأولى

2022



## من أروقة القضاء أتحدث:



## إهداء

إلى أبي

ذلك الجبل الذي رحل مبكراً

ليمنحني فرصة خوض معارك الحياة...

إلى أمي

السيدة التي عاشت من أجلي..

إلى زوجتي

التي كانت حافزاً لإنهاء هذا الكتاب..





## المقدمة

بدأت فكرة هذا الكتاب قبل سنوات حيث وجدت أنه من الجيد أن يدون الممارس للعمل المهني ما يستقيه بشكل دوري ويومي من خبرات يقوم بنقلها مع وجهة نظرة لأكبر عدد ممكن من القراء المهتمين والمتخصصين وغير المتخصصين.

ولأنه - وفي وقت مبكر - في دراستي الجامعية، وفي مرحلة البكالوريوس في القانون تحديداً قد عملت «معباً» في إحدى مكاتب المحاماة.

وأذكر أنني كنت أتباهى أمام زملائي أنني حضرت جلسات في المحكمة وأخفيت عنهم أنني ماكنت إلا مرافقاً للمحامي الذي كنت أعمل عنده حتى اكتسبت ثقته بعد مدة طويلة، إلى أن سمح لي بالترافع في بعض الجلسات كوكيل شرعي..

وليس هنا مجال لذكر هذه الفترة بإسهاب، ولكن من الجيد أن أشير ناصحاً طلاب الجامعات بضرورة الاحتكاك - ولو باستحياء - في مكاتب المحاماة، وعليهم القبول بأي وظيفة، وبأي مكافئة»

إن وجدت «وبدون مقابل إذا تطلب الأمر لأنهم سيكتشفون بعد التخرج أنهم أجابوا عن سؤال ما بعد التخرج: هل ستكون مهنة المحاماة مناسبة لهم؟»

فذلك أفضل بكثير من البحث عن الإجابة بعد التخرج، وإضاعة الكثير من الوقت ركضاً وراء مهنة سامية وأنيقة ومتعبة. فيكتشف بعدها أنه لا يصلح للمهنة، ليس لعيب فيه ولكن لاعتقادي أن مهنة المحاماة لا تصلح لكل أحد. ومثلها «كالطب». فالطبيب الذي لا يتعلم، ويتدرب بشكل كافٍ، سيجد الحرج الكبير حينما يدخل غرفة العمليات، فإمّا يموت المريض بسبب خطئه، أو يستمر بمرضه إلى أن يموت بسبب طبيب لم يستوعب معنى مهنته، فيخاطر بالمرضى الذين جاؤوا إليه مرغمين في حالات طارئة.. ومثل ذلك «بالمحاماة» فحينما يأتي إليك العميل سيكون أمام قلمك، وجودة مرافعتك، وقبل ذلك حذاقتك في تكييف قضيته، وخوض المعركة.

فإمّا أن «تقتل» القضية، ويصاب العميل بخيبة أمل كبيرة هو وأطراف الدعوى أصحاب الصفة، أو ينتصر المحامي في القضية.. ولا شك.. إن المحامي الذي يقدر هذه المعركة ويُنزل نفسه منازلها سيخبر العميل «قبل توقيع العقد» بأن القضية شبه خاسرة، ويخبره بمواطن الضعف فيها، ومواطن القوة التي سوف يحاول من خلالها،

ويقبل الترافع بها كالطبيب الذي لا بد أن يقوم بإنعاش قلب مريض لمحاولة إنقاذه.

ولكن الاختلاف بالحالتين هو أن المريض الذي بين يدي الطبيب أتى مجبراً، أما القضية التي بين يدي العميل فقد جاء بها صاحبها معجباً، أو بتوصية، أو من خلال المصادفة ولا شك... إن المحامي الحصيف يعلم أن هذه الثقة حملٌ وتكليفٌ أكثر من كونها تشریفاً فكم من محامٍ استطاع كسب ثقة العميل بالاعتذار عن قضية مفتعله خاسرة!!

وكم من محامٍ آخر ذهب منه عميله وهو يشتكى سوء تقديره واختلاف أقواله قبل رفع القضية وأثناء المرافعة وبعد انتهاء القضية!! وهذا - وبحسب تقديري - بسبب عدم توفيق المحامي، وأعتقد غير جازم أن أفضل الحلول لكل قضية هو مناقشة صاحبها بمستنداتها «بعين الخصم وحياد القاضي» حينها سيجد الأجوبة التي يستطيع من خلالها إقناع العميل بمدى قوة القضية من عدمها، خاصة إذا استصحب من خلال نقاشه مع موكله أن القاضي يرى بعين المحايد..

وعليه فإن لم تكن مستنداته مقنعةً لمحاميه فبالضرورة لن تكون مقنعةً لناظر القضية، حينها سيقدر في ذهن الموكل، ويتصور الطريق الذي سيسلكه محاميه، ويتفهم - منذ وقت مبكر - احتمالات قضيته،

وطريقة خوض محاميه لهذه المعركة مدججاً بسلاحه الذي تزوّد به عن طريق موكله، وهي مستندات تلك القضية..

ولكي لا أرهق القارئ الكريم بقضايا تهم زملاء المحامين: فقد نويت بعد توفيق الله أن أقوم بتأليف كتاب مستقل أوجهه إلى الطلاب الجامعيين المتخصصين بالقانون، وبالشريعة، وللمحامين المتدربين والمرخصين من الزملاء، وللمهتمين بفن المحاماة بشكل عام.. وعوداً على ذي بدء، ولكي أنتقل للقارئ المتكرم إلى مواضيع الكتاب، فقد حاولت جاهداً أن أشرح للقارئ أهمية القانون في قطاع الأعمال والشركات، وأستحضر بعضاً من العواصف التي كنت في عينها. وقد استحضرتُ هذا العنوان ووجدته ملائماً لما أريد قوله، وقد استعرتُه من كتاب وزاوية الراحل الكبير الدكتور «غازي القصيبي» - رحمه الله - في صحيفة الشرق الأوسط وقد أكرمني أخي «سهيل بن غازي القصيبي» بالموافقة بعد أن أقترح أن أضيف للعنوان عبارة.. «القانونية» ليصبح كما هو الآن «في عين العاصفة القانونية»

وقد لفتني هذا العنوان منذ أن رأيته، ولم أجد عنواناً يلائم ما أريد أن أقوله، حيث إنني في بعض المواضيع التي ذكرتها بهذا الكتاب كنت أتواجد بعين العاصفة، وأعتقد - وهذا تفسيري الخاص ولست مستندا به على معلومة فيزيائية - بأن عين العاصفة وهي المنطقة التي تتوسط

العاصفة حينها تكون في أوج شدتها هي أكثر المناطق هدوءاً فالذي يكون في هذه المنطقة يرى تأثيرها على ما يمرّ من خلالها، وما تمرّ من خلاله، ويستطيع تمييز الأشياء المتطايرة، وأسباب قوة العاصفة، وأيضا أسباب ضعف ما تقوم العاصفة باقتلاعه من جذوره أو تشويهه..

فقد كنت في عين عواصف قانونية كثيرة. منها ما يثار بين الشركاء والشركات، وفي بيئة الأعمال بشكل عام كالنزاعات العمالية، وقضايا الإفلاس، والمواريث، والأوقاف، وغيرها الكثير الذي سوف أتطرق إلى أغلبه ما استطعت..

ولا يفوتني هنا أن أنبه القارئ الكريم بأن الأنظمة المستند إليها في هذا الكتاب قد يطرأ عليها التحديث، أو التغيير، أو الإلغاء. فعليه حينها يستند لمادة ذكرتها في هذا الكتاب أن يراجع النظام، والمادة ذاتها، وينظر ما استجدّ بها من مستجدات..

وأخيراً... أرجو من الله أن يلهمني حسن الطرح كي أصل بالقارئ الكريم إلى مكانة تجعله أكثر تماسكا وقوة أمام جميع العواصف التي تمرّ به كشريك، أو صاحب منشأة، أو وريث، أو أي صاحب عمل تجاري، أو موظف، أو صاحب قضية تتلاقى أفكاره واهتماماته مع هذا الكتاب..فإلى هناك...

## المؤلف



## «قضايا التركات والموارث» حلول استباقية لنزاعات حتمية..

المأمل في قضايا التركات الجبرية يجد أن جلّها أسباب تراكمية. فقد تكون النزاعات ظاهرة قبل وفاة المورث ولم يتنبه أو ينبه لبحث الحلول المتعلقة بتلك النزاعات كإنشاء شركة وتوزيع الحصص، والإفصاح، وتوضيح جميع الثروة للأبناء والبنات حتى يكون تقسيمها بعد رحيل المورث بشكل أسهل بعيداً عن المنازعات التي تسبب القطيعة بين الإخوة والأخوات والعائلات بشكل عام، وهذا مؤسف ومؤلم، وقد أكون مبالغاً أو قاسياً حينما أطلب من صاحب المال المؤسس أن يقوم بإدخال الورثة في أمواله وشركاته أثناء حياته خاصة أنه هو من قام بتأسيس وتنمية هذه الثروة خلال عقود طويلة، وأجد مبرراً لرفض البعض من رجال الأعمال عدم إدخال أبنائهم في ملكية الشركة بغرض توزيع التركة، وهذا يختلف تماماً عن إدخال الأبناء العاملين بملكية الشركة بغرض الإدارة والتنمية..

ففي الحالة الأولى: يكون الغرض دخول الوريث بالملكية دون العمل وفي الحالة الثانية: دخول الوريث وإلزامه بالعمل، وتهيئته لقيادة سفينة العائلة إلى بر الأمان، وسوف أفرد عنوانا لاحقا، أتحدث فيه عن الشركات العائلية، والديساتير، وأمثلة وشواهد من عصرنا هذا، متميزة وجديرة بالذكر والشكر.

أما حينما أعود للعنوان الكبير أعتقد أن كل عائلة تختلف باختلاف طبيعة العلاقة بين أفرادها. فقد وجدت من العائلات من انتهى بهم الحال للمحاكم أثناء ما كان مورثهم في مرض الموت بسبب وجود نزاع قائم وقديم بينهم. وهذه النزاعات أسباب كثيرة: كاختلاف تفكير الأبناء وقدراتهم، وقرب البعض من المؤسس «المورث» وخدمته الدائمة له، وانشغال البعض بأعمالهم وعائلاتهم، ومع الوقت تتكون تلك الألغام بين أفراد الأسرة الواحدة وتتراكم بينهم الظنون إلى أن ينتهي بهم الحال إلى المكاشفة، أو المواجهة التي تنتهي بنزاعات طويلة بالمحاكم. وعلى النقيض فقد مرّ بي أنّ بعض العائلات قد زادت روابطهم وتقاربهم وقوتهم بعد موت المؤسس «المورث» واستطاعوا أن يستكملوا المسيرة وفق ما يزيد من تطوير العمل.

وتقاربهم بشكل أكبر أو تقسيم الشركة بالتراضي وهو ما يسمّى «بالقسمة الرضائية» وهذا المثال قد لا ينطبق على جيل الأحفاد بالضرورة..



وأختم هنا: إن الإصلاح في قضايا الشركات هو قرار يتخذه أحد الأطراف سواءً المؤسس أو الورثة بتوزيع الشركة قبل الوفاة، وهذا قرار حكيم، لكنه صعب وغير ملزم، ولا يطلب من صاحب الثروة أن يقوم به، أو يكون الخيار الثاني للورثة في التقسيم المباشر والعاقل بين الأطراف..

ولا أريد أن أخلط الأمرين على القارئ الكريم فيلتبس عليه الفرق بين الشركات وتقسيمها، وبين الشركات والمواثيق أو الدساتير العائلية.

فهناك فرق كبير سيتضح عندما نتحدث عن الدساتير العائلية..

## «الذساتير والمواثيق العائلية» «حلول للاستدامة والنمو»..

يعتقد البعض أن الشركات العائلية هي شكل معين من أشكال الشركات النظامية وهذا غير دقيق، والصحيح أن كل الشركات التي يتم تأسيسها من شخص واحد، أو أشخاص يكون بينهم صلة قرابة هي بالضرورة شركات عائلية خاصةً أنه يتم توريث هذه الشركة بشكل كامل من الجيل الأول «جيل المؤسسين» إلى الجيل الثاني «جيل الأبناء» ثم الجيل الذي يليه إلى أن تستمر ملكية هذه الشركة في هذه العائلة أو يتم تحويلها إلى شركة مساهمة مقفلة أو عامة..

وبالنظر إلى عدد الشركات العائلية بالعالم بشكل عام وبالمملكة بشكل خاص نجد: إنها تشكل حجماً كبيراً ومؤثراً في القطاعات الخاصة.

فعلى سبيل المثال كشف تقرير نشرته صحيفة «الرياض السعودية» في الثلاثاء / 2 / محرم / لعام / 1443 / هـ الموافق / 10 / أغسطس /

2021 / م صادر من الغرفة التجارية بالرياض عام / 2019 / يفيد بأن «عدد الشركات العائلية بالمملكة يقدر بنحو (538) منشأة تمثل نحو (63%) من إجمالي المنشأة العاملة بالمملكة وتسهم ب(810) مليار من الناتج المحلي»

كما ذكر الخبر ذاته: إنه باستطلاع تمّ اجراءه على عدد من الشركات العائلية وجد أن «(43%) من تلك الشركات ليس لديها خطة لتعاقب الأجيال»

كما ذكر تقرير نشرته صحيفة «الاقتصادية» يوم الخميس / 31 / ديسمبر / 2020 / : بأنه «من (70) إلى (90) في المئة من العدد الإجمالي للشركات حول العالم هي شركات عائلية»... انتهى ..

يتضح لنا من خلال هذه الدراسات والاستطلاعات والعينات وغيرها الكثير أن الشركات العائلية محرك ولاعب أساس في اقتصاديات العالم، والاعتناء به ضرورة لاستقرار قطاع المال، والأعمال بالعالم

وعوداً على الشركات العائلية بالمملكة فلا شك إنها مختلفة جذريا عن بعضها البعض وليست جميعا في حاجة إلى دستور مكتوب لحدثة سنّ المنشأة والمؤسس، ولكن بعض الشركات الكبيرة لا بدّ لها من دستور، أو ميثاق يتفق جميع المؤسسين وذووهم على إلزاميته.. وقد مر

بي أن سُئلت عن الحل الأمثل لجعل الدستور أو الميثاق العائلي هو المرجع الأساس في حل النزاعات التي تطرأ بين الشركاء بالشركة العائلية؟

فاقتربت: أن يُوضع بندٌ في عقد التأسيس يشير: بأنه في حال وجود نزاع يُحال إلى هيئة التحكيم المشار إليها بالميثاق، ويوضع بالميثاق معايير معينة للجنة أو هيئة التحكيم يسمّى أعضاؤها من أفراد العائلة، أو من غيرهم من أهل الخبرة، وهذه اللجنة تنظر في النزاعات وتحكم عليها بعيداً عن المحاكم وتعتبر أحكامهم ملزمة للأطراف بعد استكمال الإجراءات التي حددها نظام التحكيم. بهذا تُكفى الشركة شرّ النزاعات الداخلية، أو لا تكون سبب انهيارها من الداخل، وتتعد عن مشاكل كثيرة تهدد الشركات، كدعوى التصفية، أو التخارج وغيرها...

ولا شك إن ميثاق العائلة هو الدستور الذي تقوم عليه تلك الشركة ويجب أن يكون مكتملاً في جميع أبوابه واضحاً وضوحاً جلياً لجميع أفراد الأسرة الموقعين عليه. فهو سفينة النجاة التي من خلالها يستطيع طاقم وركاب هذه السفينة تحديد القائد، وفريق العمل في هذه السفينة وفق معايير صارمة وقاسية في بعض الأحيان كي تكون تلك السفينة في مأمن من الغرق أو الارتطام..

وقد مر بي بعض الدساتير العائلية التي شاركتُ في صياغة أو

اقترح بعض بنودها أن وضعوا معايير معينة لقبول أبناء المؤسسين بالشركة ومنها على سبيل المثال: وجوب حصول كل مرشح من أبناء العائلة على شهادة البكالوريوس لمن يرغب بشغل وظيفة مكتبية كالمحاسبة والإدارة على سبيل المثال.

وأذكر أن تلك الشركة كان أحد أبناء المؤسسين يعمل عضواً في مجلس الإدارة، وتنفيذاً داخل الشركة وقريبه «ابن عمه» الذي يعادله بالعمر مسؤولاً عن العلاقات الحكومية وبدأ معقبا والتفاضل بينهم هو بالشهادة العلمية، والخبرة التي حصل عليها الاثنان، كلٌّ في مجاله

وقد سمعت: إن إحدى الدساتير العائلية لإحدى العائلات في المنطقة الشرقية تمنع التحاق أحد أبناء العائلة بشركتهم العائلية إلا بعد أن يقوم بالعمل لدى شركة من خارج شركات العائلة لمدة لا تقل عن ثلاث سنوات وتتم متابعته متابعة مشددة ودقيقة، وبعدها يحق له التقدم لشركة العائلة والبداية من «الصفير»

أخيراً: لا شك إن دستور، أو ميثاق العائلة مهم أهمية كبيرة وأرى أن يوجه بتفعيله المؤسسون، كون التقارب فيما بينهم كبير، وصناعة القرار المتفق عليه أكثر مرونة بينهم من جيل أبائهم، وأكثر صعوبة بجيل الأحفاد «الجيل الثالث» الذي غالبا ما تبدأ به الخلافات، ثم

يأتي الجيل الذي يليه «الجيل الرابع» فيطرق المسار الأخير في نعش تلك الشركة ما لم يتم ضبط تعاقب تلك الأجيال بشكل مبكر. ولا يفوتني أن أشير إلى: إن أفضل شكل للشركات العائلية هي الشركة المساهمة المقفلة التي تحدث عنها في موضع آخر من هذا الكتاب لقوة الحوكمة فيها، وضبط الإدارة، وتشكيل لجان متابعة، وغيرها..

فأحيل القارئ الكريم إلى ما تم ذكره سابقا منعا للتكرار

# الوقف

## فضيلة مشروطة

لا شك بأن الوقف من أنبل المعطيات والمشاركات الإنسانية فلو تبحثنا في كبريات الشركات الأجنبية لوجدنا أن عدداً ليس بالقليل منها شركات وقفية كشركة «رولكس السويسرية»، وشركة «ناشيونال جيوغرافيك» قنوات تعليمية ومنشآت تعليمية وسياحية وغيرها من الشركات الأخرى..

ولا شك إن الشريعة الإسلامية كان لها السبق في تشجيع مثل هذه الأعمال، ولنا في قصص الصحابة رضوان الله عليهم، وما أوقفوه إلى يومنا هذا خير دليل..

وعلى مستوى واقعنا الحاضر هناك نماذج، وأمثلة معلومة لدى الجميع وليس المجال لذكرها.

ولكن أجد أن فكرة الوقف قد تضخمت كتصور لطبيعته وهذا عكس الواقع المراد فحينما تذكر مفردة «وقف» سيتبادر لذهن المستمع عقارات وأراضٍ بمساحات شاسعة..

