مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية

اسم المقال: المركز القانوني للمدير العام في شركة المساهمة العامة في التشريع الأردني
اسم الكاتب: د. جمال الدين مكناس، لمى عبد الكريم الشيّاب
رابط ثابت: https://political-encyclopedia.org/library/901
تاريخ الاسترداد: 2025/05/10 04:49 +03

الموسوعة السياسيّة هي مبادرة أكاديمية غير هادفة للربح، تساعد الباحثين والطلاب على الوصول واستخدام وبناء مجموعات أوسع من المحتوى العلمي العربي في مجال علم السياسة واستخدامها في الأرشيف الرقمي الموثوق به لإغناء المحتوى العربي على الإنترنت.
لمزيد من المعلومات حول الموسوعة السياسيّة - Encyclopedia Political، يرجى التواصل على info@political-encyclopedia.org

استخدامكم لأرشيف مكتبة الموسوعة السياسيّة - Encyclopedia Political يعني موافقتك على شروط وأحكام الاستخدام المتاحة على الموقع https://political-encyclopedia.org/terms-of-use

تم الحصول على هذا المقال من موقع مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والسياسية ورفده في مكتبة الموسوعة السياسيّة مستوفياً شروط حقوق الملكية الفكريّة ومتطلبات رخصة المشاع الإبداعي التي ينضوي المقال تحتها.

المركز القانوني للمدير العام
في شركة المساهمة العامة في التشريع الأردني

د. جمال الدين مكناس* **الباحثة لمى عبد الكريم الشيّاب**

الملخص

تبحث هذه الدراسة في المركز القانوني للمدير العام في شركة المساهمة العامة، من خلال بيان ما إذا كان عضواً في المنظمة وفقاً لما ذهب إليه الفقه أم عاملاً في الشركة، ويطبق عليه قانون العاملين أم وكيلاً عن الشركة أو عن أعضاء مجلس الإدارة فيها؛ لما في ذلك من أثر في تحديد طبيعة التزاماته ومسؤوليته المدنية اتجاه كل من الشركة والغير. وقد تمكنا خلال هذه الدراسة الوقوف على بعض جوانب القصور التي اعترت تحديد المركز القانوني للمدير العام في التشريع الأردني، فقد توصلت هذه الدراسة إلى أن التشريع الأردني لم يولِ المدير العام الأهمية التي أولاها لمجلس الإدارة، وذلك مع أهمية الدور الذي يقوم به.

وقدمت هذه الدراسة عدة توصيات أبرزها: ضرورة النص صراحة في قانون الشركات على أن طبيعة علاقة المدير العام بالشركة المساهمة العامة هي علاقة عمل، والذهاب لاعتبار المدير عاملاً لدى الشركة تجنباً للبس الذي تثيره الطبيعة القانونية لعلاقة المدير بالشركة

*أستاذ في كلية الحقوق– جامعة مؤته.

The legal status of the Director-General in the Public Shareholding Company In the Jordanian legislation

Dr. Jamal el-Din Meknes*
Researcher Lama Abd-aL Kareem Al Shabab

Abstract

This study examines The legal status of the Director-General of the Public Shareholding Company, through presenting if he is a member of the organization according to the jurisprudence or a worker in the company and applies the law of employees or an agent of the company or the members of the board of directors, because of the impact in determining the nature of its obligations and civil responsibility towards the company and others.

In this study, we have been able to identify some of the shortcomings in determining the legal status of the civil director general in Jordanian legislation. The study concluded that the Jordanian legislation did not give the Director-General the importance he attached to the Board of Directors, despite the importance of his role.

The study made several recommendations most notably: the need to explicitly state in the Companies Law that the nature of the relationship between the General Manager and the Public Shareholding Company is a working relationship, and the manager is considered to be a factor in the company in order to avoid the confusion raised by the legal nature of the company's relationship with the manager.

*Professor at the Faculty of Law, Mutah University.

المـقـدمــة:

تكون لشركة المساهمة العامة شخصيتها الإعتبارية التي تمتعها بجميع الحقوق التي يتمتع بها الشخص الطبيعي– إلا ما كان منها ملازماً لصفة الإنسان الطبيعية– ويكون لها بموجب الشخصية الإعتبارية التي تكتسبها بعد تأسيسها وتسجيلها وفقاً لأحكام القانون[1]، أهلية للقيام بجميع الأعمال الداخلة ضمن حدود سند إنشائها[2]، إلا أنها مع ذلك لا تستطيع ممارسة أعمالها والغايات التي وجدت من أجلها إلا من خلال ممثلين، تماماً كالشخص الطبيعي عديم الأهلية، فالإرادة التي يعبر عنها ممثل الشركة والأعمال التي يقوم بها، يعدها القانون ضرورات اجتماعية وقانونية بمثابة إرادة الشركة المساهمة، ومن ممثلي شركة المساهمة العامة المدير العام[3]. ويمكننا أن نعرف الشركة المساهمة العامة على أنها شركة عارية من العنوان وتستمد اسمها من غاياتها على أن تتبعه عبارة مساهمة عامة، ولا يجوز أن تكون باسم شخص طبيعي إلا إذا كانت غاية الشركة استثمار براءة اختراع مسجلة بصورة قانونية باسم ذلك الشخص، ويتكون رأسمالها من أسهم يكتتب عليها المؤسسون والجمهور، وتكون قابلة للإدراج في أسواق الأوراق المالية للتداول والتحويل. (المادة (90) من قانون الشركات الأردني لعام 1997). أما شركة المساهمة الخاصة فهي شركة يتولى تأسيسها شخصان أو أكثر، وتستمد اسمها من غاياتها، ويتكون رأسمالها من أسهم يكتتب عليها مؤسسوها، ويمكن إدراج أسهمها في سوق الأوراق المالية وفق التعليمات والأنظمة الصادرة عن هيئة الأوراق المالية، وتخضع في كل ما لم يرد به نص خاص إلى أحكام الشركة المساهمة العامة.

[1] – أبو طالب، صلاح أمين،(1999)، تجاوز السلطة في مجلس ادارة الشركة المساهمة، دراسة مقارنة في القانون المصري والفرنسي، دار النهضة العربية، القاهرة– مصر، صفحة (12–17).
[2] – سامي، فوزي محمد، الشركات التجارية– الأحكام العامة والخاصة، صفحة (455).
[3] – مادة (4) من قانون الشركات الاردني رقم (22) لسنة 1998.

ولذلك بات من الأهمية بمكان معرفة الطبيعة القانونية للعلاقة بين المدير العام والشركة؛ لما لذلك من أثر مهم في بيان صلاحيات المدير العام، والواجبات الملقاة على عاتقه، الأمر الذي يؤدي بدوره إلى معرفة أساس مسؤولية المدير العام المدنية وأسبابها ومداها، فمسؤوليته المدنية تختلف باختلاف مركزه القانوني[4]، وذلك إضافة إلى أهمية ذلك في تحديد طبيعة المسؤولية المدنية للمدير العام، ويثار التساؤل حول ما إذا كانت الطبيعة القانونية لعلاقة المدير العام بالشركة المساهمة العامة هي علاقة عضوية، أم علاقة موكل بوكيله تنطبق عليها أحكام عقد الوكالة، أم أن المدير العام هنا له مركز العامل، كونه يُعيّن من قبل مجلس الإدارة بأجر، ويعمل تحت إشرافه ورقابته [5]، ولبيان المركز القانوني للمدير العام سيتم تقسيم هذا البحث إلى ثلاثة مطالب على النحو الآتي: المطلب الأول: المدير العام عضو في الشركة، المطلب الثاني: المدير العام وكيل عن الشركة، المطلب الثالث: المدير العام عامل في الشركة.

المطلب الأول: المدير العام عضو في الشركة

نظراً لأهمية الدور الاقتصادي الذي تقوم به شركات المساهمة العامة تدخل المشرع الأردني لتنظيم أحكام الشركة بقواعد آمرة لا يجوز الاتفاق على مخالفتها، وقد ترتب على ذلك اكتساب شركة المساهمة العامة الطابع التنظيمي، وبذلك تتراجع الفكرة التعاقدية لشركة المساهمة العامة، فأصبحت الشركة أقرب إلى النظام القانوني الذي يفرض من قبل المشرع أكثر من فكرة العقد[6].

[4] – مادة (51) من القانون المدني الأردني رقم (43) لسنة 1976.

[5] – النسور، عصام صالح،(1996)، مسؤولية الشركة المساهمة العامة عن أعمال لجنة المؤسسين، بحث مقدم لاستكمال درجة الدبلوم في العلوم القانونية، المعهد القضائي الاردني، صفحة (18).

[6] – وصفي، مصطفى كمال، (1965)، المسؤولية المدنية لأعضاء مجلس الإدارة في شركات المساهمة، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، مصر.

