

# Newsletter

الإصدار الرابع والسبعون | تشرين الثاني 2026 |

LEADING FIRM
Legal500
EMEA
2026

Chambers
RANKED IN
Global
2026
Hammouri & Partners Law Firm

الحموري ومشاركوه

HAMMOURI
& PARTNERS

ATTORNEYS

نشرة
الإصدار الرابع والسبعون | تشرين الثاني 2026

أهلاً بكم في الإصدار الرابع والسبعون من نشرتنا الدورية. وفي هذه النشرة سنقدم لقرائنا الآتي:

في **الجزء الأول من هذه النّشرة**، مخصصة لبعض المواضيع المتعلقة بالولاية القضائية للأردن، سوف نسلط الضوء على موضوع طرق زيادة رأس مال الشركات وفقا للتشريعات الأردنية النافذة.

وفي **الجزء الثاني من هذه النّشرة**، مخصصة لبعض المواضيع المتعلقة بقسم المشاريع الخاصة، سنتناول موضوع إدارة الخلافات بين الشركاء: "من الوقاية إلى الحلول القانونية.

**في الجزء الثالث من هذه النّشرة**، مخصصة لبعض المواضيع المتعلقة بالولاية القضائية للعراق، سنتطرق إلى موضوع تعليق عقد العمل وتوقف العمل بسبب الظروف الاستثنائية والقوة القاهرة في ظل قانون العمل العراقي رقم (37) لسنة (2015).

**في الجزء الرابع من هذه النّشرة**، والذي يركز على المواضيع المتعلقة بالولاية القضائية للإمارات، سيتناول موضوع مسارا التقاضي والتحكيم في الإمارات.

**في الجزء الخامس من هذه النّشرة**، والذي يركز على المواضيع المتعلقة بالولاية القضائية لسورية، سيتناول موضوع الإطار القانوني للحماية التأمينية للعاملين والتزامات أصحاب العمل في التشريع السوري (الجزء الأول).

*"قد تحتاج الشركة إلى زيادة رأس مالها دون أن تكون بحاجة إلى أموال جديدة، وقد تتوافر لديها الأموال دون أن ينعكس ذلك على رأس مالها المسجل. وبين الحالتين تبرز حقيقة قانونية ومالية كثيراً ما تغيب عن قرارات الشركات، مفادها أن زيادة رأس المال ليست بالضرورة زيادة في الثروة، وأن الأموال التي تدخل الشركة لا تصبح، بمجرد دخولها، جزءاً من رأس مالها".*

الحموري ومشاركوه

HAMMOURI & PARTNERS

ATTORNEYS

نشرة

الإصدار الرابع والسبعون | تشرين الثاني 2026


| الموضوع | الصفحة |
|---|---|
| **الجزء الأول: مكتب الأردن – قسم الشركات: طرق زيادة رأس مال الشركات وفقا للتشريعات الأردنية النافذة** | |
| المقدمة | 3 |
| **أوّلاً: زيادة رأس المال عن طريق المساهمات النقدية المباشرة** | 3 - 4 |
| **ثانياً: زيادة رأس المال عن طريق رسملة الديون** | 4 |
| **ثالثاً: زيادة رأس المال عن طريق تحويل رصيد الحساب الجاري للشريك** | 4 - 5 |
| **رابعاً: زيادة رأس المال عن طريق المساهمات العينية** | 5 |
| **خامساً: زيادة رأس المال عن طريق رسملة الأرباح المدورة والاحتياطيات** | 5 - 6 |
| **سادساً: زيادة رأس المال من خلال إصدار أسهم جديدة وتحويل إسناد القرض إلى أسهم** | 6 |
| **سابعاً: اختيار وسيلة زيادة رأس المال بين الحاجة التمويلية والأثر القانوني** | 6 - 7 |
| **الخاتمة** | 7 |
| **الجزء الثاني: مكتب الأردن – قسم المشاريع الخاصة** | |
| إدارة الخلافات بين الشركاء: "من الوقاية إلى الحلول القانونية" | 7 - 10 |
| **الجزء الثالث: مكتب العراق** | |
| تعليق عقد العمل وتوقف العمل بسبب الظروف الاستثنائية والقوة القاهرة في ظل قانون العمل العراقي رقم (37) لسنة (2015) | 10 - 13 |
| **الجزء الرابع: مكتب الإمارات** | |
| مسارا التقاضي والتحكيم في الإمارات | 13 - 14 |
| **الجزء الخامس: مكتب سوريا** | |
| الإطار القانوني للحماية التأمينية للعاملين والتزامات أصحاب العمل في التشريع السوري (الجزء الأول) | 14 - 17 |

## الجزء الأول:
## مكتب الأردن – قسم الشركات: طرق زيادة رأس مال الشركات وفقا للتشريعات الأردنية النافذة

### المقدمة

قد تحتاج الشركة إلى زيادة رأس مالها دون أن تكون بحاجة إلى أموال جديدة، وقد تتوافر لديها الأموال دون أن ينعكس ذلك على رأس مالها المسجل. وبين الحالتين تبرز حقيقة قانونية ومالية كثيراً ما تغيب عن قرارات الشركات، مفادها أن زيادة رأس المال ليست بالضرورة زيادة في الثروة، وأن الأموال التي تدخل الشركة لا تصبح، بمجرد دخولها، جزءاً من رأس مالها؛ إذ إن العبرة لا تكمن في مصدر التمويل وحده، وإنما في طبيعته القانونية، والكيفية التي يوظّف بها، والحقوق التي تنشأ عنه.

ولعل ما يمنح هذه المسألة أهميتها العملية هو أن زيادة رأس المال لا تقتصر آثارها على تعزيز المركز المالي للشركة، بل قد تمتد إلى إعادة تشكيل هيكل ملكيتها، وتعديل نسب مشاركة الشركاء والمساهمين، وإعادة تنظيم علاقتها بدائنيها. فقد تتحقق الزيادة من خلال مساهمات نقدية جديدة، أو بتحويل ديون قائمة إلى حصص أو أسهم، أو برسملة أرباح واحتياطيات متراكمة، ولكل من هذه الوسائل طبيعتها القانونية وآثارها المختلفة.

وقد نظم المشرّع الأردني أحكام زيادة رأس المال بموجب قانون الشركات رقم (22) لسنة 1997 وتعديلاته، مع مراعاة خصوصية كل شكل من أشكال الشركات، بما يتيح للشركات خيارات متعددة تستجيب لاحتياجاتها التمويلية والتنظيمية. ومن هنا، فإن اختيار وسيلة الزيادة لا ينبغي أن يكون إجراءً شكلياً لاحقاً لقرار زيادة رأس المال، وإنما جزءاً أصيلاً من القرار ذاته، يُبنى على فهم الغاية المنشودة منه وآثاره القانونية والمالية.

### أولاً: زيادة رأس المال عن طريق المساهمات النقدية المباشرة

تُعد المساهمات النقدية من أكثر الوسائل شيوعاً لزيادة رأس المال، وتتمثل في تقديم الشركاء أو المساهمين الحاليين، أو المستثمرين الجدد، مبالغ نقدية إضافية للشركة مقابل حصص أو أسهم في رأس مالها، وفقاً للإجراءات القانونية المقررة.

وتكمن الميزة الأساسية لهذه الوسيلة في أنها تجمع بين زيادة رأس المال وتعزيز السيولة النقدية للشركة، الأمر الذي يجعلها ملائمة للشركات التي تسعى إلى تمويل توسعاتها، أو تطوير أنشطتها التشغيلية، أو تخفيض اعتمادها على الاقتراض.

إلا أن الأثر القانوني لهذه الزيادة قد يتجاوز الجانب التمويلي إلى هيكل الملكية ذاته؛ فإذا كانت الشركة مملوكة لشريكين بالتساوي، وقرر أحدهما وحده تغطية زيادة رأس المال، فإن ذلك قد يؤدي إلى ارتفاع نسبة ملكيته مقابل انخفاض النسبة المئوية لملكية شريكه، تبعاً لكيفية تخصيص الحصص الجديدة والحقوق المقررة لكل منهما.

وعليه، فإن ضخ أموال إضافية في الشركة لا ينبغي أن يُنظر إليه بمعزل عن حقوق الشركاء ونسب مساهماتهم، ذلك أن وسيلة تمويل قد تبدو ملائمة من الناحية المالية قد تُحدث تغييراً جوهرياً في موازين الملكية والتصويت والإدارة.

وفي هذا الإطار، أوجبت المادة (67) من قانون الشركات عرض مسألة زيادة رأس مال الشركة ذات المسؤولية المحدودة على هيئتها العامة في اجتماع غير عادي، مع تحديد طريقة الزيادة، في حين تخضع الشركات المساهمة للأحكام الخاصة بإصدار الأسهم وزيادة رأس المال، بحسب نوع الشركة.