وسبب هذا التصور حسبنا أعتقد هو ما جرى عليه العرف من إيقاف العقارات المدرة والأراضي الشاسعة. وهذا التصور قد قطع الكثير من أعمال الخير المستمر واكتفى بالصدقة الدائمة وهذا بطبيعة الحال خاضع لاهتمام كل شخص، وتذكرة الصدقة، أو الانفاق في سبيل الخير.

ولا شك أن البعض سيجري عليه ما جرى من طبائع النفس البشرية من النسيان والانشغال في مهام الحياة ويوميات الإنسان المثقلة بالأحداث اليومية التي تشغله عن أبسط الأشياء من حوله وباعتقادي أنه لو رغب من يريد أن يوقف شيئاً لنفسه فهذا ميسر وسهل. فعلى سبيل المثال لو قرر أن يشتري أسهماً في شركة من الشركات المدرجة في سوق الأسهم بالمبالغ التي يستطيع أن يوقفها ولو لم تتجاوز مئة ريال سعودي.

نعم. مئة ريال أو يزيد حسب استطاعته ثم يصدر صك وقفٍ إلكتروني من دائرة الأحوال الشخصية من المحكمة المختصة يثبت فيه أن السهم المسمى في تلك الشركة «وقف» ويعين من يثق به ناظراً للوقف، وحينما تصرف الشركة المساهمة أرباح ذلك السهم يقوم بإنفاقه في أبواب الخير، وبهذا يكون قد ضمن تنمية السهم دون أن يجبر على متابعته، أو الانشغال في تنميته وصيانته كما لو كان عقاراً..



وبطبيعة الحال كلما زادت قيمة الأسهم الموقوفة قد يحتاج حينها إلى تعيين مجموعة «نظار» لا يقلون عن ثلاثة أشخاص ممن يثق بهم، وفي حال توفي أحدهم يقوم الاثنان الباقيان بترشيح شخص ثالث، وهكذا ليضمن استدامة النظارة على ذلك الوقف، وقد يحتاج البعض أن يوقف هذه الأسهم على والديه أحدهما أو كليهما، أو من كان محتاجا من ذريته ويحدد أنواع الحاجة التي يراها كعلاج، أو زواج، أو سداد ديون مع اشتراط أسباب الدين ونحوها..

هذا مثال مبسط على نوع من أنواع الوقف التي أنصح بها والأمثلة بذلك كثيرة..

## هذا النوع من الشركاء

### نزاعهم حتمي..

هناك أشخاص يمتلكون مواصفات معينة إياك أن تشترك معهم في أي عمل، وأنا أعني ما أقول..

أولاً: من لديه شيء يخسره، وأقصد ذلك الشخص الذي لا يملك إلا حصته التي قام بدفع قيمتها لذلك، هو بين الرجاء والفقد يعيش، فهو يخشى أن يفقد كل ما يملك لذلك سوف يراقب العمل بكل حواسه، ويهول ويعرقل، وكل ذلك بنية صافية، فهو حسن النية، ولكن مثل هذا النوع من الشركاء لا يملك طول النفس الذي يجب أن يتحلى بها كل صاحب عمل مع الفارق الكبير بين المستثمر وبين الشريك العامل.. والصحيح أن يقوم المستثمر بالحدز حين بناء شركته الحذرة أيضاً، كما يراها وألاً يتورط مع مستثمرين طويلي النفس، فهو يختلف جذريا عنهم وعن أهدافهم وظروفهم.

فأجد أن يحرص المستثمر على الدخول كشريك في شركة ناشئة يثق بكفاءة إدارتها. وبطبيعة الحال. ففي كل شركة ناشئة فرص

الخسارة متساوية تماما مع فرص الربح أما الاستدامة فهذه قصة أخرى سوف أفرد لها عنوانا مستقلا.

أخيراً أجد أنه من الجيد على الشركاء فهم الشراكة وأسبابها، ومدى حدود وصلاحيات الشركاء وفق عقد التأسيس، وإن عجز الشركاء عن تحديد أهدافهم فلا بد من وضع شروط صارمة يوافق عليها جميع الأطراف تتعلق بإعادة رأس المال وتوزيع الأرباح والمدد المحددة لذلك، وأسباب فض الشراكة، وعموما لا أنصح إطلاقا بأن يقوم أحد الشركاء بإدارة النشاط لحساسية النقد تجاهه، وعدم إمكانية محاسبته حال التقصير، ومن الأفضل أن يختار الشركاء مديرا متخصصا بهذا النشاط وأن يُعطى راتبا مجزيا ونسبة في حال حقق أرباح، وإنجازات وأهداف الشركة.

وقد ذكرتُ في هذا الكتاب من أنواع الشركات الوارد ذكرها في نظام الشركات ما يبين للقارئ الكريم خصائص كل شركة. فعندها يستطيع الشركاء تحديد النوع الذي يلائم الشركة التي يرغبون بتأسيسها بحيث تتوافق مع متطلباتهم ولا يغني ذلك عن الرجوع للمحامي المتخصص في الشركات الذي يستطيع أن يقترح على الشركاء الشكل الأنسب لشركتهم ويقوم بصياغة اتفاقية مناسبة فيما بينهم حسب طبيعة كل علاقة

## الحوكمة جواد الرهان للوصول الى الاستدامة..

تعددت التعاريف والتفسيرات التي حاولت توضيح معنى الحوكمة فعلى سبيل المثال عرفت لائحة حوكمة الشركات الصادرة بالمرسوم الملكي رقم (م3) وتاريخ / 28 / 1 / 1437 هـ «بأنها قواعد لقيادة الشركة وتوجيهها تشتمل على آليات لتنظيم العلاقات المختلفة بين مجلس الإدارة والمديرين التنفيذيين والمساهمين وأصحاب المصالح، وذلك بوضع قواعد وإجراءات خاصة لتسهيل عملية اتخاذ القرارات، وإضفاء طابع الشفافية والمصداقية عليها بغرض حماية حقوق المساهمين وأصحاب المصالح وتحقيق العدالة والتنافسية والشفافية في السوق وبيئة العمل».. انتهى..

وعليه فإننا نجد هنا أهمية الحوكمة الكبيرة لتنظيم الشركات المساهمة ولا أجد خياراً آخر للشركات المساهمة التي تريد التطوير

وتجعل منه هدفها للوصول إلى الاستدامة إلا بوضع قواعد للحوكمة وتشكيل اللجان الرقابية وتحديد اختصاصاتها وتفعيل دور مجلس الإدارة والرقابة على أعماله. بهذا تكون الشركة أكثر جاذبية وأمان للمساهمين الذي يريدون أن تكون الشركة بهذه الشفافية، والقدرة على التطوير..

## هكذا يوثق النزاع بين أطراف العقد..

لا شك إن توثيق العلاقة بين الأطراف في العقود والاتفاقيات مهمة فقد يطرأ على أطراف العقد حسن النية كما يطرأ على النفس البشرية من النسيان والسهو وتغير الظروف الذي بدوره يغير الرغبة في الاستمرار بين أطراف العقد، أو الرغبة في تطوير العلاقة، أو تغيير نوعها، وأجد أنه من المهم أن يفهم أطراف العقد أن العلاقة فيما بينهم يجب أن تكون واضحة كل الوضوح بحيث يكون العقد مفسرا وموضحا طبيعة العلاقة فيما بينهم، ومرجعا لأطرافه حال الخلاف وأقيس بذلك دائما على فكرة الموثيق ودساتير الدول كيف لهذا العقد أن ينظم العلاقة بين كل أطراف هذا الكيان، وعليه فإنه من السهل قياسا بما سبق أن يتم الاتفاق على بنود العقد الذي ينظم العلاقة بين أطرافه سواء كان عقد شركة أو الشراكة في تنفيذ مشروع، أو حتى عقد النكاح متى كان أطرافه بذلك الوعي والثقافة.

وحسبما أراه فيما يمر بنا من عقود واتفاقيات بين الأطراف فإن بعض العقود والاتفاقيات يجد المتأمل فيها أن بعض بنودها غير قابلة للتطبيق سواء بسبب عدم صياغتها صياغة محكمة أو لأنها غير واقعية أو مخالفة للشرع أو النظام العام وتعتبر هذه البنود فاسدة والعقد صحيح حسب الحال لكل اتفاق

وعلى سبيل المثال في عقود الشراكة: نجد أن أحد الأطراف يمثّل الطرف الآخر جميع الخسائر في حال وجدت، ويضمن مدير الشركة رأس المال الذي يقوم بدفعه الشريك للشركة كمقابل لحصته في رأس المال، وهذا بطبيعة الحال شرط فاسد ولا يجوز تطبيقه مع صحة العقد واستمرار أثره وسريانه بين أطرافه ونجد أيضا: إن بعض عقود الشراكة بين الأطراف يلزم أحد الشركاء بأعمال لا يمكن ضبطها أو تنفيذها أو أعمال متجددة ومتغيرة وغير واضحة وأعتقد بأنه لو استعان الأطراف بخبراء فنيين، أو أوكل جزءاً من العمل أو جميع العمل لأحد من خارج الشركة لكان أكثر مدعاة لاستقرار العلاقة بين الشركاء وقد فصل نظام الشركات في طريقة التعامل مع المدير الشريك والمدير غير الشريك، وجعل للمدير الشريك مميزات تمنع معاملته كالموظف العادي، وأحيل للنظام منعا للإطالة

وأخيراً ما أريد قوله هنا: إن التأني في صياغة العقد بين الأطراف، وكتابة جميع المهام للأطراف والتفاصيل الفنية والمالية بشكل دقيق هو أصوب وأدعى لاستمرار هذه العلاقة والمحافظة عليها وتطويرها، ولا يمنع من إعادة ترتيب بنود العقد، وإضافة بعض البنود حسب تطور العمل أو محل العقد المتفق عليه بهذا يطمئن أطراف العقد، ويجيب كل منهم على الأسئلة التي تطرأ على غالب الشركاء في مدى إزام العقد لأطرافه، وجدية الأطراف في تنفيذه بعيداً عن محاكمة النوايا التي تجلب المتاعب غير المبررة، والتفسيرات التي قد لا تكون حقيقية أو منطقية..

أخيراً: توقع الخلافات أثناء صياغة العقد ومحاولة معالجتها والتعامل معها أدعى للشركاء من الاهتمام بالتفاصيل المالية ونسبة الأرباح ولا يمنع أن يتم الرجوع للعقد وتغيير بنوده حسب أحوال الشركة وظروفها فالخلافات لا تظهر غالباً إلا حين تحقيق الأرباح الكبيرة أو الخسائر الكبيرة.



## نظام الإفلاس

### «بداية جادة وليست نهاية»

لا شك إن المشرع حينما سنّ نظام الإفلاس قصد منه إيجاد حلول عملية وعلمية مباشرة للشركات التي تتعثر ماليا بسبب ظروف خارجة عن إرادتها وهي قادرة على اجتياز الأزمات التي تمر بها، ولكن تثقل كاهلها الديون المباشرة التي تصدر بسببها أحكام أو قرارات قضائية تؤثر على أعمال الشركة بشكل مباشر أو غير مباشر، ولكن بعد صدور النظام ترافقت معه أفكار مغلوطة كثيرة من ضمنها أن كل شركة تقيم دعوى إفلاس هي شركة منتهية، وسوف تضيع حقوق الدائنين، وهذه بلا شك معلومة غير صحيحة، فإقامة دعوى الإفلاس بحسب نوع الدعوى المقامة هو بلا شك إحدى الحلول للدائنين والمدين.

فالتسوية الوقائية تختلف اختلافا جوهريا عن التصفية الإدارية وقد أشارت المادة «الخامسة» من نظام الإفلاس السعودي الفقرة (أ) أن من أهداف النظام تمكين المدين المفلس أو المتعثر أو الذي يتوقع

أن يعاني من اضطراب أوضاعه المالية من الاستفادة من إجراءات الإفلاس، لتنظيم أوضاعه المالية ول معاودة نشاطه والإسهام في دعم الاقتصاد وتنميته.

أخيراً أقول: إن نظام الإفلاس حلٌّ للشركات الجادة في استعادة قوتها من خلال إعادة ترتيب بيتها الداخلي لكسب ثقة الدائنين، ولكنه قد يستخدم من قبل من لديهم أهداف أخرى كالتهرب من الديون، وهذا ما لن يسمح به الدائن الواعي الذي يستطيع أن يتعامل مع المواد التي تحمي الدائنين في نظام الإفلاس.

وأجد: إنه من المهم أن أتحدث عن الأنواع المشار إليها في نظام الإفلاس دون تفصيل وللقارئ الكريم أن يعود لنظام الإفلاس ليستزيد من النوع الذي يتوافق مع طبيعة أعمال الشركة ومشاكلها فقد ذكر المنظم.. أذكرها كما يلي:

## النوع الأول: التسوية الوقائية

التسوية الوقائية: وهو إجراء يهدف الى تيسير المدين إلى اتفاق مع دائنيه على تسوية لديونه، ويحتفظ المدين فيه بإدارة نشاطه وقد ذكرت المادة «الثالثة عشرة» الفقرة (1) الحالات التي تنطبق على طلب التسوية وهي إذا كان من المرجح أن يعاني المدين من اضطرابات مالية يخشى معها تعثره، أو إذا كان متعثراً، أو إذا كان مفلساً.

وتجدر الإشارة هنا: إن المفلس هو المدين الذي استغرقت ديونه أصوله.

أما المتعثر هو المدين الذي توقف عن سداد دين مُطالبٍ به في موعد استحقاقه والجدير بالذكر: إن الفقرة «الثانية» من المادة «الثالثة عشرة» قد نصت على: «إنه لا يجوز للمدين أن يتقدم بطلب افتتاح إجراءات التسوية الوقائية لدى المحكمة إذا كان قد سبق له الخضوع إلى هذا الإجراء، أو إلى إجراء التسوية الوقائية لصغار المدينين خلال الاثني عشر شهراً السابقة لطلب افتتاح الإجراء»

وقد نصت المادة «الرابعة عشرة» على: «أن يقيّد طلب افتتاح إجراء التسوية الوقائية لدى المحكمة بعد تقديمه مرافقا له المقترح والمعلومات والوثائق ذات العلاقة وفقا لما تحدده اللائحة، كما يجب أن يتضمن المقترح نبذة عن الوضع المالي للمدين وتأثيرات الوضع الاقتصادي عليه وتصنيف الدائنين إلى فئات وفقا لحكم المادة «التاسعة والعشرون» التي نصت على: «إنه في حال تعدد الدائنون وكان هناك اختلاف في طبيعة ديونهم أو حقوقهم، فعلى المدين تصنيفهم إلى فئات وفقا لما تحدده اللائحة.

ولن أراد الاستزادة فيما يتعلق بالتسوية الوقائية والشروط المطلوب توفرها في طلبات الافتتاح، فعليه مراجعة نظام الإفلاس ولائحته التنفيذية وأكتفي بهذا القدر منعا للإطالة وأتمنى أنني قد وفقت بذكر الحد الأدنى من المعلومة التي يحتاجها القارئ الكريم في مثل هذا الموضوع.

## النوع الثاني: إعادة التنظيم المالي

عرفت المادة «الأولى» من نظام الإفلاس السعودي إعادة التنظيم المالي: بأنه إجراء يهدف إلى تيسير توصيل المدين إلى اتفاق مع دائنيه على إعادة التنظيم المالي لنشاطه تحت إشراف أمين إعادة التنظيم المالي، وهنا نلاحظ عزيزي القارئ أن إعادة التنظيم المالي يتشابه إلى حد كبير مع التسوية الوقائية، ولكن التسوية الوقائية تمكّن المدين من الاستمرار في غدارة نشاطه على عكس إعادة التنظيم المالي الذي يكون تحت إشراف أمين إعادة التنظيم المالي وقد يتبادر لذهن القارئ هنا سؤال منطقي، وهو: لماذا وضع المشرع نوعين من هذه الإجراءات بالرغم من تشابه الشروط المتعلقة بالقبول والأسباب؟.

وأعتقد غير جازم هنا: إن سبب وجود الاختلاف بين الإجراءين فيما يتعلق بإدارة المدين وإدارة الأمين هو أنه قد لا تتوفر القدرة على الإدارة لدى المدين، ولوجود الوثوقية العالية في إدارة أو إشراف طرف محايد «الأمين» وهذا يضمن للدائنين الشفافية التي قد يكون

قد فقدها البعض من المدين الذي يدير نشاطه والمتبع لمواد النظام، والذي يجد طلب إعادة التنظيم المالي هو الأكثر فائدة للمدين.

فليس من المتصور أن يتقدم أحد الدائنين بطلب التسوية الوقائية لاختلاف الأسباب بشكل نسبي، وأيضا لكون إعادة التنظيم تضمن للدائن رفع يد المدين عن الاستمرار بالعبث في إيرادات الشركة، وجعل الأمين هو العين الرقبية لكافة الدائنين.

وقد نصت المادة «الثالثة والسبعون» من نظام «الإفلاس» على: تشكيل لجنة للدائنين في الأحوال التي تحددها اللائحة وتبين مهامها وإجراءات عملها.

وقد نصت المادة «التاسعة والسبعون» من ذات النظام في فقرتها «الثانية» على أنه:

أن تتحقق موافقة الدائنين الذين تمثل نسبتهم ثلثي قيمة الديون

## النوع الثالث: إجراء التصفية

عوداً على ما ذكرناه سابقاً. فإنه يتبادر لذهن كل مُطلع على إجراءات الإفلاس أنه كل إفلاس يعد تصفية نهائية، وبالتالي يخسر الدائنون مستحقاتهم المستحقة على الشركة المدينة، ولعلمهم يقصدون حالة التصفية الحقيقية التي نحن في صدد الحديث عنها، وقد عرفتها المادة «الأولى» بأنه: إجراء يهدف إلى حصر مطالبات الدائنين وبيع أصول التفليسة وتوزيع حصيلته على الدائنين تحت إدارة أمين التصفية. والجدير بالذكر هنا: إن المادة «الثانية والتسعين» من نظام «الإفلاس» نصت على:

«إنه وبدون الإخلال بأحكام الأنظمة ذات العلاقة للمدين أو الدائن أو الجهة المختصة التقدم إلى المحكمة بطلب إجراء التصفية للمدين إذا كان متعثراً أو مفلساً، واشترطت الفقرة (2 - أ) من المادة «الثالثة والتسعين»: «أن يكون الدين حال الأجل ومحدد المقدار والسبب والضممانات المقررة له إن وجدت كما أشارت الفقرة (ب) من

ذات المادة: «ألا يقل مقدار الدين أو مجموع ديون المتقدمين بالطلب عن المبلغ الذي تحدده لجنة الإفلاس، وقد ذكرت المادة «السادسة والتسعون» إن للمحكمة من تلقاء نفسها أو بناءً على طلب ذي مصلحة أن تأمر - بعد قيد طلب افتتاح إجراء التصفية - باتخاذ أي إجراء تحفظي وفقاً لما تحدده اللائحة..»

والجدير بالذكر هنا: إن يد المدين تغلّ عن إدارة نشاطه فور تعيين «الأمين» كما ذكرت المادة «المئة» من نظام «الإفلاس».



