

Newsletter

الإصدار الثاني والسبعون | أيلول 2026



الحموري ومشاركوه

HAMMOURI
& PARTNERS

ATTORNEYS

الحموري ومشاركوه

HAMMOURI & PARTNERS

ATTORNEYS

أهلاً بكم في الإصدار الثاني والسبعون من نشرتنا الدورية. وفي هذه النشرة سنقدم لقراءتنا الآتي:

في الجزء الأول من هذه النشرة، مخصصة لبعض المواضيع المتعلقة بالولاية القضائية للأردن، سوف نسلط الضوء على موضوع قانون المنافسة الأردني المعدل لسنة 2026: أبرز التطورات والآثار العملية.

وفي الجزء الثاني من هذه النشرة، مخصصة لبعض المواضيع المتعلقة بقسم المشاريع الخاصة، سنتناول موضوع حقوق مساهمي الأقلية في الشركات المساهمة: آليات الحماية وحدود سلطة الأغلبية.

في الجزء الثالث من هذه النشرة، مخصصة لبعض المواضيع المتعلقة بالولاية القضائية للعراق، سنتطرق إلى موضوع إنهاء عقد العمل والفصل التعسفي في ضوء قانون العمل العراقي رقم (37) لسنة 2015.

في الجزء الرابع من هذه النشرة، والذي يركز على المواضيع المتعلقة بالولاية القضائية للإمارات، سيتناول موضوع المسؤولية القانونية عن حماية الأطفال في البيئة الإلكترونية في ضوء التشريع الإماراتي الجديد.

في الجزء الخامس من هذه النشرة، والذي يركز على المواضيع المتعلقة بالولاية القضائية لسورية، سيتناول موضوع المرسوم رقم 17 لعام 2010 - قانون العمل السوري.

"أدخل تعديل 2026 تطورات جوهرية على نظام المنافسة في الأردن. فقد وسع مفهوم التركيز الاقتصادي، وجعل متطلب الحصول على الموافقة المسبقة على عمليات التركيز الاقتصادي قائماً على معيار الإيرادات، واستحدث آلية رسمية للمراجعة على مرحلتين، وشدد الآثار المترتبة على تنفيذ عملية تركيز اقتصادي قبل الحصول على الموافقة المطلوبة، وألغى الإعفاء القانوني السابق للاتفاقيات ذات الأثر الضعيف على المنافسة، كما طور الإطار المؤسسي وآليات الإنفاذ."

الإصدار الثاني والسبعون | أيلول 2026

نشرة

الحموري ومشاركوه

HAMMOURI & PARTNERS

ATTORNEYS

الموضوع	الصفحة
الجزء الأول: مكتب الأردن – قسم الدولي: قانون المنافسة الأردني المعدل لسنة 2026: أبرز التطورات والآثار العملية	
المقدمة	3
أولاً: الإطار التشريعي والمؤسسي	3
ثانياً: التركيز الاقتصادي والموافقة المسبقة	3 - 5
ثالثاً: الاتفاقيات المناهضة للمنافسة والإعفاءات والإعفاء من العقوبة	5 - 6
رابعاً: الآثار العملية واعتبارات الامتثال	6
الخاتمة	6 - 7
الجزء الثاني: مكتب الأردن – قسم المشاريع الخاصة	
حقوق مساهمي الأقلية في الشركات المساهمة: آليات الحماية وحدود سلطة الأغلبية	7 - 9
الجزء الثالث: مكتب العراق	
انتهاء عقد العمل والفصل التعسفي في ضوء قانون العمل العراقي رقم (37) لسنة 2015	9 - 12
الجزء الرابع: مكتب الإمارات	
المسؤولية القانونية عن حماية الأطفال في البيئة الإلكترونية في ضوء التشريع الإماراتي الجديد	12 - 13
الجزء الخامس: مكتب سوريا	
المرسوم رقم 17 لعام 2010 – قانون العمل السوري	13 - 16

الإصدار الثاني والسبعون | ايلول 2026

تفريغ

ويستكمل تعديل 2026 تلك الإصلاحات، إذ أنشأ دائرة حماية المنافسة ("الدائرة")، المرتبطة بوزير الصناعة والتجارة والتموين والتي يرأسها مدير عام. كما أنشأ مجلس شؤون المنافسة برئاسة الوزير وعضوية ممثلين عن عدد من الجهات الحكومية والتنظيمية ومؤسسات القطاع الخاص ذات الصلة.

ويجوز للدائرة التحقيق في الممارسات التي تكشف عنها، والشكاوى والمطالبات المقدمة إليها، والمسائل المحالة إليها من المدعي العام. وإذا تبين من التحقيق وجود مخالفة، جاز للوزير، بناءً على تنسيب المدير العام، إحالة المخالفة إلى المدعي العام.

ومن ثم، يعزز الإطار المعدل أهمية الامتثال لقواعد المنافسة بما يتجاوز عمليات التركيز الاقتصادي، بما في ذلك ما يتعلق بالممارسات التجارية والاتفاقيات والسجلات الداخلية للمؤسسات.

ثانياً: التركيز الاقتصادي والموافقة المسبقة

1. توسيع تعريف التركيز الاقتصادي

وفقاً للمادة 9 بصيغتها المعدلة، يشمل التركيز الاقتصادي أي عمل من شأنه أن يؤدي إلى حصول مؤسسة أو مجموعة من المؤسسات، بصورة مباشرة أو غير مباشرة وعلى نحو دائم، على السيطرة على مؤسسة أو مجموعة مؤسسات أخرى، سواء من خلال الاندماج أو الاستحواذ أو إنشاء مشروع مشترك أو أي ترتيب آخر يمنح القدرة على ممارسة تأثير فعلي في أعمال المؤسسة المستهدفة وقراراتها.

ويركز التعريف المعدل على جوهر السيطرة وليس على الملكية الشكلية وحدها. وعليه، قد تستوجب الاستثمارات في حصص الأقلية تقييماً من منظور قانون المنافسة إذا كانت حقوق الحوكمة أو النقض أو التعيين أو غيرها من الحقوق التعاقدية قادرة على منح سيطرة دائمة أو تأثير فعلي.

ولا يعني ذلك أن كل مشروع مشترك أو اتفاق ترخيص أو توزيع أو إدارة

الجزء الأول:

مكتب الأردن – قسم الدولي: قانون المنافسة الأردني المعدل لسنة 2026: أبرز التطورات والآثار العملية

المقدمة

بتاريخ 23 نيسان 2026، صدر في الأردن القانون رقم (8) لسنة 2026 المعدل لقانون المنافسة رقم (33) لسنة 2004 ("تعديل 2026"). وقد دخل تعديل 2026 حيز النفاذ بتاريخ 23 أيار 2026، ويُقرأ مع قانون المنافسة رقم (33) لسنة 2004 وتعديلاته اللاحقة كقانون واحد.

أدخل تعديل 2026 تطورات جوهرية على نظام المنافسة في الأردن. فقد وسع مفهوم التركيز الاقتصادي، وجعل متطلب الحصول على الموافقة المسبقة على عمليات التركيز الاقتصادي قائماً على معيار الإيرادات، واستحدث آلية رسمية للمراجعة على مرحلتين، وشدد الآثار المترتبة على تنفيذ عملية تركيز اقتصادي قبل الحصول على الموافقة المطلوبة، وألغى الإعفاء القانوني السابق للاتفاقيات ذات الأثر الضعيف على المنافسة، كما طور الإطار المؤسسي وآليات الإنفاذ.

وتكتسب هذه التغييرات أهمية بالنسبة للمؤسسات العاملة في الأردن، وكذلك بالنسبة للصفقات العابرة للحدود والترتيبات التجارية التي قد تؤثر في المنافسة في السوق الأردني.

أولاً: الإطار التشريعي والمؤسسي

يظل قانون المنافسة رقم (33) لسنة 2004 التشريع الرئيسي الناظم للاتفاقيات المناهضة للمنافسة، وإساءة استغلال المركز المهيمن، وعمليات التركيز الاقتصادي في الأردن. وقد خضع القانون لتعديل جوهري في عام 2023 بموجب القانون رقم (12) لسنة 2023، الذي أدخل الإيرادات السنوية كأساس إضافي لوجوب الحصول على الموافقة المسبقة على عمليات التركيز الاقتصادي، إلى جانب معيار الحصة السوقية الذي كان معمولاً به آنذاك، كما عدل بعض الأحكام المتعلقة بإنفاذ القانون.

3. تقديم الطلب وإجراءات المراجعة

توجب المادة 10 على المؤسسات الراغبة في إتمام عملية تركيز اقتصادي تستلزم الحصول على الموافقة المسبقة لتقديم الطلب المقرر خلال ثلاثين يوماً من تاريخ إبرام الاتفاق الذي تنشأ عنه عملية التركيز الاقتصادي. كما يجوز للمؤسسات المعنية، خلال تلك المدة، التشاور مع الدائرة بشأن مدى وجوب الحصول على الموافقة المسبقة أو كيفية تقديم الطلب.

وقد استحدثت تعديل 2026 مرحلتين مستقلتين للمراجعة.

في المرحلة الأولى، وبعد اكتمال الطلب، تصدر الدائرة إشعاراً باكتماله. ويتعين على المدير العام، خلال مدة أقصاها ثلاثون يوم عمل، إصدار قرار مسبب إما بالموافقة على عملية التركيز الاقتصادي أو بإحالتها إلى المرحلة الثانية لإجراء تقييم معمق.

وفي حال انتقال الطلب إلى المرحلة الثانية، يجوز طلب معلومات ووثائق إضافية. وبعد اكتمال طلب المرحلة الثانية، يصدر إشعار مستقل باكتماله. ويتعين على الوزير، بناءً على تنسيب المدير العام، إصدار قرار نهائي مسبب خلال مدة أقصاها ستون يوم عمل. ويجوز أن يتضمن القرار الموافقة على عملية التركيز الاقتصادي أو الموافقة عليها بشروط أو رفضها.