ولبيان ما إذا كانت شركة المساهمة تتسم بالطابع التنظيمي، وما إذا كان المدير العام بجانب الأجهزة الأخرى التي تقوم على عمل الشركة مجرد أعضاء في الشركة، ولبيان جوانب الاختلاف بين نظريتي العقد والمنظمة اللتين تنازعتا في بيان الطبيعة القانونية لشركة المساهمة العامة، والآثار القانونية المترتبة على الأخذ بإحدى النظريتين، سيتم تقسيم هذا المطلب إلى فرعين: الفرع الأول سيتناول الحديث عن مضمون نظرية المنظمة، أما الفرع الثاني فسيتناول النتائج القانونية المترتبة على اعتبار المدير العام عضواً في الشركة المساهمة العامة.

الفرع الأول: مضمون نظرية المنظمة:

ظهر ما يعرف بالنظرية المنظمة نتيجة تراجع مبدأ سلطان الإدارة أمام تدخل المشرع بأحكام آمرة لتنظيم الشركات التي تقوم بأعمال اقتصادية تنطوي على قدر كبير من الأهمية، إذ لا يمكن للمشرع ترك تنظيم أحكام هذا النوع من الشركات إلى إرادة الأفراد، حتى لا تكون متعارضة مع خطة التنمية الاقتصادية للدولة، ويؤدي الطابع التنظيمي للشركات المساهمة العامة في القانون الأردني إلى القول: إن الشركة أقرب إلى فكرة منظمة، وإنها تخرج في ظل هذا التنظيم عن فكرة العقد، وتكون شركة المساهمة العامة وفقاً لذلك عبارة عن مؤسسة أو منظمة تهدف إلى تحقيق مصلحة الأفراد والدولة في آن واحد، ولا يكون لإرادة الأشخاص حرية في تنظيم عمل الشركة إلا بالقدر الذي يحقق مصلحتها، وذلك خلافاً لما يعرف بنظرية العقد التي تقضي بأن شركة المساهمة العامة ما هي إلا نتيجة عقد، وبموجب العقد يلتزم كل مساهم فيها بأن يقدم مبلغاً من المال مقابل حصوله على سهم أو أكثر، وملكية المساهمين في الشركة لأسهمهم تمنحهم الحق في اقتسام الأرباح التي تحققها الشركة، والحق في اقتسام أموال الشركة عند تصفيتها، وكما أن هذه الملكية تمنحهم الحق في المساهمة في إدارتها، ويكون ذلك من خلال حضور اجتماعات الهيئة العامة والتصويت فيها، والترشح لعضوية مجلس الإدارة، وبما أن الشركة عقد فلا بد من توافر جميع العناصر الأساسية اللازمة

لصحة انعقاد العقد وفقاً للقواعد العامة، وكما أن قانون الشركات اشترط عند تقديم طلب التأسيس إلى المراقب أن يكون مرفقاً بعقد تأسيس الشركة[7]، ويتضح من اشتراطه ذلك أنه لا بد من وجود عقد عند بداية تأسيس أي شركة مساهمة [8].

والقول إن الطبيعة القانونية لشركة المساهمة العامة عقد، هو الاتجاه الذي أخذ به القانون المدني[9]؛ لأن المشرع الأردني عرف الشركة على أنها عقد، لكننا نرى أنه في ظل تدخل المشرع بنصوص آمرة لتنظيم أحكام الشركة المساهمة العامة في قانون الشركات، فإن الخاص يقيد العام، وذلك ما أكدت عليه محكمة التمييز الأردنية بقرارها القاضي بأن:" قانون الشركات هو قانون خاص، والقانون المدني قانون عام، وأن المقرر في حالة تعارض القانون العام مع القانون الخاص، وكان القانون العام قد صدر قبل القانون الخاص، أن يعتبر الخاص استثناء من العام، وإذا صدر القانون العام بعد الخاص فهو معدل له، وحيث إن القانون المدني صدر قبل قانون الشركات رقم (22) لسنة 1997، فيعتبر قانون الشركات استثناء منه، وهو القانون الواجب التطبيق"[10].

وبذلك تتراجع نظرية العقد، وتكون شركة المساهة العامة أقرب الى نظام قانوني منها إلى فكرة العقد، وكما أن أكثر ما يؤكد أن شركة المساهمة العامة لا تتسم بالطابع التعاقدي هو العدد الكبير للمساهمين فيها، وسهولة تداول أسهمها، فلا يهتم المساهم بالشركة بقدر اهتمامه بارتفاع قيمة الأسهم التي يملكها فيها، فيكون بذلك مجرد مساهم مؤقت في الشركة[11].

---

[7] – مادة (92) من قانون الشركات الأردني رقم (22) لسنة (1997).
[8] – أنظر بالتفصيل: سامي، فوزي محمد، الشركات التجارية– الأحكام العامة والخاصة، صفحة (266–276).
[9] – تمييز حقوق، (3674/ 2005)، بتاريخ 2006/5/23، (هيئة خماسية)، منشورات قسطاس.
[10] – عيد، إدوار،(1970)، الشركات التجارية (شركة المساهمة)، مطبعة النجوى، بيروت– لبنان، صفحة 20.
[11]– وصفي، مصطفى كمال، (1965)، المسؤولية المدنية لأعضاء مجلس الإدارة في شركات المساهمة، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة – مصر. صفحة (39–45).

الفرع الثاني: النتائج القانونية المترتبة على اعتبار المدير العام عضواً في المنظمة:

يترتب على اعتبار شركة المساهمة العامة منظمة أو نظاماً قانونياً تنشأ من أجل تحقيق غايات مشروعة يحددها نظامها الأساسي أن يكون لهذه المنظمة عناصر، ومنها السلطة التي تقوم على النظام وترعاه، ويعد هؤلاء الأعضاء أو العناصر أجزاء من هذا النظام، وعليه فإن التصرف الذي يصدر عنهم يعد كأنه صادر عن الشركة نفسها، ومسؤولية الشركة عن هذه التصرفات تكون مسؤولية مباشرة، وليست مسؤولية عن أفعال الغير، ومع ما سبق فإنه لا يوجد ما يمنع من أن يكون للعضو في المنظمة أكثر من صفة وأكثر من عضوية، فيمكن أن يكون أجنبياً عن الشركة وحينها فإنه لا يمنع توكيله للقيام بأعمال مع الغير نيابة عنها، وذلك إذا ما نص القانون على إجازة مثل هذا التوكيل، أو سمحت الجهة المخولة به، ووفقاً لهذه النظرية يكون المدير العام عبارة عن عضو في الشركة أوجب القانون على مجلس الإدارة تعيينه، فهو عنصر من العناصر المكونة للشركة، وظيفته تأدية الواجبات التي نص القانون ونظام الشركة الأساسي والتعليمات التي تصدر لغايات تعينه عليها، ولا محل للقول وفقاً لذلك بأنه وكيل عن الشركة، ويجدر التمييز في ذلك بين أمور الإدارة الداخلية وأمور الإدارة الخارجية، إذ إنه في أمور الإدارة الداخلية لا يحتاج الأعضاء فيما بينهم إلى وكالة، بل كل منهم مجرد عضو يقع عليه واجب القيام بالأعمال المنوطة به بموجب القانون أو الأنظمة والتعليمات، بينما في أمور الإدارة الخارجية حينما يتعامل مع الغير فإنه من الجائز عدُّ المدير وكيلاً عن الشركة، وذلك متى ما منحه القانون حق إبرام التصرفات مع الغير نيابة عن الشركة، أو وكله مجلس الإدارة بها، فعند ذلك لا يكون المدير العام عضواً في النظام، بل تختلف طبيعة علاقته بالشركة في هذه الحالة [12].

ومع تأييدنا للقول: إن شركة المساهمة العامة عبارة عن منظمة وليست عقداً، إلا أنها لا تتفق مع الأثر المترتب على الأخذ بنظرية المنظمة المتمثل باعتبار المدير العام مجرد

[12] – مادة (833) من القانون المدني الاردني رقم (43) لسنة 1976.

عضو في الشركة لا تربطه علاقة تعاقدية معها؛ لأن نظرية المنظمة كانت قاصرة؛ إذ لم تبقِ على اعتبار المدير العام أو أي من ممثلي الشركة مجرد أعضاء، وذلك عند تفرقتها بين أعمال الإدارة الخارجية وأعمال الإدارة الداخلية، واعتبار الممثلين في علاقاتهم الخارجية وكلاء، وهو ما لا يصلح أساساً للتطبيق على المدير العام، وذلك بالإضافة إلى أنه إذا ما اعتبرنا المدير العام عضواً في الشركة وباقي الأجهزة كرئيس مجلس الإدارة وأعضائه، مجرد أعضاء كالمدير العام، فالمنطق نظراً لتساويهم بالمركز، واعتبارهم جميعاً مجرد أعضاء، أن لا يكون لأي منهم سلطة على الآخر، فبالنهاية كل منهم مجرد عضو في المنظمة لا يملك سلطة على الآخر، وهذا ما لا يستقيم مع السلطة التي يملكها مجلس الإدارة اتجاه المدير العام، فمجلس الإدارة هو الجهة التي تملك تعيين المدير، وكما أن المدير العام يكون في عمله تابعاً لإشراف ورقابة مجلس الإدارة، كما أن مجلس الإدارة يملك الحق في إنهاء خدمات المدير العام، ولا يعقل أن يكون لأشخاص لهم ذات المركز القانوني في الشركة أن يمارس أحدهم على الآخر جميع هذه السلطات.