## النوع الرابع:

### إجراءات التسوية لصغار المدينين

عرفت المادة «الأولى» من نظام «الإفلاس»: إن المدين الصغير هو مدين تنطبق عليه المعايير التي تضعها لجنة الإفلاس بالتنسيق مع الهيئة العامة للمنشأة الصغيرة والمتوسطة،

ونصت المادة «السابعة والعشرون بعد المئة» من نظام «الإفلاس» على: «إن إجراءات التسوية لصغار المدينين يهدف إلى تمكين المدين الصغير من التوصل إلى اتفاق مع دائنيه لتسوية ديونه خلال فترة معقولة عبر إجراءات يسيرة بتكلفة منخفضة، وكفاءة عالية، مع احتفاظ المدين بإدارة نشاطه.

وبتأمل الفروق الجوهرية بين إجراءات التسوية العادية والتسوية لصغار المدينين، لم أجد ما هو جدير بالذكر لغير المتخصص غير أن هناك اختلافاً بالإجراءات.

حرّيّ بالمتخصص الذي يتعامل مع هذا الإجراء ضرورة الإلمام بها. ولا يفوتني هنا ذكر: إنه يجب لقبول الإجراءات لصغار المدينين ألا تتجاوز ديونهم (مليون ريال)

## النوع الخامس: إجراءات إعادة التنظيم المالي لصغار المدينين

ويهدف هذا الإجراء كما نصت المادة» الثانية والاربعون بعد المئة» من نظام «الإفلاس السعودي» إلى تيسير توصيل المدين الصغير إلى اتفاق مع دائنيه لإعادة التنظيم المالي لنشاطه خلال فترة معقولة عبر إجراءات يسيرة بتكلفة منخفضة وكفاية عالية تحت إشراف الأمين ويشترط لافتتاح إجراء إعادة التنظيم المالي لصغار المدينين أن يكون المدين الصغير مفلساً أو متعثراً أو من المرجح أن يعاني من اضطرابات مالية يخشى معها تعثره كما نصت المادة الرابعة والاربعون بعد المئة» من النظام.

«السؤال الذي يطرأ على متأمل النظام هو:

لماذا فرق المشرع وسنّ أنواع جديدة يصنف من خلالها المدينين؟ وأعتقد أن السبب الذي يظهر لي أن المشرع أراد بذلك مراعاة المدين الصغير حسن النية وعدم إجهاده بإجراءات قد تثقل كاهله والسماح له بالاستمرار في أعماله من خلال منحه فرصة وأوقات مناسبة دون الإخلال بخصوص الدائنين.

## النوع السادس:

### إجراءات التصفية لصغار المدينين

نصت المادة «الستون بعد المئة» على: إن إجراء التصفية لصغار المدينين يهدف إلى بيع أصول التفليسة وتوزيع حصيلته على الدائنين خلال فترة معقولة عبر إجراءات يسيرة بتكلفة منخفضة، وكفاية عالية وذلك تحت إدارة الأمين.

والمتأمل لهذا الإجراء يجد: إن الهدف منه هو تسهيل إجراءات التصفية لصغار المدينين بكل يسر وسهولة، ومن الأهداف الرئيسة له هو الحفاظ على صحة الإجراء لكون تعيين المصفي يعتبر ضمانا للدائنين لصحة الإجراءات، وإبعاد الشبهة عن وجود احتيال في التصفية، أو إسقاط لحقوق الدائنين إلا إذا تطلب الأمر ووجدت مبررات لها وجاقتها لقبول طلب التصفية الإدارية، وهي من وجهة نظري أشد قسوة على طرفي العلاقة (الدائن والمدين) وسيأتي المجال لذكرها.

وقد نصت المادة «الثالثة والستون بعد المئة» الفقرة (2 أ) من (1 إلى 3) إلى: «إنه يجوز قبول الطلب في حالات منها إذا كان المدين

مفلسا أو متعثرا، وأيضا إذا ترجح لديها - بناء على المعلومات المقدمة إليها - تعذر استمرار نشاطه، وأن أصوله تكفي للوفاء بمصروفات إجراء التصفية»، وقد ذكرت الفقرة (ب) من ذات المادة: «إنه يجوز للمحكمة رفض الطلب في حالات من ضمنها إذا كان الطلب غير مستوفٍ للمتطلبات النظامية، أو غير مكتمل دون مسوغ مقبول، وإذا ترجح لدى المحكمة - بناء على المعلومات المقدمة إليها - إمكانية استمرار نشاط المدين الصغير وتسوية مطالبات الدائنين خلال مدة معقولة، وإذا تصرف مقدم الطلب بسوء نية، أو انطوى الطلب على إساءة استغلال للإجراء، أو إذا كانت أصول المدين لا تكفي للوفاء بمصروفات إجراء التصفية»

## النوع السابع: إجراءات التصفية الإدارية

نصت المادة «السابعة والستون بعد المئة» من نظام «الإفلاس»: «إن هذا الإجراء يهدف إلى بيع أصول التفليسة التي لا تتوقع أن ينتج عن بيعها حصيلة تكفي للوفاء بمصروفات إجراء التصفية، أو إجراء التصفية لصغار المدينين

وقد نصت المادة «السبعون بعد المئة» في فقرتها (2 - أ) على: «إنه يجوز قبول الطلب في حالات منها: إذا كان المدين مفلسا أو متعثرا، وأيضا إذا ترجح لديها - بناء على المعلومات المقدمة إليها - تعذر استمرار نشاطه، وأن أصوله لا تكفي للوفاء بمصروفات إجراء التصفية، وهنا: يتبين الفرق بين إجراءات التصفية العادية وإجراءات التصفية الإدارية. ففي (التصفية العادية) توجد أموال تكفي لتعيين المصفي أمّا (بالتصفية الإدارية) فلا توجد أموال تكفي لتعيين المصفي، وتحيل المحكمة إجراءات التصفية الإدارية للجنة التصفية،

وترفض المحكمة طلب إجراء التصفية الإدارية بالأسباب التي تقبل فيها طلب التصفية باستثناء.

إنه في التصفية الإدارية تتحقق المحكمة من صحة عدم وجود أموال تكفي لتعيين المصفي.

وقد نصت المادة «الثالثة عشرة» بعد المتتين: «إن لأمين الإفلاس أن يستوفي من أصول التفليسة النفقات والمصروفات المتعلقة بأي إجراء يتقدم به إلى المحكمة أو الجهة المعنية بموجب أحكام هذا الفصل ما لم تقض المحكمة بإلزام طرف آخر بتحمل تلك النفقات أو المصروفات»

## أولاً: أنواع الشركات الوارد ذكرها

### في نظام الشركات السعودي

سوف أتحدث في هذا الباب عن أنواع الشركات في نظام الشركات السعودي مستحضراً أهمية الشرح المبسط غير الأكاديمي مراعيًا بذلك سهولة إيصال الفكرة للمتلقي، واستيعاب الشركة ونوعها، وأهمية إنشائها، ومتى يجب عليه أن يختار هذا النوع من الشركات؟

ولعلي أتمنى على القارئ الكريم أن يعينني من الإسناد النظامي لكل ما سأذكر، لكوني - بالضرورة - لن أذكر أي معلومة إلا أن يكون لها سند نظامي أستقيه من نظام الشركات السعودي، وأريح القارئ من النصوص التي قد تحتاج في معظمها إلى تفسير وشرح متخصص، وأكتفي بشرح المضمون دون التطرق للنص القانوني الجامد بطبيعته.

وبطبيعة الحال أشكر القارئ الكريم على موافقته المسبقة لهذه الفكرة التي أعتقد - بكل تأكيد - أنه سيوافق عليها ضمناً بعد أن يستكمل قراءة هذا الكتاب، ويجد أنها فكرة جيدة أبتعد بها عن

جمود النصوص إلى جمال السرد وسرعة وصول المعلومة في الكتابة السردية، وعلى عكسها تماماً في الكتابة القانونية التي تتسم بالجمود لغير المختص. ولا يفوتني أن أشير إلى أهمية أن يقوم القارئ بتحديث معلوماته النظامية فقد أشير إلى مادة بعينها، ويقرأ عليها بعد الطباعة وتحديث، أو كما أشرت وأسلفت في مقدمة هذا الكتاب.



## 1. شركة المحاصة

شركة «المحاصة» هي شركة تستتر عن الغير أي لا تظهر أمام المتعامل معها وبالغالب يكون الظاهر من الشركاء هو صاحب النشاط الأساسي وصاحب السجل التجاري «مؤسسة» كانت أو «شركة» ومثالها: أن يقوم صاحب مؤسسة أو شركة ببيع بعض الحصص من مؤسسته إلى أشخاص يرغبون بالدخول معه بهذا النشاط ودون اكتسابهم صفة التجار مقابل أموال يدفعونها لصاحب النشاط، أو أعمال ومهام يشاركون بها مقابل حصص يوافق صاحب النشاط ببيعها لهم وفق عقد مكتوب بين الطرفين، ويجب ألا يسجل هذا العقد لدى وزارة التجارة، ولا تخضع لإجراءات الشهر ولا تقيد بالسجل التجاري، ولا يوجد مانع من توثيق عقدها كتابة والإشهاد عليه مع ضرورة أن يوضح الأطراف في عقد الشراكة مهام كل شريك، ونسبة ملكيته.

ومن خصائصها: إنه لا يجوز ضم شريك جديد لها إلا بموافقة بقية الشركاء ما لم ينص عقد تأسيسها على غير ذلك، وليس للغير حق الرجوع إلا على الشريك الذي تعامل معه بهذه الشركة، وحين

كشفتها للغير يعد الشركاء في حكم المتضامنين أمام الغير وسوف آتي لاحقاً على شرح «شركة التضامن» ومميزاتها وسليباتها.

فلا شك إن تحول الشركاء في شركة المحاصة إلى شركاء متضامنين سوف يلحق بهم الضرر الكبير كونهم سيلتزمون أمام الدائنين بأموالهم الخاصة.

ولا يفوتني هنا: أن أوضح أن في حال وجود شركاء في شركة محاصة يجب أن يتم تكليف أحدهم بالنشاط والنص على صلاحياته، وألا يضر بقية الشركاء أي عمل يقوم به من تلقاء نفسه ما لم ينص عقد التأسيس على غير ذلك، ولا بد هنا من الذكر:

إن أغلب شركات المحاصة تنشأ بين الشركاء على أساس الثقة وبلا وجود عقد،

وهنا يجب على الشريك الذي أنكر شريكه بصحة شراكته أن يقوم برفع دعوى إثبات شراكته لدى المحكمة المختصة، ولا شك إنه يستطيع إثبات شراكته بأي وسيلة كانت

المواد (43 و 44 و 45 و 46 و 47 و 48 و 49 و 50) من نظام

الشركات السعودي

## 2. الشركة المساهمة المقفلة

الشركة المساهمة من أقوى أنواع الشركات والسبب في ذلك أنها شركة أراد المنظم لها أن تكون شركة تتمحور خصائصها حول ترسيخ مبدأ الحوكمة وقوة الإدارة، وحياديتها، فلو علمنا أن من خصائص الشركة المساهمة هو عقد الجمعية العمومية بشكل دوري، وهي الجمعية التي تنظم مجموعة الملاك المساهمين في هذه الشركة ومن خلال عقد الجمعية التأسيسية لهذه الشركة يقوم المساهمون بالموافقة على أعضاء مجلس الإدارة، ومنحهم الصلاحيات اللازمة لإدارة الشركة، وتعيين لجنة المراجعة التي من مهامها مراقبة أعمال مجلس الإدارة، وتسمية المراجع القانونية الخارجية وكلاهما يستطيع متى ما دعت الحاجة إلى طلب عقد الجمعية العمومية، وطرح المواضيع التي يرغب بعرضها على الجمعية، وغالبا ما تكون هذه المواضيع ذات أهمية بالغة، كوجود مشاكل في مجلس الإدارة، أو ظروف طارئة يرغب مجلس الإدارة أخذ موافقة الجمعية العمومية على قراراته التي يرغب باتخاذها ما لم تمنح له تلك الصلاحية في النظام الأساسي لمجلس الإدارة،

والجدير بالذكر هنا: إن مبدأ الشفافية يتحقق في هذه الشركة من خلال ما نادى به المنظم من أن يحتوي مجلس إدارة الشركة على عضو مستقل «لا يعمل بالشركة ولا يملك في أسهمها ويكون عضو غير تنفيذي» وهو العضو الذي يملك بالشركة ولكنه لا يعمل في جهازها التنفيذي «وعضو تنفيذي» وهو: العضو الذي يملك أسهما في الشركة ويعمل في جهازها التنفيذي ولو أن واقع الحال أجاز للمؤسسين أن ينتخبوا أعضاء قد لا تتطابق بهم هذه الصفات، غير أنه من المهم تطبيق هذه المعايير تحقيقاً للشفافية. فلو تخيلنا أن أعضاء مجلس الإدارة جميعهم من العاملين في الجهاز التنفيذي للشركة فلن يتحقق بها مبدأ الرقابة والمحاسبة، فليس من المتصور أن يقوم أعضاء مجلس الإدارة بمحاسبة أو تقييم أنفسهم بصفتهم «مدراء وتنفيذيون» بهذه الشركة وهكذا نقيس على بقية الأعضاء. فالعضو المستقل الذي لا يملك بالشركة سيكون أكثر الأعضاء حياداً بالرأي، إذا تصورنا أن معظم الشركات المساهمة المقفلة هي شركات عائلية بالضرورة، وهنا يستطيع العضو المستقل طرح وجهة نظره بعيداً عن المجاملات التي تطرأ على بقية أعضاء مجلس الإدارة من الملاك «الأقرباء» بالضرورة، ولعله من المهم أن أشير هنا: إن الدراسات والتنظيمات العالمية تنادي بفصل الملكية عن الإدارة تحقيقاً لمبدأ الشفافية والرقابة والمحاسبة،

وهذه المبادئ ضرورية لكل من أراد أن يقيم منشأه تعمل بجهاز وحوكمة قوانين.

ولعلي أذكر لاحقاً في حديثي عن الشركات العائلية كيفية تحقق مبدأ الحوكمة من خلال توزيع المهام والقيادات وآلية اختيار الكفاءات في الشركات العائلية، وأخيراً..

لا يسعني إلا أن أشير: إن الشركات المساهمة هي الشركة التي يحتاجها أصحاب كل شركة أو نشاط ضخم يحتاج من خلاله توزيع السلطات، وتفعيل الرقابة والمتابعة في جميع العمليات الإدارية والمالية، والقرارات الكبيرة التي تتواكب بطبيعة الحال من حجم الشركة ونشاطها، وهي البداية لكل شركة ترغب في طرح أسهمها للاكتتاب سواءً بالسوق الموازية «نمو» أو بالسوق العامة وفق الإجراءات والتنظيمات التي سنتها القوانين ذات العلاقة، والتعاميم الصادرة من هيئة السوق المالية

## 3. الشركة ذات

### المسؤولية المحدودة

أعتقد أن الشركة ذات المسؤولية المحدودة هي من أنجح أنواع الشركات للمؤسسين ولكنها قد تكون من أكثر أنواع الشركات خطورة للمتعامل معها وسوف أعود لشرح ما أعنيه بالمخاطر والمميزات:

تتكون الشركة ذات المسؤولية المحدودة من مجموعة شركاء لا يتجاوزون خمسين شريكا، ومن الممكن أن يؤسس شخص واحد شركة ذات مسؤولية محدودة تسمى شركة «الشخص الواحد» ذات المسؤولية المحدودة ومعنى ذات مسؤولية محدودة يعني أن الشركة وحدها مسؤولة أمام الغير بجميع التزاماتها وديونها، وهذا ما كنت أعنيه بالمميزات والمخاطر، فلا يسأل الملاك في الشركة ذات المسؤولية المحدودة عن ديون الشركة بمعنى: إنه لا يجوز للدائن أن يقيم دعوى على الشريك بصفته الشخصية عن ديون نشأت بسبب تعاملاته مع

الشركة ذات المسؤولية المحدودة، وإنما يعود على الشركة التي تعامل معها بعكس لو كانت شركة تضامنية أو شركة توصية بسيطة، ويستثنى من ذلك حالات سوف يأتي المجال لذكرها.

وعليه نجد أن أبرز ميزه للشركة ذات المسؤولية المحدودة هو كون الملاك فيها في مأمن من المطالبة بأموالهم الشخصية، وهذا يلفت نظر المتعامل مع هذه الشركة إلى أنه من الخطورة بما كان أن يتم التعامل مع شركة ذات مسؤولية محدودة رأس مالها منخفض، وقد لا يتجاوز «الخمسين ألف أو المئة ألف ريال» بمبالغ كبيرة.

وقد مر بي أن إحدى الشركات أتمت صفقة بمبلغ تجاوز «العشرين مليون ريال» مع شركة ذات مسؤولية محدودة رأس مالها «مئة ألف ريال»،

وقد أوكل إليّ أن أقود المفاوضات من الناحية القانونية، فطلبت من الطرف الآخر أن يقوم المالك لهذه الشركة بتحرير سندات لأمر بصفته الشخصية كضمان للشركة في حال تعثرها، وقد وافق على مضمض، وبعد عدة أشهر تعثرت الشركة عن السداد فقامت بتنفيذ تلك السندات، وتقديمها لمحكمة التنفيذ مباشرة، وكانت - والله الحمد - سبباً لسداد مستحقات الشركة «موكلتي» ولو أن الأمر ترك بلا ضمان لكان حظ المدعين من الأموال ما تلتزم به الشركة بحدود

مسؤوليتها، وهي مسؤولة عن رأس مالها الذي لا يتجاوز «مئة الف ريال» وهنا لا يفوتني: أن أنصح أصحاب المؤسسات بتحويل مؤسساتهم إلى شركات «الشخص الواحد ذات المسؤولية المحدودة» فليس هنالك حاجة إلى الالتزام أمام الغير بأموالك الشخصية علما بأن البعض وأنا منهم أرى أنه من الجيد للمتعاقد أن يوقع مع مؤسسة أو شركة تضامنية لضمان الوفاء بالالتزامات المالية، ولكنني لو كنت مستشارا للطرف الاخر لنصحتة على الفور بتحويل المؤسسة الى شركة «الشخص الواحد ذات المسؤولية المحدودة»

ولا شك: إن هذه المميزات لصاحب الشركة ذات المسؤولية المحدودة لا تعني انتفاء مسؤولية المديرين في هذه الشركة، فلو وجد المتعامل مع هذه الشركة أن المديرين لم يضعوا مسمى ذات مسؤولية محدودة، أو مقدار رأس مالها أمام اسمها في تعاملاتهم فإنهم بهذه الحالة يعتبرون متضامنين بديون الشركة ويجوز له «أي الدائن» إقامة الدعوى عليهم كأفراد، ويجوز له أن يعود على ملاك الشركة في ديونهم الخاصة في حال تمت تصفية الشركة بسوء نية، أو قبل انتهاء الغرض الذي أنشئت من أجله



## 4. الشركة القابضة

أُسمي هذه الشركة بالشركة «الأم» لأنها شركة لها علاقة بالإدارة والتوجيه والمحاسبة والتمويل وبشكل مبسط، فإن الشركة القابضة هي شركة تقبض «من القبض» أي تسيطر على الشركات الأخرى بما يمكنها على التأثير في صناعة القرار فيها، وذلك بالسيطرة على تشكيل مجلس إدارتها أو امتلاك ما يزيد عن نصف رأس مالها، وقد حصر المنظم أنشطة الشركة القابضة في إدارة الشركات التابعة لها واستثمار أموالها بالأسهم، وتقديم القروض للشركات التابعة لها، وامتلاك العقارات والمنقولات اللازمة لممارسة نشاطها، ومن الممكن لهذه الشركة أن تكون ذات مسؤولية محدودة أو شركة مساهمة، وأعتقد أن من الأسباب الخفية لقوة هذه الشركة هو وجود الميزانية الموحدة التي تحتوي على جميع المراكز المالية، والميزانيات للشركات التابعة وفق الأعراف المحاسبية، وبالتالي تكوين مركز مالي عام لجميع الشركات التابعة، وهذا يكسبها قوة في أعمالها ووجاهة لدى الغير بما في ذلك القروض كنوع من أنواع التمويل، والمشاريع القوية الأخرى، وبطبيعة الحال لا يجوز للشركات التابعة أن تمتلك في الشركة «الأم»

## الشركة التضامنية

الشركة التضامنية هي شركة تتكون من أشخاص من ذوي الشخصية الطبيعية، وتعتبر هذه الشركة من أكثر الشركات أماناً للمتعاملين معها، والسبب هو أن المؤسسين لهذه الشركة يضمنون ديون الشركة أمام الغير في ديونهم الخاصة، ولا يجوز للشريك بيع حصته والتخارج إلا بعد موافقة الشركاء ولا يكون للبيع أثر إلا بين أطراف البيع، ويجوز للدائنين الاعتراض على خروج الشريك خلال ثلاثين يوماً من خروجه، وأعتقد أن الشركة التضامنية تمثل القوة والمسؤولية لذلك يجب على الملاك والمديرين فيها ضبط العملية الإدارية منعاً لوجود مخاطر، فقد يلتزمون في أموالهم الخاصة إذا تحملت الشركة الديون وعجزت عن وفائها، ومن المهم الإشارة إلى أن مدير الشركة التضامنية الذي عُيِّن في عقد التأسيس وكان شريكاً لا يجوز عزله إلا بحكم قضائي على عكس المدير الذي عُيِّن بعقد مستقل، فإنه يجوز عزله بالأغلبية العددية للشركاء ومن الجدير ذكره: إن شركة التضامن تنقضي بوفاة أحد الشركاء ما لم ينص عقد تأسيسها على غير ذلك.