وعليه، فإن مدتي الثلاثين والستين يوم عمل تمثلان مدتين قانونيتين مستقلتين، ولا يجوز اعتبارهما مدة مراجعة واحدة تلقائية مقدارها تسعون يوم عمل. كما أن الوقت اللازم للاستجابة إلى طلبات المعلومات الإضافية واستكمال الطلب قد يؤثر في المدة العملية اللازمة للحصول على الموافقة.

وإذا أحيل الطلب إلى المرحلة الثانية، يتعين على الدائرة نشر قرار الإحالة، على نفقة مقدم الطلب، في صحيفتين يوميتين محليتين واسعتي الانتشار وعلى موقعها الإلكتروني. ويجب أن يتضمن النشر ملخصاً عن الطلب ودعوة أصحاب المصلحة إلى إبداء آرائهم خلال مدة لا تتجاوز خمسة عشر يوماً.

يشكل عملية تركيز اقتصادي. وإنما يظل المعيار هو ما إذا كان الترتيب المعني يؤدي إلى سيطرة دائمة أو تأثير فعلي بالمعنى المقصود في المادة 9.

2. حد الإيرادات الموجب للحصول على الموافقة المسبقة

ألغى تعديل 2026 معيار الحصة السوقية السابق البالغ 40% من معيار تحديد ما إذا كانت عملية التركيز الاقتصادي تستلزم الحصول على الموافقة المسبقة. وأصبح المعيار المطبق قائماً على الإيرادات السنوية المحلية.

وبموجب المادة 9 بصيغتها المعدلة، يلزم الحصول على الموافقة الخطية المسبقة للوزير، بناءً على تنسيب المدير العام، لإتمام عملية التركيز الاقتصادي إذا تجاوز مجموع الإيرادات السنوية المحلية، الفردية أو المجمعة، للمؤسسات المعنية عن السنة السابقة المبلغ الذي يحدده مجلس الوزراء.

ويقتصر أثر إلغاء حد الـ 40% على متطلب الحصول على الموافقة المسبقة على عمليات التركيز الاقتصادي. أما الحصة السوقية، فتظل ذات صلة في مجالات أخرى من قانون المنافسة، بما في ذلك تقييم وجود مركز مهيمن.

وعقب دخول تعديل 2026 حيز النفاذ، أصدر مجلس الوزراء قراراً حدد بموجبه مبلغ الإيرادات السنوية المطبق على عمليات التركيز الاقتصادي، ونُشر القرار في العدد رقم (6068) من الجريدة الرسمية بتاريخ 20 آب 2026. وبناءً عليه، ينبغي تقييم مدى وجوب الحصول على الموافقة المسبقة بالرجوع إلى الحد المقرر بموجب قرار مجلس الوزراء النافذ وقت إجراء الصفقة.

كما يسري قانون المنافسة على الأنشطة الاقتصادية التي تتم خارج الأردن إذا كان لها تأثير على المنافسة داخل المملكة. وعليه، قد تستوجب الصفقة العابرة للحدود تقييماً وفقاً لأحكام التركيز الاقتصادي الأردنية متى توافرت المتطلبات القانونية ذات الصلة.

للاستفادة من الإعفاء القانوني الذي كان متاحاً بموجب المادة 5(ب). ومن ثم، ينبغي تقييم الترتيبات التجارية بالنظر إلى شروطها وسياقها وأثرها الفعلي أو المحتمل على المنافسة.

ومع ذلك، يظل نظام الإعفاء المنفصل المنصوص عليه في المادة 7 قائماً. إذ يجوز للوزير، بناءً على تنسيب المدير العام، إعفاء بعض الممارسات من تطبيق المادتين 5 و6 متى توافرت الشروط القانونية. وتشمل هذه الحالات، على وجه الخصوص، أن تحقق الممارسة كفاءات اقتصادية أو تقنياً أو اقتصادياً أو منافع ملموسة للمستهلكين لا يمكن تحقيقها بغير ذلك، دون أن تمكن الأطراف من تقييد المنافسة أو منعها فيما يتعلق بعناصر جوهرية في السوق.

وبعد اكتمال طلب الإعفاء، يتعين على الوزير إصدار قرار مسبب خلال مدة أقصاها تسعون يوم عمل من تاريخ إشعار اكتمال الطلب.

أما العقوبة الرئيسية المقررة لمخالفة المادتين 5 و6، فتظل غرامة تفرضها المحكمة تتراوح بين 2% و10% من المبيعات السنوية ذات الصلة أو إيرادات الخدمات، محسوبة وفقاً لأحكام المادة 20. وإذا تعذر تحديد تلك المبيعات أو الإيرادات، جاز فرض غرامة مقطوعة تتراوح بين 10,000 و100,000 دينار أردني.

كما طور تعديل 2026 نظام الإعفاء القانوني من العقوبة بموجب المادة 25 بصيغتها المعدلة. ويُعفى أول مشارك مستوفٍ للشروط يبادر إلى إبلاغ الدائرة والإفصاح عن مشاركته في ممارسة أو تحالف أو اتفاق محظور بموجب المادة 5، أو يقدم معلومات أو أدلة قبل كشف المخالفة، من الغرامة المنصوص عليها في المادة 20.

أما المشارك اللاحق الذي يقدم دليلاً ذا قيمة قانونية بعد كشف المخالفة، فيجوز للمحكمة تخفيض الغرامة المفروضة عليه.

ويطبق الإعفاء من العقوبة المنصوص عليه في المادة 25 بصيغتها المعدلة تحديداً على السلوك المحظور بموجب المادة 5، ولا ينبغي اعتباره إعفاءً

4. حظر التنفيذ قبل الحصول على الموافقة والعقوبات

شدد القانون المعدل حظر تنفيذ عملية التركيز الاقتصادي قبل الحصول على الموافقة المطلوبة. وتُعد باطلة الأعمال أو الإجراءات المتخذة لتثبيت أو إتمام عملية التركيز الاقتصادي إذا أُتمت العملية دون تقديم الطلب المطلوب، أو إذا اتخذت إجراءات لتثبيت العملية أو تغيير هيكل السوق قبل صدور القرار، أو إذا كانت الموافقة قد ألغيت.

ويجوز للوزير فرض غرامة تتراوح بين 10,000 و50,000 دينار أردني، وإلزام الأطراف بإعادة الحال إلى ما كانت عليه قبل عملية التركيز الاقتصادي. كما يجوز أن يتعرض من يكرر مخالفة المادة 9 أو المادة 10، أو لا يمثل لقرار صادر بموجب المادة 11، لغرامة تفرضها المحكمة تتراوح بين 40,000 و90,000 دينار أردني.

وتجعل هذه الأحكام تنفيذ عملية التركيز الاقتصادي قبل الحصول على الموافقة خطراً قانونياً جوهرياً على الصفة. وعندما تكون الموافقة المسبقة مطلوبة، ينبغي أن تجعل مستندات الصفة إتمامها مشروطاً بالحصول على تلك الموافقة، وأن تقيّد التصرفات السابقة للإتمام التي قد تؤدي إلى انتقال السيطرة بصورة مبكرة إلى المؤسسة المستهدفة.

ثالثاً: الاتفاقيات المناهضة للمنافسة والإعفاءات والإعفاء من العقوبة

تحظر المادة 5 ممارسات وتحالفات واتفاقيات محددة تقيّد المنافسة، بما في ذلك تثبيت الأسعار وتقاسم الأسواق والتواطؤ في العطاءات أو المزادات.

وقبل تعديل 2026، كانت المادة 5(ب) تقرر إعفاء قانونياً لبعض الاتفاقيات ذات الأثر الضعيف على المنافسة. إلا أن المادة 3 من تعديل 2026 ألغت ذلك الإعفاء.

ولا يعني إلغاء الإعفاء أن الاتفاقيات التي تكون أطرافها مؤسسات ذات حصص سوقية محدودة أصبحت غير مشروعة تلقائياً. وإنما يعني أنه لم يعد بإمكان الأطراف الاستناد حصراً إلى حد الأثر الضعيف السابق

ولم يعد انخفاض الحصة السوقية، بحد ذاته، كافياً للاستفادة من إعفاء قانوني. فإذا كان من شأن القيود الواردة في أي ترتيب أن تثير تطبيق المادة 5، فينبغي تقييم مبرراتها التجارية وأثرها على المنافسة، والنظر، عند الاقتضاء، في إمكانية الاستفادة من الإعفاء المنصوص عليه في المادة 7.

كما ينبغي للمؤسسات إدماج الامتثال لقانون المنافسة ضمن إجراءات الإبلاغ الداخلي والمراجعة القانونية. وعند اكتشاف سلوك محتمل محظور بموجب المادة 5، ينبغي تقييم إمكانية الاستفادة من الإعفاء من العقوبة بموجب المادة 25 بصيغتها المعدلة على وجه السرعة، بالنظر إلى أهمية عامل التوقيت بموجب ذلك النص.

الخاتمة

يمثل تعديل 2026 تطوراً مهماً في نظام المنافسة في الأردن. فهو يوسع مفهوم التركيز الاقتصادي، وينقل متطلب الحصول على الموافقة المسبقة إلى معيار قائم على الإيرادات، ويستحدث آلية رسمية للمراجعة على مرحلتين، ويحدد الآثار المترتبة على تنفيذ عملية التركيز الاقتصادي قبل الحصول على الموافقة، ويلغي الإعفاء السابق للاتفاقيات ذات الأثر الضعيف على المنافسة، ويطور الإطار المؤسسي وآليات الإنفاذ.

وبالنسبة لأطراف الصفقات، تزداد أهمية إجراء تقييم مبكر لمسائل المنافسة. إذ ينبغي النظر في حقوق السيطرة، والإيرادات السنوية المحلية، ومتطلبات الحصول على الموافقة المسبقة قبل الانتهاء من هيكلة الصفقة وجدولها الزمني.

أما بالنسبة للمؤسسات بوجه عام، فينبغي مراجعة الاتفاقيات والممارسات التجارية الحساسة من منظور المنافسة دون الاعتماد على الإعفاء السابق للاتفاقيات ذات الأثر الضعيف على المنافسة، مع ضمان قدرة الإجراءات الداخلية على اكتشاف المسائل المحتملة المتعلقة بالمنافسة وإحالتها إلى المراجعة القانونية في مرحلة مبكرة.