المطلب الثاني: المدير العام وكيلاً عن الشركة:

قبل التطرق إلى طبيعة علاقة المدير العام بالشركة، وما إذا كانت تشكل عقد وكالة أم لا، لا بد أولاً من التطرق بإيجاز إلى أحكام عقد الوكالة في القانون الأردني؛ لمعرفة ما إذا كانت العلاقة بين المدير العام ومجلس الإدارة تنطبق عليها هذه الأحكام، وعليه فإذا اعتبرنا المدير العام وكيلاً، وكانت تنطبق على العلاقة التي تربط المدير العام بالشركة أحكام عقد الوكالة، فيكون هنالك نتائج قانونية مترتبة على اعتبار المدير العام وكيلاً عن الشركة، ولبيان ذلك بالتفصيل سيتم تقسيم هذا المطلب إلى فرعين: الفرع الأول سيتناول ماهية عقد الوكالة، أما الفرع الثاني فسيتناول مدى تطابق أحكام عقد الوكالة مع العلاقة التي تربط المدير العام بالشركة.

الفرع الأول: ماهية عقد الوكالة

تعرف الوكالة على أنها: "عقد يقيم الموكل بمقتضاه شخصاً آخر مقام نفسه في تصرف جائز ومعلوم" [13]، ويستنتج من تعريف عقد الوكالة أن هنالك عدة خصائص يتميز بها عقد الوكالة من غيره من العقود، والوكالة إما أن تكون قانونية وإما عقدية، وإما قضائية.

أولاً: خصائص عقد الوكالة:

من التعريف السابق يمكن استنتاج عدة خصائص تميز عقد الوكالة عن العقود الأخرى التي يكون محلها القيام بعمل، وهي المشابهة لعقد الوكالة، كعقد المقاولة، وعقد العمل، ومن هذه الخصائص أنه عقد رضائي، فلا يشترط لانعقاده شكل معين، والأصل فيه أنه من عقود التبرع، لكن يمكن أن يكون من عقود المعاوضة، وذلك إذا ما اتفق الطرفان على الأجر أو كان الوكيل ممن يعملون بأجر، لكن الوكالة التي تختص بمعاملات تجارية (الوكالة التجارية) يستحق الوكيل الأجر في جميع الأحوال ما لم يكن هناك نص مخالف[14]، وتترتب على التفرقة بين الوكالة المجانية والوكالة بأجر نتائج قانونية في غاية الأهمية، ألا وهي أن مقدار العناية المطلوب من الوكيل تختلف في الحالتين، ففي الحالة التي تكون الوكالة فيها مجانية تكون العناية المطلوب بذلها من الوكيل في تنفيذ ما وكل به هي العناية التي يبذلها في أعماله الخاصة، أما العناية المطلوب بذلها منه في حال كانت الوكالة بأجر فهي عناية الرجل المعتاد[15]، وعقد الوكالة هو من العقود الواردة على عمل، فالوكيل يقوم بأعمال مادية تبعاً للتصرف القانوني الذي وكّل فيه، وكما أنه من العقود القائمة على

[13] – مادة (81) من قانون التجارة الأردني رقم (12) لسنة 1966، المنشور في عدد الجريدة الرسمية رقم (1910) على الصفحة (472) بتاريخ1996/03/30.

[14] – مادة (841) من القانون المدني الأردني رقم (43) لسنة (1976).

[15] – أنظر بالتفصيل: السرحان، عدنان إبراهيم،(1996)، العقود المسماة في المقاولة، الوكالة، الكفالة، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان– الأردن، صفحة (102–105).

الاعتبار الشخصي، فشخصية الوكيل فيه محل اعتبار، وهو من العقود غير اللازمة، فيجوز كقاعدة عامة للموكل أن يعزل الوكيل، وذلك قبل إتمامه التصرف القانوني محل العقد[16].

ثانياً: أوجه الاختلاف بين النيابة القانونية والعقدية:

قبل التطرق إلى التفرقة بين النيابة القانونية والعقدية، لا بد أولاً من بيان الفرق بين المركز القانوني والمركز العقدي، ويمكن القول في التفرقة بين المركز القانوني والمركز العقدي إن المركز القانوني يكتسب بموجب أحكام القانون، فهو مركز موحد مع اختلاف من يكتسبه، ويفرض أحكام هذا المركز القانون، كما أن القانون هو من يحدد السلطات التي تثبت لصاحب الحق ويبين الحقوق والواجبات التي تترتب بموجب هذا المركز وكيفية انقضائها، ولا يكون لإرادة الشخص في هذه الحالة دور سوى أن تتمتع بالحقوق التي اكتسبتها بموجب مركزها القانوني، وتنفيذ الالتزامات التي ترتبت على عاتقها بموجبه، أما المركز العقدي فيراد به المركز الذي يترك القانون تنظيمه للأفراد؛ لأن أحكامه تخص المتعاقدين، ولا تهم الغير، فيأخذ بمبدأ سلطان الإرادة في إنشاء العقد وفي تحديد آثاره، ويختلف المركز العقدي باختلاف أحكامه، وذلك تبعاً لما تتجه إليه إرادة الأفراد[17].

وبالرجوع لنوعي الوكالة يمكن القول: إن النيابة القانونية هي النيابة التي يحدد القانون نطاقها وآثارها، فتكون آثار النيابة ناشئة عن نص القانون لا عن اتفاق بين الأطراف، فإذا كان القانون هو مصدر مسؤوليات وواجبات المدير العام فتعد النيابة قانونية، أما إذا كان العقد هو مصدر مسؤوليات المدير العام كانت مسؤوليته تعاقدية، فالعبرة هنا بمدى تدخل القانون في تحديد الآثار التي تنشأ عن عقد الوكالة، فإذا كانت الالتزامات التي تقع على المدير العام صادرة عن القانون وحده كانت النيابة قانونية، أما إذا كان للإرادة دور في

[16] – الصدة، عبد المنعم فرج، (1971)، أصول القانون، دار النهضة العربية، بيروت– لبنان، صفحة (242).
[17] – وصفي، مصطفى كامل، المسؤولية المدنية لأعضاء مجلس الإدارة في شركات المساهمة، صفحة (47 –49)

تحديد مدى هذه الالتزامات كانت الوكالة تعاقدية[18]، وبالرجوع إلى نص المادة (153) من قانون الشركات نجد أن المشرع قد نص على أن يقوم مجلس الادارة بتحديد صلاحيات ومسؤوليات المدير العام بموجب تعليمات يصدرها لغايات تعيين المدير العام، مما يجعل نيابة المدير العام تعاقدية.

الفرع الثاني: مدى تطابق أحكام الوكالة مع العلاقة التي تربط المدير العام بالشركة:

بالرجوع للأحكام المنظمة لعمل المدير العام في الشركة[19] يمكن القول إن بعض خصائص عقد الوكالة تنطبق على العلاقة التي تربط المدير العام بالشركة، فمن جانب المدير العام يقيمه مجلس الإدارة مقام نفسه في تصرف جائز ومعلوم، ألا وهو الأعمال الإدارية، وكما أن القانون لم يشترط شكلية معينة لتعيين المدير العام مما يجعل عقد تعيينه عقداً رضائياً، وأن شخصية المدير العام محل اعتبار؛ لأن القانون قد اشترط أن يعين المدير العام من أصحاب الكفاءة، كما أن الخاصية التي يتميز بها عقد الوكالة بأنه من العقود غير اللازمة متوافرة أيضاً في العلاقة التي تربط المدير العام بالشركة؛ لأن القانون قد أجاز لمجلس الإدارة إنهاء خدمات المدير العام بإرادته المنفردة، أما أمر مجانية الوكالة فإن الوكالة التجارية لا يمكن أن تكون مجانية، فهي دائماً مأجورة ما لم يوجد استثناء مقرر بنص القانون، أو بإتفاق الأطراف، ونتيجة لما تقدم فإنه إذا ما اعتبرنا القرار الصادر عن مجلس الإدارة بإقامة المدير العام مقام نفسه بأعمال الإدارة إيجاباً من المجلس، وارتبط هذا الإيجاب بقبول من المدير العام أن أصبح المدير العام يقوم ببعض أعمال الإدارة التي كانت تقع في الأساس على عاتق مجلس الإدارة، ويكون بذلك قد نشأ عقد وكالة بين المدير العام ومجلس الإدارة[20]، ويترتب عليه القول إن طبيعة العلاقة القانونية التي تربط المدير العام بالشركة

[18] – المواد من (132) الى (168) من قانون الشركات الاردني رقم (22) لسنة (1997).