ومن المهم التمييز هنا بين المبالغ التي تُودع في حساب الشركة بوصفها مساهمات في رأس مالها، وتلك التي تُقدم على سبيل القرض أو التمويل المؤقت؛ فمجرد إيداع الأموال لا يغير صفتها القانونية، ولا يكفي بذاته لاعتبارها زيادة في رأس المال ما لم تُستكمل الإجراءات والقرارات القانونية اللازمة.

## ثانياً: زيادة رأس المال عن طريق رسملة الديون

قد تكون الشركة مثقلة بالتزامات مالية تجاه دائنيها، رغم امتلاكها أصولاً وفرصاً استثمارية تتيح لها الاستمرار والتوسع. وفي هذه الحالة، قد لا تتمثل حاجتها الفعلية في الحصول على تمويل جديد، بقدر ما تتمثل في إعادة هيكلة التزاماتها القائمة على نحو يخفف أعباء المديونية ويعزز مركزها المالي.

وتبرز رسملة الديون بوصفها إحدى الوسائل التي تحقق هذه الغاية، وذلك من خلال تحويل دين مترتب في ذمة الشركة إلى مساهمة رأسمالية، بحيث يستعاض عن حق الدائن في المطالبة بالدين بحقوق ناشئة عن ملكية حصص أو أسهم في الشركة.

وقد نصت المادة (113) من قانون الشركات صراحة على جواز رسملة الديون المترتبة على الشركة المساهمة العامة، كلياً أو جزئياً، شريطة موافقة أصحاب هذه الديون خطياً، مع مراعاة الأحكام الأخرى المتعلقة بزيادة رأس المال. أما في الشركات الأخرى، فيتعين مراعاة النصوص التي تحكم زيادة رأس مالها، والتثبت من جواز تغطية الزيادة بهذه الوسيلة ومتطلباتها لدى الجهات المختصة.

ولتوضيح الأثر العملي لهذه الوسيلة، يمكن تصور شركة مدينة لأحد دائنيها بمبلغ (200,000) دينار، يرغب في تحويل كامل مطالبته أو جزء منها إلى مساهمة في رأس مال الشركة. فإذا استُكملت المتطلبات القانونية اللازمة، أمكن أن تتحول العلاقة بين الطرفين، في حدود الدين الذي جرت رسملته، من علاقة دائن ومدين إلى علاقة شركة ومساهم، بما يترتب على ذلك من حقوق والتزامات تختلف في طبيعتها عن الحقوق الناشئة عن المديونية.

وتتيح هذه الوسيلة تخفيض الالتزامات المالية للشركة دون أن تستلزم بالضرورة خروج تدفقات نقدية لسداد الدين، كما قد تسهم في تحسين هيكلها التمويلي. غير أنها لا تؤدي بذاتها إلى ضخ سيولة جديدة، وهو ما يستدعي التمييز بين تحسين المركز المالي للشركة وتعزيز قدرتها النقدية على الوفاء بالتزاماتها الآنية.

وتقتضي سلامة رسملة الديون التحقق من وجود الدين وثبوته ومقداره، وموافقة صاحبه، وتحديد المقابل الرأسمالي الذي سيحصل عليه، فضلاً عن استيفاء المتطلبات المتعلقة بزيادة رأس المال. كما ينبغي مراعاة ما قد ينشأ عن دخول الدائن في هيكل الملكية من آثار على نسب المساهمة وحقوق الشركاء القائمين.

ومن ثم، فإن رسملة الديون ليست مجرد معالجة محاسبية للالتزامات، بل إعادة تنظيم قانونية للعلاقة بين الشركة ودائنها، قد تتحول بموجبها حقوق المطالبة بالسداد إلى حقوق مشاركة في الملكية، بما تحمله من فرص ومخاطر مختلفة.

## ثالثاً: زيادة رأس المال عن طريق تحويل رصيد الحساب الجاري للشريك

من الممارسات المتكررة في الشركات، ولا سيما الشركات ذات المسؤولية المحدودة قيام أحد الشركاء بتمويل الشركة من أمواله الخاصة لتغطية نفقاتها التشغيلية أو الوفاء بالتزاماتها، دون أن تقترن تلك المبالغ، عند تقديمها، بإجراءات رسمية لزيادة رأس المال.

وغالباً ما تُثبت هذه المبالغ في الحساب الجاري للشريك، باعتبارها مبالغ مستحقة له في ذمة الشركة، متى كانت طبيعتها القانونية والمحاسبية تنشئ ديناً لصالحه.

وهنا يثور تساؤل عملي مهم: هل يحق للشريك الذي موّل الشركة من أمواله الخاصة أن يطالب بزيادة حصته في رأس مالها بما يعادل المبالغ التي قدمها؟

إن الإجابة تقتضي التمييز بين صفتين قانونيتين قد تجتمعان في الشخص ذاته؛ صفته شريكاً يملك حصة في رأس المال، وصفته دائناً للشركة بمبالغ قدمها لتمويل أعمالها. فالأموال التي يدفعها الشريك لا تتحول تلقائياً إلى مساهمة رأسمالية، ولا تمنحه بمجرد تقديمها حقاً في زيادة حصته، حتى لو استُخدمت في تمويل نشاط الشركة لسنوات.

فإذا ثبت أن الرصيد الدائن في حسابه الجاري يمثل ديناً حقيقياً ومستحقاً في ذمة الشركة، أمكن بحث رسملته من خلال تحويله إلى رأس مال، وفقاً للأحكام القانونية والإجراءات المقررة لذلك. وبذلك، فإن تحويل الحساب الجاري للشريك إلى رأس مال لا يُعد، من حيث طبيعته، وسيلة منفصلة عن رسملة الديون، وإنما تطبيقاً خاصاً لها، يتميز بأن الدائن هو أحد الشركاء القائمين.

وتبرز حساسية هذه المسألة عندما تتفاوت المساهمات التمويلية بين الشركاء. فقد يقدم أحدهم مبالغ كبيرة لاستمرار نشاط الشركة، بينما يحتفظ الآخرون بحصصهم دون تقديم تمويل مماثل، ثم تنشأ خلافات بشأن ما إذا كانت تلك المبالغ تُسترد بوصفها ديوناً، أم تُحوّل إلى حصص إضافية تؤثر في نسب الملكية.

وفي مثل هذه الحالات، لا تكفي القيود المحاسبية وحدها لحسم المسألة، بل ينبغي التحقق من حقيقة المبالغ وأساس استحقاقها، وما إذا كانت قد قُدمت بوصفها قروضاً أو مساهمات، فضلاً عن مراعاة حقوق الشركاء الآخرين والقرارات القانونية اللازمة لإتمام الزيادة.

وعليه، فإن تنظيم الحسابات الجارية للشركاء وتوثيق المبالغ المقدمة للشركة منذ نشوئها يمثلان ضمانة مهمة لتجنب النزاعات اللاحقة؛ إذ إن الخلاف حول طبيعة التمويل قد يتحول، عند اتخاذ قرار رسملته، إلى خلاف حول ملكية الشركة ذاتها.

### رابعاً: زيادة رأس المال عن طريق المساهمات العينية

لا تنحصر المساهمات في رأس المال في الأموال النقدية، إذ قد تتخذ صورة أصول أو حقوق ذات قيمة مالية، كالعقارات والمعدات والآلات وغيرها من الموجودات القابلة للتقييم، بحيث تُقدم إلى الشركة مقابل حصص أو أسهم في رأس مالها.

وتبرز الجدوى العملية لهذه الوسيلة عندما تكون حاجة الشركة مرتبطة بالحصول على أصل إنتاجي أو تشغيلي أكثر من حاجتها إلى السيولة النقدية. فالشركة الصناعية التي ترغب في توسيع طاقتها الإنتاجية، على سبيل المثال، قد تستفيد من إدخال معدات أو آلات جديدة في رأس مالها بدلاً من الحصول على تمويل نقدي لشرائها.

غير أن الطبيعة غير النقدية لهذه المساهمات تفرض اعتبارات قانونية إضافية، تتعلق بسلامة تقييم الأصول، وثبوت ملكيتها، وإمكانية نقلها إلى الشركة، وخلوها من القيود التي تحول دون ذلك.

وقد نظم قانون الشركات أحكام المقدمات العينية في مواضع متعددة وفقاً لنوع الشركة، بما يستلزم مراعاة إجراءات تقييمها وإثبات تقديمها، ضماناً لعدم المبالغة في قيمتها على نحو يؤدي إلى إظهار رأس مال لا تعكسه القيمة الفعلية للموجودات.

ولا تقتصر أهمية هذه الضوابط على حماية الشركاء من تفاوت غير مبرر في قيمة مساهماتهم، بل تمتد إلى حماية المركز المالي للشركة ومصالح الغير الذين يتعاملون معها استناداً إلى بياناتها المالية ورأس مالها المعلن.

ومن هنا، فإن المساهمة العينية قد تكون وسيلة فعالة لتعزيز قدرة الشركة التشغيلية، شريطة أن تقترن بتقييم قانوني وفني سليم يضمن أن القيمة الرأسمالية المقررة تقابلها موجودات أو حقوق حقيقية.