ومع استمرار تطور النظام المعدل من خلال قرارات مجلس الوزراء والتعليمات التنفيذية والممارسة التنظيمية، ينبغي للمؤسسات مواصلة متابعة التطورات والحصول على المشورة القانونية المناسبة متى كان من شأن صفقة أو ترتيب

عاماً من العقوبات المقررة لجميع مخالفات قانون المنافسة، بما في ذلك إساءة استغلال المركز المهيمن.

رابعاً: الآثار العملية واعتبارات الامتثال

يقتضي تعديل 2026 النظر في مسائل المنافسة في مرحلة أبكر من مراحل الصفقات التجارية.

ففي عمليات الاستحواذ والمشاريع المشتركة والاستثمارات الاستراتيجية، ينبغي البدء بفحص مسائل المنافسة خلال مرحلة هيكلة الصفقة. ويجب أن يشمل التحليل طبيعة الحقوق التي ستكتسب بموجب الصفقة وجوهرها، والإيرادات السنوية المحلية للأطراف، وحد الإيرادات المطبق لوجوب الحصول على الموافقة المسبقة.

وتتطلب الاستثمارات في حصص الأقلية عناية خاصة إذا كانت حقوق الحوكمة أو الحقوق التعاقدية قد تمنح تأثيراً فعلياً ودائماً حتى في غياب حصة أغلبية.

كما ينبغي أن تراعي الجداول الزمنية للصفقات آلية المراجعة على مرحلتين. فلا تبدأ كل مدة مراجعة قانونية إلا بعد صدور إشعار اكتمال الطلب الخاص بها، كما قد تؤدي طلبات المعلومات الإضافية إلى إطالة المدة العملية اللازمة للحصول على الموافقة. وتستتبع المرحلة الثانية أيضاً النشر وإمكانية مشاركة الأطراف الثالثة.

وعندما تكون الموافقة المسبقة مطلوبة، ينبغي أن تجعل مستندات الصفقة إتمامها مشروطاً بالحصول على تلك الموافقة، وأن تحدد مسؤوليات الأطراف بشأن تقديم الطلب وإدارة الإجراءات التنظيمية، وأن تمنح وقتاً كافياً لاحتمال إحالة الطلب إلى المرحلة الثانية. كما ينبغي على الأطراف تجنب أي تصرفات سابقة للإتمام قد تشكل تنفيذاً لعملية التركيز الاقتصادي قبل الحصول على الموافقة.

وخارج سياق الاندماجات والاستحواذات، ينبغي للمؤسسات مراجعة الترتيبات التجارية الحساسة من منظور المنافسة في ضوء إلغاء المادة 5(ب).
الحموري ومشاركوه

تجاري مقترح أن يثير مسائل تتعلق بقانون المنافسة.

أولاً: مفهوم مساهمي الأقلية ومبررات حمايتهم.

الجزء الثاني: مكتب الأردن – قسم المشاريع الخاصة - حقوق مساهمي الأقلية في الشركات المساهمة: آليات الحماية وحدود سلطة الأغلبية

المقدمة

تبرز مسألة حماية مساهمي الأقلية كإحدى الركائز الجوهرية في منظومة حوكمة الشركات؛ إذ إن امتلاك المساهم لنسبة محدودة من رأس المال لا يعني البتة انتفاء حقوقه المكتسبة أو إخضاع مصالحه الاستثمارية لإرادة أغلبية مطلقة. فمبدأ حكم الأغلبية، وإن عُدَّ ضرورة لإدارة الشركات وتسيير أعمالها، لا ينبغي أن يتخذ ذريعة للإضرار بمصالح الأقلية، أو إساءة استعمال السلطة على نحو يتعارض مع المصلحة العليا للشركة وحقوق مساهميها.

وفي سياق البحث عن أدوات قانونية تكفل تحقيق التوازن بين سلطة الأغلبية وحقوق الأقلية، برزت آلية "الأمور ذات الطبيعة الخاصة" (reserved matters) كإحدى الآليات المهمة في حوكمة الشركات، والتي يُراد من خلالها إخضاع مجموعة محددة من القرارات ذات الأثر الجوهرية على لشركاء في الشركة لمتطلبات موافقة خاصة، بما يتيح لمساهمي الأقلية، بحسب هيكل الشركة والاتفاقات النازمة لعلاقة المساهمين، المشاركة في القرارات المصيرية التي تمس كيان الشركة أو هيكلها أو مصالحهم الاستثمارية. ومن هذا المنطلق، تهدف هذه النشرة إلى بيان مفهوم مساهمي الأقلية وبيان الحاجة إلى توفير الحماية لهم، وتبسيط الضوء على آلية الأمور ذات الطبيعة الخاصة (reserved matters) واستعراض نطاقها الموضوعي في الاتفاقيات، وصولاً إلى مقارنة التحديات العملية التي قد تفرزها هذه الآلية، وتحديد ما يتصل بمخاطر "الجمود المؤسسي" (Deadlock)، وكيفية تلافيها عبر صياغة قانونية محكمة توازن بين الحماية المرجوة والمرونة التشغيلية.

يُقصد بمساهمي الأقلية، أولئك المساهمون الذين لا يملكون من الأسهم أو القوة التصويتية ما يكفي لتمكينهم من بسط سيطرتهم على مداولات الهيئة العامة أو التأثير بصورة حاسمة في توجيه قراراتها. ولا يُفهم من إطلاق وصف "الأقلية" أي انتقاص من حقوقهم المكتسبة قانوناً، بل هو توصيف واقعي لمحدودية قدرتهم على التأثير في عملية صنع القرار مقارنة بكتلة الأغلبية. وتتجسد الإشكالية الكبرى في كون آلية اتخاذ القرار في الشركات المساهمة تستند، في جلّها، إلى مبدأ التصويت بالأغلبية، وهو ما يُسبغ على كبار المساهمين قدرة على توجيه مسار الشركة وقراراتها. ولئن كان هذا المبدأ يمثل ضرورة عملية لضمان ديمومة أعمال الشركة وعدم تعطلها، إلا أن إعماله بصورة مطلقة قد يُفضي إلى اختلال جسيم في التوازن العقدي بين مصالح الأغلبية والأقلية.

وتظهر هذه الإشكالية جلياً عند اتخاذ قرارات تمس نسبة مساهمة الأقلية، أو تحد من استيفائهم لحقوقهم، كما تتجلى المخاطر في حالات تعارض مصالح الأغلبية مع مصلحة الشركة، أو عند وجود أطراف مرتبطة ذات نفوذ مؤثر. ومن هنا، فإن الحماية التعاقدية لمساهمي الأقلية لا تبتغي مصادرة حقوق الأغلبية أو شل قدرتها الإدارية، بل تحمل بعداً استراتيجياً يرمي إلى إرساء التوازن ومنع التعسف في استعمال السلطة.

ثانياً: الأمور ذات الطبيعة الخاصة (reserved matters) كضمان تعاقدية لمساهمي الأقلية

تُعرف الأمور ذات الطبيعة الخاصة (reserved matters) في الممارسات التجارية وصياغة اتفاقيات المساهمين بأنها مجموعة من القرارات الجوهرية التي يتم استثنائها صراحة من الصلاحيات العامة المخولة لمجلس الإدارة أو للأغلبية العادية في الهيئة العامة. ويتم إدراج هذه المسائل إما في صلب النظام الأساسي للشركة أو ضمن "اتفاقية المساهمين"، بحيث يُشترط لإقرارها وتمريضها توافر نصاب تصويتي خاص أو تحقق الإجماع المطلق، أو اشتراط موافقة صريحة من مساهم أو فئة محددة من المساهمين.

الحموري ومشاركوه

HAMMOURI & PARTNERS

ATTORNEYS

وهو ما يطلق عليه بالجمود المؤسسي.

وتكمن خطورة الجمود المؤسسي في أنه قد يتجاوز مجرد الخلاف بين المساهمين ليؤثر في قدرة الشركة على ممارسة أعمالها واتخاذ القرارات اللازمة لاستمرارها، ولا سيما إذا تعلق الخلاف بقرارات أساسية تمس تمويل الشركة أو استثماراتها أو إدارتها أو خططها المستقبلية. ومن هنا، فإن تصميم آلية الأمور ذات الطبيعة الخاصة (reserved matters) ينبغي ألا يقتصر على تحديد القرارات التي تستلزم موافقة خاصة، وإنما يجب أن يتضمن، حيثما كان ذلك مناسباً، آليات واضحة لمعالجة حالات عدم التوافق بين المساهمين. ولذلك، لا تقاس فعالية الحماية بتعدد الحقوق القانونية، بل بمدى ممارستها عملياً. ومن هنا، تتأكد ضرورة صياغة منظومة حوكمة مؤسسية تتجاوز الامتثال الشكلي، وتقوم على الشفافية والمساواة، وتضع آليات محكمة لمعالجة تعارض المصالح والنزاعات الداخلية، لضمان عدم تحول الأمور ذات الطبيعة الخاصة (reserved matters) إلى ذريعة لنشوب نزاعات تهدد استقرار الشركة والوقوع في فخ الجمود.

الخاتمة

إن حماية مساهمي الأقلية عبر آليات تعاقدية محكمة كالأمور ذات الطبيعة الخاصة (reserved matters) تمثل حجراً للزاوية في إرساء بيئة مؤسسية تتسم بالتوازن والشفافية والحوكمة. فالاستقرار المأمول للشركة لا يتأتى بتمكين الأغلبية من الانفراد بالقرار، بل بإيجاد إطار قانوني يضمن ممارسة كافة المساهمين لحقوقهم ويحول دون إساءة استعمال السلطة. ويبقى مبدأ الأغلبية حاجة ماسة لإدارة الشركات بكفاءة، شريطة أن يُمارس ضمن أطر تحافظ على مصلحة الشركة وتحترم المراكز القانونية للأقلية. فإن الحماية الناجمة لمساهمي الأقلية تبدأ استباقياً بتأسيس منظومة حوكمة بيئة، وتؤسس لضوابط واضحة في اتخاذ القرارات، وتدير تعارض المصالح، وتنظم ممارسة حقوق المساهمين. فكلما اتسمت هذه المنظومة بالوضوح والفاعلية، تعززت ثقة المستثمرين، وترسخ استقرار الشركة، وتلاشت احتمالات النزاع.