[19] – الحمصي، علي نديم، (2003)، شركات المساهمة في ضوء القانون الوضعي والفقه الاسلامي، مجد المؤسسة الجامعية للدراسات للنشر والتوزيع، بيروت– لبنان، صفحة (189).

[20] – المواد من (840) إلى (861) من القانون المدني رقم (43) لسنة (1976).

عبارة عن عقد وكالة، والآثار القانونية التي تترتب على عقد الوكالة وفقاً للأحكام والقواعد العامة لعقد الوكالة في القانون المدني[21]، ومن هذه الآثار أن جميع الحقوق والالتزامات المترتبة على التصرفات التي يبرمها المدير العام مع الغير باسم الشركة ستنصرف آثارها إلى ذمة الشركة بوصفها أصيلاً، ولن تتشغل ذمة المدير العام بأي من تلك الالتزامات طالما أنه قام بتنفيذ التصرفات الموكولة إليه في حدود صلاحياته والتزم بالقيود المفروضة عليه، ولم يقم بأي فعل يخالف نظام الشركة أو أحكام القانون، وكما أنه من أهم ما قد يبرر القول: إن المدير العام يعد وكيلاً عن الشركة هي السلطة الواسعة التي يتمتع بها مجلس الإدارة بقدرته على عزل المدير العام دون أن يكون هنالك نص في القانون يلزم المجلس بإبداء الأسباب الداعية إلى عزل المدير العام، وهذه من الخصائص التي تميز عقد الوكالة ؛ لأن الموكل في عقد الوكالة منح ذات الصلاحيات الواسعة في العزل[22].

ومما سبق يتبين أن معظم خصائص عقد الوكالة متوافرة في العلاقة التي تربط المدير العام بالشركة المساهمة العامة، سواء أكان المدير العام معيناً من بين أعضاء مجلس الإدارة أم كان من خارج الشركة، فالمدير العام الذي يعين من خارج الشركة بموجب عقد يمكن القول: إنه يعد وكيلاً عن الشركة وعن كل مساهم فيها، ومع أن القانون منح سلطة عزل هذا المدير للجهة التي تتولى تعينه، وهي مجلس الإدارة إلا أن كل مساهم في الشركة يملك الحق في طلب عزل هذا المدير إذا ما أخل بواجباته. ومع توافر معظم الخصائص المميزة لعقد الوكالة في العلاقة التي تربط المدير العام بالشركة المساهمة العامة، إلا أن هناك بعضاً من خصائص عقد الوكالة لا تنطبق على علاقة المدير العام بالشركة، هذا الأمر يشكك بصلاحية عد المدير العام وكيلاً عن الشركة، فمن جهة أحكام عقد الوكالة لا

[21] الصغير، إبراهيم مسعود، (2006)، الرقابة على مسيري شركة المساهمة في التشريعين الليبي والمغربي، أكاديمية الفكر الجامعي، بنغازي– ليبيا، صفحة (90–92).

[22] – الطراونة، عادل عبد القادر حمد، (1992) واجبات ومسؤوليات أعضاء مجلس إدارة الشركة المساهمة العامة، دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، الجامعة الاردنية، صفحة (32–36).

تستوعب الأعمال التي يقوم بها المدير العام كون الوكيل في عقد الوكالة يتصرف باسم موكله ويعبر عن إرادته ويخضع في تصرفاته لأوامره، بينما الصلاحيات الممنوحة للمدير العام بموجب القانون أوسع بكثير من الصلاحيات التي يتمتع بها الوكيل بشكل عام، فإرادة المدير العام هي التي تمثل إرادة الشركة؛ وهو الذي يسيرها، وليس إرادة الشركة هي التي تسيير إرادة المدير العام[23]، ومن جهة أخرى فإن المدير العام مع تعينه من قبل مجلس الإدارة وتوكيله بالقيام بأعمال الإدارة التي كانت تقع في الأساس على عاتق المجلس، إلا أنه لا يُعد وكيلاً؛ لأن اختصاص القيام بالأعمال الإدارية العائدة له مستمد من القانون نفسه، وليس من مجلس الإدارة، غير أن هذا الأخير يمارس عليه سلطة الرقابة والإشراف التي منحه إياها القانون[24] إضافة الى أن الوكالة لا يمكن أن تصدر إلا عن شخص يمكن أن يقوم بالعمل الذي سيوكل غيره به بنفسه، وذلك لا ينطبق على علاقة المدير العام بالشركة المساهمة العامة؛ لأن الشركة لا يمكن لها القيام بأعمال إدارتها؛ لكونها شخصاً اعتبارياً فالأشخاص الطبيعيون هم من يتولون القيام بذلك نيابة عنها[25].

المطلب الثالث: المدير العام عامل في الشركة

كثيراً ما يخلط بعضهم بين عقدي العمل والوكالة كونهما من العقود الواردة على عمل، إلا أن كل منهما يختلف عن الآخر من حيث إن العامل يتميز عن الوكيل بعلاقة التبعية التي تربطه برب العمل، فالوكيل لا يشترط أن تقوم بينه وبين الموكل علاقة تبعية، وتكون السلطات التي يتمتع بها أوسع من سلطات العامل إضافة إلى أن عقد العمل لازم، فلا يمكن لرب العمل إنهاء خدمات العامل دون مبررات أو أسباب جدية تدعو إلى عزله، وإلا قامت

[23] –عيد، إدوار، (1970)، الشركات التجارية (شركة المساهمة)، مطبعة النجوى، بيروت– لبنان. صفحة (533).
[24]– عوض، علي جمال الدين، (د.ت)، مذكرات في أحكام الشركات، دار الفكر الجامعي، صفحة (658)، نقلاً عن حرب، محمد سيد، (2016)، مسؤولية أعضاء مجلس الادارة عن افلاس شركة المساهمة، دراسة مقارنة، مركز الدراسات للنشر والتوزيع، الجيزة– مصر، صفحة (47).
[25] – السرحان، العقود المسماة في المقاولة، الوكالة، الكفالة، صفحة (108).

مسؤوليته، وذلك على خلاف عقد الوكالة الذي يكون للموكل فيه الحق بعزل الوكيل متى أراد، وذلك كأصل عام[26].

وبالتفرقة بين عقدي الوكالة والعمل، ذهبت محكمة التمييز الأردنية إلى ما يلي: "... قد كان للمميز سلطات مطلقة أكثر مما للعامل لدى رب العمل ... وحيث إن معيار التفرقة بين عقد العمل وعقد الوكالة يكون في توافر علاقة التبعية التي تقوم على الإشراف والرقابة وسلطة توجيه الأوامر والتعليمات والرقابة الفنية والإدارية المستمرة من قبل رب العمل على العامل، فإننا نجد أن البينة الشخصية المقدمة في هذه الدعوى قد أثبتت أن المميز كان يقوم بعمله وإشرافه على وكالة السياحة بموجب الوكالة مما يتيح له سلطة تقديرية وحرية في اتخاذ القرارات الإدارية والمالية بحدود وكالته العامة، وهي بذلك أوسع مما يتاح للعامل من صلاحيات بمقتضى عقد العمل.

وكما أن المدعو ... غير مقيم في الأردن، ويحضر كل سنة أو سنتين مرة واحدة ... وهو ما لا يتوافق مع ما يقتضيه عنصر التبعية بتواجد رب العمل في مكان العمل على الغالب، وكما نجد أن استيفاء المميز أجراً مقابل الأعمال المشار إليها لا يفيد بالضرورة قيام عقد العمل حيث يمكن أن تكون الوكالة بأجر ..." [27].

ومن القرار السابق يتبين مدى التشابه بين عقدي العمل والوكالة، فكلاهما من العقود الواردة على عمل، وكلاهما بأجر– في الحالة التي تكون الوكالة فيها بأجر كأن تكون تجارية– وأن سلطة الإشراف والرقابة قد تتوافر في بعض الحالات بين الموكل والوكيل، لكن عنصر التبعية في عقد العمل يجعل العامل خاضعاً في عمله للإشراف الدائم من قبل صاحب العمل، مما يؤدي إلى تضييق السلطات التي يتمتع بها عند تنفيذه أعماله خلافاً للوكيل.

[26] –تمييز حقوق، 2010/1427، (هيئة عامة)، بتاريخ 2011/3/8، منشورات موقع قسطاس.
[27] –قانون العمل الأردني وتعديلاته رقم (8) لسنة 1996، المنشور في عدد الجريدة الرسمية رقم (4113) على الصفحة (1173) بتاريخ 1996/04/15.