### خامسا: زيادة رأس المال عن طريق رسملة الأرباح المدورة والاحتياطيات

قد تنجح الشركة في تحقيق أرباح متراكمة على مدى سنوات، وتختار الاحتفاظ بها بدلاً من توزيعها على المساهمين، سواء لتمويل توسعات مستقبلية أو لتدعيم مركزها المالي. وفي هذه الحالة، قد يكون من الملائم إعادة تنظيم بعض هذه المبالغ ضمن هيكل حقوق الملكية من خلال تحويلها إلى رأس مال.

وقد أجازت المادة (113) من قانون الشركات للشركة المساهمة العامة زيادة رأس مالها عن طريق ضم الاحتياطي الاختياري أو الأرباح المدورة المتراكمة أو كلهما إلى رأس المال، وفقاً للإجراءات القانونية المقررة.

وتتميز هذه الوسيلة بأنها لا تستلزم ضخ أموال جديدة من المساهمين، وإنما تقوم على تحويل مبالغ قائمة ضمن حقوق الملكية إلى رأس مال، بما ينعكس على تصنيف تلك المبالغ وطبيعة القيود القانونية المرتبطة بها.

وعلى سبيل المثال، إذا كانت الشركة قد حققت أرباحاً مدورة متراكمة، فقد تختار رسملة جزء منها بدلاً من توزيعها، بما يعزز رأس مالها المسجل دون أن يؤدي ذلك، بذاته، إلى زيادة إجمالي موجوداتها أو حقوق ملكيتها.

وتكمن أهمية هذا التمييز في أن رسملة الأرباح لا تعني تحقيق أرباح إضافية، كما أنها لا توفر للشركة سيولة نقدية جديدة؛ وإنما تعيد تخصيص جزء من حقوق الملكية القائمة ضمن رأس المال.

كذلك، لا يجوز التعامل مع جميع الاحتياطيات باعتبارها قابلة للرسملة دون تمييز، إذ يتعين التحقق من طبيعة كل احتياطي والأحكام القانونية التي تحكم استخدامه، فضلاً عن مراعاة اختلاف القواعد المطبقة على أنواع الشركات.

وعليه، فإن رسملة الأرباح والاحتياطيات تمثل وسيلة لإعادة تنظيم القاعدة الرأسمالية للشركة، أكثر من كونها وسيلة للحصول على تمويل جديد.

## سادسا: زيادة رأس المال من خلال إصدار أسهم جديدة وتحويل إسناد القرض إلى أسهم

إلى جانب الوسائل المتقدمة، أتاح قانون الشركات للشركات المساهمة أدوات أخرى لزيادة رأس المال، تتلاءم مع طبيعتها القانونية واحتياجاتها التمويلية والاستثمارية.

فقد أجازت المادة (113) للشركة المساهمة العامة طرح أسهم الزيادة للاكتتاب من قبل المساهمين أو غيرهم، مع مراعاة قانون الأوراق المالية. كما أجازت تحويل إسناد القرض القابلة للتحويل إلى أسهم، وفقاً للأحكام القانونية المنظمة لها.

أما بالنسبة إلى الشركة المساهمة الخاصة، فقد منحتها المادة (81 مكرر) مرونة في إصدار الأسهم المصرح بإصدارها، سواء مقابل مساهمات نقدية أو عينية أو عن طريق إسناد القرض القابلة للتحويل إلى أسهم، أو غير ذلك من الوسائل التي تجيزها الأحكام المنطبقة وعقد تأسيس الشركة ونظامها الأساسي.

كما أجازت المادة (87 مكرر) للشركة المساهمة الخاصة توزيع الأرباح من خلال إصدار أسهم جديدة، واعتبرت ذلك زيادة في رأس المال تستلزم الموافقة القانونية المقررة.

وتُعد هذه الوسائل ذات أهمية خاصة للشركات التي تسعى إلى استقطاب مستثمرين استراتيجيين أو تنويع مصادر تمويلها، إذ تتيح تنظيم العلاقة بين التمويل والملكية وفقاً لطبيعة الأداة المستخدمة.

غير أنه ينبغي التمييز بين إصدار أسهم جديدة بوصفه إجراءً لتنفيذ زيادة رأس المال، وبين المصدر الذي تُغطى منه قيمة تلك الأسهم؛ فقد يكون الإصدار مقابل مساهمات نقدية أو عينية، أو نتيجة تحويل التزامات مالية إلى مساهمات رأسمالية.

كما أن هذه الوسائل لا تتاح بالضرورة لجميع أنواع الشركات؛ فالشركة ذات المسؤولية المحدودة لا يجوز لها طرح حصصها أو زيادة رأس مالها عن طريق الاكتتاب، عملاً بالمادة (54/ب) من قانون الشركات، الأمر الذي يؤكد أهمية تحديد الشكل القانوني للشركة قبل اختيار وسيلة الزيادة.

## سابعا: اختيار وسيلة زيادة رأس المال بين الحاجة التمويلية والأثر القانوني

إن تعدد طرق زيادة رأس المال لا يعني أن هذه الطرق متكافئة في آثارها أو صالحة لتحقيق الغاية ذاتها؛ فالاختيار بينها ينبغي أن يقوم على تشخيص دقيق لاحتياجات الشركة ومركزها المالي وهيكل ملكيتها.

فإذا كانت الشركة تسعى إلى تمويل توسع تشغيلي يتطلب سيولة إضافية، فقد تكون المساهمة النقدية أكثر ملاءمة من رسملة دين قائم. أما إذا كانت تواجه ارتفاعاً في مديونيتها، فإن تحويل بعض الالتزامات إلى رأس مال قد يسهم في تحسين هيكل تمويلها دون الحاجة إلى سدادها نقداً.

وفي المقابل، إذا كان التمويل قد قُدم من أحد الشركاء وسُجل في حسابه الجاري، فإن رسملته تستلزم معالجة أثر ذلك على حقوق بقية الشركاء، والتحقق من الأساس القانوني والمحاسبي للمبالغ المطلوب تحويلها. أما إذا كانت الشركة تمتلك أرباحاً مدورة أو احتياطيات قابلة للرسملة، فقد تتمكن من تعزيز رأس مالها المسجل دون مطالبة المساهمين بتمويل إضافي.

وتزداد أهمية هذه الاعتبارات عند النظر إلى أن زيادة رأس المال قد تؤدي إلى تغيير نسب الملكية، وما يتبع ذلك من آثار على حقوق التصويت وتوزيع الأرباح والتمثيل في الإدارة. كما أن التحول من صفة الدائن إلى صفة الشريك لا يمثل مجرد استبدال لحق مالي بآخر، بل انتقالاً إلى مركز قانوني مختلف، تتغير معه طبيعة الحقوق والمخاطر المرتبطة بالمبلغ محل الرسملة.

ولا تقل الإجراءات القانونية أهمية عن الاعتبارات المالية؛ إذ ينبغي أن يصدر قرار الزيادة عن الجهة المختصة وفقاً للقانون والوثائق التأسيسية للشركة، وأن يحدد مقدار الزيادة وطريقة تغطيتها، مع استكمال الموافقات والتسجيل والتعديلات اللازمة، ومراعاة أي متطلبات تنظيمية أو محاسبية أو ضريبية خاصة.

ومن ثم، فإن سلامة القرار لا تُقاس بمجرد إمكان تسجيل الزيادة، وإنما بمدى توافق الوسيلة المختارة مع الغاية الاقتصادية المنشودة، وقدرتها على تحقيق تلك الغاية دون الإخلال بحقوق الشركاء أو مصالح الدائنين أو استقرار الشركة.

### الخاتمة

تكشف طرق زيادة رأس المال التي أتاحها المشرّع الأردني عن أن رأس المال ليس مفهوماً مالياً جامداً، وإنما أداة قانونية وتنظيمية يمكن توظيفها لتحقيق أغراض متعددة، تتراوح بين استقطاب التمويل وتعزيز المركز المالي وإعادة هيكلة المديونية وتنظيم علاقات الملكية.

غير أن اختلاف هذه الأغراض يقتضي اختلاف الوسائل؛ فما يصلح لمعالجة نقص السيولة قد لا يكون الأنسب لمعالجة المديونية، وما يحقق مصلحة الشركة من الناحية التمويلية قد يرتب آثاراً غير مقصودة على حقوق الشركاء إذا لم يُنظر إليه من زاويته القانونية الشاملة.

ولهذا، فإن زيادة رأس المال لا ينبغي أن تكون غاية قائمة بذاتها، وإنما وسيلة لتحقيق حاجة محددة، تستدعي الموازنة بين مقتضيات التمويل وضمانات الحماية القانونية.

فليست قيمة القرار في مقدار ما يُضاف إلى رأس مال الشركة، وإنما في مقدار ما تضيفه تلك الزيادة إلى قدرتها على الاستمرار والنمو، وفي مدى سلامة الأساس القانوني الذي تقوم عليه. ذلك أن زيادة رأس المال قد تغيّر أرقام الشركة، أما حسن اختيار وسيلتها فقد يغيّر مستقبلها.