وقد تشمل الأمور ذات الطبيعة الخاصة (reserved matters)، بحسب طبيعة الشركة وهيكل الملكية والاتفاقات المبرمة بين المساهمين، القرارات المتعلقة بتعديل النظام الأساسي أو هيكل رأس المال، وإصدار أسهم أو أدوات مالية جديدة، والاندماج أو الاستحواذ أو التصرف في جزء جوهري من أصول الشركة، وإبرام معاملات مع الأطراف ذات العلاقة، أو الاقتراض أو تقديم الضمانات التي تتجاوز حدوداً مالية معينة، أو الدخول في التزامات أو مشاريع تتجاوز نطاق النشاط المعتاد للشركة.

ومن حيث التكييف، فإن هذه الآلية قد تمثل قيداً على آلية اتخاذ القرار المعتادة، بحسب مصدرها والأساس القانوني الذي تستند إليه، إذ تهدف إلى إخضاع مجموعة محددة من القرارات الاستراتيجية لإجراءات مغايرة عن المسار الإعتيادي لاتخاذ القرار. وقد تمنح هذه الآلية، بحسب كيفية صياغتها ونطاقها، مساهمي الأقلية أو فئة معينة منهم قدرة على منع تمرير بعض القرارات الجوهرية، بما يُعرف عملياً بحق النقض.

ثالثاً: التحديات العملية

إن أبرز هذه التحديات يتمثل في محدودية القدرة التصويتية؛ فالمساهم الذي يملك حصة ضئيلة قد يجد نفسه غير قادر على إحداث أثر فعلي في الهيئة العامة رغم تمتعه بحق الحضور والتصويت. ومن هنا جاءت الأمور ذات الطبيعة الخاصة (reserved matters) لتعالج هذا القصور، إلا أنها تفرز بدورها تحديات أخرى متصلة بتعطيل القرارات. ويواجه مساهمو الأقلية أيضاً عقبة الحصول على المعلومات الوافية وفي الوقت المناسب؛ فالقدرة على ممارسة حق النقض ضمن الأمور ذات الطبيعة الخاصة (reserved matters) تتطلب معلومات دقيقة لفهم الآثار المالية والقانونية للقرارات المطروحة. فالشفافية والإفصاح هما شرطان أساسيان لتمكين المساهم من ممارسة حقوقه بصورة فعلية لا شكلية. كما أن ممارسة حقوق الحماية قد تستوجب متطلبات إجرائية معقدة تُرهق كاهل المساهم الذي يفتقر للموارد والخبرة الفنية الكافية.

ومن جهة أخرى، فإن التوسع في منح مساهمي الأقلية حقوقاً مستقلة في الموافقة على القرارات الجوهرية قد يحد من قدرة الشركة على اتخاذ قراراتها، ولا سيما إذا لم تُحدد هذه الحقوق والقرارات الخاضعة لها بصورة واضحة، بما قد يؤدي إلى تعطيل اتخاذ القرار في المسائل التي تتطلب توافقاً بين المساهمين الحموري ومشاركوه

ح - استقالة العامل.

ط - القوة القاهرة.

ثالثاً: الحالات التي يجوز فيها لصاحب العمل إنهاء العقد
(المادة 43/ثانياً)

- 1- إصابة العامل بمرض يجعله غير قادر على العمل ولم يُشَفَّ خلال (6) ستة أشهر، بتقرير طبي رسمي.
- 2- عجز العامل بنسبة (75%) خمسة وسبعين بالمئة فأكثر من قدرته على العمل، بتقرير طبي رسمي.
- 3- بلوغ العامل سن التقاعد.
- 4- اقتضاء ظروف العمل في المشروع تقليص حجم العمل، بموافقة الوزير.
- 5- إخلال العامل بأحد التزاماته الجوهرية بموجب العقد.
- 6- انتحال العامل شخصية غير شخصيته أو تقديمه وثائق مزورة.
- 7- ثبوت عدم كفاءة العامل الموضوع تحت التجربة لأداء العمل.
- 8- ارتكاب العامل خطأً جسيماً سبب ضرراً مادياً بالعمل أو العمال أو الإنتاج، بموجب حكم قضائي.

رابعاً: شرط الإنذار المسبق — المادة (44)

عند توافر إحدى الحالات المنصوص عليها في البند (ثانياً) من المادة (43)، يجب على صاحب العمل إنذار العامل تحريراً بإنهاء العقد ولا تقل مدة الإنذار عن (30) ثلاثين يوماً؛ وفي حالة عدم الإنذار يُعَوَّض العامل ببديل هذا الإنذار.

خامساً: مكافأة نهاية الخدمة — المادة (45)

يستحق العامل الذي أنهيت خدمته مكافأة نهاية خدمة بمقدار أجر (2) أسبوعين عن كل سنة خدمة أداها لدى صاحب العمل.

وعليه، فإن صيانة حقوق مساهمي الأقلية ليست انحيازاً لفئة بعينها، بل هي ضمانات لبقاء الشركة ذاتها؛ فالكيان المؤسسي الذي يوازن بين سلطة أغليته ومصالح أقليته هو الأقدر على بناء جسور الثقة، وجذب الاستثمارات، وتجدير مبادئ الحوكمة، وتحقيق الاستدامة المتوازنة على المدى الطويل.

الجزء الثالث: مكتب العراق - إنهاء عقد العمل والفصل التعسفي في ضوء قانون العمل العراقي رقم (37) لسنة 2015

أولاً: نطاق التطبيق

تسري أحكام قانون العمل على جميع العمال في جمهورية العراق، ولا تسري على الموظفين العموميين المعيّنين وفق قانون الخدمة المدنية أو نص قانوني خاص، ولا على أفراد القوات المسلحة ومنتسبي الشرطة والأمن الداخلي (م. 3).

والحقوق الواردة في القانون تمثل الحد الأدنى لحقوق العمال، ويقع باطلاً كل شرط في عقد أو اتفاق يتنازل بموجبه العامل عن أي حق مقرر له بموجب أحكامه (م. 14).

ثانياً: حالات انتهاء عقد العمل — المادة (43\أولاً)

- أ - وفاة العامل، وعلى صاحب العمل أن يصرف لأسرته ما يعادل أجر شهرين كاملين بشرط أن يكون قد أمضى في خدمته سنة على الأقل.
- ب - الحكم على العامل بحكم قضائي بات بالحبس لأكثر من سنة واحدة؛ أما إذا كان الحكم أقل من سنة فيُعَاد إلى عمله دون أن يستحق أجور مدة التوقيف أو الحبس.
- ج - وفاة صاحب العمل إذا كانت شخصيته محل اعتبار في العقد وتعدّر إكمال العقد مع ورثته.
- د - تصفية المشروع بموجب حكم قضائي بات أو تصفيته اختياريّاً.
- هـ - اتفاق العامل وصاحب العمل كتابةً على إنهاء العقد.
- و - انتهاء مدة العقد إذا كان محدد المدة.
- ز - إنجاز العمل أو تقديم الخدمة إذا كان العقد مبرماً لعمل معين أو خدمة محددة.

الحموري ومشاركوه HAMMOURI & PARTNERS

ATTORNEYS

العمل؛ أو التمتع بإحدى الإجازات القانونية؛ أو التمييز المباشر أو غير المباشر في الاستخدام والمهنة؛ أو التغيب المؤقت بسبب مرض أو حادث موثق بأدلة رسمية.

ويقع الإنهاء المستند إلى أي من هذه الأسباب باطلاً، فتقرر اللجنة أو المحكمة إعادة العامل ودفع أجوره عن المدة السابقة. وإن لم يطلب العامل الإعادة أو تقرر أنها غير ممكنة أو غير عملية أو غير ملائمة، يُصرف له تعويض عادل لا يقل عن ضعفي المبلغ المنصوص عليه في المادة (47\ثانياً) - أي ما يعادل عملياً أربعة أضعاف مكافأة نهاية الخدمة.

تاسعاً: إنهاء العقد بإرادة العامل المنفردة — المادة (49)

للعامل إنهاء العقد بإرادته المنفردة ودون سابق إنذار إذا أخلّ صاحب العمل بأحد التزاماته المقررة في القانون أو النظام الداخلي أو عقد العمل الفردي؛ أو ارتكب جنائية أو جنحة ضد العامل أو أحد أفراد أسرته أثناء العمل أو خارجه؛ أو وُجد خطر جسيم يهدد سلامته أو صحته وكان صاحب العمل عالماً به ولم يعمل على إزالته.

عاشراً: الفصل بوصفه عقوبة انضباطية — المواد (138 – 145)

- 1- التدرج والقيود — م. 138: العقوبات هي الإنذار، والإيقاف عن العمل مدة لا تزيد على (3) أيام، وحجب الزيادة السنوية مدة لا تزيد على (180) يوماً، وتنزيل الدرجة، والفصل. ولا يجوز اتخاذ أي عقوبة بعد مضي (15) خمسة عشر يوماً من علم صاحب العمل بالمخالفة، ويجب تناسب العقوبة مع جسامتها المخالفة، ولا تُفرض أكثر من عقوبة واحدة عن المخالفة ذاتها.
- 2- ضمانات الدفاع — م. 140: لا تُفرض العقوبة إلا بعد منح العامل فرصة للدفاع عن نفسه وبحضور ممثل العمال.
- 3- حالات جواز الفصل حصراً — م. 141: المخالفة الجسيمة المسببة لضرر جسيم بصاحب العمل؛ إفشاء سر من أسرار العمل بأدلة ثابتة؛ مخالفة تعليمات السلامة والصحة المهنية مع إنذار خطي عند التكرار؛ تكرار الحضور في حالة سكر بين أو تحت تأثير مخدر بتقرير طبي وبعد إنذار متكرر؛

ويُستثنى من الاستحقاق: الفقرة (ب) من البند (أولاً) - الحكم بالحبس لأكثر من سنة، والفقرات (هـ) و (و) و (ح) من البند (ثانياً) - الإخلال بالالتزامات الجوهرية والانتحال أو التزوير، والخطأ الجسيم الثابت بحكم قضائي.