## شركة التوصية البسيطة

هي شركة تضم فريقين من الشركاء فريق يضم على الأقل شريكا متضامنا ومسؤول في أمواله الخاصة عن ديون الشركة، وفريقا آخر يضم شخصا موصيا لا يكون مسؤولا عن ديون الشركة إلا في حصته من رأس المال، ولا يكتسب الشريك الموصي صفة التاجر، وتخضع هذه الشركة للأحكام الوارد ذكرها في الشركة التضامنية، ولا يجوز للشريك الموصي أن يتدخل في أعمال الإدارة الخارجية للشركة وإلا عُدد مسؤولا في أمواله الخاصة عن الالتزامات المالية إذا كانت الاعمال التي أجراها تدعو الغير إلى الاعتقاد بأنه شريك متضامن ولا تنقضي شركة التوصية البسيطة بالوفاة أو بالإعسار إلا إذا نصّ عقد الشركة على ذلك.

ومن وجهة نظري: إن شركة التوصية البسيطة هي من أبداع أنواع الشركات وأكثرها ملائمة لكل من يريد الدخول كشريك في شركة لا يريد من خلالها أن يكتسب صفة التاجر فيكون شريكا موصيا،

ويكون المدير غالبا هو الشركة المتضامن، وذلك حرصا على أن يقوم بإدارة الشركة بشكل منظم كونه سيكون مسؤولا في ديونه الخاصة كشريك وأدعو دائما إلى تأسيس هذا النوع من الشركات للشركاء الجدد الذين يرغبون في ضبط حوكمة الشركة واتخاذ القرار فيها وتسيير أعمالها بشكل منظم

## تحول الشركات

يجوز للشركات التحول من نوع إلى نوع آخر، فعلى سبيل المثال يجوز للشركة ذات المسؤولية المحدودة أن تتحول إلى شركة مساهمة مقفلة والعكس صحيح، وأعتقد أن الحاجة لمثل هذا التحول هو لأسباب متعلقة بأعمال الشركة وأهدافها، فلو افترضنا على سبيل المثال أن هناك شركة ذات مسؤولية محدودة تم تأسيسها من مجموعة شركاء ثم بعد ذلك تم إنشاء مجموعة شركات أخرى لنفس الشركاء، فإن الحاجة هنا ملحة إلى تحول إحدى الشركات إلى شركة قابضة أو تأسيس شركة قابضة جديدة للسيطرة على كافة الشركات والتأثير على صناعة القرارات فيها وبناء مركز مالي قوي من خلال الميزانية الموحدة للشركات التابعة ومثال آخر: لو أن إحدى الشركات وكانت شركة ذات مسؤولية محدودة أرادت المنافسة في مشروع محدد، فإنه من مصادر القوة في تقديم أوراقها للجهة المانحة للمشروع أن تكون شركة تضامنية كي تضمن حسن الأداء كون الشركاء بالشركة

التضامنية مسؤولين بأموالهم الشخصية في مواجهة الغير على عكس ذلك في الشركة ذات المسؤولية المحدودة، مع الاخذ بالاعتبار أنه في حال تحول الشركة التضامنية إلى شركة ذات مسؤولية محدودة، فإن الشركاء لا يعفون من مسؤوليتهم التضامنية عن الديون السابقة للتحول إلا إذا وافق الدائنون صراحة على إعفائهم، وقد سبق شرح ذلك، ونكتفي به منعا للتكرار

## اندماج الشركات

يجوز الاندماج بين الشركات وذلك بضم شركة إلى شركة أخرى قائمة أو بمزج شركتين أو أكثر لتأسيس شركة جديدة، ويحدد عقد الاندماج شروط ذلك ويبيّن أيضا آلية تقويم ذمة الشركة المندمجة، وعدد الحصص التي تخصها في رأس المال، وأعتقد هنا أن من فوائد الاندماج هو تحالف شركتين كبيرتين في نشاط محدد لتكوين شركة جديدة، أو استحواذ إحدى الشركات على أخرى في نفس النشاط بقصد تقوية جانبها وتعظيم أصولها ومركزها المالي، وقد تحدث هذه الأنواع من التحالفات في القطاع المصرفي كاندماج بنكين أو أكثر لتأسيس كيان جديد وبالتالي إيجاد مركز مالي أكثر قوة

## الشركات الأجنبية

أشار المنظم في هذه الشركات إلى ضرورة ألا تمارس أي شركة أجنبية نشاطها في المملكة العربية السعودية إلا بعد الحصول على ترخيص وزارة الاستثمار، ولا يجوز لها أن تقوم بأعمالها إلا بعد قيدها في السجل التجاري، ولا شك أن القريب لعمل هذه الشركات سيلحظ وبوضوح التطور الذي طرأ على الاستثمار الأجنبي بعد تحول أعمال الهيئة إلى وزارة الاستثمار، وأصدقكم القول: إنني لم أتوقع أن تتم الموافقة على الترخيص لمستثمر أجنبي خلال ساعات بعد أن كنا سابقاً نمضي أياماً وأسابيع للحصول على الموافقة، وهذا دليل على الرغبة القوية لدى الدولة لتنويع الاستثمارات وتطوير القطاع الخاص من خلال فتح الباب للأموال والاستثمارات الأجنبية التي بلا شك سوف تنعكس على جودة المنتج والعمل المحلي



## الشركات غير الربحية

نصت المادة «الخامسة والثمانون من بعد المئة» من نظام «الشركات السعودي الجديد» على نوعين من الشركات غير الربحية وهما:

1. الشركة الربحية العامة: وهي شركة تتخذ شكل شركة المساهمة، وليس لها اتخاذ أي شكل آخر، وتنفق الأرباح المتحققة من ممارسة نشاطها في أي من المصارف والمجالات غير الربحية العامة التي تهدف حصراً إلى خدمة المجتمع بعمومه، وتحدد الوزارة بالتنسيق مع المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي تلك المصارف والمجالات.

2. الشركة غير الربحية الخاصة: هي شركة تتخذ شكل الشركة ذات المسؤولية المحدودة أو شركة المساهمة أو شركة المساهمة المبسطة، وليس لها اتخاذ أي شكل آخر، وتنفق الأرباح المتحققة من ممارسة نشاطها في أي من المصارف والمجالات غير الربحية.. انتهى..

لا شك أن إقرار مثل هذا النوع من الشركات هو دليل على الحاجة الملحة في القطاع الخاص لمثل هذه الشركات خاصة مع وجود ارتباط كبير بين الجمعيات والمؤسسات الخيرية، وبين بعض الجهات

التي قد يرى البعض أنها تفرض حوكمة متميزة، ولكنها قد تكون مرهقة لبعض تلك الكيانات خاصة الصغيرة منها

كما أجد أن إقرار مثل هذا النوع من الشركات قد يحل مشاكل الأوقاف وارتباطها بصكوك الوقفية التي تعتبر الدستور والمرجع للموقف والذي بطبيعة الحال والغالب أنه لن يستوعب من قام بصياغته جميع المتغيرات والتعامل معها واحد أن الشركة غير الربحية حلّ لما يعانيه بعض رجال الأعمال في الشركات العائلية من عدم وجود آلية تنظم الأوقاف، ومصارف الخير، وبنفس الوقت لا تؤثر بملكية الورثة بعد وفاته، وعلى سبيل المثال لو أن المؤسس لشركة ربحية قام بتحويلها لشركة غير ربحية، ودخل أبناؤه جميعهم حسب الحصص التي يراها واشترط في عقد التأسيس أن تتحول الشركة بعد وفاته إلى شركة غير ربحية بهذا يضمن توزيع الحصص حسب ما يراه، وأيضا عدم تدخل الورثة في شركته أثناء حياته وتنظيم العلاقة بين العائلة بعد الوفاة، هذا بشكل مبسط والشواهد أكثر بكثير من هذا المثال بسبب الحاجة الملحة لهذا النوع من الشركات.

## تصفية الشركات

لا شك أن التصفية تعني انتهاء الشركة وعودتها إلى العدم حيث وجدت، وقد وجدت أنه من الجيد لبعض الشركات أن تختار البيع أو التصفية إذا وجد بين الشركاء خلافات لا يستقر بها حال الشركة وحال العاملين فيها والمتعاملين معها، وتكون التصفية حلاً جيداً في حال تنبؤ الشركاء بوجود مشاكل مستقبلية لا يرجى لها، وكانت الشركة تستطيع قضاء التزاماتها المالية بما في ذلك تصفية حقوق موظفيها، وسداد ما عليها من ديون، وقد تكون اختيارية بقرار الشركاء أو قضائية برغبة أحد الشركاء مع الأخذ بضرورة أن التصفية القضائية تكون لأسباب مشروعة وحقيقية وواقعية وغير احتيالية، فلو وجدت الدائرة القضائية أن القضية الماثلة أمامها لا يوجد بها سبب وجيه لتصفية الشركة صرفت النظر عن الدعوى لعدم ثبوتها، ومثل ذلك لو وجد أن الدائن أن الشركة التي يطالبها بمستحقات

له قامت بالتصفية، وشهر قرار التصفية ولم تتطرق لديونه جاز له أن يقيم الدعوى على المصفي أو على الملاك، ويضمنون الدين من أموالهم الخاصة إذا ثبت أن التصفية احتيالية للهروب من مواجهة الدائنين ولا شك أنه من الأعمال الجوهرية للمصفي سداد ديون الشركة ومخاطبة الجهات ذات العلاقة لفك ارتباط الشركة بها وإنهاء العلاقة مع تلك الجهات

## النزاع بين الشركاء وأحكام الشريك الوارد ذكرها في نظام الشركات

أعتقد جازماً أن التوافق والوضوح بين الشركاء هو أهم بكثير من دراسة مدى جدوى النشاط أو المشروع ونجاح الشركة، وأقول ذلك معتبراً العلاقات التي تنشأ بسببها الشركات أهم بكثير من الأسباب التي حثتهم على تأسيس الشركة إذا أخذنا بعين الاعتبار أن الشراكة أساسها العلاقة بين الطرفين كالقراية والصدقة السابقة للشراكة، ووجدت في عاصفة الشركاء أن الموثوقية بين الأطراف هي سبب رئيس لأسباب النزاع إذا أخذنا وليس السبب اختلاف النوايا بينهم، بل عدم الوضوح والمشاكل التي تؤول إليها الشركة هي ما تُنشئ النزاع بينهم حتى مع وجود الأرباح ستجد أن الشركاء الذين لم يوثقوا على سبيل الحصر والاسترسال علاقة أعمال الإدارة ومهام المديرين، ومدى صلاحياتهم ومدى حدود تدخل الشركاء في عمل الشريك المدير، وهو باعتقادي أنه أول سبب من أسباب نزاع الشركاء يترافق معه غموض الإدارة وأشياء أخرى ليس المجال لذكرها.

وعوداً على ذي بدء لو تأملنا حرص المنظم في قانون الشركات السعودي على تنظيم العلاقة بين الأطراف المؤسسين والشركاء، فعلى سبيل المثال ما جاء بالمادة «الخامسة» من نفس النظام حيث ذكرت أنه يجوز أن تكون حصة الشريك نقدية أو عينية، ويجوز كذلك أن تكون عملاً، ولكن لا تجوز أن تكون على ماله من سمعة ونفوذ.

وهنا يتبين: إن انعقاد الشراكة يكون بأحد هذه الأسباب مع الأخذ بالاعتبار الأسباب الشرعية الواردة في الفقه الإسلامي، وقد يلاحظ المترافع أمام القضاء المتخصص بالمملكة ذهاب التوجه العام إلى إثبات انعقاد الشراكة بأي وسيلة من وسائل الإثبات، وهذا وبلا شك أمر إيجابي بحيث للشريك حسن النية

وقد ذكرت الفقرة «الثانية» لنفس المادة وجوب أن تكون الحصص النقدية والحصص العينية وحدها رأس مال الشركة ولا يجوز تعديل رأس المال إلا وفقاً لأحكام النظام، وما لا يتعارض معها من الشروط الواردة في عقد التأسيس وفي نظامها الأساس.

وهنا يتبين للقارئ الكريم أهمية أن يكون عقد الشركة قد صدر من متخصص يبين للشركاء الالتزامات والشروط التي بينهم، ويتعاملون عقد التأسيس على أنه عقد إثبات شراكة ودستور عمل بينهم يوضح فيه مهام كل طرف من الأطراف مهما كانت صفتة.

ولم يغفل النظام المسائل المتعلقة بعدم وفاء الشريك بما التزم به في رأس المال، فقد ذكرت المادة «السابعة» من أجل المحدد لذلك كان مسؤولاً في مواجهة الشركة بتعويض الضرر الذي يترتب على هذا التأخير.

وهنا نجد أن المنظم كما جعل للشريك حرية إثبات شراسته بالشركة، فقد جعل على عاتقه مسؤولية كبيرة تتمثل في حق الشركاء الرجوع عليه بما تكبدوه من خسائر جراء تقصيره في تقديم ما يقابل حصته التي التزم بها

وعن مدى إمكانية الدائن الشخصي لأحد الشركاء فقد ذكرت الفقرة «الأولى» من المادة «الثامنة» أن يتقاضى الدائن الذي حصل على حكم من الجهة القضائية المختصة حقه من صافي الأرباح التي تكون من نصيب الشريك المدين، ولا يجوز لهم المطالبة في أسهم أو حصة مدينه في رأس مال الشركة، وقد ذكرت الفقرة التي تليها أنه يجوز للدائن الشخصي للمساهم أن يطلب من الجهة القضائية المختصة بيع ما يلزم من أسهم ذلك المساهم ليتقاضى حقه من حصة يبيعها، على أن يكون للمساهمين في الشركة المساهمة غير المدرجة الأولوية بشراء تلك الأسهم، وقد ذكرت المادة «التاسعة» من ذات النظام على

وجوب أن يتقاسم الشركاء الأرباح والخسائر، فإن اتفق على حرمان أحد الشركاء من الربح أو على إعفائه من الخسارة عدّ هذا الشرط كأن لم يكن وتطبق في هذه الحالة أحكام المادة «الحادية عشرة» التي نصت على أن يكون نصيب الشريك في الأرباح أو الخسائر بحسب حصته في رأس المال... الخ

وقد أشارت المادة «العاشرة» إلى عدم جواز توزيع الأرباح على الشركاء إلا من الأرباح القابلة للتوزيع وإذا وزعت أرباح صورية على الشركاء جاز لدائني الشركة مطالبة كل شريك ولو كان حسن النية برد ما قبضه ولا يلزم الشريك برد الأرباح الحقيقية التي قبضها ولو منيت الشركة بخسائر بالسنوات التالية.