وقبل التطرق إلى ما إذا كان بالإمكان تطبيق أحكام وقواعد قانون العمل على العلاقة التي تربط المدير العام بالشركة المساهمة العامة، لا بد من بيان الأحكام التي تنظم عقد العمل في القانون الأردني بشكل موجز، وعلى ذلك سيتم تقسيم هذا المطلب إلى فرعين: الفرع الأول سيتناول الأحكام المنظمة لعقد العمل في القانون الأردني، أما الفرع الثاني فسيتناول النتائج القانونية المترتبة على عد المدير العام عاملاً في الشركة المساهمة العامة.

الفرع الأول: الأحكام المنظمة لعقد العمل في القانون الأردني

نظم المشرع الأردني أحكام عقد العمل في قانون خاص يسمى قانون العمل[28]؛ إذ يخضع جميع العاملين في الأردن لأحكام هذا القانون إذا ما توافرت فيهم شروط معينة اشترطها القانون بالشخص لكي يخضعه لأحكامه، ويعرف جانب من الفقه قانون العمل بأنه: مجموعة القواعد القانونية التي تنظم أحكام العلاقة الناشئة عن قيام شخص طبيعي بالعمل لمصلحة شخص آخر من أشخاص القانون الخاص وتحت إشرافه أو إدارته مقابل أجر" [29].

وعرف القانون عقد العمل الفردي بأنه: "اتفاق شفهي أو كتابي صريح أو ضمني يتعهد العامل بمقتضاه أن يعمل لدى صاحب العمل وتحت أشرافه أو إدارته مقابل أجر، ويكون عقد العمل لمدة محدودة أو غير محدودة أو لعمل معين أو غير معين"، كما أنه عرف العامل بنص المادة نفسها بأنه: "كل شخص ذكر أو أنثى يؤدي عملاً لقاء أجر، ويكون تابعاً لصاحب العمل وتحت إمرته .."[30].

ومن استقراء التعريفات السابقة يتبين أن القانون لا يخضع أي رابطة أو علاقة عمالية لأحكام قانون العمل، فحتى يكتسب الشخص صفة العامل، ويكون له مركز قانوني عمالي،

[28] – المغربي، جعفر محمود، (2018)، شرح أحكام قانون العمل، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان– الأردن، الطبعة الثانية، صفحة (19).

[29] – مادة (2) من قانون العمل الأردني رقم (8) لسنة 1996.

[30] – ملكاوي، بشار عدنان،(2014)، دراسات فقهية في قانون العمل، لا يوجد دار نشر، عمان– الأردن، صفحة (127–128).

لا بد أن تتوافر في علاقة العمل التي تربطه مع رب العمل عناصر حددها القانون بصريح النص وهي: عنصر العمل الخاص وليس خاضعاً للقوانين الخاصة بالعاملين في الدولة، وعنصر التبعية، وعنصر الأجر؛ لأن القانون بشكل عام لا يتعامل إلا مع مراكز قانونية، ويعرف المركز القانوني بأنه: "هو الوصف القانوني الذي بموجبه يتحقق للشخص مجموعة من الحقوق وتترتب عليه مجموعة من الالتزامات"[31]، فلا بد أن تتوافر في العلاقة العمالية العناصر الآتية لكي تدخل في نطاق القانون:

1) عنصر العمل الخاص.

نص قانون العمل صراحة على عدم سريان أحكامه على الموظف العام وموظفي البلديات تطبيقاً للقواعد العامة في توزيع الاختصاص، فالموظف العام يخضع لأحكام القانون الإداري أو لقوانين خاصة بالعاملين في الدولة، بينما الشخص الذي يعمل عملاً خاصاً يكون تابعاً لأحكام قانون العمل، ويستثنى مما سبق عمال المياومة، وإن كان العمل الذي يقوم به عامل المياومة عملاً عاماً، إلا أنهم يخضعون لأحكام قانون العمل استثناءً.

2) **عنصر الأجر**:

لا يتصور وجود عقد عمل لا يتلقى العامل فيه أجراً مقابل عمله؛ لأن عقد العمل من عقود المعاوضات، وطالما أن عنصر الأجر يعد عنصراً جوهرياً، فإنه وإن لم يتفق الطرفان صراحة على وجود أجر مقابل القيام بعمل ما فإنه يمكن استخلاص ذلك من انتفاء نية التبرع في العقود التي يكون محلها القيام بعمل، إلا إذا ثبت عكس ذلك بالطبع.

3) عنصر التبعية:

أهم العناصر التي تمييز عقد العمل عن غيره من العقود هو عنصر التبعية؛ إذ يكون العامل خاضعاً في أدائه لعمله لرقابة وإشراف صاحب العمل وتوجيهه، ويتعرض للجزاء إذا

[31]– المغربي، شرح أحكام قانون العمل، صفحة (28,27).

قصر في عمله أو إذا ارتكب خطأ ما يستوجب المساءلة عليه، فالتبعية هي المكنة التي منحها المشرع لرب العمل؛ إذ تمكنه من إصدار الأوامر للعامل، وعلى العامل أن يلتزم بالامتثال لها، وهذا ما يميز عقد العمل من غيره من العقود، ويميز مركز العامل عن مركز من يقوم بعمل مستقل لا يخضع فيه للتوجيه والإشراف [32]، فإذا انتفى عنصر التبعية بأن كان غير متوافر في العلاقة العمالية لا تكون العلاقة خاضعة لأحكام قانون العمل، ويكون ذلك عند غياب سلطة الرقابة والإشراف من صاحب العمل[33].

والجدير بالذكر أن هناك نوعين من التبعية: تبعية اقتصادية وتبعية قانونية، أما التبعية الاقتصادية فيقصد بها أن يكون مصدر الرزق الوحيد للعامل هو عمله، وأن يستأثر صاحب العمل بمجهود العامل كله، أما التبعية القانوينة فيقصد بها أن يتبع العامل لسلطة رب العمل فيكون بتنفيذه لأعماله خاضعاً لإشراف ورقابة صاحب العمل، وتكون التبعية المتطلبة في العلاقة العمالية لسريان أحكام قانون العمل التبعية القانونية وليست الاقتصادية، ويستشف ذلك من تعريف المشرع لعقد العمل والعامل؛ إذ يكتفي قانون العمل بوجود الإشراف أو الإدارة حتى يكون عنصر التبعية متوافراً، فإذا توافر الإشراف المتمثل بسلطة رب العمل بتحديد شروط العمل للعامل، ومراقبة مدى تنفيذه لهذه الشروط؛ إذ يوقع جزاء عليه إذا ما أخل بها، عندها يكون عنصر التبعية متوافراً، وكذلك الحال فإذا ما توافرت الإدارة المتمثلة بحق صاحب العمل بالتدخل في كيفية تنفيذ العامل لعمله، وهو ما يصطلح عليه بالتبعية الفنية، فإن عنصر التبعية يكون متوافراً، وهذا الأمر يجعل العلاقة العمالية خاضعة لأحكام قانون العمل[34].

[32] – أنظر في القرار: تمييز حقوق رقم (1998/763)، الصادر بتاريخ 1998/6/22، (هيئة ثلاثية)، منشورات موقع قسطاس.
[33] – أنظر بالتفصيل: المغربي، شرح أحكام قانون العمل، صفحة (28–30).
[34] – تمييز حقوق، (2005/1924)، بتاريخ 2006/6/7، (هيئة خماسية)، منشورات قسطاس.

وذلك ما أكدت عليه محكمة التمييز، فقد جاء في قرار لها الآتي:

إن ما يميز عقد العمل عن غيره من العقود التي قد تتشبه به يتمثل بتوافر عنصرين في عقد العمل يميزانه من غيره من العقود وهما: 1- عنصر التبعية 2- عنصر الأجر، وإن عنصر التبعية هو أهم ما يميز رابطة العمل التي تقوم بين العامل وصاحب العمل، ومقتضى التبعية أن يؤدي العامل عمله تحت إشراف صاحب العمل أو إدارته، والمقصود بالتبعية هو أن يكون لصاحب العمل سلطة الإشراف أو الإدارة على العامل بحيث يكون له الحق في إصدار أوامر للعامل، وعلى العامل الالتزام بها تحت طائلة توقيع جزاء بحقه من قبل صاحب العمل.