سادساً: الطعن بقرار إنهاء الخدمة وعبء الإثبات — المادة (46)

للعامل الطعن بقرار إنهاء خدمته أمام لجنة إنهاء الخدمة التي تُشكّل بتعليمات يصدرها الوزير، أو أمام قضاء العمل، خلال (30) ثلاثين يوماً من تاريخ تبليغه، ويُعدّ متنازلاً عن الطعن إذا لم يقدمه خلال هذه المدة.

وإذا اختار أحد هذين الطريقتين سقط حقه في الآخر — وهي نقطة إجرائية حاسمة يجب التنبيه لها عند تحرير الطعن.

وقرار لجنة إنهاء الخدمة قابل للطعن أمام محكمة العمل خلال (30) ثلاثين يوماً من التبليغ أو اعتباره مبلّغاً. ويقع على صاحب العمل عبء إثبات سبب إنهاء خدمة العامل أمام اللجنة أو أمام قضاء العمل.

سابعاً: آثار ثبوت الفصل التعسفي — المادة (47)

- أ - إذا وجدت اللجنة أو المحكمة أن إنهاء الخدمة لم يستند إلى أحد أسباب المادة (43) تقرر إعادة العامل إلى عمله ودفع أجوره كاملة عن مدة إنهاء العقد.
- ب - وإذا تعدّرت الإعادة، يُنهي العقد من تاريخ صدور قرار اللجنة أو المحكمة، ويُدفع للعامل تعويض يعادل ضعفي مكافأة نهاية الخدمة المقررة في المادة (45).
- ج - وفي المشاريع التي تستخدم أقل من (5) خمسة عمال بصورة منتظمة، يُعدّ العقد منتهياً من تاريخ إنهائه الفعلي، شرط أن يدفع صاحب العمل التعويض المشار إليه أعلاه.

ثامناً: حالات بطلان الإنهاء بطلاناً مطلقاً — المادة (48)

لا ينتهي عقد العمل بسبب العضوية في نقابة أو المشاركة في نشاطاتها خارج أوقات العمل أو خلالها بموافقة خطية؛ أو السعي للحصول على صفة ممثل العمال أو ممارستها أو سبق ممارستها؛ أو رفع شكوى أو إقامة دعوى ضد صاحب الحموري ومشاركوه

- تكرار السلوك المخل بشرف العمل بعد إنذار سابق؛ الاعتداء على صاحب العمل أو أحد رؤسائه أو زملائه؛ الغياب بلا عذر مشروع (10) أيام متصلة أو (30) يوماً متقطعة خلال سنة العمل؛ ارتكاب جناية أو جنحة بحق زميل بحكم بات؛ الحكم بالحبس لأكثر من سنة بحكم اكتسب درجة البتات.
- 4- آلية الغياب — م. 142: إنذار خطي بعد (5) أيام غياب متصل أو (20) يوماً متقطعاً، ثم الفصل بعد (5) أيام إضافية من الغياب المتصل أو (10) أيام إضافية من الغياب المتقطع.
- 5- قيود موضوعية — م. 143: لا يجوز إنهاء العقد بسبب خطأ ارتكبه العامل ما لم يتكرر ويسبقه إنذار خطي؛ ولا بسبب أداء غير مرضي ما لم يكن صاحب العمل قد أعطاه التعليمات اللازمة وإنذاراً خطياً واستمر الأداء غير المرضي (30) يوماً من تاريخ الإنذار. وللعامل أن يستعين بممثل العمال أو النقابة أو أي شخص يختاره للدفاع عن نفسه.
- 6- التبليغ — م. 144: يصدر قرار العقوبة كتابةً ويُبلّغ به العامل، ولا يحق له الادعاء بعدم التبليغ بعد مضي (10) أيام من صدور القرار ووضعه في لوحة الإعلانات أو في محل العمل.
- 7- الطعن — م. 145: الطعن بالعقوبة أمام محكمة العمل خلال (15) يوماً ويكون قرارها باتاً؛ أما إذا كانت العقوبة الفصل فمدة الطعن (30) يوماً، ويكون قرار المحكمة خاضعاً للتمييز أمام محكمة التمييز الاتحادية خلال (30) يوماً. وعبء إثبات المخالفة على صاحب العمل.

حادي عشر: جدول المُدَد والمهل

الإجراء	المدة	السند
الإنذار التحريري بإنهاء العقد	لا تقل عن يوماً (30)	م. 44
الطعن بقرار إنهاء الخدمة أمام اللجنة أو قضاء العمل	يوماً من التبليغ (30)	م. 46 / أولاً
الطعن بقرار لجنة إنهاء الخدمة أمام محكمة العمل	يوماً (30)	م. 46 / ثانياً
فرض العقوبة الانضباطية من تاريخ العلم بالمخالفة	يوماً (15)	م. 138 / أولاً
الطعن بالعقوبة الانضباطية (عدا الفصل)	(15) يوماً — والقرار بات	م. 145 / أولاً
الطعن بقرار الفصل أمام محكمة العمل	يوماً (30)	م. 145 / ثانياً
التمييز على حكم محكمة العمل	يوماً (30)	م. 145 و 168
الاعتراض على الحكم الغيابي	أيام (10)	م. 168 / رابعاً
التسوية النهائية للأجر	اليوم التالي للإلغاء، و(7) أيام إن كان الإنهاء من العامل	م. 60
تقادم دعوى الحقوق الناشئة عن علاقة العمل	ثلاث سنوات (3)	م. 51 / أولاً
تقادم دعوى التعويض عن ضرر ناتج عن فعل جرمي	خمس سنوات (5)	م. 51 / أولاً

المنشور في الوقائع العراقية والتحقق من أي تعديلات لاحقة قبل الاعتماد عليها في مرافعة أو مذكرة، وبوجه خاص البند (ثالثاً) من المادة (43).

الجزء الرابع: مكتب الإمارات – المسؤولية القانونية عن حماية الأطفال في البيئة الإلكترونية في ضوء التشريع الإماراتي الجديد

المقدمة

أصبح الفضاء الرقمي جزءاً أساسياً من حياة الأطفال، مما عرضهم لمخاطر متعددة، مما دفع دولة الإمارات إلى تعزيز تشريعاتها لحمايتهم، أبرزها المرسوم بقانون اتحادي رقم (26) لسنة 2025 بشأن السلامة الرقمية للطفل. ويتناول هذا المقال مسؤولية المنصات الرقمية والتزاماتها والجزاءات المترتبة على الإخلال بها.

أولاً: الإطار التشريعي الإماراتي لحماية الطفل رقمياً

تتوزع منظومة حماية الطفل في البيئة الرقمية بدولة الإمارات على عدة تشريعات متكاملة، أبرزها:

1. المرسوم بقانون اتحادي رقم (26) لسنة 2025 في شأن السلامة

الرقمية للطفل

صدر هذا المرسوم بتاريخ 1 أكتوبر 2025، ودخل حيز النفاذ اعتباراً من 1 يناير 2026. ويُعد هذا التشريع الإطار الأم لحماية الطفل رقمياً، إذ يهدف إلى وقاية الأطفال من المحتوى الضار والممارسات المؤثرة سلباً على صحتهم الجسدية والنفسية والأخلاقية، وتنمية الوعي الرقمي لدى الأطفال والقائمين على رعايتهم، وضمان حقهم في الوصول إلى محتوى رقمي آمن ومناسب لأعمارهم.

2. القانون الاتحادي رقم (3) لسنة 2016 بتعديلاته بشأن حقوق

الطفل "قانون وديمة"

يمثل هذا القانون الأساس الحقوقي العام لحماية الطفل في مختلف البيئات، بما في ذلك حمايته من كل أشكال الإساءة والاستغلال والإهمال، وقد استلهمت منه المبادئ التي بُني عليها التشريع الرقمي اللاحق.

ثاني عشر: المسؤولية الجزائية والجوانب الإجرائية

يعاقب بالحبس مدة لا تقل عن (3) ثلاثة أشهر ولا تزيد على سنة، أو بغرامة لا تقل عن (500,000) خمسمائة ألف دينار ولا تزيد على (1,000,000) مليون دينار، كل صاحب عمل خالف أحكام هذا الفصل (م. 52).

ويعفى العامل المدعي أو منظمته النقابية من رسوم إقامة الدعوى في جميع مراحل التقاضي، وتُعدّ دعاوى العمل من الدعاوى المستعجلة وتؤول الغرامات المفروضة إلى صندوق ضمان وتقاعد العمال (م. 146).

ثالث عشر: ملاحظات عملية وتوصيات

- 1- التوثيق أولاً: بما أن عبء الإثبات يقع على صاحب العمل (م. 46\ثالثاً) و(م. 145\ثالثاً)، فإن أي إنهاء لا يُسند له ملف موثق إلى إحدى حالات المادة (43) مرشّح بقوة لأن يوصف بالتعسف.
- 2- الإنذار الخطي هو الحلقة الأضعف عملياً: أغلب حالات الفصل تشترط تكرار المخالفة وسبق الإنذار الخطي (م. 141 و 142 و 143)، ويسقط الفصل غالباً لتخلف هذا الشرط الشكلي وحده.
- 3- تنبيه إجرائي: يوجد ازدواج ظاهري بين المادة (46) - الطعن أمام لجنة الخدمة أو قضاء العمل والمادة (145\ثانياً) - الطعن بالفصل أمام محكمة العمل. ويُنصح عملياً باعتماد مدة (30 يوماً في الحالين، وعدم الجمع بين الطريقتين لأن اختيار أحدهما يُسقط الحق في الآخر.
- 4- انتقال المشروع لا يُنهي العقد: عند الدمج أو نقل الملكية أو البيع أو الإيجار، يكون صاحب العمل الجديد مسؤولاً عن التزامات السابق، ويبقى السابق مسؤولاً بالتكافل والتضامن (م. 150).
- 5- المستحقات المصاحبة للإلغاء: تسوية نهائية للأجر (م. 60)، وتعويض نقدي عن أيام الإجازة السنوية غير المتمتع بها (م. 76 و 78)، وشهادة نهاية الخدمة ووثيقة براءة الذمة (م. 41/ثانياً).
- 6- عند الإفلاس أو التصفية: يُعامل العمال كدائنين ممتازين وتتقدم مستحقاتهم على الديون الممتازة الأخرى بما فيها ديون الدولة باستثناء ديون النفقة (م. 58).