## الجزء الثاني: مكتب الأردن – قسم المشاريع الخاصة - إدارة الخلافات بين الشركاء: "من الوقاية إلى الحلول القانونية

### المقدمة

تقوم الشراكة في جوهرها على اجتماع المصالح والرؤى والموارد لتحقيق هدف اقتصادي مشترك، إلا أن هذا الاجتماع لا يعني بالضرورة استمرار التوافق بين الشركاء طوال مسيرة الشركة. فمع تطور الأعمال، وتغير الظروف الاقتصادية، واتساع نطاق النشاط، قد تتباين وجهات النظر حول إدارة الشركة، ولا يمثل الاختلاف في حد ذاته مشكلة قانونية أو مؤشراً على الفشل، بل قد يكون نتيجة طبيعية لتعدد الخبرات وتباين الأدوار داخل الشركة. غير أن غياب إطار واضح لإدارة هذا الاختلاف قد يؤدي إلى تحوله إلى نزاع يؤثر في العلاقة بين الشركاء،

وفي هذا السياق، تبرز أهمية الإدارة القانونية للعلاقة بين الشركاء، ليس فقط عند نشوء النزاع، وإنما منذ المراحل الأولى لتأسيس العلاقة وتنظيمها. فالاتفاقات الواضحة، وتحديد الحقوق والالتزامات، وتنظيم آليات اتخاذ القرارات، واستباق المسائل التي قد تشكل محل خلاف مستقبلاً، تمثل

جميعها أدوات قانونية تسهم في حماية العلاقة بين الشركاء وتقليل احتمالية تحول الاختلاف إلى نزاع يصعب احتواؤه.

ومن هنا، تهدف هذه النشرة إلى **(أولاً)** بيان طبيعة الخلافات التي قد تنشأ بين الشركاء ومتى تتحول إلى نزاع يهدد استقرار الشركة، **(ثانياً)** استعراض أهمية التنظيم القانوني الوقائي للعلاقة بين الشركاء، **(ثالثاً)** تسليط الضوء على أبرز الآليات القانونية التي يمكن اللجوء إليها لمعالجة الخلافات والوصول إلى حلول تحافظ، على مصالح الشركاء وأعمال الشركة.

## اولاً: الخلاف بين الشركاء: متى يتحول الاختلاف إلى نزاع يهدد الشركة؟

تتعدد الأسباب التي قد تؤدي إلى نشوء الخلافات بين الشركاء، إذ قد تتصل هذه الخلافات بطريقة إدارة الشركة، أو توزيع الصلاحيات بين الشركاء، أو السياسة المالية المتبعة، أو توزيع الأرباح، أو الحاجة إلى تمويل إضافي، أو التوسع في أعمال جديدة. كما قد تنشأ نتيجة اختلاف الرؤى حول القرارات الاستراتيجية ومستقبل الشركة، خاصة عندما تتباين مصالح الشركاء أو تختلف درجة مشاركتهم في إدارة أعمالها.

وفي كثير من الأحيان، لا تكمن المشكلة في وجود هذه الاختلافات بحد ذاتها، وإنما في غياب آلية واضحة لإدارتها. فالعلاقة التي تبدأ على أساس الثقة والتفاهم قد تواجه تحديات عملية مع نمو الشركة وتغير ظروفها، وقد يكتشف الشركاء أن ما كان مفهوماً بينهم في بداية المشروع لم يعد كافياً لتنظيم العلاقة في مراحل لاحقة.

كما تبرز المخاطر بصورة أكبر عندما تختلط المصالح الشخصية للشريك بمصلحة الشركة، أو عندما يشعر أحد الشركاء بأن القرارات المتخذة لا تراعي حقوقه أو مركزه داخلها. ففي مثل هذه الحالات، قد لا يبقى الخلاف محصوراً في مسألة تجارية محددة، وإنما يتحول إلى نزاع حول الحقوق والصلاحيات ومستقبل العلاقة بين الأطراف.

ومن هنا، فإن الإدارة الفاعلة للخلاف تبدأ بفهم طبيعته وأسبابه، والتمييز بين الاختلاف الطبيعي الذي يمكن معالجته من خلال الحوار واتخاذ القرار المؤسسي، وبين النزاع الذي يتطلب تدخل آليات قانونية لحماية حقوق الأطراف وضمان استمرار أعمال الشركة. فكلما تم التعامل مع الخلاف في مراحله الأولى ضمن إطار واضح، قلت احتمالية تطوره إلى نزاع قد تكون آثاره القانونية والمالية والتشغيلية أكثر تعقيداً.

## ثانياً: الوقاية قبل النزاع: التنظيم القانوني للعلاقة بين الشركاء.

لا ينبغي أن يبدأ التفكير في تنظيم العلاقة القانونية بين الشركاء عند ظهور أول خلاف بينهم، بل إن التنظيم القانوني الواضح منذ بداية الشراكة يمثل أحد أهم وسائل الوقاية من النزاعات المستقبلية. فالثقة بين الشركاء تعد أساساً مهماً لنجاح أي مشروع، إلا أن استمرار العلاقة التجارية يتطلب، إلى جانب الثقة، إطاراً قانونياً يحدد الحقوق والالتزامات ويضع تصوراً واضحاً للتعامل مع المسائل التي قد تشكل محل اختلاف في المستقبل.

ويأتي في مقدمة هذه الأدوات تحديد أدوار الشركاء وصلاحياتهم بصورة واضحة، وتنظيم آليات اتخاذ القرارات داخل الشركة، ولا سيما القرارات التي قد يكون لها أثر جوهري في أعمالها أو هيكلها أو مصالح الشركاء. كما تبرز أهمية تنظيم المسائل المتعلقة بتمويل الشركة، وتوزيع الأرباح، وزيادة رأس المال، والتصرف بالحصص أو الأسهم، ودخول شركاء جدد أو خروج الشركاء القائمين، بما يحد من ترك هذه المسائل لتفسيرات متباينة عند وقوع الخلاف.

وفي هذا الإطار، يمكن أن يؤدي النظام الأساسي للشركة دوراً مهماً في تنظيم العلاقة، بحيث تحدد الآليات التي تحكم العلاقة عند اختلاف المصالح أو وجهات النظر. فوضوح هذه الأحكام يمنح الشركاء مرجعاً يمكن العودة إليه، ويقلل من الاعتماد على التفاهمات الشفوية أو التصورات الشخصية التي قد تختلف من طرف إلى آخر مع مرور الوقت.

ولا تعني الوقاية القانونية افتراض أن الشركاء يتوقعون فشل علاقتهم أو نشوء النزاع بينهم، بل تعكس إدراكاً لطبيعة العلاقات التجارية وما قد يطرأ عليها من تغيرات. فالاتفاق القانوني البنّاء يضع إطاراً واضحاً لإدارة الاختلاف

عندما تظهر المصالح المتباينة، بما يحمي العلاقة التجارية ويحول دون تحول الخلاف إلى أزمة تهدد استقرار الشركة.

### ثالثاً: من الخلاف إلى الحل: الآليات القانونية لمعالجة النزاعات بين الشركاء.

على الرغم من أهمية التنظيم القانوني الوقائي، فإن وجود اتفاقيات واضحة لا يعني بالضرورة استبعاد الخلاف بصورة كاملة. فقد تنشأ ظروف جديدة لم تكن محل توقع عند تنظيم العلاقة، أو تتباين وجهات نظر الشركاء حول تفسير حقوقهم والتزاماتهم أو كيفية تطبيق الاتفاقات القائمة. وفي هذه المرحلة، تبرز أهمية وجود آليات واضحة ومرنة لمعالجة النزاع قبل أن تتسع آثاره وتنعكس على أعمال الشركة.

وعندما يتعذر الوصول إلى حل مباشر، قد تشكل الوساطة وسيلة مناسبة لتقريب وجهات النظر ومساعدة الأطراف على الوصول إلى تسوية توافقية. وتتميز هذه الآليات بقدرتها على منح الشركاء مساحة أكبر للمحافظة على سرية العلاقة التجارية، والبحث عن حلول قد لا تقتصر على تحديد الطرف المحق أو المخطئ، وإنما تمتد إلى إعادة تنظيم العلاقة أو الوصول إلى تسوية تراعي الظروف والمصالح المتبادلة.

أما في الحالات التي يتعذر فيها التوصل إلى حل توافقي، فيبقى اللجوء إلى التحكيم أو القضاء من الوسائل القانونية المتاحة لحسم النزاع، وفقاً لطبيعة العلاقة والاتفاقات المبرمة بين الشركاء. غير أن اختيار وسيلة حل النزاع لا ينبغي أن ينفصل عن طبيعة الشركة واحتياجاتها، إذ إن النزاع بين الشركاء قد تكون له آثار تتجاوز الأطراف أنفسهم وتمتد إلى الموظفين والعملاء والدائنين واستمرارية المشاريع القائمة.