واستكمالا للالتزامات التي أسندها النظام للشركاء وحفظا لحقوقهم، فقد أشارت المادة «الحادية عشرة» في فقرتها «الأولى» بأن يكون نصيب الشريك في الأرباح، أو في الخسائر بحسب نسبة حصته في رأس المال، ومع ذلك يجوز في عقد التأسيس الاتفاق على تفاوت نسب الشركاء وفق ما تقضي به الضوابط الشرعية، وقد ذكرت الفقرة «الثانية» من ذات المادة أنه إذا كانت حصة الشريك مقصورة على عمله ولم يعين في عقد التأسيس نصيبه من الربح أو الخسارة،



فيكون تقويم حصته بحسب تقويمها عن تأسيس الشركة، وإذا تعد الشركاء بالعمل بدون تقويم حصة كل منهم عدت هذه الحصص متساوية ما لم يثبت العكس، وإذا قدم الشريك إضافة إلى عمله حصّة نقدية أو عينية كان له نصيب في الربح أو الخسارة عن حصته بالعمل، ونصيب آخر عن حصته النقدية أو العينية

## العقوبات في نظام الشركات

المتأمل لنظام الشركات يجد أنه أعطى حقوقاً للمتعامل مع تلك الشركات ولم يجعل المسؤولية المحدودة للشركات تعفي إدارتها من العقوبات التي نص عليها النظام فقد ذكر - وفي مواضع كثيرة - بعض التجاوزات التي قد تحدث من إدارة تلك الشركة أو الملاك وجعل للمتضرر حق المطالبة وللجهات المعنية حق المحاسبة، فعلى سبيل المثال لا الحصر لو أن مدير الشركة، أو عضو مجلس إدارتها، أو المراجع الحسابي، أو مصفي الشركة سجّل بيانات كاذبة أو مضللة في القوائم المالية، أو فيما يعده من تقارير للشركاء أو للجمعية العمومية أو أغفل تضمين هذه القوائم أو التقارير وقائع جوهرية بقصد إخفاء المركز المالي للشركة عن الشركاء، أو غيرهم أو كل مدير أو مسؤول أو عضو مجلس إدارة يستعمل أموال الشركة استعمالاً يعلم أنه ضد مصالح الشركة لتحقيق أغراض شخصية، أو لمحاباة شركة أو شخص أو الانتفاع من مشروع أو صفقة له فيها مصلحة مباشرة

أو غير مباشرة أو كل مسؤول أو مدير أو عضو مجلس إدارة يستعمل سلطاته التي يتمتع بها، أو الأصوات التي يجوزها بتلك الصفة استعمالاً يعلم أنه ضد مصالح الشركة، وذلك لتحقيق أغراض شخصية أو لمحاباة شركة أو شخص أو الانتفاع من مشروع أو صفقة له فيها مصلحة مباشرة، أو غير مباشرة وكل مدير أو مسؤول أو عضو مجلس إدارة أو مراجع حسابات لم يدع الجمعية العامة للشركة أو الشركاء، أو لم يتخذ ما يلزم لذلك بحسب الأحوال عند علمه ببلوغ الخسائر بالحدود المقدرة وفقاً لأحكام المادتين «الخمسين بعد المئة»، و«الحادية والثمانين بعد المئة» من «النظام»، أو لم يشهر الواقعة وفق أحكام المادة «الحادية والثمانين بعد المئة» أو كل مصفٍ يتولى مسؤولية الشركة يستعمل أموالها أو أصولها أو حقوقها لدى الغير استعمالاً يعلم تعارضه مع مصالح الشركة أو يسبب عمداً الضرر للشركاء أو الدائنين وذلك سواء كان من أجل تحقيق أغراض شخصية أو تفضيل شركة أو شخص أو الانتفاع من مشروع أو صفقة له فيها مصلحة مباشرة أو غير مباشرة أو كانت تصرفاته في أموال الشركة متحققة من أجل تفضيل دائن على آخر في استيفاء حقة دون سبب غير مشروع، فقد نصّ النظام على جميع تلك التجاوزات بمعاينة مرتكبها مع عدم الإخلال بعقوبة أشدّ نصّ عليها نظام آخر بالسجن

مدة لا تزيد على خمس سنوات وبغرامة لا تزيد عن خمسة ملايين ريال  
أو بإحدى هاتين العقوبتين

المصدر المادة الحادية عشرة بعد المتتين من نظام الشركات السعودي

ولم يتجاهل النظام ذاته أيضا في مادته «الثانية عشرة بعد المائتين»  
التجاوزات الأخرى المتعلقة بمراجع الحسابات الذي لم يبلغ  
الشركة عن طريق الأجهزة، أو الأشخاص المسؤولين عن إدارتها  
عن المخالفات التي يكتشفها أثناء عمله، والتي يبدو له اشتغالها على  
مخالفات جنائية، أو كل موظف عام أفشى لغير الجهات المختصة  
أسرار الشركة التي اطلع عليها بحكم وظيفته أو كل شخص معين  
من أجل التفتيش على الشركة ثبت عمدا فيما يعد من تقارير وقائع  
كاذبة أو يغفل عمدا ذكر وقائع ذكر وقائع جوهرية من شأنها أن  
تؤثر في نتيجة تفتيشه أو كل من أعلن أو نشر أو صرح بأي وسيلة  
قاصدا الإيهام بحصول تسجيل شركة لم تستكمل إجراءات تسجيلها  
لأي سبب أو كل من عمل من أجل جلب اكتتابات أو استيفاء بقيام  
الخصص على نشر أسماء لأشخاص خلافا للحقيقة، واعتبارهم  
مرتبطين أو سيرتبطون بالشركة بأي شكل من الأشكال، وكل من  
يثبت عمدا في عقد تأسيس الشركة، أو في نظامها الأساس، أو في  
غير ذلك من وثائق، أو في طلب الترخيص بتأسيس الشركة، أو في

المستندات المرافقة لطلب التأسيس بيانات كاذبة أو مخالفة لأحكام النظام، أو كل من وقع النظام أو نشره مع علمه بذلك، وكل من بالغ أو قدم إقرارات كاذبة من الشركاء أو غيرهم فيما يخص تقويم الحصص العينية، أو توزيع الحصص بين الشركاء أو الوفاء بكامل قيمتها مع علمه بذلك سواء كان ذلك عند تأسيس الشركة أو عند زيادة رأس مالها، أو عند تعديل توزيع الحصص بين الشركاء أو كل من انتحل شخصية مالك الأسهم أو الشريك أو قام نتيجة عمله ذلك بالتصويت في إحدى جمعيات المساهمين أو الشركاء سواء قام بذلك شخصيا أو بواسطة شخص آخر وكل من استخدم الشركة في غير الغرض الذي رخصت من أجله، فقد عاقب النظام جميع من سلف ذكرهم بعقوبة السجن مدة لا تزيد عن (سنة) وغرامة لا تزيد عن «مليون ريال» أو بإحدى هاتين العقوبتين.

وقد نصّت المادة «الثالثة عشرة» يعد المتّين من نظام الشركات السعودي على عقوبة الغرامة المالية بمبلغ لا يزيد عن خمسمئة ألف ريال كل من قرر أو وزع أو قبض بسوء نية أرباحا أو عوائد على خلاف أحكام النظام، أو عقد تأسيس الشركة أو نظامها الأساس وكل مراجع حسابات صدق على ذلك مع علمه بالمخالفة وكل من تسبب عمدا من أعضاء مجلس الإدارة في تعطيل دعوة الجمعية العامة،

أو انعقادها وكل من قبل تعيينه عضوا في مجلس إدارة شركة مساهمة، أو عضوا منتدبا لإدارتها أو ظل متمتعا بالعضوية خلافا للأحكام المقررة في النظام، وكل عضو من أعضاء مجلس الإدارة لشركة تقع فيها تلك المخالفات إن كان عالما بها وكل عضو في مجلس إدارة شركة مساهمة حصل من الشركة على ضمان أقرض خلافا لأحكام النظام، وكل رئيس مجلس إدارة شركة تقع فيها هذه المخالفة إن كان عالما بها وكل من قبل القيام بمهمات مراجع الحسابات، أو استمر في مزاولتها مع علمه بوجود الأسباب التي تمنع قيامه بتلك المهام وفقا لأحكام النظام، وكل من منع عن قصد مساهما أو شريكا من المشاركة في إحدى جمعيات المساهمين أو الشركاء، أو منعه من التمتع بحقوق التصويت المرتبطة بالأسهم أو بالحصص أو بوصفه شريكا خلافا لأحكام النظام، أو كل من حصل على منافع أو على ضمان أو وعد بها مقابل التصويت في اتجاه معين، أو عدم المشاركة في التصويت، وذلك كل من منح أو ضمن أو وعد بتلك المنافع، وكل من أهمل أداء واجبه في دعوة الجمعية العامة للمساهمين أو الشركاء للانعقاد خلال المدة المقررة لانعقادها وفقا لأحكام النظام، وكل من أخلّ بأداء واجبه في نشر القوائم المالية للشركة وفقا لأحكام النظام، وكل من لم يضع الوثائق اللازمة في متناول المساهم أو الشريك، وفقا لأحكام النظام،

وكل من أهمل في أداء واجبه في تزويد الوزارة بالوثائق المنصوص عليها في النظام وكل من لم يعمل على إعداد محاضر الاجتماعات وتدوينها وفقاً للأحكام المنصوص عليها في النظام وكل مصنف لم يقيم بواجب شهر التصفية أو انتهائها وفقاً للأحكام المنصوص عليها في النظام، وكل من أهمل في أداء واجبه في إدراج البيانات المنصوص عليها في المادة «الخامسة عشرة» من النظام، وكل مراجع حسابات خالف أيّاً من أحكام النظام، وكل شركة أو مسؤول في شركة لا يراعي تطبيق الأنظمة والقرارات المرتبطة بعمل الشركة ونشاطها، ولا يمثل للتعليمات أو التعاميم أو الضوابط التي تصدرها الجهة المختصة، وذلك دون إبداء سبب معقول لذلك، وقد نص النظام على اختصاص النيابة العامة بمهمة التحقيق بالأفعال المجرمة في المادتين «الحادية عشرة بعد المئتين» و «الثانية عشرة بعد المئتين» وللجهة المختصة إيقاع العقوبات المقررة عن المخالفات المنصوص عليها في المادة «الثالثة عشرة بعد المئتين» ولمن صدر ضده قرار العقوبة التظلم أمام الجهة القضائية المختصة

## وقفات وتأملات للأحكام العامة الوارد ذكرها في نظام الشركات

يجد المتأمل للأحكام العامة للشركات مجموعة محاذير نص المنظم على ذكرها، ومن ضمنها أنه لا يعتد بأي شركة لم تأخذ شكلا من أشكال الشركات الوارد ذكرها في نظام الشركات، ويعتبر المؤسسون مسؤولين بالتضامن عن ديون تلك الشركة وأشار المنظم أيضا في ذات الأحكام أنه يجوز للشريك أن يقدم حصته على هيئة عمل يقوم به لصالح الشركة، وأعتقد أنه من الضرورة أن يتم حصر العمل الذي التزم به الشريك، وتحديد نطاقه حتى لا يثار النزاع بين الشركاء في طلب أعمال جديدة يتم طلبها من الشريك لم يشر لها بالعقد أو ذهب الجميع إلى اعتقاد أنها من أعماله الجوهرية، ولا يفوتني أيضا ذكر المسؤولية التي ألقاها المنظم في ذات الأحكام أنه لا يجوز أن يعتد بنوع من أنواع الشركات إلا إذا كان مكتوبا باستثناء شركة المحاصة وقد أشار المنظم أيضا إلى أسباب انقضاء الشركات ومن الأسباب التي ورد ذكرها هو صدور حكم قضائي بحل الشركة أو بطلانها أو



اندماج الشركة مع شركة أخرى أو اتفاق الشركاء على حلّها أو انتهاء  
المدة المحددة لها والجدير بالذكر أيضا: إنه من حق الدائن للشريك  
بصفته الشخصية بعد ثبوت حقه أن يقوم برفع دعوى على الشريك  
لطلب استيفاء حقوقه من نسبته في الأرباح وإذا كانت على هيئة  
حصص جاز لها المطالبة بأن يستوفي حقوقه منها ثبوت حقه.

## قصة الأوراق التجارية

قبل أن أتحدث عن الأوراق التجارية من ناحية الأنواع والخصائص لا بد لي أن أتحدث عن جانبها النظامي والإجرائي، فالورقة التجارية وبحسب نظام التنفيذ السعودي المادة «التاسعة» «بأنه لا يجوز التنفيذ الجبري إلا بسند تنفيذي لحق محدد المقدار وحال الأداء وذكر مجموعة أنواع للسندات التنفيذية وقد أشار بالفقرة الرابعة لذات المادة أن الأوراق التجارية هي إحدى أنواع السندات التنفيذية ولو لاحظنا أن الفقرة «الأولى» أشارت بأن الأحكام والقرارات والأوامر الصادرة من المحاكم سندات تنفيذية أيضاً، وهذا يعني أن للورقة التجارية مكتملة الشروط قوة الحكم القضائي، وبمعنى آخر أن الدائن الذي يملك ورقة تجارية صحيحة ضد المدين قد اختصر على نفسه الترافع لدى المحاكم لإصدار حكم قضائي متماثل للورقة التجارية بالقوة، وهذا بلا شك يختصر الوقت والجهد على المحامي والأصيل

لكونه سيسلك طريق التنفيذ بشكل مباشر ولا شك أيضا أنه يحق للمنفذ ضده الاعتراض على صحة الورقة بأي نوع من أنواع الاعتراض سواء الطعن بها شكلا أمام محكمة التنفيذ أو موضوعيا أمام محكمة الموضوع

«فما هي الأوراق التجارية وماهي أنواعها؟»

## أولاً: الشيك

المتأمل لفكرة الأوراق التجارية يجد أنها فكرة عملية مهمة بحيث يكون لهذه الورقة التجارية قيمة معينة بحسب ما يقدره محرر الورقة على نفسه، والمتعامل مع الأوراق التجارية يجد أنها مفيدة ونافعة للمتعامل معها، وأيضاً قد تكون خطرة لمن لا يحسن التعامل معها، فالمتأمل بالمادة «الثامنة عشرة بعد المئة» من نظام الأوراق التجارية السعودي الفقرة أن يجد أن النظام جرم من سحب شيكا لا يكون له مقابل مالي وفاء قائم، وقابل للسحب أو مقابل وفاء أقل من قيمة الشيك، أو إذا استرد بعد إعطائه الشيك مقابل الوفاء أو بعضه بحيث أصبح الباقي لا يفي بقيمة الشيك («فقرة ب المادة 118») أو إذا أمر المسحوب عليه «البنك» بعدم دفع قيمة الشيك «الفقرة ج المادة 118») أو إذا تعمد تحرير الشيك أو التوقيع عليه بصورة تمنع صرفه («الفقرة د من المادة 118») أو إذا تلقى المستفيد أو الحامل شيكا لا يوجد مقابل وفاء، فإن جميع السالف ذكرهم يعاقبون بعقوبة تصل إلى الحبس لمدة لا تزيد عن ثلاث سنوات وبغرامة لا تزيد عن

خمسين ألف ريال أو بإحدى هاتين العقوبتين وبسوء نية.

وقد ذكرت «المادة» (121) من ذات النظام جواز الحكم بنشر أسماء الأشخاص الذين يصدر بحقهم حكم بثبوت الإدانة.

والمأمل لهذه العقوبات يجد أن المنظم جرم التجاوزات التي يرتكبها المتعامل مع الشيك وحقيقة الأمر أن الهدف من هذه العقوبات هو ما للشيك من أهمية بالغة في تسيير حركة النقد للمتعاملين في القطاع الخاص، وجعل هنالك موثوقية عالية للمتعامل مع الشيك، وضرورة وجود مقابل وفاء وقد جعل النظام ذاته في» (المادة 102) الشيك مستحق الوفاء بمجرد الاطلاع عليه، وكل بيان مخالف لذلك يعتبر كأن لم يكن، وإذا قدم الشيك للوفاء قبل اليوم المعين فيه كتاريخ لإصداره وجب الوفاء به في يوم تقديمه.

ولذلك فإن الشيك بموجب هذه المادة مستحق الأداء لدى الاطلاع ولا يجوز اعتباره أداة ضمان وإنما أداة وفاء مباشرة على عكس السند لأمر، والكمبيالة التي جعلها المنظم أداة وفاء و ضمان بنفس الوقت وسوف أتطرق لشرح ذلك لاحقاً.

## ثانيا: السند لأمر

مع الأخذ بالاعتبار للشروط الشكلية التي نص عليها النظام الواجب توفرها بالسند لأمر فإن السند لأمر ورقة تجارية يجرها شخص طبيعي أو معنوي يتعهد فيه بتعهد غير معلق على شرط بوفاء مبلغ معين من النقد «المادة» (89) من نظام الأوراق التجارية.

وهنا نجد أن السند لأمر يختلف عن الشيك بحيث أن له طرفين والأصل فيه أنه أداة وفاء وحقيقة الأمر إنني أجد أنه من الجيد للشركات أن تتعامل مع السندات لأمر وسبب ذلك أنها لا تسقط بالتقادم بشكل مباشر وهي بذلك أطول عمرا من الشيك الذي حصر التقادم فيه بستة أشهر من تاريخ التقديم أمّا السند لأمر والكمبيالة فمدد التقادم بهما أطول من ذلك بكثير، فقد تصل مدد التقادم فيهما لأكثر من ثلاث سنوات بحسب حال المحرر فردا أكان أم شخصية معنوية

ولو أنني لا أخفيك سرا عزيزي القارئ أنني أميل الى التعامل بالشيكات إذا كان التعامل لا يخالف النظام، والسبب في ذلك أن محرر الشيك يخشى من تقديمه للجهات المعنية لوجود حق عام،

وارتكابه جريمة تحرير شيك بلا رصيد، وهذا يجعل من المستفيد أكثر قوة، فالدعوى الجنائية لها تأثير بالغ الأهمية على عكس السند لأمر، أو الكمبيالة التي ليس لحاملها إلا مسار التنفيذ ولا شك أن الورقة التجارية مكتملة الشروط هي بمثابة حكم قضائي بيد حاملها يستطيع تقديمه لمحكمة التنفيذ متى شاء.

## الكمبيالة

تشابه الكمبيالة مع السند لأمر في بعض الخصائص لكنها تختلف جوهريا فيما يتعلق بأطرافها، فالكمبيالة لها ثلاث أطراف (الساحب «المحرر» والمسحوب عليه) «الملتزم بدفع قيمتها» وحامل الكمبيالة «المستفيد» وهي بذلك تتشابه مع الشيك، وتختلف عن السند لأمر الذي يتكون من طرفين، ولكنها تختلف أيضا مع الشيك بحيث من الممكن أن يكون المسحوب عليه فيها شخص طبيعي أو اعتباري، باستثناء الشيك الذي يجب أن يكون المسحوب عليه بنكا مع الاختلافات الجوهرية المتعلقة بكون الشيك أداة وفاء، والكمبيالة أداة ضمان والعقوبات المتعلقة بالشيك، والتي لا توجد بالكمبيالة وأعتقد أن الكمبيالة في عصرنا هذا قد قل - بشكل ملفت - الاعتماد عليها بحكم طبيعة التعاملات التجارية، وقد حلّ السند لأمر بدلا منها، وهنا أحيل لنظام الأوراق التجارية كي لا أطيل على القارئ الكريم، ومن أراد الاستزادة والقراءة أكثر عن الكمبيالة وخصائصها فعليه مراجعة نظام الأوراق التجارية من «المادة» إلى «المادة» (86)



## قصة نظام العمل السعودي

التأمل لنظام العمل السعودي وتحديثاته الأخيرة يجد أن المشرع قصد به أساساً حماية العامل من باب أن العامل هو الحلقة التي يجب دعمها في سلسلة المال والأعمال لذلك أوجد له قواعد حمائية قد تكون غير صريحة ومباشرة ولكن المتعامل مع هذا النظام يجد أن الإثبات دائماً يركن بصف الموظف وعلى صاحب العمل أن يكون أكثر دراية واهتمام في صياغة العقد الذي يحمي مصالحه دون إجحاف على العامل إذا راعينا أن بعض الوظائف التي يشغلها الموظف قد تكون أكثر تأثيراً ولا أبالغ إذا قلت أكثر فتكا على صاحب العمل وأقل ضرراً على العامل،

والجدير بالذكر: الإشارة إلى المادة «الثامنة» من نظام العمل والتي تتجلى بها فكرة القواعد الحمائية حيث نصّت «المادة» على أنه يبطل كل شرط يخالف أحكام هذا النظام، ويبطل كل إبراء أو مصالحة عن الحقوق الناشئة للعامل بموجب هذا النظام أثناء سريان عقد العمل ما لم يكن أكثر فائدة للعامل.

وقد نصت المادة «التاسعة عشرة» على اعتبار المبالغ المستحقة للعامل أو ورثته بمقتضى هذا النظام ديونا ممتازة من الدرجة الأولى، وللعامل وورثته في سبيل استيفائها امتياز على جميع أموال صاحب العمل

وفي حالة إفلاس صاحب العمل أو تصفية منشأته تسجل المبالغ المذكورة ديونا ممتازة ويدفع للعامل مبلغ معجل يعادل أجر شهر واحد، وذلك قبل سداد أي مصروف آخر بما في ذلك المصروفات القضائية ومصروفات الإفلاس أو التصفية.

لقد حاولت في هذا الباب أن أوصل للقارئ العزيز فكرة هذا النظام، وماذا يجب عليه أن يفعل واستهدف هنا، وعلى عكس المتوقع صاحب العمل، وليس العامل لأنني أعتقد غير جازم أن صاحب العمل بحاجة لحماية مؤسسته أو شركته بما يتوافق مع الحقوق والنظام والعدل قبل ذلك.