ملاحظة: أُعدّ هذا التقرير استناداً إلى نصوص قانون العمل رقم (37)

سنة 2015. ويُوصى بمطابقة الاستشهادات على النص الرسمي

قانون المعاملات المدنية، متى وقع الفعل أثناء تأدية الوظيفة أو بسببها.

3. مرتكب الفعل الجنائي: تقع عليه المسؤولية الجزائية المباشرة عن جرائم الاستدراج والابتزاز واستغلال الأطفال وفق المواد (33) و(35) و(36) من المرسوم بقانون اتحادي رقم (34) لسنة 2021 بتعديلاته

4. القائمون على رعاية الطفل: تقع عليهم التزامات تتعلق بمتابعة استخدام الطفل للمنصات والاستفادة من أدوات الرقابة الأبوية، دون أن يعفي ذلك المنصة من مسؤوليتها المستقلة.

وبذلك، تقوم المنظومة الإماراتية على مسؤولية مشتركة ومتدرجة، تحدد وفق دور كل طرف ونوع المخالفة والضرر الناتج عنها.

الخاتمة:

يتضح أن حماية الطفل في البيئة الرقمية لم تعد مسؤولية الأسرة وحدها، بل أصبحت التزاماً قانونياً منظماً بموجب المرسوم بقانون اتحادي رقم (26) لسنة 2025 والتشريعات ذات الصلة. بما يعزز حماية الأطفال من المخاطر الرقمية ويضمن بيئة إلكترونية أكثر أماناً.

الجزء الخامس: مكتب سوريا – المرسوم رقم 17 لعام 2010 – قانون العمل السوري

المقدمة

في هذا المقال سوف نتحدث عن المرسوم رقم 17 لعام 2010 الذي ينظم العلاقات العمالية في القطاعين الخاص والمشتري، وحيث أن هذا المرسوم يتناول أحكام تتعلق بعقد العمل والأجور وإنهاء علاقة العمل، وتنظيم ساعات العمل والإجازات، وتشغيل النساء والأحداث، وتسوية المنازعات التي تنشأ بين صاحب العمل والعامل.

أولاً

1. نطاق تطبيق قانون العمل السوري والاستثناءات الواردة عليه.

3. قرار مجلس الوزراء رقم (106) لسنة 2026 بشأن تنظيم وصول الأطفال إلى منصات التواصل الاجتماعي

حدد القرار سن 15 عاماً كحد أدنى لاستخدام منصات التواصل الاجتماعي، مع إخضاع من تتراوح أعمارهم بين 15 و16 عاماً لتدابير حماية خاصة، وعدم الاعتماد بالتصريح الذاتي للعمر. كما منح المنصات مهلة 12 شهراً لتوفير أوضاعها، وأوكل الرقابة إلى الجهات المختصة.

ثانياً: طبيعة المسؤولية القانونية للمنصات الرقمية ومستوياتها

أرست المنظومة التشريعية مسؤولية قانونية مركبة للمنصات الرقمية، تتوزع على ثلاثة مستويات:

1. المسؤولية الإدارية والرقابية: تنشأ عند مخالفة الالتزامات التنظيمية، وتتمثل جزاءاتها في الإنذار والغرامات، وقد تصل إلى تقييد الخدمة أو حجب المنصة.

2. المسؤولية المدنية: تقوم عند توافر الخطأ والضرر وعلاقة السببية، بما يتيح المطالبة بالتعويض عن الأضرار المادية أو المعنوية التي تلحق بالطفل.

3. المسؤولية الجزائية: تتحقق عند مساهمة المنصة أو تقصيرها الجسيم في وقوع جرائم إلكترونية بحق الأطفال، وقد تمتد المسؤولية إلى الشخص الاعتباري والمسؤول الفعلي عن المخالفة.

ثالثاً: من يتحمل المسؤولية في حال تضرر الطفل؟

عند وقوع ضرر للطفل في البيئة الرقمية، قد تتوزع المسؤولية بين عدة أطراف بحسب دور كل منها:

1. المنصة الرقمية: تتحمل المسؤولية عند إخلالها بالتزاماتها الوقائية بموجب المرسوم بقانون اتحادي رقم (26) لسنة 2025، كعدم التحقق من العمر أو عدم التعامل مع المحتوى الضار، وقد تُسأل مدنياً وفق قانون المعاملات المدنية، وجزائياً كشخص اعتباري وفق المادة (66) من قانون الجرائم والعقوبات.

2. الموظفون والمسؤولون: يُسأل الموظف عن فعله الشخصي، إلى جانب مسؤولية المنصة بصفتها متبوعاً وفق المادة (266) من

الحموري ومشاركوه HAMMOURI & PARTNERS

ATTORNEYS

الناشئة عن هذه العقود وفقاً لما حدده القانون.

ثانياً:

مكاتب تشغيل المتعطلين عن العمل وتنظيم استخدام العمالة. ينظم القانون تشغيل المتعطلين من خلال مكاتب عامة مجانية، مع السماح بوجود مكاتب خاصة تعمل بترخيص وتحت رقابة الوزارة، بهدف تنظيم سوق العمل وحماية حقوق العمال، مع الذكر أن هذا نص قانوني ولا وجود له في الواقع العملي.

ثالثاً:

1. تنظيم عمل غير العرب السوريين.

يخضع عمل غير العرب السوريين في مختلف قطاعات العمل لأحكام خاصة، ولا يجوز لهم العمل في سوريا إلا بعد الحصول على ترخيص من الوزير أو من يفوضه. ويُشترط مبدأ المعاملة بالمثل، مع إمكانية الإعفاء من بعض الشروط بقرار من الوزير. كما يلتزم صاحب العمل بإبلاغ الجهة المختصة عند تشغيل عامل أجنبي معفى من الترخيص أو المعاملة بالمثل خلال 15 يوماً. ويعامل العرب الفلسطينيين المشمولون بالقانون رقم 260/ لعام 1956 معاملة العرب السوريين.

مع تحديد النسب القصوى لاستخدام غير العرب السوريين وتحديد المهن والأعمال والحرف التي يحظر على غير العرب السوريين العمل فيها.

رابعاً:

1. التدرج المهني وتنظيم عقد المتدرج.

ينظم القانون التدرج والتدريب المهني بهدف تأهيل العمال واكتسابهم المهارات النظرية والتطبيقية، ويشترط أن تكون العقود مكتوبة وتتضمن مدة التدريب ومراحله والأجر أو المكافأة. كما يحدد القانون حقوق

يسري هذا القانون على العاملين في القطاع الخاص والتعاوني والشركات العربية والأجنبية والقطاع المشترك غير الخاضع لقانون العاملين في الدولة. وتُعد الحقوق التي يقرها هذا القانون حداً أدنى لحقوق العمال لا يجوز التنازل عنها ويطبق النظام الذي يحقق مصلحة العامل بصورة أفضل عند وجود نظام خاص.

ويستثنى من أحكام هذا القانون بعض الفئات، أبرزها العاملون الخاضعون لقانون العاملين في الدولة، والعاملون في القطاع الزراعي، وأفراد أسرة صاحب العمل الذين يعولهم، وعمال الخدمة المنزلية، والعاملون في الجمعيات الخيرية والأعمال العرضية، وكذلك بعض العاملين بدوام جزئي. وتخضع بعض هذه الفئات لعقود عملها، بشرط ألا تقل حقوقها عن الحد الأدنى المقرر في قانون العمل.

2. حماية حقوق العامل والإعفاءات والامتيازات المقررة له.

يقرر قانون العمل حماية خاصة لحقوق العامل، إذ يعتبر باطلاً كل شرط أو اتفاق ينتقص من الحقوق المقررة له بموجب هذا القانون، مع استمرار العمل بأي شروط أو مزايا أفضل لمصلحته، كما تبطل المصالحات التي تتضمن تنازلاً عن حقوق العامل خلال فترة العمل أو خلال ثلاثة أشهر من انتهائها.

ويمنح القانون تسهيلات قضائية، إذ تعفى دعاوهم وشكاوهم من الرسوم والتأمينات ووجوب توكيل محام، وتنظر فيها المحكمة على وجه السرعة. كما تتمتع المبالغ المستحقة للعامل بحق الامتياز على أموال صاحب العمل.

3. مسؤولية صاحب العمل واستمرار حقوق العمال عن انتقال المنشأة.

يقرر القانون مسؤولية أصحاب المنشأة بالتضامن عن الالتزامات المترتبة عليهم تجاه العمال. كما يبقى صاحب العمل مسؤولاً بالتضامن مع الغير عند التنازل عن أعمال المنشأة.

وفي حال حل المنشأة أو تصفيتها أو إغلاقها أو إفلاسها أو إفسادها، تُصَفَّى حقوق العمال وفقاً لأحكام قانون العمل. كذلك لا يؤدي اندماج المنشأة أو انتقال ملكيتها بأي وسيلة، كالإرث أو البيع أو الهبة أو الإيجار، إلى إنهاء عقود العمال، وتستمر مسؤولية أصحاب العمل السابقين والخلف عن الالتزامات الحموري ومشاركوه

الحموري ومشاركوه

HAMMOURI & PARTNERS

ATTORNEYS

سادساً:

1. انتهاء عقد العمل.

ينتهي العقد بانتهاء مدته أو انجاز العمل المتفق عليه أو باتفاق الطرفين أو في حالات كالوفاة والعجز والمرض والقوة القاهرة.