ومن هنا، فإن الإدارة القانونية الناجحة للخلاف لا تقاس بمجرد الوصول إلى حكم أو قرار يحسم النزاع، وإنما بقدرتها على اختيار الوسيلة المناسبة في الوقت المناسب، والسعي إلى حماية حقوق الأطراف مع الحد، من الأثر الذي قد يتركه النزاع على أعمال الشركة واستقرارها. فكلما كانت آليات الحل واضحة ومحددة مسبقاً، وكان التعامل مع الخلاف مبكراً، ازدادت قدرة الشركاء على الوصول إلى حلول تقلل من الخسائر وتحافظ على المصالح المشتركة.

### الخاتمة

إن الخلاف بين الشركاء يمثل احتمالاً طبيعياً في مسيرة أي شركة، خصوصاً مع تطور الأعمال وتغير المصالح وتباين الرؤى حول مستقبل المشروع. إلا أن وجود الخلاف لا يعني بالضرورة نهاية الشراكة أو فشل الشركة، وإنما تتحدد آثاره بمدى قدرة الشركاء على إدارته ضمن إطار قانوني ومؤسسي واضح. ومن هذا المنطلق، فإن أفضل وسيلة لمعالجة النزاعات تبدأ قبل نشوئها، من خلال تنظيم العلاقة بين الشركاء بصورة دقيقة، وتحديد الحقوق والالتزامات والصلاحيات وآليات اتخاذ القرارات، فالإطار القانوني الواضح لا يلغي اختلاف المصالح، لكنه يوفر الوسائل اللازمة لإدارة هذا الاختلاف ومنع تحوله إلى نزاع يهدد استقرار الشركة.

وعند نشوء الخلاف، فإن تعدد الحلول القانونية المتاحة يمنح الأطراف فرصة لاختيار الوسيلة التي تتناسب مع طبيعة النزاع وظروف العلاقة، بدءاً من الحوار والتفاوض، مروراً بالوساطة والتسوية، وصولاً إلى التحكيم أو القضاء عند الضرورة. ويبقى الهدف في جميع هذه المراحل ليس فقط حسم الخلاف، وإنما حماية حقوق الأطراف والحفاظ على استمرارية الأعمال.

وختاماً، فإن نجاح الشراكة لا يقاس بغياب الخلاف بين الشركاء، وإنما بوجود منظومة قانونية قادرة على استيعاب اختلافاتهم وإدارة مصالحهم المتباينة. فالشركة التي تستعد للخلاف قبل وقوعه، وتضع آليات واضحة لمعالجته، تكون أكثر قدرة على حماية علاقاتها الداخلية، والمحافظة على استقرار أعمالها، وتحويل الاختلاف من مصدر للنزاع إلى فرصة لإعادة تنظيم العلاقة وتعزيز قدرتها على الاستمرار والنمو.

## الجزء الثالث: مكتب العراق - تعليق عقد العمل وتوقف العمل بسبب الظروف الاستثنائية والقوة القاهرة في ظل قانون العمل العراقي رقم (37) لسنة (2015)

### أولاً: موضوع البحث

تثور مسألة توقف العمل في بعض المشاريع نتيجة ظروف استثنائية أو أحداث خارجة عن إرادة صاحب العمل، وما يترتب على ذلك من آثار قانونية تتعلق باستمرار عقود العمل، والتزام صاحب العمل بدفع الأجور، ومدى إمكانية تعليق تنفيذ الالتزامات الناشئة عن عقد العمل أو إنهائه.

وتكتسب هذه المسألة أهمية عملية في المشاريع التي تتعرض إلى توقف كلي أو جزئي في نشاطها، ولا سيما المشاريع المرتبطة بالقطاع النفطي أو العقود التشغيلية التي قد يتعذر تنفيذها نتيجة أسباب أمنية أو فنية أو اقتصادية أو ظروف خارجة عن إرادة أطراف العلاقة التعاقدية.

ولغرض بيان الحكم القانوني، ينبغي التمييز ابتداءً بين ثلاثة أمور مختلفة :توقف العمل، وتعليق تنفيذ عقد العمل، وانتهاء عقد العمل؛ إذ إن لكل منها أحكاماً وآثاراً قانونية لا يجوز الخلط بينها.

### ثانياً: النصوص القانونية ذات العلاقة

نظم قانون العمل العراقي رقم (37) لسنة 2015 مسألة توقف العمل في المادة (72)، حيث نصت على الآتي:

أولاً: إذا توقف العمل كلياً أو جزئياً نتيجة ظروف استثنائية أو قوة قاهرة فعلى صاحب العمل دفع أجور العمال عن فترة التوقف لغاية (30) ثلاثين يوماً، ولصاحب العمل تكليف العامل بعمل آخر مشابه أو بعمل إضافي غير مدفوع الأجر كتعويض عن الوقت الضائع على أن لا يزيد العمل الإضافي غير المدفوع على (2) ساعتين في اليوم و(30) ثلاثين يوماً في السنة.

ثانياً: إذا كان توقف العمل بسبب صاحب العمل فعليه دفع أجور العمال كاملة عن فترة التوقف وله تشغيل العامل بعمل إضافي مدفوع الأجر ضمن الحدود المنصوص عليها في البند (أولاً) من هذه المادة.

ويلاحظ أن المشرّع عالج في هذه المادة حالة توقف العمل بصورة مباشرة، وحدد الالتزام المالي المترتب على صاحب العمل خلال مدة التوقف، كما ميّز بين التوقف الناتج عن ظروف استثنائية أو قوة قاهرة، وبين التوقف الذي يكون سببه راجعاً إلى صاحب العمل.

أما المادة (43) من القانون ذاته، فقد حددت الحالات التي ينتهي فيها عقد العمل، كما نص البند (ثالثاً) منها على أنه لا يجوز لصاحب العمل إغلاق مشروعه أو إيقافه عن العمل أو تصفيته إلا بعد استحصال موافقة الوزير. ويجب قراءة هذا الحكم مع المادة (72)، باعتبار أن توقف العمل لا يعني بالضرورة انتهاء المشروع أو انتهاء عقود العاملين فيه .

### ثالثاً: التكييف القانوني لتوقف العمل بسبب القوة القاهرة

من خلال الرجوع إلى المادة (72)، يتضح أن المشرّع لم يجعل استمرار العمل شرطاً لاستمرار العلاقة العمالية، وإنما نظم الحالة التي يتوقف فيها العمل كلياً أو جزئياً لأسباب استثنائية أو بسبب قوة قاهرة، ورتب على ذلك التزامات محددة تقع على عاتق صاحب العمل.

وبالتالي، فإن تحقق القوة القاهرة لا يؤدي، بمجرد وقوعه، إلى اعتبار عقد العمل منتهياً، كما لا يعني أن العقد أصبح معلقاً تلقائياً بالمعنى القانوني. فالنص عالج أثر توقف العمل من حيث الأجور والتكليف بعمل آخر، ولم ينص على اعتبار العقد منتهياً أو موقوفاً حكماً بعد انقضاء مدة الثلاثين يوماً.

وهنا ينبغي التمييز بين توقف تنفيذ العمل فعلياً وبين انتهاء الرابطة القانونية التي تجمع العامل بصاحب العمل. فقد يتوقف العامل عن أداء مهامه بسبب تعذر تشغيل المشروع، مع بقاء عقد العمل قائماً من الناحية القانونية، ما لم يتحقق سبب قانوني آخر يؤدي إلى انتهائه.

أما القول بأن مدة الثلاثين يوماً الواردة في المادة (72) تمثل مدة تعليق لعقد العمل، فلا أجد له سنداً صريحاً في النص؛ لأن المشرّع حدد هذه المدة في سياق التزام صاحب العمل بدفع الأجور عند توقف العمل بسبب الظروف الاستثنائية أو القوة القاهرة، ولم يقرر أن العقد ينتهي أو يتوقف تلقائياً

عند تجاوزها.

### رابعاً: الأثر القانوني لانقضاء مدة الثلاثين يوماً

إن عبارة (لغاية (30) ثلاثين يوماً) الواردة في المادة (72/أولاً) تحدد مدة التزام صاحب العمل بدفع أجور العمال في حالة توقف العمل الناتج عن الظروف الاستثنائية أو القوة القاهرة.

إلا أن النص لم يتضمن حكماً صريحاً يبين مصير عقد العمل بعد انقضاء هذه المدة، كما لم يقرر بصورة مباشرة أن صاحب العمل يصبح معفى من جميع التزاماته تجاه العامل، أو أن له إنهاء العقد دون اتباع الإجراءات القانونية المقررة.

ومن ثم، فإن انقضاء مدة الثلاثين يوماً لا يصلح، بحد ذاته، سبباً قانونياً لإنهاء عقد العمل، ولا يجوز التعامل معه باعتباره ترخيصاً تلقائياً بإنهاء خدمات العاملين.