والتبعية المقصودة هنا التبعية القانونية، وتكون على صورتين: الأولى تبعية فنية، وتتمثل بخضوع العامل لتوجيه وإشراف كامل أو شبه كامل من قبل صاحب العمل في جوهر العمل وبدقائقه وجزيئاته، وهي بالتالي تعتبر أشد أنواع التبعية، والثانية تبعية إدارية أو تنظيمية، وفيها يترك للعامل سلطانه الفني في مباشرة العمل وتنفيذه بحيث ينحصر خضوعه لصاحب العمل في شأن الظروف الخارجية التي ينحصر في ظل هذا التنفيذ كتحديد أوقات العمل ومكانه مثلاً، وأن عنصر الأجر هو ركن أساسي من أركان علاقة العمل الخاضعة لقانون العمل بحيث لا يسري قانون العمل على العمل غير المأجور، ويستوي في ذلك أن يكون الأجر نقدياً أم عينياً، وأياً كانت طريقة تحديده؛ أي على أساس زمني أو على أساس الإنتاج، وأيا كانت الجهة التي تدفع هذا الأجر، وقد استقر اجتهاد محكمة التمييز على اعتبار الأجر ركناً من أركان العقد يعتبر العقد عقد عمل، وحيث إن محكمة الاستئناف كمحكمة موضوع وبما لها من حق من تقدير الأدلة ووزن البينات توصلت من خلال البينات المقدمة بالدعوى بتوافر التبعية القانونية بين طرفي الدعوى حتى ولو اختفت بعض مظاهر التبعية الإدارية ولا سيما أن الجهة المدعى عليهما تقر في السبب العاشر من أسباب الاستئناف بأن المدعي يخضع أثناء أداء عمله للرقابة الفنية من قبل الدكتور رئيس القسم

الكلى التي تكفي وحدها بتوافر التبعية القانونية، واعتبار العلاقة بين طرفي الدعوى هي علاقة عمل."[35].

ومن القرار السابق يتضح أن محكمة التمييز تكتفي بتوافر إحدى صور التبعية لتخضع العلاقة إلى أحكام قانون العمل، وتمنح العامل كل الحقوق، والحماية التي يرتبها قانون العمل له، فحتى في الحال الذي يكون للعامل فيه الحرية أو السلطات الواسعة في تأديته وتنفيذه لأعماله، ولا يكون عنصر الإشراف والرقابة من صاحب العمل متوافراً إلا في الأمور الخارجية، كأن يحدد ساعات العمل وما إلى ذلك من الأمور، ويكون عنصر التبعية متوافر وتخضع العلاقة العمالية إلى قانون العمل [36].

الفرع الثاني: النتائج القانونية المترتبة على اعتبار المدير العام عاملاً:

من استقراء الشروط والعناصر السابقة لعقد العمل، ومقارنتها مع عناصر الرابطة التي تجمع المدير العام بشركة المساهمة العامة، والأحكام الناظمة لعمله في الشركة، وكيفية تعينه، نرى أن جميع عناصر عقد العمل متوافرة فيها؛ حيث إن المدير العام يعمل تحت إشراف ورقابة مجلس الإدارة، ومع تمتعه بسلطات وصلاحيات واسعة مقارنة بالسلطات التي يتمتع بها العمال عادة، إلا أن عنصر التبعية يكون متحققاً؛ لأن محكمة التمييز الأردنية قد اكتفت بأن يكون العامل (المدير العام) خاضعاً لإشراف ورقابة صاحب العمل (مجلس الإدارة) في الظروف الخارجية، فتحديد أوقات عمل المدير العام من قبل مجلس الإدارة على سبيل المثال يعد كافياً للقول بتوافر رابطة التبعية إضافة إلى عنصر التبعية فإن عنصر الأجر متحقق أيضاً، حيث إن المدير العام يعمل بأجر، ولا يكون عمله مجانياً في الشركة، وكما أن عمل المدير العام بالشركة هو عمل خاص، فلا يعد المدير العام موظفاً

[35] –أنظر أيضاً: تمييز حقوق، (2007/118)، بتاريخ 2007/5/15، (هيئة خماسية)، منشورات قسطاس.
[36] –صالح، يعقوب مصطفى محمود، (2002)، النظام القانوني لمجلس إدارة الشركة المساهمة العامة دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، جامعة عمان العربية. صفحة (67).

عاماً في الشركة المساهمة العامة، ويكون بذلك قد تحقق العنصر الأخير؛ وهو عنصر العمل الخاص.

ونرى أنه نظراً للقصور الذي يعتري وصف علاقة المدير العام بالشركة بأنها علاقة عضوية؛ لأن المركز القانوني للمدير العام في أمور الإدارة الداخلية يختلف في نظرية العضو عن مركزه في أمور الإدارة الخارجية، وحيث إنه عد المدير العام في أمور الإدارة الخارجية بمركز وكيل، وكما أن وصف المدير العام بأنه وكيل عن الشركة تعتريه بعض الشكوك، وذلك كما تم بيانه سابقاً، فيكون أفضل وصف من الممكن أن ينطبق على المدير العام للشركة المساهمة العامة في قانون الشركات الإردني هو وصف العامل.

وتبقى العلاقة التي تربط المدير العام في الشركة علاقة عمالية تسري عليها أحكام وقواعد قانون العمل وإن كان المدير العام من الغير، أو كان جامعاً بين صفتي المدير العام وعضو مجلس الإدارة، فطالما أن العنصرين الأساسين لعقد العمل ألا وهما الأجر والتبعية القانونية متوافران في العلاقة التي تربطه بالشركة المساهمة العامة فإن الرابطة التي تربطه بالشركة المساهمة العامة تكون طبيعتها عمالية[37].

أما بالنسبة إلى موقف محكمة التمييز الأردنية، فقد عدَّت العلاقة التي تربط المدير العام بالشركة المساهمة العامة علاقة عمل، حيث إن محكمة التمييز ذهبت صراحة إلى عدِّ المدير العام عاملاً لدى شركة المساهمة العامة، وذلك في قرارها رقم (3007) لسنة (2012) الذي جاء فيه الآتي:

"... ومن استقراء نص المادة المذكورة نجد أن مدير عام الشركة المساهمة العامة يتم تعيينه بقرار من مجلس إدارة الشركة، وأن قيام المدير العام بأعماله يكون تحت إشراف مجلس الإدارة، كما يتم تحديد راتب للمدير العام من قبل مجلس الادارة، وحيث إن أهم ما

[37] – كما أكدت محكمة التمييز الاردنية بصفتها الحقوقية على موقفها بإعتبار المدير العام عامل في قرارها: تمييز حقوق،(2014/1593)، بتاريخ 2014/6/11، (هيئة خماسية)، منشورات قسطاس.

يميز عقد العمل هي تبعية العامل لرب العمل وخضوعه لإشرافه وتنفيذ أوامره وقبض الأجور لقاء العمل وفق ما عرفته المادة الثانية من قانون العمل، وحيث إن محكمة الاستئناف بوصفها محكمة موضوع قد توصلت إلى أن المدعي لم يكن تابعاً للمدعى عليها، ولا يعمل تحت إشرافها، ولم يكن يتقاضى أجوره منها، فيكون ما توصلت إليه مخالفاً لما جاء بنص المادة (153) سالفة الذكر.

ذلك أن المدعي كان يمارس عمله كمدير عام للشركة المميز ضدها بناء على إرشادات وتوجيهات صادرة إليه من مجلس إدارتها، وبأنه يكون عرضة للمساءلة عن أية خسائر تلحق بها نتيجة عدم التزامه بإرشاداته وتوجيهاته المتعلقة بكيفية تنفيذه وتصريفه لعمله، فإن العلاقة التي تربطه بالشركة المميز ضدها هي علاقة التبعية، وينطبق عليها قانون العمل؛ لكونه تابعاً في عمله لمجلس إدارة الشركة المدعى عليها من حيث الإشراف والتوجيه، وقبضه للراتب الذي حدده له مجلس الادارة..."[38].

ونؤيد موقف محكمة التمييز السابق بعدِّ المدير العام عاملاً لدى شركة المساهمة العامة؛ لتوافر العناصر الأساسية التي تمييز عقد العمل في العلاقة التي تربط المدير العام بشركة المساهمة العامة، وذلك مع تمتع المدير العام بصلاحيات واسعة إلا أن تلك الصلاحيات الواسعة التي يتمتع بها لا تنفي عنصر التبعية؛ لأن محكمة التمييز اكتفت فيما يتعلق بعنصر التبعية، أن يكون هناك مجرد تبعية إدارية تنظيمية، فحتى لو كان خضوع العامل لإشراف وتوجيه صاحب العمل ينحصر فقط بالظروف الخارجية لعمله كتحديد ساعات العمل، فإن عنصر التبعية يكون متوافراً، وإذا ما توافر إلى جانبه عنصر الأجر يكون العامل عاملاً بالمفهوم الوارد في قانون العمل ويخضع لأحكامه.