2. الأخطار والاستقالة.

يجوز إنهاء العقد غير محدد المدة بإخطار كتابي قبل شهرين، كما يشترط تسجيل استقالة العامل، ويحق له الرجوع عنها خلال أسبوع من قبولها.

3. إنهاء العقد من قبل صاحب العمل.

يجوز لصاحب العمل إنهاء العقد دون تعويض في حالات محددة، أبرزها التزوير، الغياب غير المشروع، إفشاء أسرار المنشأة، الإخلال الجسيم بالعمل، السكر أو الاعتداء.

4. التسريح غير المبرر.

إذا لم يثبت صاحب العمل سبباً مشروعاً للإنهاء، يُعد التسريح غير مبرر، ويستحق العامل التعويض المقرر قانوناً.

5. حق العامل في ترك العمل.

يحق للعامل ترك العمل دون إخطار عند إخلال صاحب العمل بالتزاماته أو تعرض العامل للغش أو الاعتداء أو الخطر الجسيم.

6. حماية العامل من التسريح.

يحظر تسريح العامل بسبب نشاطه النقابي أو الانتخابي أو تقديم شكوى أو بسبب التمييز، ويترتب على ذلك إعادة العامل أو تعويضه وفقاً

المتدرجين والمتدربين وإمكانية إنهاء العقد في حالات معينة، مع منح المتدرج شهادة تثبت مدة التدريب ومستوى مهارته، وإلزام المنشآت التي يزيد عدد عمالها على 50 عاملاً بالمساهمة في دعم التدريب ورفع كفاءة العمال.

خامساً:

1. عقد العمل الفردي وشروطه.

عقد العمل الفردي هو اتفاق يلتزم فيه العامل بالعمل تحت إشراف صاحب العمل مقابل أجر، ويجب أن يكون العقد مكتوباً باللغة العربية، مع تحديد بيانات الطرفين ومكان وطبيعة العمل ومدة العقد والأجر وساعات العمل والحقوق والمزايا، وفي حال عدم وجود عقد مكتوب، يجوز للعامل إثبات حقوقه بجميع طرق الإثبات، كما يلتزم صاحب العمل بحفظ الوثائق التي يقدمها العامل وإعطائه إيصالاً بها.

2. فترة الاختبار وأنواع عقود العمل وتغيير العمل.

تحدد فترة الاختبار في عقد العمل، ولا يجوز أن تتجاوز ثلاثة أشهر أو تكرارها لدى صاحب العمل نفسه، ويحق للطرفين إنهاء العقد خلالها دون إخطار أو تعويض. وإذا انتهت الفترة دون إنهاء العقد، تُحتسب ضمن مدة خدمة العامل، ويجوز أن يكون عقد العمل محدد أو غير محدد المدة أو لإنجاز عمل معين، كما يجوز لصاحب العمل تكليف العامل بعمل آخر في حالات محددة، كحالات الضرورة أو إدخال تقنيات جديدة، مع الالتزام بتدريبه وعدم المساس بحقوقه المادية والوظيفية.

3. نقل مكان العمل وحقوق العامل.

إذا نقل مكان العمل لمسافة تتجاوز 50 كم يلتزم العامل بالانتقال مع توفير صاحب العمل وسيلة نقل مجانية أو بدل مناسب ويعد رفض العامل بحكم الاستقالة.

أما إذا تجاوز 50 كم وكان خارج عن إرادة صاحب العمل تنتهي خدمة العامل الرافض مع تصفية حقوقه، أما إذا كان بإرادة صاحب العمل ورفض العامل الانتقال يعامل ذلك كتسريح غير مبرر.

الحموري ومشاركوه

الحموري ومشاركوه

HAMMOURI & PARTNERS

ATTORNEYS

للقانون.

7. مكافأة نهاية الخدمة.

يستحق العامل غير المشمول بالتأمينات الاجتماعية مكافأة قدرها أجر شهر عن كل سنة خدمة في الحالات التي حددها القانون.

الخاتمة

وفي الختام يلاحظ أن هذا القانون الصادر أصبح قديماً ولا يواكب بشكل كاف التطورات التي شهدها سوق العمل والتعاملات التجارية خلال السنوات الأخيرة، ولا سيما انتشار الإنترنت والمنصات التي غيّرت بشكل كبير طرق البحث عن العمل والتواصل بين أصحاب العمل والعمال.

لذلك من المتوقع صدور تعديلات على هذا القانون بما يتلاءم مع التطورات الاقتصادية والتجارية والتقنية التي شهدتها السنوات الأخيرة.

الحموري ومشاركوه

HAMMOURI & PARTNERS

ATTORNEYS

في حال رغبتكم بالنقاش أكثر حول جوانب هذه النشرة، فنرجو أن لا تتردوا في التواصل مع أي من محاميينا باستخدام معلومات الاتصال الموجودة في قسم المساهمين أدناه.

ولا تتردوا أيضًا في مشاركة هذه النشرة مع أي أشخاص قد يكونوا مهتمين بقراءتها.

إن كنتم لا تريدون الحصول على نشراتنا القادمة أو أردتم تعديل معلومات الاتصال، فأرجو إعلامنا بذلك من خلال إرسال رسالة بردية إلى info@hammourilaw.com عنوانها "عدم الاشتراك" و/أو "تعديل معلومات الاتصال".

أطيب التحيات،

مكتب الحموري ومشاركوه للمحاماة والاستشارات القانونية

الحموري ومشاركوه

HAMMOURI & PARTNERS

ATTORNEYS

المساهمون في إعداد هذه النشرة باللغة العربية
(الجزء الأول: "مكتب الأردن – قسم الدولي: قانون المنافسة الأردني المعدل
لسنة 2026: أبرز التطورات والآثار العملية").



د. طارق محمد الحموري
الشريك المدير للمجموعة

tariq@hammourilaw.com



هادي شحادة
محامي مزاوّل

hadi.s@hammourilaw.com

المساهمون في إعداد هذه النشرة باللغة الإنجليزية
(الجزء الأول: "مكتب الأردن – قسم الدولي: قانون المنافسة الأردني المعدل
لسنة 2026: أبرز التطورات والآثار العملية").



يوتا بنتولى بلمر
Of - Counsel، رئيسة قسم الدولي
yotta.b@hammourilaw.com



د. طارق محمد الحموري
الشريك المدير للمجموعة
tariq@hammourilaw.com



هادي شحادة
محامي مزاوّل
hadi.s@hammourilaw.com

المساهمون في إعداد هذه النشرة باللغة العربية
(الجزء الثاني: "مكتب الأردن – قسم المشاريع الخاصة – حقوق مساهمي الأقلية في الشركات
المساهمة: آليات الحماية وحدود سلطة الأغلبية").



عمر أبو عياش
رئيس قسم المشاريع الخاصة
omar.a@hammourilaw.com



د. طارق محمد الحموري
الشريك المدير للمجموعة
tariq@hammourilaw.com



لجين أبو نيمه
محامية مزاولة
lujain.n@hammourilaw.com



عبدالله الحاج حسن
محامي مزاولة
abdallah.h@hammourilaw.com

المساهمون في إعداد هذه النشرة باللغة الإنجليزية
(الجزء الثاني: "مكتب الأردن - قسم المشاريع الخاصة - حقوق مساهمي الأقلية في الشركات
المساهمة: آليات الحماية وحدود سلطة الأغلبية").



يوتا بنتولي بلمر
Of - Counsel، رئيسة قسم الدولي
yotta.b@hammourilaw.com



د. طارق محمد الحموري
الشريك المدير للمجموعة
tariq@hammourilaw.com



هادي شحادة
محامي مزاوّل
hadi.s@hammourilaw.com

المساهمون في إعداد هذه النشرة باللغة العربية
(الجزء الثالث: "مكتب العراق – انتهاء عقد العمل والفصل التعسفي في
ضوء قانون العمل العراقي رقم (37) لسنة 2015").



عمر السوادحة
شريك

omar.s@hammourilaw.com



د. طارق محمد الحموري
الشريك المدير للمجموعة

tariq@hammourilaw.com



بكر الوسمي
محامي مزاوول

bakr.w@hammourilaw.com



مصطفى بقال
شريك – مكتب العراق

mustafa.b@hammourilaw.com

المساهمون في إعداد هذه النشرة باللغة الإنجليزية
(الجزء الثالث: "مكتب العراق – انتهاء عقد العمل والفصل التعسفي التعسفي
في ضوء قانون العمل العراقي رقم (37) لسنة 2015").



يوتا بنتولى بلمر
Of - Counsel، رئيسة قسم الدولي
yotta.b@hammourilaw.com



د. طارق محمد الحموري
الشريك المدير للمجموعة
tariq@hammourilaw.com



روزانا الحروب
محامية مزاولة
rozana.h@hammourilaw.com

الحموري ومشاركوه

HAMMOURI & PARTNERS

ATTORNEYS

المساهمون في إعداد هذه النشرة باللغة العربية
(الجزء الرابع: "مكتب الإمارات - المسؤولية القانونية عن حماية الأطفال في البيئة
الإلكترونية في ضوء التشريع الإماراتي الجديد").



د. عمر السوادة
شريك

omar.s@hammourilaw.com



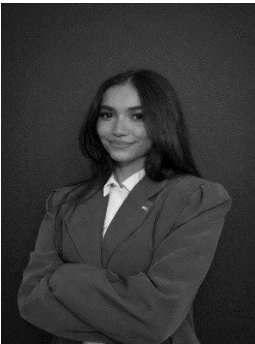
د. طارق محمد الحموري
الشريك المدير للمجموعة

tariq@hammourilaw.com



عبدالله حسين البخيظ حديجان
شريك مؤسس - مكتب الإمارات

abdullah.h@hammourilaw.com



فرح المعايطه
محامية مزاوله/ فرع أبو ظبي

farah.m@hammourilaw.com



محمد المعايطه

شريك - مكتب الامارات \ فرع أبو ظبي

mohammad.m@hammourilaw.com

الحموري ومشاركوه

HAMMOURI & PARTNERS

ATTORNEYS

المساهمون في إعداد هذه النشرة باللغة الإنجليزية
(الجزء الرابع: "مكتب الإمارات - المسؤولية القانونية عن حماية الأطفال في البيئة
الإلكترونية في ضوء التشريع الإماراتي الجديد").