وفي المقابل، فإن عدم النص على دفع الأجور بعد هذه المدة لا يعني بالضرورة استمرار استحقاق الأجر عن مدة التوقف إلى أجل غير محدد؛ إذ إن استحقاق الأجر يرتبط بطبيعة العلاقة العمالية، وسبب التوقف، ومدى استمرار التزامات الطرفين، وما إذا كان العامل مستعداً لأداء العمل أو أن عدم أدائه يعود إلى سبب خارج عن إرادته.

وعليه، فإن تحديد المركز القانوني للعامل بعد انقضاء مدة الثلاثين يوماً يتطلب دراسة ظروف كل حالة على حدة، وعدم الاكتفاء بمجرد الاستناد إلى انتهاء المدة المحددة في المادة (72).

### خامساً: التمييز بين القوة القاهرة والظروف التي تعود إلى صاحب العمل

من المسائل المهمة التي يجب التحقق منها قبل تطبيق المادة (72) تحديد السبب الحقيقي الذي أدى إلى توقف العمل؛ لأن المشرّع ميز بصورة واضحة بين حالتين:

الحالة الأولى: توقف العمل نتيجة ظروف استثنائية أو قوة قاهرة

في هذه الحالة يلتزم صاحب العمل بدفع أجور العمال عن مدة التوقف لغاية ثلاثين يوماً، وله تكليف العامل بعمل آخر مشابه، أو بعمل إضافي غير مدفوع الأجر ضمن الحدود الواردة في المادة.

ولا يكفي لإثبات هذه الحالة مجرد الإشارة إلى وجود صعوبات مالية أو تشغيلية، بل ينبغي أن تكون هناك واقعة استثنائية أو قوة قاهرة أدت فعلاً إلى تعذر استمرار العمل أو توقفه كلياً أو جزئياً.

الحالة الثانية: توقف العمل بسبب صاحب العمل

إذا كان سبب التوقف راجعاً إلى صاحب العمل، فإن المادة (72/ثانياً) أوجبت دفع أجور العمال كاملة عن مدة التوقف، ولم تجعل هذا الالتزام محدداً بمدة الثلاثين يوماً الواردة في البند الأول.

وبناءً على ذلك، لا يجوز لصاحب العمل أن يستند إلى توقف المشروع أو عدم وجود أعمال تشغيلية أو انخفاض حجم النشاط، ثم يعامل الحالة باعتبارها قوة قاهرة دون التحقق من السبب الفعلي للتوقف ومدى إمكانية نسبته إليه.

كما أن انتهاء عقد تجاري أو انخفاض الإيرادات أو عدم تجديد عقد مع أحد العملاء لا يشكل، بمجرده، قوة قاهرة؛ وإنما يجب النظر إلى طبيعة الواقعة ومدى تأثيرها المباشر في إمكانية تنفيذ العمل، وما إذا كانت خارجة عن إرادة صاحب العمل ولا يمكن دفعها أو تلافي آثارها بالوسائل المعتادة.

### سادساً: مدى إمكانية إنهاء عقود العمل بسبب القوة القاهرة

إن إنهاء عقد العمل يختلف عن توقف العمل، ولا يجوز اعتبار كل حالة توقف سبباً كافياً لإنهاء العقود.

وقد حددت المادة (43) من قانون العمل الحالات التي ينتهي فيها عقد العمل، كما أوجبت في البند (ثالثاً) عدم جواز إغلاق المشروع أو إيقافه عن العمل أو تصفيته إلا بعد استحصال موافقة الوزير.

وهذا الحكم له أهمية خاصة؛ لأنه يضع قيداً قانونياً على صاحب العمل

عند اتخاذ قرار بإيقاف المشروع أو إغلاقه، ولا يصح تجاوزه من خلال وصف الإجراء بأنه تعليق للعقود أو توقف مؤقت عن التشغيل، إذا كانت حقيقته إيقاف المشروع عن العمل.

لذلك، فإن اتخاذ قرار بإنهاء عقود العاملين بسبب توقف المشروع يستلزم التحقق من توافر سبب قانوني للإنهاء، واستكمال الموافقات والإجراءات التي يتطلبها القانون بحسب طبيعة الحالة، مع مراعاة حقوق العمال المترتبة على انتهاء الخدمة.

ولا يصح اعتبار القوة القاهرة سبباً عاماً يتيح لصاحب العمل إنهاء جميع العقود دون مراعاة الأحكام القانونية الخاصة بإنهاء عقد العمل، بل يجب أن يكون هناك سند قانوني واضح ينطبق على الواقعة محل البحث.

## سابعاً: التطبيق العملي والتزامات صاحب العمل

في الحالات التي يتعرض فيها المشروع إلى توقف كلي أو جزئي نتيجة ظروف استثنائية، فإن الإجراء القانوني السليم يقتضي توثيق سبب التوقف ومدته والآثار المترتبة عليه، مع الاحتفاظ بالمستندات التي تثبت أن الواقعة لم تكن ناتجة عن قرار أو تقصير من جانب صاحب العمل.

كما ينبغي تحديد العمال الذين شملهم التوقف، وطبيعة الأعمال التي تعذر تنفيذها، وما إذا كان بالإمكان تكليفهم بمهام أخرى مشابهة ضمن حدود القانون.

أما إذا استمر التوقف بعد انقضاء مدة الثلاثين يوماً، فينبغي عدم اتخاذ قرار موحد بإنهاء العقود أو وقف الأجور دون دراسة الوضع القانوني لكل عامل، والتحقق من طبيعة العقد وشروطه وسبب استمرار التوقف والإجراءات التي يتعين اتخاذها وفقاً للقانون.

ويجب كذلك مراعاة أن أي اتفاق بين صاحب العمل والعامل بشأن تعليق العقد أو تعديل بعض شروطه ينبغي أن يكون واضحاً ومحدداً، وألا يتضمن تنازلاً عن حقوق قررها القانون للعامل، باعتبار أن أحكام قانون العمل تتضمن قواعد آمرة لا يجوز الاتفاق على مخالفتها بما ينتقص من حقوق العامل.

## ثامناً: الرأي القانوني

في ضوء ما تقدم، يمكن الوصول إلى النتائج الآتية:

**1.** إن المادة (72) من قانون العمل رقم (37) لسنة **2015** نظمت حالة توقف العمل بسبب الظروف الاستثنائية أو القوة القاهرة، وحددت التزام صاحب العمل بدفع الأجور لغاية ثلاثين يوماً، لكنها لم تنص على تعليق عقد العمل تلقائياً أو انتهائه بعد انقضاء هذه المدة.

**2.** إن توقف العمل لا يؤدي بذاته إلى انتهاء عقود العمل، ولا يجوز الخلط بين توقف النشاط التشغيلي وبين انتهاء العلاقة القانونية بين صاحب العمل والعامل.

**3.** إن انقضاء مدة الثلاثين يوماً لا يمثل سبباً مستقلاً لإنهاء عقد العمل، ولا يمنح صاحب العمل حق إنهاء العقود تلقائياً، كما لا يحسم وحده مسألة استحقاق الأجور بعد تلك المدة.

**4.** يجب التمييز بين التوقف الناتج عن القوة القاهرة والتوقف الذي يكون سببه صاحب العمل؛ لأن لكل حالة حكماً مختلفاً من حيث الالتزام بدفع الأجور، وفقاً للمادة (72)

**5.** إن إيقاف المشروع أو إغلاقه يخضع للحكم الوارد في المادة (**43/ثالثاً**)، التي اشترطت استحصال موافقة الوزير، ولا يجوز تجاوز هذا الشرط بمجرد وصف الإجراء بأنه توقف مؤقت للعمل.

**6.** إن انخفاض حجم الأعمال أو انتهاء عقد تجاري أو تراجع الإيرادات لا يكفي وحده لاعتبار الواقعة قوة قاهرة، وإنما يجب إثبات طبيعة الظرف الاستثنائي ومدى تأثيره المباشر في توقف العمل.

## تاسعاً: التوصية

نوصي، في حال تعرض المشروع إلى توقف كلي أو جزئي بسبب ظروف استثنائية أو قوة قاهرة، بعدم إصدار قرارات جماعية بإنهاء عقود العمل أو اعتبارها معلقة بصورة تلقائية استناداً إلى المادة (72) وحدها.

والأفضل من الناحية القانونية توثيق أسباب التوقف، وتحديد مدته والعمال المشمولين به، والالتزام بالأحكام المتعلقة بالأجور خلال المدة المحددة قانوناً، ثم دراسة الوضع القانوني بعد انقضاء تلك المدة، وتحديد الإجراء المناسب وفقاً لطبيعة كل عقد والظروف الفعلية للمشروع.

أما إذا كان التوقف قد تحول إلى قرار بإيقاف المشروع بصورة فعلية أو إغلاقه، فيجب استكمال الإجراءات والموافقات التي يتطلبها القانون قبل ترتيب الآثار القانونية على عقود العاملين.