فكم من ثغرة نظامية قد تكون أكثر فتكا بالعامل من صاحب العمل!.

تتوافق مع النظام ولكنها تتعارض مع قواعد العدل التي تنادي لها شريعتنا السمحاء وكم من صاحب عمل فيما أعلم ولا أعلم قد تورع عن أخذ حقه النظامي وتنازل لصالح العامل!

والنقيض يتواجد أيضا. ففي الحياة الخير والشر دائما في منافسة وقد يغلب الخير حينما تُبسط للإنسان الحياة ويغلب الشر والظلم حينما يعسر الإنسان في ماله فلا يقدم على نفسه أحدا ويقتص حقوقه مهما كانت وأينما كانت، وقد أشكل علي ذكر جميع تفاصيل النظام، وحسبي من هذا ما يتوافق مع الفكرة التي أريد توضيحها للقارئ العزيز، وتتركز هذه الفكرة على إيضاح النقاط التي تلفت القارئ المهتم وغير المتخصص

ولا أريد أن أطيل على القارئ الكريم في غير موضوع هذا الباب  
فإلى هناك

## على من ينطبق نظام العمل؟

نصت المادة «الخامسة» من نظام العمل والعمال السعودي «الفقرة» (1): إن نظام العمل تسري أحكامه على كل عقد عمل يلتزم بمقتضاه أي شخص بالعمل لمصلحة صاحب عمل وتحت إدارته وإشرافه مقابل أجر.

وهنا يتضح أن جميع الأعمال التي يلتزم بتقديمها أي شخص من الأشخاص المشار لهم بالنظام «مع مراعاة الحالات المستثناة من تطبيق نظام العمل الوارد ذكرهم في المادة «السابعة لذات النظام» بتقديم خدمة معينه، وقد لاحظت من خلال المرافعة في المحاكم أن تطبيق هذه المادة يتم فقط بالتأكد من جزئية الإشراف والتبعية، والهدف منها هو وجود سلطة لصاحب العمل تمنع العامل من العمل لدى صاحب العمل فيما لا يتعارض مع أحكام النظام والمواد المتعلقة بالعمل لدى الغير، وأنواع العمل الوارد ذكرها بالنظام كالعمل الجزئي وغيره من الأنواع المشار لها بالنظام، وعلى سبيل المثال لا

الحرص يطبق هذا النظام على عمال الحكومة والهيئات والمؤسسات العامة والمشتغلين في المراعي أو الزراعة وعمال المؤسسات الخيرية وعقود التأهيل والتدريب مع غير العاملين لدى صاحب العمل في حدود الأحكام الخاصة المنصوص عليها في هذا النظام والعاملين بعض الوقت في حدود ما يتعلق بالسلامة والصحة المهنية وإصابات العمل، وما يقرره الوزير وذكرت المادة «السادسة لذات النظام» إنه يسري على العمل العرضي أو الموسمي والمؤقت للأحكام الخاصة بالواجبات وقواعد التأديب والحد الأقصى لساعات العمل وفترات الراحة اليومية والراحة الأسبوعية والتشغيل الإضافي والعطلات الرسمية وقواعد السلامة والصحة المهنية وإصابات العمل والتعويض عنها.

## من هم المستثنون من تطبيق أحكام نظام العمل؟

نصت المادة «السابعة» من نظام العمل السعودي على أنه يستثنى من تطبيق هذا النظام أفراد أسرة صاحب العمل، وهم «زوجته وأصوله وفروعه» الذين يعملون بالمنشأة التي لا تضم سواهم، ولاعبو الأندية والاتحادات الرياضية ومدربوها، والعمالة المنزلية ومن في حكمهم، وعمال الزراعة والرعاة الخاصون ومن في حكمهم وعمال البحر الذين يعملون في سفن تقل حمولتها عن خمسمئة (طن)، والعاملون غير السعوديين القادمون لأداء مهمة محددة ولمدة لا تزيد عن شهرين.

## هل انتقال ملكية المنشأة تعفي صاحب العمل من التزاماته؟

يحدث أن تنتقل ملكية الشركات بين الملاك الحاليين والجدد، وذلك عن طريق الاستحواذ بشكل كامل أو جزئي على الحصص في هذه الشركة سواء أكان المستحوذون أفراد أم شركات ولا أعتقد أن هذا محل تأثير في حقوق العمال حيث إن الاستحواذ لا يغير الشخصية الاعتبارية للشركة ولا مركزها القانوني باستثناء تغير شكل الشركة من شركة ذات مسؤولية محدودة إلى شركة تضامنية أو العكس.

ولكن وهذا محل الاشكال. ماذا لو تم بيع مؤسسة من شخص طبيعي لشخص طبيعي آخر أقل ملائمة منه فمن يضمن حقوق العامل حينها!؟

باعترادي أن النظام قد عالج هذه الجزئية في مادته «الثامنة عشرة» فقد نصت على أنه إذا انتقلت ملكية المنشأة لمالك جديد أو طرأ تغير في شكلها النظامي بالدمج أو التجزئة أو غير ذلك تبقى عقود

العمل نافذة في الحالين، وتعد الخدمة مستمرة. أمّا بالنسبة لحقوق العامل الناشئة عن المدة السابقة لهذا التغيير من أجور أو مكافأة نهاية مفترضة الاستحقاق بتاريخ انتقال الملكية أو غير ذلك من حقوق، فيكون الخلف والسلف مسؤولين عنها بالتضامن ويجوز في حال انتقال المنشأة الفردية لأي سبب اتفاق السلف والخلف على انتقال جميع حقوق العمال السابقة إلى المالك الجديد بموافقة العامل الخطية، وللعامل في حال عدم موافقته يطلب إنهاء عقده وتسلم مستحقته من السلف.



## ما هي الفرص المتاحة

### لطالب العمل؟

من يتأمل نظام العمل السعودي يجد أن هناك حرصا شديدا على أهمية توظيف المواطنين وعدم استثنائهم في التوظيف، بل أن هناك مجموعة مواد نصت وبشكل صريح على بعض الالتزامات على صاحب العمل كالمادة «الخامسة والعشرين» من نظام العمل التي نصت على أنه يجب على كل صاحب عمل أن يرسل إلى مكتب العمل المختص ما يأتي:

- 1 - بياناً للأعمال الشاغرة والمستحدثة وأنواعها ومكانها والأجر المخصص لها والشروط اللازم توفرها لشغلها وذلك خلال مدة لا تتجاوز خمسة عشر يوماً من تاريخ شغورها واستحداثها
- 2 - إشعار بما اتخذته بشأن توظيف المواطن الذي رشحته وحدة التوظيف خلال سبعة أيام من تاريخ تسلم خطاب الترشيح

3 - بياناً بأسماء عمالة ووظائفهم ومهنتهم وأجورهم وأعمالهم وجنسياتهم وأرقام ورخص العمل لغير السعوديين وتواريخها وغير ذلك من البيانات التي تحددها اللائحة

4 - تقريراً عن حالة العمل وظروفه وطبيعته والنقص والزيادة في الأعمال المتوقعة خلال السنة التالية لتاريخ التقرير

5 - ترسل البيانات المشار إليها في الفقرة (3.4) من هذه المادة خلال شهر محرم من كل عام.

وقد أكدت المادة «السادسة والعشرون»: «إنه على جميع المنشأة في مختلف أنشطتها وأياً كان عدد العاملين فيها العمل على استقطاب السعوديين وتوظيفهم وتوفير وسائل استمرارهم في العمل، وإتاحة الفرصة المناسبة لهم لإثبات صلاحيتهم للعمل عن طريق توجيههم وتدريبهم وتأهيلهم للأعمال الموكلة إليهم».

ولم يغفل المنظم مهام العامل أيضاً فقد نصت المادة «الثالثة والعشرون» على أنه: «على كل مواطن في سنّ العمل قادر على العمل وراغب فيه أن يطلب قيد اسمه في وحدة التوظيف مع بيان تاريخ مولده ومؤهلاته وأعماله السابقة ورغباته وعنوانه».

## توظيف غير السعوديين

التأمل في نظام العمل السعودي يجد أن المشرع أراد بشكل مباشر وغير مباشر حصر الأعمال التي يقدمها أصحاب العمل للسعوديين.

ودليل ذلك ما نصت عليه المادة « الثالثة والثلاثون » من نظام العمل السعودي حيث نصت على أنه: « لا يجوز لغير السعودي أن يمارس عملاً ولا يجوز أن يسمح له بمزاولته إلا بعد الحصول على رخصة عمل من الوزارة وفق النموذج الذي تعده لهذا الغرض»، ويشترط لمنح الرخصة ما يأتي:

1. أن يكون العامل قد دخل البلاد بطريقة مشروعة ومُصَرَّحاً له

بالعمل

2. أن يكون من ذوي الكفايات المهنية أو المؤهلات الدراسية

التي تحتاج إليها البلاد، ولا يوجد من أبناء الوطن من يحملها أو كان

العدد الموجود منهم لا يفي بالحاجة، أو يكون من فئة العمال العاديين التي تحتاج إليها البلاد

3. أن يكون المتعاقد مع صاحب عمل وتحت مسؤوليته

4. ويقصد بكلمة العمل في هذه المادة كل عمل صناعي أو تجاري

أو زراعي أو مالي أو غيره وأي خدمة بما في ذلك الخدمة المنزلية

## محاذير عقود وتوظيف الأجانب وحقوقهم

لا شك أن المنظم أراد في نظام العمل أن تكون العلاقة بين العامل وصاحب العمل واضحة وغير مخالفة لأي نظام قد يحكم العلاقة بين الطرفين، سواءً القوانين المتعلقة بالشرعية السمحاء و بحقوق الإنسان وغيره من القوانين وذلك من خلال سن بعض المواد، فعلى سبيل توضيح العلاقة بين الطرفين وفي حال كان العامل غير سعودي فقد نصت المادة «السابعة والثلاثون» من نظام العمل السعودي على أنه: «يجب أن يكون عقد عمل غير السعودي مكتوباً ومحدد المدة، وإذا خلا العقد من بيان مدته تعد رخصة العمل هي مدة العقد» كما ذكرت المادة «الثامنة والثلاثون» على أنه: «لا يجوز لصاحب العمل توظيف العامل في مهنة غير المهنة المدونة في رخصة العمل، ويحظر على العامل الاشتغال في غير مهنته قبل اتخاذ الإجراءات النظامية لتغيير المهنة»

كما نصت المادة «التاسعة والثلاثون» من ذات النظام أنه: «لا يجوز بغير اتباع القواعد والإجراءات النظامية المقررة أن يترك صاحب العمل عامله يعمل لدى الغير ولا يجوز للعامل أن يعمل لدى صاحب عمل آخر»

كما لا يجوز لصاحب العمل: «توظيف عامل غيره».

وتتولى وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية التفتيش على المنشأة والتحقق في المخالفات التي يتم ضبطها من قبل مفتشيها، ومن ثم إحالتها إلى وزارة الداخلية لتطبيق العقوبات بشأنها.

كما ذكرت ذات المادة أنه: «لا يجوز لصاحب العمل أن يترك عامله يعمل لحسابه الخاص»

كما لا يجوز للعامل «أن يعمل لحسابه الخاص»

وتتولى وزارة الداخلية ضبط، وإيقاف، وترحيل، وإيقاع العقوبات على المخالفين من العاملين لحسابهم الخاص (العمالة السائبة) في الشوارع والميادين، والمتغيبين عن العمل (الهاربين)، وكذلك أصحاب العمل والمُشغّلين لهؤلاء، والمتستريين عليهم والناقلين لهم، وكلّ من له دور في المخالفة، وتطبيق العقوبات المقررة بحقهم.

ولم يتجاهل «المنظم» العلاقة المالية قبل بداية العمل.

فقد أشارت المادة «الأربعون» على: «أن يتحمل صاحب العمل رسوم استقدام العامل غير السعودي، ورسوم الإقامة، وريخصة العمل وتجديدهما، وما يترتب على تأخير ذلك من غرامات ورسوم تغيير المهنة، والخروج والعودة وتذكرة عودة العامل إلى موطنه بعد انتهاء العلاقة بين الطرفين، كما يتحمل العامل تكاليف عودته إلى بلده في حالة عدم صلاحيته للعمل، أو إذا رغب في العودة دون سبب مشروع.

ويتحمل صاحب العمل رسوم نقل خدمات العامل الذي يرغب في نقل خدماته إليه ويلتزم صاحب العمل بنفقات تجهيز جثمان العامل ونقله إلى الجهة التي أبرم فيها العقد، أو التي أُستقدمَ العامل منها ما لم يذفن بموافقة ذويه داخل المملكة، ويعفى صاحب العمل في حالة التزام المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية بذلك..

## التدريب والتأهيل

لم يغفل نظام العمل السعودي ضرورة إلزام أصحاب المنشأة بتدريب الموظفين، ولكنه حصر هذا الشرط بضرورة أن يكون عدد العمالة يزيد عن «خمسين» عاملاً، ونسبة التدريب (12 %) من مجموع العمالة سنوياً.

فقد نصت المادة «الثالثة والأربعون» بأنه: «مع عدم الإخلال بما لا تنصّ عليه اتفاقيات وغيرها من الاتفاقيات من شروط وقواعد خاصة بالتدريب والتأهيل»،

على كل صاحب عمل يشغل «خمسين» عاملاً.. فأكثر: «أن يؤهل أو يدرب على أعماله من عمالة السعوديين ما لا يقل عن (12 %) من مجموع العمالة سنوياً».

ويدخل ضمن هذه النسبة العمال السعوديين الذين يكملون دراساتهم إذا كان صاحب العمل يتحمل تكاليف الدراسة، وللوزير أن يرفع هذه النسبة في بعض المنشأة التي يحددها بقرار منه، وإضافة



المادة «الرابعة والأربعين» بأنه: «يجب أن يشتمل برنامج التدريب على القواعد والشروط التي تتبع في التدريب، وعلى مدته، وعدد ساعاته، والبرامج التدريبية النظرية والعملية، وطريقة الاختبار والشهادات التي تمنح في هذا الشأن»..

وتحدد اللائحة المعايير والقواعد العامة التي ينبغي اتباعها بهذا الخصوص لرفع مستوى أداء العامل من حيث المهارة والإنتاجية

## بماذا يختلف عقد التأهيل والتدريب عن عقد العمل؟

نصت المادة «الخامسة والأربعون» على: «إن عقد التأهيل والتدريب عقد يلتزم بمقتضاه صاحب العمل بتأهيل أو تدريب شخص لإعداده في مهنة معينة، وقد أشارت «المادة» التي تليها أنه: «يجب أن يكون عقد التأهيل والتدريب مكتوباً، وأن يحدد فيه نوع مهنة التعاقد للتدريب عليها، ومدة التدريب، ومراحله المتتابعة، ومقدار المكافأة التي تُعطى للمتدرب في كل مرحلة»... على ألا يكون تحديدها بحال من الأحوال على أساس القطعة أو الإنتاج.

وقد جعل المنظم لهذه العقود أهمية وإلزامية معينة، وهذا ما نصت عليه المادة «السادسة والأربعون» حيث ذكرت: «إن للوزير أن يُلزم المنشأة التي يحددها بقرار منه بقبول عدد أو نسبة محددة من طلاب الكليات والمعاهد والمراكز وخريجها بغية التدريب، واستكمال الخبرة

العملية وفق الشروط والأوضاع والمدد، ومكافآت المتدربين التي يحددها بموجب اتفاق يعقد بين الوزارة وإدارة المنشأة المعنية»...

ولم يغفل نظام العمل الحقوق الخاصة لصاحب العمل في حال وجد صاحب العمل أن المتدرب غير مؤهل، أو غير قابل للتدريب، أو غير قادر عليه..

فقد نصت المادة «الثامنة والأربعون» في فقرتها «الأولى»: «إن لصاحب العمل أن ينهي عقد التأهيل أو التدريب إذا ثبت له عدم قابلية أو قدرة المتدرب، أو الخاضع للتأهيل على إكمال برامج التدريب أو التأهيل بصورة مفيدة،

وللمتدرب، أو الخاضع للتأهيل، أو وليه، أو وصيه، مثل هذا الحق. وعلى الطرف الذي يرغب في إنهاء العقد إبلاغ الطرف الآخر بذلك قبل أسبوع من تاريخ التوقف عن التدريب، أو التأهيل.

وأشارت الفقرة «الثانية» من نفس المادة: «: إن لصاحب العمل بعد إكمال مدة التدريب أو التأهيل أن يلزم المتدرب أو الخاضع للتأهيل بأن يعمل لديه مدة مماثلة لمدة التدريب أو التأهيل، فإن رفض أو امتنع المتدرب، أو الخاضع للتأهيل عن العمل بالمدة المماثلة أو بعضها وجب عليه أن يدفع لصاحب العمل تكاليف التدريب، أو التأهيل التي تحمّلها صاحب العمل، أو بنسبة المدة الباقية منها»

## ما هو عقد العمل وما هي أبرز خصائصه؟

نصت المادة «الخمسون» من نظام العمل السعودي: «إن عقد العمل هو عقد مبرم بين صاحب العمل والعامل، يتعهد الأخير بموجبه أن يعمل تحت إدارة صاحب العمل، أو إشرافه مقابل أجر.. ولم يشترط النظام أن يكون عقد العمل مكتوباً كي ينعقد - مع أهمية أن يكون مكتوباً إذا كان العامل أجنبي -

فقد نصت المادة «الحادية والخمسون» على: «إنه يجب أن يُكتب عقد العمل في نسختين، يحتفظ كل طرف بنسخة، ويعدّ العقد قائماً ولو كان غير مكتوب، وفي هذه الحالة يجوز للعامل وحده إثبات العقد وحقوقه التي تنشأ عنه بجميع طرق الإثبات، ولكلٍّ من الطرفين أن يطلب كتابة العقد في أي وقت.

أمّا عمال الحكومة والمؤسسات العامة فيقوم قرار، أو أمر التعيين الصادر من الجهة المختصة مقام العقد.

## ماهي قصة: فترة التجربة بين العامل وصاحب العمل»؟

جرى مفهوم خاطئ عُرفاً وهو: إن فترة التجربة بين العامل وصاحب العمل تبدأ بمجرد مباشرة العامل للعمل، وهذا غير صحيح، والصحيح أنه يجب أن يتم ذكر فترة التجربة في عقد العمل بشكل صريح، وإلا... عُدَّ العقد ملزماً بمجرد توقيعه ومباشرة العمل، كما أنه لا يجوز أن تكون المدة أكثر من «تسعين» يوماً، وفي حال زادت عن هذه المدة، فيجب أن يكون الاتفاق بشكل مكتوب بورقة خارج العقد يوقع عليها الطرفان، كما لا يجوز أن تزيد هذه المدة عن «مئة وثمانين» يوماً

مستندنا في ذلك: المادة «الثالثة والخمسون» التي نصت على: «إنه إذا كان العامل خاضعاً لفترة تجربة وجب النص على ذلك صراحة في عقد العمل، وتحديدتها بوضوح بحيث لا تزيد عن «تسعين» يوماً... ويجوز باتفاق مكتوب بين العامل وصاحب العمل تمديد فترة التجربة، على ألا تزيد على «مئة وثمانين» يوماً، ولا تدخل في حساب

فترة التجربة إجازة عيدي (الفطر والأضحى) و(الإجازة المرضية)،  
ولكل من طرفي العقد حق إنهاء العقد خلال هذه الفترة ما لم  
يتضمن العقد نصاً يعطي حق الإنهاء لأحدهما.