يوتا بنتولى بلمر
Of - Counsel، رئيسة قسم الدولي
yotta.b@hammourilaw.com



د. طارق محمد الحموري
الشريك المدير للمجموعة
tariq@hammourilaw.com



هادي شحادة
محامي مزاوّل
hadi.s@hammourilaw.com

الحموري ومشاركوه

HAMMOURI & PARTNERS

ATTORNEYS

المساهمون في إعداد هذه النشرة باللغة العربية
(الجزء الخامس: "مكتب سوريا - المرسوم رقم 17 لعام 2010 - قانون
العمل السوري").



محمد اديب الشلاح
شريك - مكتب سوريا

adeeb.s@hammourilaw.com



د. طارق محمد الحموري
الشريك المدير للمجموعة

tariq@hammourilaw.com



عمر السوادحة
شريك

omar.s@hammourilaw.com

الحموري ومشاركوه

HAMMOURI & PARTNERS

ATTORNEYS

المساهمون في إعداد هذه النشرة باللغة الإنجليزية
(الجزء الخامس: "مكتب سوريا – المرسوم رقم 17 لعام 2010 – قانون العمل
السوري").



يوتا بنتولى بلمر
Of - Counsel، رئيسة قسم الدولي
yotta.b@hammourilaw.com



د. طارق محمد الحموري
الشريك المدير للمجموعة
tariq@hammourilaw.com



هادي شحادة
محامي مزاوول
hadi.s@hammourilaw.com

الاستشهادات العالمية لمكتب الحموري ومشاركوه للمحاماة

لقد تميز مكتب الحموري ومشاركوه للمحاماة والاستشارات القانونية وحاز على تصنيفات مرموقة عبر عدد من المواقع القانونية العالمية والمنصات المتخصصة، بما في ذلك:

1. دليل Chambers العالمي 2026

تم إدراج مكتب حموري وشركاه مجدداً في دليل Chambers العالمي لعام 2026 تقديراً لتمييزه في عدة مجالات ممارسة في الأردن، حيث جاء تصنيفه على النحو التالي:

- الشركات/التجاري – المرتبة الثانية (Band 2)

- تسوية المنازعات: التحكيم – المرتبة الثانية (Band 2)

- تسوية المنازعات: التقاضي – المرتبة الثالثة (Band 3)

وقد تم الاعتراف بشريكنا المدير، أحد الشركاء، وثلاثة من كبار المحامين في مجال الشركات ضمن نخبة محدودة من المحامين المصنفين في الأردن.



"حاز مكتب حموري وشركاه للمحاماة، الكائن في الأردن، على تقدير خاص في مجال الممارسات التجارية والشركات. يتمتع المكتب بخبرة واسعة في قطاعات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والرعاية الصحية، ويقدم خدماته بانتظام لعملاء محليين بارزين في القضايا التشغيلية اليومية، كما يتمتع بخبرة ملحوظة في مجال الاستثمارات العقارية."



"يُعرف قسم تسوية المنازعات في مكتب حموري وشركاه للمحاماة، ومقره عمان، بشكل رئيسي بتوليته قضايا التحكيم لعملاء محليين ودوليين، وقيامه بتنفيذ الأحكام الأجنبية في الأردن سواء الصادرة عن أنظمة القانون العام أو القانون المدني."

2. دليل IFLR1000 إصدار 2025

- تصنيف المكتب في المرتبة الثانية (Tier 2) في مجال الممارسات المالية والشركات في الأردن.

- تصنيف المكتب كمكتب بارز في العراق.

مع الإشارة إلى الاعتراف بشريك واحد وثلاثة من كبار المحامين في مجال الشركات.

3. دليل Legal 500 إصدار 2025

تم الاعتراف بالمكتب في دليل Legal 500 لعام 2025 نظير أعماله القانونية المتميزة في العراق بصفته مكتباً رائداً

- (Band 3). كما تم الاعتراف بأعماله في الأردن في ثلاثة مجالات رئيسية:

- التجاري، الشركات وعمليات الدمج والاستحواذ – المرتبة الثانية (Band 2)

- تسوية المنازعات – المرتبة الثانية (Band 2)

- المشاريع والطاقة – المرتبة الثانية (Band 2)

وقد تم ذكر ثلاثة شركاء وثلاثة محامين كبار في الأردن والعراق من خلال الإشارة لهم في هذا الدليل.

نبذة عن مكتب الحموري ومشاركوه للمحاماة والاستشارات القانونية

الحموري ومشاركوه للمحاماة والاستشارات القانونية، هو مكتب أردني متخصص في الخدمات القانونية، وضع حجر أساسه قبل أكثر من عقدين (في عام 1994) من قبل الأستاذ الدكتور محمد الحموري (1940-2022)، كان محامي أردني معروف ومحكم ووزير الثقافة والتراث القومي ووزير التعليم العالي السابق، له مؤلفات عديدة ركزت بشكل أساسي على الحقوق الدستورية، وكما أنه أول من أسس كلية حقوق في المملكة الأردنية الهاشمية في الجامعة الأردنية وكان أول عميد لها. ويدير المكتب اليوم من قبل د. طارق الحموري أكاديمي ومحامي ووزير الصناعة والتجارة والتموين الأسبق، ود. طارق الحموري هو محام ومحكم متمرس في قطاع الشركات والمعاملات التجارية والأسواق المالية ومتخصص في القانون المصرفي وفي التجارة الدولية، وهو أستاذ مشارك في كلية الحقوق-الجامعة الأردنية وقد كان عميداً لها. والدكتور الحموري هو أيضاً عضو معين رسمياً في لجنة التحكيم التابعة للمركز الدولي لتسوية منازعات الاستثمار (ICSID) بناءً على تعيينه من قبل حكومة المملكة الأردنية الهاشمية، للفترة من 2020 إلى 2026.

يتكون فريق الحموري ومشاركوه من أكثر من 30 محامياً وعدداً من المتخصصين الآخرين الذين يعملون في الأقسام المتخصصة بالمكتب، ويقدمون خدمات قانونية احترافية على المستوى المحلي والإقليمي والدولي. تجدر الإشارة إلى أن شركة الحموري ومشاركوه بصدد إنشاء مكتب جديد للشركة في مدينة بغداد في جمهورية العراق وفرع في مدينة أربيل في منطقة كردستان لتقديم الخدمات القانونية من خلاله وبشكل مباشر. وقد بدأ مكتب العراق العمل في سبتمبر 2023.

وفي مطلع عام 2026، وسّعنا حضورنا ليشمل نطاقين قضائيين جديدين؛ في دولة الإمارات العربية المتحدة، من خلال مكاتب في دبي وأبو ظبي، وفي سوريا عبر مكتب في دمشق. إن هذه المكاتب الجديدة تعزز من بصمتنا الإقليمية وقدراتنا العابرة للحدود.

تغطي خدمات المكتب القانونية مجالات عدة من بينها: القانون التجاري والشركات؛ سواء من حيث تسجيل الشركات أو صياغة كافة أنواع العقود، وقانون الملكية الفكرية وكذلك القانون المالي والمصرفي إذ يقوم المكتب بنصح بنوك محلية ودولية في كل ما يتعلق بالمعاملات المصرفية والامتثال للقوانين والأنظمة، كما أن قسم التقاضي والتحكيم لدى المكتب على قدرة وكفاءة بتمثيل الأطراف في المسائل القانونية الأكثر حداثة وتعقيداً لما يشتمله هذا القسم من خبرات في العديد من المجالات القانونية، سواء أمام المحاكم أو هيئات التحكيم، كما أن مكتب الحموري ومشاركوه كان من أوائل المكاتب في الأردن الذي أنشأ قسماً دولياً مختصاً لتلبية احتياجات وشروط الموكليين الدوليين بشأن مجموعة من المهام ذات العنصر الدولي وتحديدًا المتعلقة بالمفاوضات التجارية الثنائية والدولية، والمشاريع وإبرام العقود، وغيرها من المهام.

بالإضافة إلى ما سبق، يقدم مكتب الحموري ومشاركوه النصح والاستشارة القانونية في قطاعات متنوعة كالمقاولات، الهندسة، التجارة، التأمين والطاقة، فهو وكيل للعديد من الشركات الكبرى كشركات الطاقة والصحة وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات السلكية واللاسلكية.

يقدم مكتب الحموري ومشاركوه خدماته الواسعة في أرجاء العالم وذلك من خلال شراكاته وعلاقاته الوطيدة مع مكاتب محاماة مرموقة في منطقة الشرق الأوسط وجنوب أفريقيا وفي أوروبا والمملكة المتحدة والولايات المتحدة. وقد اكتسب مكتب الحموري ومشاركوه صيتاً محلياً وعالمياً واسعاً، وقد أشادت بذلك أشهر الجهات القانونية المرموقة من ذلك:

The Chambers and Partners Global
The International Financial Law Review (IFLR 1000)

The Legal 500
الحموري ومشاركوه

الحموري ومشاركوه

HAMMOURI & PARTNERS

ATTORNEYS

الأردن، عمان

الشميساني - شارع الشريف ناصر بن جميل
عمارة رقم ٩٦ (عمارة بنك القاهرة عمان) الطابق الثاني والثالث
ص.ب: ٩٣٠٠٨٤ عمان ١١١٩٣ الأردن
هاتف: ٥٦٩١١١٢ - ٥٦٩٩٥٩٠٦ +٩٦٢
فاكس: ٥٦٩١١٢٨ +٩٦٢ ٦

العراق، بغداد

المنصور، شارع الرواد

كردستان، اربيل

وزيران، مهلا ٢١٣، زقاق ٥٧

الحموري ومشاركوه للمحاماة والاستشارات القانونية ©2026

إيميل: info@hammourilaw.com

موقع الكتروني: www.hammourilaw.com