### الخاتمة

إن قانون العمل العراقي عالج التوقف بسبب القوة القاهرة من حيث آثاره على الأجور، لكنه لم يضع تنظيماً صريحاً ومتكاملاً لتعليق عقد العمل بعد انقضاء مدة الثلاثين يوماً. لذلك، فإن اعتبار العقد منتهياً أو معلقاً تلقائياً بعد هذه المدة لا يستند إلى نص صريح، ويتعين التعامل مع كل حالة وفقاً لوقائعها وأحكام القانون ذات العلاقة.

## الجزء الرابع: مكتب الإمارات – مسارا التقاضي والتحكيم في الإمارات

### المقدمة

عند نشوء نزاع تجاري، يؤثر الاختيار بين التحكيم والتقاضي في الجهة التي تفصل فيه، وطريقة عرض الطلبات والأدلة، وإجراءات الاعتراض على الحكم وتنفيذه. وينظّم المرسوم بقانون اتحادي رقم (42) لسنة 2022 بإصدار قانون الإجراءات المدنية مسار التقاضي أمام المحاكم الخاضعة له، بينما ينظّم القانون الاتحادي رقم (6) لسنة 2018 بشأن التحكيم وتعديلاته إجراءات التحكيم الخاضعة لأحكامه.

### اولاً: الفرق بين التحكيم والتقاضي

في التقاضي، تتولى المحكمة المختصة قانوناً الفصل في النزاع. وفي التحكيم، تستمد هيئة التحكيم اختصاصها من اتفاق الأطراف، سواء ورد في العقد أو أُبرم بصورة مستقلة بعد نشوء النزاع. وتشترط المادة (7) من قانون التحكيم الكتابة لصحة هذا الاتفاق. وإذا رُفعت أمام المحكمة دعوى يشملها اتفاق تحكيم، فإن المادة (8) توجب الحكم بعدم قبولها إذا تمسّك المدعى عليه بالاتفاق قبل إبداء أي طلب أو دفع في موضوع الدعوى، ما لم يكن الاتفاق باطلاً أو يستحيل تنفيذه.

ويختلف المساران أيضاً من حيث علنية الجلسات. فالأصل أمام المحاكم أن تكون المرافعة علنية، مع مراعاة الاستثناءات القانونية. وفي التحكيم، تقضي المادة (33) من قانون التحكيم، بصيغتها المعدّلة بالمرسوم بقانون اتحادي رقم (15) لسنة 2023، بسرية أعمال التحكيم وجلساته ما لم يتفق الأطراف على خلاف ذلك.

### ثانياً: إجراءات التقاضي أمام المحاكم

تبدأ الدعوى بإيداع صحيفتها لدى مكتب إدارة الدعوى أو بقيدها إلكترونياً أو ورقياً وفق النظام المعمول به في المحكمة. وتحدد المادة (44) من قانون الإجراءات المدنية البيانات التي تتضمنها الصحيفة، ومنها موضوع الدعوى والطلبات وأسانيدها. وبعد القيد، تُعلن الصحيفة للمدعى عليه، ثم ينظر القضاء في طلبات الخصوم ودفوعهم والمستندات التي يقدمونها، ويجوز للمحكمة سماع الشهود عند الاقتضاء.

وبعد صدور الحكم الابتدائي، يجوز استئنافه في الحالات التي يسمح بها القانون. وتحدد المادة (161) من قانون الإجراءات المدنية ميعاد الاستئناف بثلاثين يوماً ما لم ينص القانون على خلاف ذلك، وبعشرة أيام في المسائل المستعجلة. ومتى أصبح الحكم قابلاً للتنفيذ، يستطيع المحكوم له طلب تنفيذه جبراً، مع مراعاة أحكام النفاذ المعجل.

### ثالثاً: إجراءات التحكيم

يُقدَّم طلب التحكيم وفق الآلية المتفق عليها بين الأطراف. فإذا اتفقوا على تحكيم مؤسسي، تُتَّبع قواعد المؤسسة المختارة في تقديم الطلب وتشكيل الهيئة. وبعد تشكيلها، يتبادل الأطراف بيان الدعوى ومذكرة الدفاع والمستندات المؤيدة لمواقفهم. ويجوز للهيئة عقد جلسات لسماع المرافعات والأدلة أو الفصل على أساس المستندات، وفقاً لما اتفق عليه الأطراف والقواعد المطبقة.

وتصدر الهيئة حكمها النهائي في الميعاد المتفق عليه. فإذا لم يتفق الأطراف على التحكيم أن الأصل هو صدور الحكم خلال ستة أشهر من تاريخ أول جلسة تحكيم، مع إمكان التمديد وفق الضوابط الواردة فيها. ويكون الحكم ملزماً للأطراف، ويُقدَّم طلب المصادقة عليه والأمر بتنفيذه إلى رئيس المحكمة وفق المادة (55) من القانون ذاته.

أما الاعتراض على حكم التحكيم، فيُثار بدعوى بطلان أو أثناء نظر طلب المصادقة عليه، استناداً إلى الأسباب المحددة في المادة (53)، ومنها بطلان اتفاق التحكيم أو تعذّر تقديم الدفاع بسبب عدم الإعلان الصحيح. وبموجب المادة (54)، لا تُسمع دعوى البطلان بعد انقضاء ثلاثين يوماً من تاريخ إعلان الحكم لطالب البطلان.

### رابعا: معايير الاختيار بين التحكيم والتقاضي

وعند الاختيار بين التحكيم والتقاضي، ينبغي مراعاة طبيعة النزاع وقيمته ومدى الحاجة إلى السرية أو إلى خبرة متخصصة. ففي المنازعات التي تثير مسائل فنية، تتيح آلية تعيين المحكّمين للأطراف مراعاة خبرة المحكّم في المجال محل النزاع. وفي المطالبات محدودة القيمة، قد يكون لأتعاب المحكّمين ورسوم المؤسسة التحكيمية، عند اختيار التحكيم المؤسسي، وزن أكبر في تحديد المسار المناسب. ويؤثر أيضاً نطاق مراجعة الحكم في هذا الاختيار، إذ يتيح التقاضي الاستئناف في الحالات التي يجيزها القانون، بينما يخضع الاعتراض على حكم التحكيم لأسباب البطلان المحددة قانوناً.

### الخاتمة:

تتضح الفروق بين المسارين منذ بدء النزاع وحتى تنفيذ الحكم. ففي التقاضي، تُرفع الدعوى أمام المحكمة المختصة ويخضع الحكم لطرق الطعن القضائية المقررة. أما في التحكيم، فيحدد اتفاق الأطراف نطاق اختصاص الهيئة ويتيح لهم اختيار القواعد الإجرائية، ويبرز دور المحكمة بعد صدور الحكم عند طلب المصادقة عليه وتنفيذه أو عند التمسك بأحد أسباب البطلان.

## الجزء الخامس: مكتب سوريا – الإطار القانوني للحماية التأمينية للعاملين والتزامات أصحاب العمل في التشريع السوري (الجزء الأول)

### المقدمة

تُشكّل التأمينات الاجتماعية إحدى الركائز الأساسية للحماية القانونية والاجتماعية للعاملين، لما توفره من ضمانات مالية واجتماعية لهم ولأفراد أسرهم في مواجهة المخاطر المرتبطة بالحياة المهنية، ولا سيما إصابات العمل والأمراض المهنية والشيخوخة والعجز والوفاة. وفي الجمهورية العربية السورية، ينظم قانون التأمينات الاجتماعية الصادر بالمرسوم التشريعي رقم (92) لعام 1959 وتعديلاته هذه الحماية، ويحدد الحقوق والالتزامات الناشئة عنها.

وتكتسب الأحكام الناظمة للتأمينات الاجتماعية أهمية خاصة بالنسبة إلى أصحاب العمل والعاملين على حد سواء، إذ يتطلب تطبيقها تحديد الفئات المشمولة بالتأمين، ومعرفة المزايا والحقوق التأمينية المقررة، والالتزام بالاشتراكات والإجراءات التي يفرضها القانون.

وفي هذا الجزء الأول، نتناول نطاق تطبيق قانون التأمينات الاجتماعية والفئات الخاضعة لأحكامه، وأنواع التأمينات والمزايا التي يوفرها، فضلاً عن الالتزامات المترتبة على أصحاب العمل والعاملين في إطار نظام التأمينات الاجتماعية السوري.

### اولاً: نطاق تطبيق قانون التأمينات الاجتماعية والفئات الخاضعة لأحكامه

حدد المشرّع السوري في المادة (2) من قانون التأمينات الاجتماعية الفئات التي تسري عليها أحكامه، مؤكداً الطبيعة الإلزامية للتأمين بالنسبة إلى أصحاب العمل والعاملين الذين تتوافر فيهم شروط الخضوع له، وذلك بهدف ضمان شمول العاملين بالحماية التأمينية وعدم ترك مسألة تسجيلهم أو الانتفاع بالمزايا التأمينية لإرادة صاحب العمل أو اتفاقه مع العامل.