وبينما ذهبت محكمة التمييز لتقرير صفة العامل لمدير عام شركة المساهمة العامة، فإنها نفت صفة العامل عن رئيس مجلس الإدارة؛ لعدم توافر عنصري الأجر والتبعية كما

[38] – تمييز حقوق (2012/3007)، بتاريخ 2012/12/3، (هيئة خماسية)، منشورات قسطاس

هو الحال بالنسبة للمدير العام، فقد جاء في قرارها بالنص على ما يلي:"... فإنه من الثابت أن المدعي عين رئيساً لمجلس إدارة المدعى عليها بمسمى مدير تنفيذي، وأنه لم يرد من البينات المقدمة من المدعي ما هي صلاحيات المدير التنفيذي، أما بينات المدعى عليها فقد أثبتت أن رئيس الإدارة والمدير التنفيذي هما مسميان لنفس الوظيفة، وهي رئيس مجلس الادارة، وأنَ المبالغ التي كان يتقاضاها المدعي هي عبارة عن مكافأة لرئيس مجلس إدارة الشركة، كذلك ثبت من خلال البينة أنَ المدعي كان هو الآمر الناهي في الشركة، ولم يكن يتبع لأحد، أما القول إنَّ المدعي كان تحت إشراف وإمرة مجلس الادارة فإنَ ذلك لا يعتبر من قبيل التبعية المقصودة في قانون العمل حيث إنَ دور مجلس الإدارة هو مراقبة أعمال الشركة لضمان عدم وجود تجاوزات...

وبالرجوع إلى قرار تفسير القوانين رقم 5 لسنة 2003 تاريخ 2003/5/21 والمنشور بعدد الجريدة الرسمية رقم 4605 تاريخ 2003/6/16 فقد تبيَن أنَ ما يتقاضاه أعضاء مجلس الإدارة من مكافآت وبدل تنقلات لا يعتبر من قبيل الأجر... وعليه وعلى ضوء ما تم توضيحه فإن المدعي لا يعتبر عاملاً بالمعنى المقصود بقانون العمل.. "[39].

ونستخلص من القرار السابق أن عنصري الأجر والتبعية هما الفاصل في تحديد ما إذا كان الشخص عاملاً بالمفهوم المنصوص عليه في قانون العمل أم لا؛ لأن رئيس مجلس الإدارة وأعضاءه لا يتولوا في الأصل أي عمل لقاء أجر، وإن المكافآت التي يتلقاها الرئيس والأعضاء لا تعد من قبيل الأجر، فلا يكون عنصر الأجر متوافراً، فضلاً عن عدم توافر عنصر التبعية في العلاقة بينهم وبين الشركة.

وبالنسبة إلى موقف التشريعات الأخرى فلم يحدد أي تشريع بصريح النص طبيعة العلاقة التي تربط المدير العام بالشركة، لكن من استقراء نصوص وأحكام قانون الشركات المصري

[39] – تمييز حقوق (2006/1289)، بتاريخ 2006/10/15، (هيئة خماسية)، منشورات قسطاس.

يتبين أن المدير العام قد يعد عاملاً تسري عليه أحكام وقواعد قانون العمل، حيث إنه نص على سلطة مجلس الإدارة بتعيين مدير عام للشركة من غير الأعضاء، ويعهد إليه برئاسة الجهاز التنفيذي، وكما جعل المشرع المصري المدير العام تابعاً لمجلس الإدارة بأن أوكل للمجلس واجب الرقابة والإشراف على عمل المدير العام، وبذلك يمكن القول: إنه قد عدّ المدير العام عاملاً تسري على علاقته بالشركة أحكام وقواعد قانون العمل، بخلاف ما عليه الحال في القانون الفرنسي؛ إذ يمكن أن يجمع رئيس مجلس الإدارة بين عمله كرئيس للمجلس والمدير العام للشركة، ويسمى بالرئيس المدير العام PDG عندها تكون طبيعة علاقته بالشركة خاضعة لأحكام الوكالة[40]. وبفرض أن المدير العام يملك غالبية الأسهم، ويسيطر على قرارات الهيئة العامة في انتخاب أعضاء مجلس الإدارة، فإذا لم يكن عضواً في مجلس الإدارة فتبقى علاقته بالمجلس علاقة العامل بنظر القانون، أما إذا كان عضواً في المجلس فتخضع علاقته بالشركة لأحكام الوكالة؛ إذ يكون هو الوكيل، والشركة الموكل، ويخضع لأحكام مسؤولية أعضاء مجلس الإدارة.

وكذلك الحال في القانون اللبناني حيث إن المدير العام الذي يطلق عليه مسمى المدير الفني لديهم قد أوكل المشرع أمر تعينه إلى مجلس الإدارة، وأوجب القانون اللبناني على المجلس تحديد سلطاته بعقد تعينه، وعليه فإنه يمكن الذهاب إلى عده عاملاً يخضع لأحكام قانون العمل[41].

وتترتب على القول بتوافر صفة العامل في المدير العام الآثار القانونية التي رتبها قانون العمل على اكتساب شخص ما لمركز قانوني عمالي، فيكون للمدير العام تبعاً لذلك جميع

[40] – طه، مصطفى كمال، (2007)، الشركات التجارية، دار الفكر الجامعي، الاسكندرية– مصر، صفحة (264). أنظر أيضاً:
G.Ripert –R. Roblot et Michel Germain: Traite de droit commercial, LES SOCIETES COMMERCIALES, L.G.D.J 19e Edition, p.548-549.

[41] – ناصيف، الكامل في قانون التجارة، الجزء الثاني، الشركات التجارية، صفحة (327,326).

الحقوق التي يتمتع بها العامل في قانون العمل كحقه في الحصول على أجر[42]، وحقه في التعويض عن إصابات العمل[43]، وحقه في الإجازات[44]، وأي حقوق أخرى منحها أي قانون أو عقد عمل أو اتفاق أو قرار إذا كان أي منها يرتب للعامل حقوقاً أفضل من الحقوق المقررة له بموجب أحكام قانون العمل وفقاً لمبدأ الحق الأفضل[45].

ويصبح على عاتقه واجب بالقيام بجميع الالتزامات التي تقع على عاتق العامل في قانون العمل، ومن أهمها التزامه بالتبعية، وعلى العامل أن يؤدي عمله بنفسه، وأن يلتزم بالمحافظة على أسرار العمل، وأن يحرص على حفظ الأشياء المسلمة إليه بحكم العمل، وأن يخضع للفحوصات الطبية اللازمة[46] إضافة إلى التزامه ببذل عناية الشخص العادي في تأديته عمله، ويعد هذا الالتزام من أهم الالتزامات التي تقع على العامل؛ إذ يستوجب تفصيلها نظراً لأهميتها في بيان وتحديد مسؤولية المدير العام المدنية، وأوجب قانون العمل على العامل أن يبذل في تنفيذه أعماله عناية الرجل المعتاد[47]، والشخص المعتاد هو شخص غير مهمل، ولكنه في الوقت نفسه ليس الشخص الحريص، فهو بمركز وسط بينهما، وتبعاً لذلك فإنه إذا ما نفذ العامل عمله بعناية الشخص المعتاد، فلا مسؤولية عليه، لكن إذا ما قصر بتأديته عمله بأن لم يبذل في عمله العناية المطلوبة منه فإن مسؤوليته العقدية تتعقد[48].

ولا يمكننا تصور أن العناية المطلوب بذلها منه هي عناية رجل طبيعي، ولاسيما في ظل قيام العقد الذي يعين بموجبه على الاعتبار الشخصي، وذلك لاشتراط تعيينه من أصحاب

---

[42]– أنظر بشكل عام: المعايطة، خالد صالح،(2007)، ضمانات حقوق العامل في التشريعات الأردنية، رسالة ماجستير– جامعة مؤتة، صفحة (25– 50).

[43] – أنظر بشكل عام: المغربي، شرح أحكام قانون العمل، صفحة (164–167).

[44]– أنظر بشكل عام: العتوم، منصور إبراهيم،(1992)، شرح قانون العمل الأردني (دراسة مقارنة)، لا يوجد دار نشر، عمّان– الأردن، صفحة (127– 136).

[45] – المادة (4) من قانون العمل رقم (8) لسنة (1996) وتعديلاته.

[46] أنظر بالتفصيل: ملكاوي، دراسات فقهية في قانون العمل، صفحة (136–137).

[47] الفقرة (أ) من المادة (19) من قانون العمل الأردني رقم (8) لسنة 1996.

[48] المغربي، شرح أحكام قانون العمل، صفحة (128).

الكفاءة، الأمر الذي لا يستقيم مع أن تكون عنايته عناية رجل عادي، بل لا بد من أن تكون عنايته عناية الرجل المعتاد، وهي العناية التي يبذلها أقرانه في المهنة إضافة إلى إمكانية اشتراط مجلس الإدارة في عقد تعينه على أن يبذل عناية أكبر، كأن تكون العناية المطلوب بذلها منه هي عناية الرجل الحريص، وحينها على المدير أن يبذل في أعماله عناية الرجل الحريص، وإلا قامت مسؤوليته المدنية[49].