كما استكملت المادة «الرابعة والخمسون» ونصت على: «إنه لا  
يجوز وضع العامل تحت التجربة أكثر من مرة واحدة لدى صاحب  
عمل واحد، واستثناء من ذلك يجوز باتفاق طرفي العقد - كتابة -  
إخضاع العامل لفترة تجربة أخرى، بشرط أن تكون في مهنة أخرى،  
أو عمل آخر، أو أن يكون قد مضى على انتهاء علاقة العامل بصاحب  
العمل مدة لا تقل عن «ستة أشهر»، وإذا أنهى العقد خلال فترة  
التجربة فإن أيّاً من الطرفين لا يستحق تعويضاً، كما لا يستحق العامل  
مكافأة (نهاية الخدمة) عن ذلك

## ماهي شروط وأحكام انقضاء

### أو استمرار عقد العمل؟

لا شك أن المشرع وضع مجموعة شروط ينقضي بها عقد العمل سواء كان ذلك بشكل مشروع أو غير مشروع، ولعلنا نشير فيما بعد للمواد المتعلقة بانقضاء عقد العمل بشكل غير مشروع، أما فيما يتعلق بانقضاء عقد العمل وانتهائه،

فقد نصت المادة «الخامسة والخمسون» (في فقرتها «الأولى»): «بأنه ينتهي عقد العمل المحدد المدة بانقضاء مدته، فإذا استمر طرفاه في تنفيذه عُدَّ العقد مجدداً لمدة غير محددة، مع مراعاة ما نصت عليه المادة «السابعة والثلاثون» من هذا النظام بالنسبة إلى غير السعوديين وذكرت «الفقرة الثانية» من المادة «الخامسة والخمسين»: بأنه إذا تضمن العقد المحدد المدة شرطا يقضي بتجده مدة مماثلة أو لمدة محددة، فإنه يتجدد للمدة المتفق عليها، فإن تعدد التجديد «ثلاث مرات» متتالية، أو بلغت مدة العقد الأصلي مع مدة التجديد «أربع سنوات»

- أيهما أقل - واستمر الطرفان في تنفيذه تحول العقد إلى غير محدد المدة.

وهنا يتبين لنا ضرورة الدقة في صياغة النص القانوني، وبنود العقد، وعلى حسب علمي، فإن الكثير يغفل عن مثل هذه النقاط، ولا أريد أن أجزم أن معظم العقود المتعلقة بأعمال الشركات قد تمت صياغتها بطرق غامضة لا تتوافق مع مقتضى النظام..

كما ذكرت المادة «السادسة والخمسون» «من ذات النظام أنه:» في جميع الحالات التي يتجدد فيها العقد لمدة محددة، تعد المدة التي تجدد إليها العقد امتداداً للمدة الأصلية في تحديد حقوق العامل التي تُدخل مدة الخدمة في حسابها».

ومن الجدير بالذكر: مناقشة الأحوال التي تميز للشركات توضيح العلاقة بينها وبين العامل، فقد يطراً سؤال على صاحب العمل عن إمكانية أن يكون العقد بينه وبين العامل على إنجاز عمل معين..؟؟

وهذا في الغالب يكون في المشاريع التي تحدد مدة إنجازها بمدد معينة، ولا يحتاج صاحب العمل بقاء العامل بعد إنجاز هذا العمل، وعليه فقد عالجت المادة «السابعة والخمسون» «من نظام العمل هذه الجزئية، ونصت على أنه: «إذا كان العقد من أجل القيام بعمل معين فإنه ينتهي بإنجاز العمل المتفق عليه»



كما نصت المادة «الثامنة والخمسون» في فقرتها «الأولى» على أنه:  
«لا يجوز لصاحب العمل أن ينقل العامل بغير موافقته - الكتابية -  
إلى مكان آخر يقتضي تغيير محل إقامته»

وقد عالجت الفقرة «الثانية» من ذات المادة حالات الضرورة،  
وذكرت: «إن لصاحب العمل - في حالات الضرورة التي تقتضيها  
ظروف عارضة، ولمدة لا تتجاوز «ثلاثين» يوماً في السنة - تكليف  
العامل بعمل في مكان يختلف عن المكان المتفق عليه دون اشتراط  
موافقته، على أن يتحمل صاحب العمل تكاليف انتقال العامل  
وإقامته خلال تلك المدة، ولحماية العامل من الاستغلال، ومن  
التوجيهات التعسفية التي تتذرع بالنظام فقد نصت المادة «الستون»  
على أنه: مع عدم الإخلال بما تضمنته المادة «الثامنة والثلاثون» من  
هذا النظام: «لا يجوز تكليف العامل بعمل يختلف اختلافاً جوهرياً  
عن العمل المتفق عليه بغير موافقته الكتابية، إلا في حالات الضرورة  
التي تقتضيها ظروف عارضة ولمدة لا تتجاوز «ثلاثين» يوماً في السنة»

## ما هي واجبات أصحاب العمل وهل هناك قواعد للتأديب؟

لا شك أن المنظم حينما سنّ نظام العمل السعودي لم يغفل القواعد الحمائية المتعلقة بسلوك أصحاب العمل وتعاملهم مع موظفيهم، وذلك لكون العامل يعمل تحت سلطته وإمرته. فلا يتصور أن تكون العلاقة منسجمة فيما بينهم بجميع الأحوال، ولا شك أنه يوجد تجاوزات من الطرفين.. والمنظم هنا أوجد هذه القواعد لحماية العامل كونه لا يملك السلطة التي يملكها صاحب العمل..

وبطبيعة الحال ليس جميع العمال مُلمّين في حقوقهم وواجباتهم الفعلية، وماهي حدود تعامل صاحب العمل معهم.. وعوداً على النظام فقد نصت المادة «الحادية والستون» من نظام العمل على أنه: «بالإضافة إلى الواجبات المنصوص عليها في هذا

النظام واللوائح والقرارات الصادرة تطبيقاً له يجب على صاحب العمل ما يأتي:

1. أن يمتنع عن تشغيل العامل سخرة، وألا يجتجز - دون سند قضائي - أجر العامل أو جزءاً منه، وأن يعامل عماله بالاحترام اللائق وأن يمتنع عن كل قول أو فعل يمس كرامتهم ودينهم.
2. أن يعطي العمال الوقت اللازم لممارسة حقوقهم المنصوص عليها في هذا النظام دون تنزيل من الأجور لقاء هذا الوقت، وله أن ينظم ممارسة هذا الحق بصورة لا تخل بسير العمل.
3. أن يسهل لموظفي الجهات المختصة كل مهمة تتعلق بتطبيق أحكام هذا النظام.

وهنا يتبين لنا: مراعاة المنظم لحقوق العامل التي حثت عليها الشريعة الإسلامية والمشاركات الإنسانية وحقوق الإنسان.

والجدير بالذكر في هذا الموضوع: ما أشارت له المادة «الثانية والستون» من أنه: «إذا حضر العامل لأداء عمله في الوقت المحدد لذلك، أو تبين أنه مستعد لأداء عمله في هذا الوقت، ولم يمنعه من العمل إلا سبب راجع إلى صاحب العمل كان له الحق في أجر المدة التي لا يؤدي فيها العمل.

## ما هي واجبات العمال تجاه صاحب العمل؟

لا شك أن المتأمل بنظام العمل قياساً بخصوصية القطاع الخاص يجد أن تقويم الأعمال بالقطاع الخاص، وتحديثها وتطويرها سينعكس بشكل مباشر على الاقتصاد ولا شك أنه أحد أسباب الجذب لرؤوس الأموال، فصاحب العمل متى ما استشعر وجود أنظمة تحمي منشأته سينعكس ذلك على ضبط الإدارة، والنمو الطبيعي لكل منشأة.

ومن هذا المنطلق يجد المتأمل لنظام العمل أنه لم يغفل جانباً من حقوق صاحب العمل، وحاول بشكل واضح أن يضبط العلاقة بين صاحب العمل والعامل، ويجعل بيئات العمل جاذبة للكفاءات، وطاردة لمن لا يجدون في أنفسهم جدية للأعمال..

وعلى سبيل المثال لا الحصر: نصت المادة «الخامسة والستون» على أنه: «بالإضافة إلى الواجبات المنصوص عليها في هذا النظام واللوائح والقرارات الصادرة تطبيقاً له، يجب على العامل ما يلي:

1. أن ينجز العمل وفقاً لأصول المهنة ووفق تعليمات صاحب العمل، إذا لم يكن في هذه التعليمات ما يخالف العقد

أو النظام أو الآداب العامة، ولم يكن في تنفيذها ما يعرض للخطر.

2. أن يعتني عناية كافية بالآلات والأدوات والمهمات والخامات المملوكة لصاحب العمل الموضوعه تحت تصرفه، أو التي تكون في عهده، وأن يعيد إلى صاحب العمل المواد غير المستهلكة.

3. أن يقدم كل عون ومساعدة دون أن يطلب لذلك أجراً إضافياً في حالات الكوارث والأخطار التي تهدد سلامة مكان العمل أو الأشخاص العاملين فيه.

5. أن يخضع - وفقاً لطلب صاحب العمل - للفحوصات الطبية التي يرغب في إجرائها عليه قبل الالتحاق بالعمل أو أثناءه للتحقق من خلوه من الأمراض المهنية.

6. أن يحفظ الأسرار الفنية والتجارية والصناعية للمواد التي ينتجها، أو التي أسهم في إنتاجها بصورة مباشرة أو غير مباشرة، وجميع الأسرار المهنية المتعلقة بالعمل أو المنشأة التي من شأن إفشائها الإضرار بمصلحة صاحب العمل.

## ماهي قواعد التأديب

### التي نص عليها نظام العمل؟

أشار نظام العمل في غير موضع على: «إن صاحب العمل له الحق في إدارة عمله كيفما يره، ولا يمنعه ذلك من وضع سياسات لا تتعارض مع نظام العمل السعودي، ومن ضمن نقاط الصلاحيات التي وضعها النظام ماورد في المادة «السادسة والستين» من نظام العمل والمتعلق بالجزاءات التأديبية التي يجوز لصاحب العمل توقيعها على العامل ومنها:

«الإنذار» و«الغرامة» و«الحرمان من العلاوة أو تأجيلها» - لمدة لا تزيد على «سنة» متى كانت مقررة من صاحب العمل - «وتأجيل الترقية» مدة لا تزيد على «سنة» متى كانت مقررة من صاحب العمل و«الإيقاف عن العمل» «مع الحرمان من الأجر» و«الفصل من العمل (في الحالات المقررة في النظام)..»

مع الأخذ بالحسبان على أنه: لا يجوز لصاحب العمل أن يوقع على العامل جزاء غير وارد في هذا النظام، أو في لائحة تنظيم العمل كما نصت على ذلك المادة «السابعة والستون» من نظام العمل، ومنعاً

من وجود تعسف من صاحب العمل على العمال فقد مُنح صاحب العمل من تشديد الجزاء في حالة تكرار المخالفة، إذا كان قد انقضى على المخالفة السابقة «مئة وثمانون» يوما من تاريخ إبلاغ العامل بتوقيع الجزاء عليه عن تلك المخالفة، كما نصت على ذلك المادة» الثامنة والستون» على أنه: «لا يجوز اتهام العامل بمخالفة مضي على كشفها أكثر من «ثلاثين» يوما، ولا يجوز توقيع جزاء تأديبي بعد تاريخ انتهاء التحقيق في المخالفة وثبوتها في حق العامل بأكثر من «ثلاثين» يوما، كما نصت على ذلك المادة» التاسعة والستون»

كما أنه: «لا يجوز إيقاع جزاء تأديبي على العامل لأمر ارتكبه خارج مكان العمل ما لم يكن متصلا بالعمل أو بصاحبه أو مديره المسؤول، كما لا يجوز «أن يوقع على العامل - عن المخالفة الواحدة - غرامة تزيد قيمتها على أجر «خمسة أيام»،

ولا توقيع أكثر من جزاء واحد على «المخالفة الواحدة»، ولا أن تقتطع من أجره وفاءً للغرامات التي توقع عليه أكثر من أجر «خمسة أيام» في الشهر الواحد، ولا أن تزيد مدة إيقافه عن العمل دون أجر على «خمسة أيام» في الشهر، كما نصت على ذلك المادة «السبعون» من نظام العمل، وقد نصت أيضا «الحادية والسبعون» على أنه: «لا يجوز توقيع جزاء تأديبي على العامل إلا بعد إبلاغه - كتابةً - بما نسب

إليه، واستجوابه وتحقيق دفاعه، وإثبات ذلك في محضر يودع في ملفه الخاص، ويجوز أن يكون الاستجواب شفاهةً في المخالفات البسيطة التي لا يتعدى الجزاء المفروض على مرتكبها الإنذار أو الغرامة، باقتطاع ما لا يزيد على أجر «يوم واحد» على أن يثبت ذلك في المحضر...



## ماهي الأحوال

### التي ينتهي بها عقد العمل؟

لا شك أن الأمان الوظيفي ركيزة من الركائز التي تجعل بيئة الأعمال أكثر إنتاجية لأنها تنعكس على عطاء الموظف مهما كانت وظيفته، ولكن في نفس الوقت فإنه من الجيد الأخذ بمقولة: «إن مَنْ أَمِنَ العقوبة أساء الأدب»، ولا ينطبق هذا المثل على الجميع فطبيعة الحال: كلما تقدم عمر الخبرة لدى الإنسان كان أكثر مسؤولية من المبتدئين وهكذا حتى تصل به الخبرات إلى تحمل مسؤوليات، وإنجاز أعمال مع توقع التبعات والمرونة في التعامل معها، وفي هذا السياق أجد أنه من الجيد أن يتذكر الإنسان كيف بدأ حياته العملية وأعتقد غير جازم أنه كلما انتفت الرقابة عن أعمال الشخص فسيكون أقرب إلى إراحة نفسه، والميل لما تحب من تتبع مواطن الراحة والتأجيل والمماطلة، وكلما كان هناك متابعة ومساءلة كان أقرب إلى إنجاز أعماله خوفا من اللوم أو المحاسبة أحيانا، ومن تغير وجهة النظر التي كان يعتقد أنها المتعامل معه مهما كانت طبيعة عمله.

ولا شك أن من يقوم ببناء مؤسسة ومشروع هو أحوج من غيره على هذه الرقابة وأعتقد جازماً أن الكيانات الناجحة تكتسب من هوية قادتها الشيء الكثير،

ولعل العارفين في علم الإدارة قد أشبعوا هذا الموضوع بحثاً، وأحيل لكتبهم كونهم متخصصين، ويعرفون خبايا هذا العلم ومنابع النفع فيه،

وعوداً على عنوان هذه الفقرة: فقد اهتم نظام العمل بهذه المواضيع أيما اهتمام مراعيًا بذلك السلطات الممنوحة لصاحب العمل والخيارات المتاحة للعامل ودليل ذلك ما نصت عليه المادة «الرابعة والسبعون» من نظام العمل حيث نصت على أنه: «يتهيء عقد العمل في أحوال وهي:

1. إذا اتفق الطرفان على إنجائه، بشرط أن تكون موافقة العامل كتابية.

2. إذا انتهت المدة المحددة في العقد، ما لم يكن العقد قد تجدد صراحة وفق أحكام هذا النظام فيستمر الى أجله.

3. بناءً على إرادة أحد الطرفين في العقود غير محددة المدة، وفقاً لما ورد في المادة «الخامسة والسبعون» من النظام.

4. بلوغ العامل سن التقاعد وفق ما تقتضي أحكام نظام

التأمينات الاجتماعية، ما لم يتفق الطرفان على الاستمرار في العمل بعد هذا السن.

5. القوة القاهرة.

6. إغلاق المنشأة نهائياً.

7. إنهاء النشاط الذي يعمل به العامل، ما لم يتفق على غير ذلك.

8. أي حالة أخرى ينص عليها نظام آخر.

وقد أضافت المادة «الخامسة والسبعون» أنه: «إذا كان العقد محدد المدة جاز لأي من طرفيه إنهاؤه بناءً على سبب مشروع يجب بيانه بموجب إشعار يوجه إلى الطرف الآخر - كتابةً - قبل الإنهاء، بمدة تحدد في العقد، على ألا تقل عن «ستين» يوماً، إذا كان أجر العامل يدفع شهرياً، ولا تقل عن «ثلاثين» يوماً بالنسبة إلى غيره،

وقد ذكرت المادة «السادسة والسبعون» أنه: «إذا لم يراع العقد غير محدد المدة المهلة المحددة للإشعارات وفقاً للمادة: الخامسة والسبعين» من هذا النظام، فإنه يلتزم بأن يدفع للطرف الآخر عن مهلة الإشعار مبلغاً مساوياً لأجر العامل عن المهلة نفسها، ما لم يتفق الطرفان على أكثر من ذلك..

## المادة 77 من نظام العمل،

### لماذا كل هذا الجدل؟

المادة «السابعة والسبعون» هي: مادة متعلقة بالتعويض الذي وضعه المنظم ليحفظ حقوق العامل الذي ثبت فصله بشكل تعسفي، والجدير بالذكر هنا: إن ترك العامل للعمل يميز لصاحب العمل إقامة دعوى في مواجهة العامل للمطالبة في المستحقات بشكل مباشر، ولكيلا أطيل على القارئ الكريم،

فقد نصت المادة «السابعة والسبعون» على أنه: «ما لم يتضمن العقد تعويضا محددًا مقابل إنجائه من أحد الطرفين لسبب غير مشروع، يستحق الطرف المتضرر من إنهاء العقد تعويضا على النحو الآتي:

1. أجر «خمسة عشر» يوما عن كل سنة من سنوات خدمة العامل، إذا كان العقد محدد المدة.
2. أجر المدة المتبقية من العقد إذا كان العقد محدد المدة.

3. يجب ألا يقل التعويض المشار إليه في الفقرتين (1أ2) من هذه المادة عن أجر العامل لمدة شهرين.

وهنا نستطيع القول: إنه يجب على صاحب العمل أن يقيد هذه المادة بأن ينص في عقودها على مبلغ يدفعه «تعويضاً» يفضل ألا يقل عن «شهرين» للعامل في حال قام بفصله فصلاً تعسفياً، كي لا يتحمل عبء دفع بقية رواتب الموظف إلى نهاية العقد، وفي نفس الوقت لا يتحمل ذلك الموظف الذي ترك العمل دون قبول استقالته تلك الأعباء المالية أيضاً.

# كيف تنتهي العلاقة بين العامل وصاحب العمل وماهي المادة 80؟

قد أسلفت سابقا عن فكرة العلاقة بين العامل وصاحب العمل وضرورة أن تكون علاقة بين الأطراف، وإن كانت غير متعادلة بطبيعة الحال، فيجب أن تكون ذات ضمانات تحفظ حقوق العامل وحقوق صاحب العمل سويا.