الخاتمة

تناول هذا البحث المركز القانوني للمدير العام في شركة المساهمة العامة بغية التوصل إلى تحديد طبيعة وأحكام مسؤولية المدير العام؛ إذ تم تفصيل ما إذا كان المدير العام في شركة المساهمة يعد عضواً في الشركة أم وكيلاً عنها، أم عاملاً فيها. وبنتيجة الدراسة توصل البحث إلى النتائج والتوصيات الآتية :

أولاً: النتائج

1. يعين مجلس إدارة الشركة المساهمة العامة مديراً عاماً للشركة من الغير، يسانده في بعض الأعمال الإدارية للشركة، ويجوز تعيين عضو مجلس إدارة الشركة المساهمة العامة من غير الرئيس مديراً عاماً للشركة.
2. لم ينص المشرع الأردني على شروط تعيين مفصلة للمدير العام كما فعل بالنسبة إلى أعضاء مجلس الإدارة.
3. تدخل المشرع بأحكام آمرة لتنظيم عمل شركات المساهمة العامة؛ إذ لا يمكن للأفراد الاتفاق على مخالفة تلك الأحكام؛ لتعلقها بالنظام العام، ويعود السبب في ذلك إلى أهمية الأعمال التي تقوم بها شركات المساهمة، فهي عبارة عن أعمال اقتصادية تنطوي على قدر كبير من الأهمية.

[49]– مكناس، جمال الدين،(2011)، الشركات التجارية، الجامعة الافتراضية السورية، وزارة التعليم العالي، صفحة (185) وما بعدها.

4. إن المركز القانوني للمدير العام يماثل مركز العامل؛ لتوافر العناصر الأساسية التي تمييز عقد العمل في العلاقة التي تربط المدير العام بشركة المساهمة العامة.
5. مع تمتع المدير العام بصلاحيات واسعة في إدارة أعمال الشركة المساهمة العامة، إلا أن تلك الصلاحيات الواسعة التي يتمتع بها لا تنفي عنصر التبعية، حيث إن محكمة التمييز ذهبت في أحد قرارتها إلى عد عنصر التبعية متحققاً وإن انحصر خضوع العامل لصاحب العمل في شأن الظروف الخارجية التي ينحصر في ظل هذا التنفيذ كتحديد أوقات العمل ومكانه مثلاً.
6. لا يغير من طبيعة علاقة المدير العام بشركة المساهمة العامة تعيينه من الغير أو من بين أعضاء مجلس الإدارة، فطالما أن عنصري الأجر والتعبية متوافران في العلاقة التي تربطه بالشركة المساهمة العامة، فهذا الأمر يعد معه المدير العام عاملاً، ويخضع لأحكام قانون العمل.
7. تترتب على اعتبار المدير العام عاملاً لدى الشركة الآثار القانونية التي تترتب للعامل وفقاً لقانون العمل.

ثانياً: التوصيات

1. حبذا لو يسلك المشرع الأردني مسلك القوانين المقارنة، كالقانون السوري والمصري، وذلك في عدم جواز تعيين عضو مجلس الإدارة مديراً عاماً للشركة المساهمة العامة.
2. نوصي المشرع الأردني أن يأتي بشروط واضحة ومحددة لتعيين المدير العام كما فعل بالنسبة إلى أعضاء مجلس الإدارة نظراً لأهمية الدور الذي يقوم به في الشركة المساهمة العامة.
3. نوصي المشرع ببيان الصلاحيات التي يتمتع بها المدير العام في شركة المساهمة العامة، تماماً كما فعل بالنسبة إلى رئيس وأعضاء مجلس الإدارة.
4. حبذا لو نص المشرع صراحة في قانون الشركات على أن طبيعة علاقة المدير العام بالشركة المساهمة العامة هي علاقة عمل، وذهب إلى عدَّ المدير عاملاً لدى الشركة، تجنباً للبس الذي تثيره الطبيعة القانونية لعلاقة المدير بالشركة.

المـراجـع

أولاً : الكتب المنهجية

1- أبو طالب، صلاح أمين، (1999)، تجاوز السلطة في مجلس ادارة الشركة المساهمة، دراسة مقارنة في القانون المصري والفرنسي، دار النهضة العربية، القاهرة- مصر.

2- حرب، محمد سيد، (2016)، مسؤولية أعضاء مجلس الادارة عن افلاس شركة المساهمة، دراسة مقارنة، مركز الدراسات للنشر والتوزيع، الجيزة – مصر.

3- الحمصي، علي نديم، (2003)، شركات المساهمة في ضوء القانون الوضعي والفقه الاسلامي، مجد المؤسسة الجامعية للدراسات للنشر والتوزيع، بيروت- لبنان.

4- سامي، فوزي محمد، (2014)، الشركات التجارية- الأحكام العامة والخاصة، دراسة مقارنة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان – الاردن.

5- السرحان، عدنان إبراهيم، (1996)،العقود المسماة في المقاولة، الوكالة، الكفالة، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان – الأردن.

6- سرحان، سعودي حسن، (1999)، نحو نظرية لحماية الغير حسن النية المتعاملين مع الشركات التجارية، لا يوجد دار نشر، القاهرة – مصر.

7- صالح، يعقوب مصطفى محمود، (2002)، النظام القانوني لمجلس إدارة الشركة المساهمة العامة دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، جامعة عمان العربية.

8- الصدة، عبد المنعم فرج، (1971)، أصول القانون، دار النهضة العربية، بيروت- لبنان.

9- الصغير، إبراهيم مسعود، (2006)، الرقابة على مسيري شركة المساهمة في التشريعين الليبي والمغربي، أكاديمية الفكر الجامعي، بنغازي – ليبيا.

10- الطراونة، عادل عبد القادر حمد(1992)، واجبات عوض، علي جمال الدين، (د.ت)، مذكرات في أحكام الشركات، دار الفكر الجامعي.

11- طـه، مصـطفى كمـال، (2007)، الشـركات التجاريـة، دار الفكـر الجـامعي، الاسـكندرية – مصر.
12- العتوم، منصور إبراهيم، (1992)، شرح قانون العمل الأردني (دراسة مقارنة)، لا يوجد دار نشر، عمّان- الأردن.
13- العكيلي، عزيز، (2016)، الوسيط في الشركات التجاري، دراسة فقهية قضائية مقارنة في الاحكام العامة والخاصة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان – الاردن.
14- عيد، إدوار، (1970)، الشركات التجارية (شركة المساهمة)، مطبعة النجوى، بيروت- لبنان.
15- كيـرة، حسـن، (1979)، اصـول قـانون العمـل-عقـد العمـل، منشـأة المعـارف، الاسكندرية – مصر، الطبعة الثالثة.
16- المغربي، جعفر محمود(2018)، شرح أحكام قانون العمل، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان – الأردن، الطبعة الثانية.
17- مكناس، جمال الدين، (2011)، الشركات التجارية-الجامعة الافتراضية السورية، وزارة التعليم العالي.
18- ملكاوي، بشار عدنان،(2014)، دراسات فقهية في قانون العمل، لا يوجد دار نشر، عمان- الاردن، الطبعة الاولى.
19- ناصيف، إلياس، (1992)، الكامل في قانون التجارة، الجزء الثاني، الشركات التجارية، منشورات البحر المتوسط ومنشورات عويدات، بيروت وباريس.
20- وصفي، مصطفى كمال، (1965)، المسؤولية المدنية لاعضاء مجلس الإدارة في شركات المساهمة، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة – مصر.
21- G.Ripert –R. Roblot et Michel Germain : Traite de droit commercial , LES SOCIETES COMMERCIALES , L.G.D.J 19e Edition.

الأبحاث العلمية

1-البارود، حمدي محمود،(ايلول،2011)، سلطات مجلس إدارة شركة المساهمة والقيود الواردة عليها: دراسة تحليلية مقارنة، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات- فلسطين، العدد (25)، صفحة (322 – 279).

2- النسور، عصام صالح، (1996)، مسؤولية الشركة المساهمة العامة عن أعمال لجنة المؤسسين، بحث مقدم لإستكمال درجة الدبلوم في العلوم القانونية، المعهد القضائي الاردني.

القوانين

القانون المدني الأردني رقم (43) لسنة 1976 المنشور في عدد الجريدة الرسمية رقم (2645) على الصفحة (2) بتاريخ 1976/08/1.

قانون العمل الأردني وتعديلاته رقم (8) لسنة 1996 وتعديلاته، المنشور في عدد الجريدة الرسمية رقم (4113) على الصفحة (1173) بتاريخ 1996/04/15.

قانون الشركات الاردني رقم (22) لسنة 1997 وتعديلاته، المنشور في عدد الجريدة الرسمية رقم (4204) على الصفحة (2038) بتاريخ 1997/05/15.

قانون الشركات المصري رقم (159) لسنة 1981 الصادر بالجريدة الرسمية، العدد (40) بتاريخ 1981/10/1.

قانون التجارة الأردني رقم (12) لسنة 1966، المنشور في عدد الجريدة الرسمية رقم (1910) على الصفحة (472) بتاريخ 1996/03/30.

تاريخ ورود البحث:2018/09/10
تاريخ الموافقة على نشر البحث:2018/10/17