ولعل أبلغ ما ذكر في حقوق صاحب العمل وتفعيل صلاحياته التي أساسها الإشراف المباشر، واتخاذ الإجراءات التي من شأنها أن تحمي المنظمة التي يديرها صاحب العمل أو المديرون الذين أوكل لهم مهام إدارة العمل.

ولا يغيب هنا ضرورة ذكر المادة(80)من نظام العمل حيث نصت على أنه: « لا يجوز لصاحب العمل فسخ العقد دون مكافأة العامل، أو إشعاره، أو تعويضه، إلا في الحالات الآتية، وبشرط أن يتيح له الفرصة كي يبدي أسباب معارضته للفسخ:

1. إذا وقع من العامل اعتداء على صاحب العمل، أو المدير المسؤول، أو أحد رؤسائه، أو مرؤوسيه أثناء العمل أو بسببه.

2. إذا لم يؤد العامل التزاماته الجوهرية المترتبة على عقد العمل أو لم يطع الأوامر المشروعة أو لم يراع عمدا التعليمات - التي أعلن عنها صاحب العمل في مكان ظاهر - الخاصة بسلامة العمل والعمال رغم إنذاره كتابة.

3. إذا ثبت اتباع العامل سلوكا سيئا، أو ارتكابه عملا مخالفا بالشرف أو الأمانة.

4. إذا وقع من العامل عمدا - أي فعل أو تقصير - يقصد به إلحاق خسارة مادية بصاحب العمل، بشرط أن يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحادث خلال «أربع وعشرين» ساعة من وقت علمه بوقوعه..

5. إذا ثبت أن العامل لجأ إلى التزوير ليحصل على العمل.

6. إذا كان العامل معينا تحت الاختبار.

7. إذا تغيب العامل دون سبب مشروع أكثر من «ثلاثين» يوما خلال السنة العقدية الواحدة أو أكثر من (15) يوما متتالية، على أن يسبق الفصل إنذار كتابي من صاحب العمل للعامل بعد غياب «عشرين» يوما في الحالة (الأولى) وانقطاعه «عشرة أيام» في الحالة (الثانية)

8. إذا ثبت أن العامل استغل مركزه الوظيفي بطريقة غير مشروعة للحصول على نتائج، ومكاسب شخصية.

9. إذا ثبت أن العامل أفشى الأسرار الصناعية، أو التجارية الخاصة بالعمل الذي يعمل به.

وقد نصت المادة «الرابعة والثمانون» على أنه: «إذا انتهت العلاقة وجب على صاحب العمل أن يدفع إلى العامل مكافأة عن مدة خدمته تحسب على أساس أجر «نصف شه» ر عن كل سنة من السنوات «الخمس الأولى»، وأجر «شهر» عن كل «سنة» من «السنوات التالية»، ويتخذ الأجر الأخير أساساً لحساب المكافأة، ويستحق العامل مكافأة عن أجزاء السنة بنسبة ما قضاها منها في العمل، وقد ذكرت المادة «الخامسة والثمانون» أنه: «إذا كان انتهاء علاقة العمل بسبب استقالة العامل يستحق في هذه الحالة ثلث المكافأة بعد خدمة لا تقل مدتها عن سنتين متتاليتين، ولا تزيد على خمس سنوات ويستحق ثلثيها إذا زادت مدة خدمته عن خمس سنوات متتالية، ولم تبلغ عشر سنوات، ويستحق المكافأة كاملة إذا بلغت مدة خدمته عشر سنوات فأكثر»



## نظام الإثبات

أعتقد جازماً أن نظام الإثبات هو باكورة التطور القانوني الذي تشهده المملكة العربية السعودية حيث إن هذا النظام قد سمح للمترافعين معرفة مدى حجية بيناتهم مستنديين على نصوص نظامية لا يجوز فيها الاجتهاد، مع التأكيد أن صدور هذا النظام لم يلغ سلطة القاضي في الاجتهاد، وإنما سهل أيضاً على السلطة القضائية القيام بأعمالها كسلطة تطبيقية تقوم بتطبيق الأنظمة دون الدخول في تفاصيل الاجتهاد الموسع، والمستند على الأقوال الفقهية التي قد تتعدد بها الأقوال بالتالي يتسع الاجتهاد، وتجمع بذلك أقوال متضادة من حيث الرأي قوية من حيث التسبيب، فيقع حاكم القضية في حيرة عالج أسبابها صدور هذا النظام مع أهمية الإشارة إلى أن النظام لم يقيد سلطة القاضي بالاجتهاد في بعض المسائل والحكم بالمصلحة، ورفع الضرر وهو أساس العدل، ولا شك أنه يجب على كل مترافع أن يراجع نظام الإثبات، وخاصة ما يتعلق بألية الاتفاق بين الأطراف استناداً على المادة «الخامسة» «من نظام الإثبات التي نصت على أنه:» لا يلزم لإثبات الالتزام شكل معين، ما لم يرد نص خاص، أو اتفاق بين الخصوم،

والمادة «السادسة» التي نصت على أنه: «إذا اتفق الخصوم على قواعد محددة في الإثبات فتعمل المحكمة اتفاقهم ما لم يخالف ذلك النظام العام، ولا يعتقد باتفاق الخصوم المنصوص عليه في هذا النظام ما لم يكن مكتوبا، وغير ذلك من الإجراءات المتعلقة بقواعد الإثبات التي نص عليها النظام.

## نظام التكاليف القضائية

لا يمكننا الحديث عن نظام التكاليف القضائية دون أن نتحدث عن أهمية صدور هذا النظام، والهدف الذي سن من أجله.

فالمأمل لأهداف النظام وإرادة من قام بصياغة بنوده يظهر له بشكل جلي اختلاف هذا النظام عن غيره من الأنظمة المقارنة، فنظام التكاليف القضائية السعودي جاء في أهدافه الحد من الدعاوى الكيدية والصورية، وهذه الميزة التي تفرق بينه وبين بقية أنظمة الرسوم القضائية المقارنة، والتي تأتي على هيئة رسوم رمزية تدفع بمبلغ ثابت مهما كان مبلغ المطالبة، أو سبب الدعوى، وهذا يختلف عن نظام التكاليف القضائية الذي وضع نسبة على مبلغ المطالبة لإثبات الجدوية، ولكن وحتى كتابة هذه الأسطر على أقل تقدير، فإن المنظومة العدلية في المملكة في طور الإنشاء، ولم تكتمل حتى الآن، وأقصد بالمنظومة العدلية هي تلك الأنظمة التي تمنع عن المتقاضين غموض مصير تلك القضايا التي يرغبون بإقامتها، والسبب هو اجتهاد القاضي الذي قد يقبل الموازين، ويضع المحامي في حرج مع موكله، وليس بالضرورة أن يكون القاضي على خطأ، ولكن

تقوية جانب الاستئناف، وإبداء الملاحظات الصارمة، والرقابة على الأحكام قد يجعل القاضي يسمع للمتداعين بشكل كامل، ويجيب في تسبب إحكامه عن جميع البيئات المقدمة، ويعطي القضية حقها من المرافعة، والأهم ألا يستند بشكل مباشر على بيئة ليس لها ضابط، ومن الممكن لمن يسبر أغوار الفقه أن يجد بيئة تناقضها تماما وهنا محل الإشكال، ولكن المتأمل في تسارع المنظومة العدلية دليل على رغبة الدولة في تطوير هذا المرفق، والحد من غموض التفاسير وتسيبات الأحكام.

## نظام التنفيذ العدالة الناجزة

لا يمكننا الحديث عن نظام التنفيذ بدون أن نتحدث عن محاكم التنفيذ التي أناط المنظم بها تطبيق النظام، فحينما تدخل القضية محكمة التنفيذ فهذا يعني أن صاحبها قد أنهى جميع مراحل التقاضي، واكتسب حقاً قطعياً، ويرغب في التنفيذ، أو أن لديه ورقة تجارية كالشيك، والسند لأمر، والكمبيالة، ويرغب في تنفيذها إذا كانت صحيحة شكلاً، وقد سلف أن تحدثت عن الأوراق التجارية بهذا الكتاب يمكن للقارئ الكريم أن يعود إليها حسب الحاجة، وبشكل مختصر، فإن محكمة التنفيذ تختص حسبما ذكرت المادة «التاسعة» من نظام التنفيذ الأحكام، والقرارات، والأوامر الصادرة من المحاكم، وأحكام المحكمين المذيلة بأمر التنفيذ وفقاً لنظام التحكيم، ومحاضر الصلح التي تصدرها الجهات المخولة بذلك، أو التي تصدق عليها المحاكم، والأوراق التجارية، والعقود، والمحركات الموثقة، والأحكام، والأوامر القضائية، وأحكام المحكمين، والمحركات

الموثقة الصادرة من بلد أجنبي، والأوراق العادية التي تقر باستحقاق محتواها كلياً أو جزئياً... انتهى..

ولا أريد أن أشغل القارئ الكريم بسرد مواد العقوبات (46) التي تشمل إيقاف الحسابات البنكية، والمخاطبات للبنك المركزي، وإشعار شركة\* سمة بواقعة عدم التنفيذ، ولو أنها أصبحت قرارات حتمية لكل طالب تنفيذ، مع أن المتعامل في قطاع التنفيذ لحظ البطء في إمكانية تحصيل الأموال بسبب وجود بعض المتهربين الذين يقومون بتحويل الأموال، والتصرف بالعقارات قبل صدور قرار التنفيذ ضدهم، والحل فيما أعتقد هو تفعيل المادة (47) من نظام التنفيذ، والتي تميز لقاضي التنفيذ ندب خبير لتتبع أموال المنفذ ضده، وهذه المادة بالتحديد هي جوهر نظام التنفيذ فيما أعتقد، ونصيحتي هنا: أن يطالب أصحاب التنفيذ من دائرة التنفيذ تفعيل هذا المادة لكشف مدى إمكانية العثور على أموال، أو عقارات تم التصرف بها وبشكل مريب بدون سبب نظامي، لذلك وما على قاضي التنفيذ - فيما أعتقد - إلا أن يصدر خطاباً بتكليف الخبير، وحصص العمل الذي يقوم به أمام الجهات التي يحددها الخطاب، ككشف حساباته البنكية، وتعاملاته آخر\* شهرين»، أو «سنة» قبل إقامة الدعوى، أو طلب التنفيذ ضده، \*

ولكاتب العدل طلب آخر تصرفات، أو تعاملات عقارية قام بها في مرحلة الريبة التي يغلب الظن عليها أنها للتهرب. في غير هذه الخطوات أعتقد أننا سنبقي ذلك الحصان القوي الذي سوف أسمية «نظام التنفيذ» وفي نحره عربية الإجراءات العقابية التي تمنعه من التحرك، لأننا وضعنا العربية أمام نحره، ومكانها الصحيح هي خلف ذلك الحصان.

## نظام التحكيم

أجد أن نظام التحكيم من الأنظمة التي تساعد في تسريع منظومة العدالة الناجزة ويمكن أن أعرف التحكيم بأنه: موافقة أطراف العقد، أو النزاع على تعيين محكمين للفصل في النزاع القائم فيما بينهم وفق إجراءات حددها النظام.

كما أن المادة «الأولى» من نظام التحكيم السعودي نصت على أن اتفاق التحكيم: «هو اتفاق بين طرفين أو أكثر على أن يجيلا إلى التحكيم جميع أو بعض المنازعات المحددة التي تنشأ، أو قد تنشأ بينهما في شأن علاقة نظامية محددة، تعاقدية كانت أو غير تعاقدية سواء أ كان اتفاق التحكيم في صورة شرط تحكيم وارد في عقد أم صورة مشاركة تحكيم مستقلة»

كما أضافت ذات المادة في فقرتها «الثانية» تعريفها لهيئة التحكيم حيث ذكرت بأن هيئة التحكيم: «هي المحكم الفرد أو الفريق من المحكمين الذي يفصل في النزاع المحال إلى التحكيم».... انتهى.....  
وهنا نجد: إن التحكيم بمثابة قضاء خاص يتفق به أطراف النزاع



على تعيين هيئة التحكيم تتكون من محكم واحد، أو عدة محكمين..  
ولا تفوتني الإشارة من أن التحكيم وسيلة تقاضٍ مرنة وسريعة  
في الفصل، بعيدا عن تأخر الفصل بالنزاعات التي تحال للمحاكم،  
بسبب التدفق الهائل للقضايا وعليه.. فإنني أنصح بخيار التحكيم  
في القضايا اليسيرة وغير الكبيرة لكون أطراف التحكيم بالغالب  
الأعم قد يميلون إلى من يعينهم، أو قد يكون هناك قبول مسبق لمدى  
حجية المستندات التي تعرض على المحكم قبل تعيينه من قبل أطراف  
الدعوى، وهذا قد يعمق الخلاف للاعتقاد المتضاد بين هيئة التحكيم  
بصحة موقفهم، ناهيك عن تعارض المصالح فيما بينهم الذي لا  
يمكن حصره أو تأكيده.

ولا يفوتنا التوضيح: إن النظام قد كفل لأطراف التحكيم أحقية  
الاعتراض أمام المحكمة المختصة في حال وجود أي مخالفات أو  
تجاوزات أو إجراءات تتعارض مع نظام التحكيم.

## المؤلف في سطور

الاسم: «خليل بن فرحان الدياتي الرشيدي»  
من مواليد منطقة المدينة المنورة - قرية «الصلصلة»  
محام ممارس مرخص من وزارة العدل وكاتب في صحيفة «  
الجزيرة السعودية»

تخرج من كلية الشريعة والقانون قسم القانون بجامعة الجوف  
عمل نائب لرئيس نادي «عدلي» القانوني ورئيسا لنادي القراءة  
في الجامعة

حصل على جائزة أفضل كاتب مقال في الجامعة

«- الأبحاث والأوراق العلمية والدورات:

بحث محكم بعنوان: «المحاماة في المملكة بين الواقع والمأمول»

بحث بعنوان: «الفكر الجمعي في التعليم الجامعي»

بحث بعنوان: «الشباب بين الصعود المعرفي والتهميش المؤسسي»

« - الأنشطة والمشاركات الثقافية الاجتماعية والمؤسسية:

عضو لجنة أصدقاء الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة

عضو اللجنة الاجتماعية لجمعية (ارفي) للتصلب اللويحي

عضو مؤسس لجمعية حفظ النعمة في المنطقة الشرقية «اعتدال»

عضو لجنة الاستثمار وتنمية الموارد جمعية (ارفي) للتصلب

اللويحي

رئيس المقهى الثقافي بالنادي الأدبي

عضو لجنة الأنشطة المنبرية في النادي الأدبي

« المسيرة المهنية:

محام متدرب في مكتب محاماة أثناء الدراسة الجامعية

محام متدرب ونائب المدير العام في مكتب محاماة بعد التخرج

مستشار قانوني لشركة مساهمة قابضة

مدير الإدارة القانونية في شركة مساهمة قابضة

عضو لجنة الائتمان والحماية من المخاطر في شركة مساهمة قابضة

عضو لجنة التحول في شركة مساهمة

عضو لجنة التطوير في شركة مساهمة

مستشار لعديد من الجمعيات والمؤسسات الخيرية والوقفية

خبير في القانون التجاري وقانون الشركات وحوكمة الشركات  
والدساتير العائلية

مؤسس وصاحب مكتب المحامي «خليل الذيابي» (محامون  
ومستشارون قانونيون)

له العديد من المحاضرات والندوات في الغرفة التجارية بالمنطقة  
الشرقية وفي العديد من المنابر الاجتماعية

«التواصل»:

العنوان - المنطقة الشرقية - الخبر

هاتف - واتساب 966542423342

البريد الإلكتروني khalil@althiyabi.com

## فهرس المحتويات

7	إهداء
9	المقدمة
13	المؤلف
15	«قضايا التركات والموارث» حلول استباقية لنزاعات حتمية..
18	«الذساتير والمواثيق العائلية» «حلول للاستدامة والنمو»..
23	الوقف فضيلة مشروطة
26	هذا النوع من الشركاء نزاعهم حتمي..
28	الحوكمة جواد الرهان للوصول الى الاستدامة..
30	هكذا يوثق النزاع بين أطراف العقد..
33	نظام الإفلاس «بداية جادة وليست نهاية»
35	النوع الأول: التسوية الوقائية
37	النوع الثاني: إعادة التنظيم المالي
39	النوع الثالث: إجراء التصفية
41	النوع الرابع: إجراءات التسوية لصغار المدينين

- 42 ..... النوع الخامس: إجراءات إعادة التنظيم المالي لصغار المدينين
- 43 ..... النوع السادس: إجراءات التصفية لصغار المدينين
- 45 ..... النوع السابع: إجراءات التصفية الإدارية
- 47 ..... أولاً: أنواع الشركات الوارد ذكرها في نظام الشركات السعودي
- 49 ..... 1. شركة المحاصة
- 51 ..... 2. الشركة المساهمة المقفلة
- 54 ..... 3. الشركة ذات المسؤولية المحدودة
- 57 ..... 4. الشركة القابضة
- 58 ..... الشركة التضامنية
- 59 ..... شركة التوصية البسيطة
- 61 ..... تحول الشركات
- 63 ..... اندماج الشركات
- 64 ..... الشركات الأجنبية
- 65 ..... الشركات غير الربحية
- 67 ..... تصفية الشركات
- 69 ..... النزاع بين الشركاء وأحكام الشريك الوارد ذكرها في نظام الشركات
- 74 ..... العقوبات في نظام الشركات
- 80 ..... وقفات وتأملات للأحكام العامة الوارد ذكرها في نظام الشركات
- 82 ..... قصة الأوراق التجارية

- 84 ..... أولاً: الشيك
- 86 ..... ثانياً: السند لأمر
- 88 ..... الكمبيالة
- 89 ..... قصة نظام العمل السعودي
- 92 ..... على من ينطبق نظام العمل؟
- 94 ..... من هم المستثنون من تطبيق أحكام نظام العمل؟
- 95 ..... هل انتقال ملكية المنشأة تعفي صاحب العمل من التزاماته؟
- 97 ..... ما هي الفرص المتاحة لطالب العمل؟
- 99 ..... توظيف غير السعوديين
- 101 ..... محاذير عقود وتوظيف الأجانب وحقوقهم
- 104 ..... التدريب والتأهيل
- 106 ..... بماذا يختلف عقد التأهيل والتدريب عن عقد العمل؟
- 108 ..... ما هو عقد العمل وما هي أبرز خصائصه؟
- 109 ..... ماهي قصة: فترة التجربة بين العامل وصاحب العمل؟
- 111 ..... ماهي شروط وأحكام انقضاء أو استمرار عقد العمل؟
- 114 ..... ماهي واجبات أصحاب العمل وهل هناك قواعد للتأديب؟
- 116 ..... ماهي واجبات العمال تجاه صاحب العمل؟
- 118 ..... ماهي قواعد التأديب التي نص عليها نظام العمل؟
- 121 ..... ماهي الأحوال التي ينتهي بها عقد العمل؟

- 124 ..... المادة 77 من نظام العمل، لماذا كل هذا الجدل؟
- 126 ..... كيف تنتهي العلاقة بين العامل وصاحب العمل وماهي المادة 80؟
- 129 ..... نظام الإثبات
- 131 ..... نظام التكاليف القضائية
- 133 ..... نظام التنفيذ العدالة الناجزة
- 136 ..... نظام التحكيم