ويشمل نطاق تطبيق القانون، بوجه عام، العاملين الخاضعين لأحكام قانون العمل النافذ، بصرف النظر عن عدد العاملين لدى المنشأة، إلى جانب فئات متعددة من العاملين في القطاع العام والجهات والمؤسسات العامة، وبعض الفئات المهنية والتعليمية والقضائية، والعاملين في المناطق الحرة، وغيرهم ممن حددتهم المادة (2) صراحةً.

كما شمل القانون العاملين في القطاع الزراعي الخاضعين لأحكام قانون تنظيم العلاقات الزراعية رقم (56) لعام 2004، والعاملين السوريين ومن في حكمهم لدى المنظمات الدولية والبعثات الدبلوماسية العاملة في

سورية، فضلاً عن فئات أخرى ورد تحديدها في النص القانوني.

وفي المقابل، استثنى المشرّع بعض الفئات من نطاق تطبيق القانون، ومن أبرزها العمال الأجانب العاملون لدى المنظمات الدولية والبعثات الدبلوماسية في سورية، والعمال الأجانب الذين تنتدبهم فروع الشركات الأجنبية العاملة في سورية من الشركة الأم أو أحد فروعها بغرض تدريب العاملين على أساليب العمل، لمدة لا تتجاوز اثني عشر شهراً، إضافة إلى أفراد أسرة صاحب العمل الذين يعملون لديه ويعولهم فعلياً.

ومن المسائل المهمة التي ينبغي الالتفات إليها أن الاستثناء من بعض أحكام التأمينات الاجتماعية لا يعني بالضرورة الاستبعاد من جميع صور الحماية التأمينية؛ إذ أجاز القانون إخضاع بعض الفئات لأحكام تأمين إصابات العمل، ومن بينها العاملون في الأعمال العرضية والمؤقتة، والعمال الموسميون، وعمال الشحن والتفريغ، والعاملات والمربيات في المنازل، والسائقون الخاصون والحراس وعمال الحدائق، وفق الشروط والأوضاع التي تنظمها الأحكام الخاصة بذلك.

كذلك أجاز القانون لكل عامل الاشتراك عن نفسه في صندوق الشيخوخة والعجز والوفاة لدى المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية، شريطة تسديد حصته وحصة صاحب العمل، وفق النظام الخاص الذي يصدر لهذه الغاية.

وعليه، فإن تحديد مدى خضوع العامل لأحكام القانون لا يتوقف على المسمى الوظيفي أو طبيعة المنشأة وحدهما، وإنما يستلزم التحقق من الفئة القانونية التي ينتمي إليها العامل، وطبيعة علاقة العمل، والأحكام الخاصة التي قد تنطبق على وضعه، بما يضمن عدم استبعاد أي عامل من نطاق الحماية التأمينية خلافاً لأحكام القانون.

### ثانياً: أنواع التأمينات والمزايا التي يوفرها القانون

يقوم نظام التأمينات الاجتماعية السوري على مجموعة من التأمينات التي تستهدف مواجهة المخاطر الاجتماعية والمهنية التي قد يتعرض لها العامل، وفي مقدمتها تأمين إصابات العمل والأمراض المهنية، وتأمين الشيخوخة والعجز والوفاة، ولكل منها شروطه وأحكامه ومصادر تمويله والمزايا المترتبة عليه.

#### 1. تأمين إصابات العمل والأمراض المهنية

يهدف هذا التأمين إلى توفير الحماية للعامل من الآثار المادية والصحية المترتبة على الإصابات التي يتعرض لها أثناء تأدية عمله أو بسببه أو بسبب ما يتصل به، كما يمتد ليشمل الأمراض المهنية المحددة في الجداول الملحقة بالقانون.

ولم يحصر المشرّع مفهوم إصابة العمل في الحوادث التي تقع داخل مكان العمل، بل اعتبر في حكمها الحوادث التي يتعرض لها العامل أثناء ذهابه إلى عمله أو عودته منه، أياً كانت وسيلة المواصلات المستخدمة، شريطة أن يتم الذهاب والإياب دون توقف أو تخلف أو انحراف عن الطريق الطبيعي. كما شملت التعديلات التشريعية الإصابات القلبية والدماغية الناتجة عن الجهد الوظيفي، متى توافرت الشروط والقواعد التي يصدر بشأنها القرار المختص.

وفي هذا الإطار، تتولى المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية علاج العامل المصاب إلى حين شفائه أو ثبوت عجزه، ويشمل العلاج الخدمات الطبية والأدوية والإقامة في المستشفيات والعمليات الجراحية والفحوصات اللازمة، وفقاً للأحكام المقررة.

أما إذا أدت الإصابة إلى تعطيل العامل عن أداء عمله، فيستحق معونة مالية تعادل (80%) من أجره اليومي المسدد عنه الاشتراك خلال الشهر الأول، ترتفع بعد ذلك إلى كامل الأجر، وذلك ضمن المدة والحدود التي حددها القانون، وبما لا يتجاوز سنة من تاريخ استحقاق المعونة، مع مراعاة الحالات التي ينتهي فيها استحقاقها قبل ذلك. ويتحمل صاحب العمل أجر يوم الإصابة في جميع الأحوال.

وفي حال ترتب على الإصابة عجز مستديم، تتولى الجهات الطبية المختصة تقدير نسبة العجز وفق الأصول والإجراءات القانونية، وعلى أساسها

تحدد الحقوق التأمينية المستحقة، سواء تمثلت في معاش شهري أو تعويض نقدي من دفعة واحدة، بحسب درجة العجز وطبيعته والأحكام الخاصة بكل حالة.

كما لم يغفل القانون الجانب الوقائي، إذ أوجب على أصحاب العمل اتباع التعليمات والتدابير اللازمة للوقاية من إصابات العمل، وتوفير وسائل الإسعاف الأولية، والالتزام بالفحوص الطبية الدورية للعاملين المعرضين للأمراض المهنية، بما يعكس أن الحماية التأمينية لا تقتصر على التعويض بعد وقوع الضرر، وإنما تمتد إلى الوقاية منه والحد من مخاطره.

**2. تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة**

يمثل هذا التأمين أحد أهم مكونات الحماية الاجتماعية التي يوفرها القانون، إذ يهدف إلى ضمان مورد مالي للمؤمن عليه عند انتهاء حياته المهنية وفق شروط الاستحقاق، أو عند تعرضه لعجز كامل يحول دون استمراره في العمل، فضلاً عن حماية أفراد أسرته في حال وفاته.

وقد حددت المادة (57) من القانون حالات استحقاق معاش الشيخوخة، ومن أبرزها:

- انتهاء خدمة المؤمن عليه عند إتمام سن الستين، والمؤمن عليها عند إتمام سن الخامسة والخمسين، بشرط بلوغ مدة الخدمة المحسوبة في المعاش (180) اشتراكاً شهرياً على الأقل.
- انتهاء خدمة المؤمن عليه عند إتمام سن الخامسة والخمسين، والمؤمن عليها عند إتمام سن الخمسين، بشرط بلوغ مدة الخدمة المحسوبة في المعاش (240) اشتراكاً شهرياً على الأقل.
- انتهاء خدمة المؤمن عليه بعد بلوغ مدة خدمته الفعلية في إحدى المهن الشاقة والخطرة (180) اشتراكاً شهرياً على الأقل، وفق الشروط والأوضاع المقررة لهذه المهن.
- انتهاء خدمة المؤمن عليه بناءً على طلبه، متى بلغت مدة خدماته المحسوبة في المعاش (300) اشتراك شهري على الأقل، دون التقيد بشرط السن.

وبالتالي، فإن استحقاق معاش الشيخوخة لا يرتبط ببلوغ سن معينة وحده، وإنما يقوم على اجتماع الشروط المتعلقة بالعمر ومدة الاشتراك وطبيعة المهنة، بحسب الحالة القانونية المنطبقة على المؤمن عليه.

أما من حيث احتساب المعاش، فقد قررت المادة (58) أن معاش الشيخوخة يُحسب بنسبة (2.5%) من متوسط الأجر الشهري المشترك عنه في السنة الأخيرة عن كل سنة اشتراك، على ألا يتجاوز المعاش في مجموعه نسبة (80%) من متوسط الأجر الذي احتسب على أساسه، مع مراعاة الضوابط القانونية المتعلقة بالتغيرات في الأجر خلال الفترات المرجعية.

وفيما يتعلق بتأمين العجز والوفاة، فقد نظم القانون الحالات التي يستحق فيها المؤمن عليه معاش العجز الكامل، والحالات التي ينتقل فيها الحق إلى المستحقين عنه عند وفاته، مع مراعاة الشروط المتعلقة بمدة الاشتراك وتوقيت تحقق العجز أو الوفاة.

وفي حال وفاة المؤمن عليه أو صاحب المعاش، لا تنتهي الحماية التأمينية بالوفاة، بل تنتقل الحقوق المقررة قانوناً إلى المستحقين عنه، ومن بينهم الأرمل أو الأرملة، والأولاد، والإخوة والأخوات، والوالدان، وفق شروط الاستحقاق والأنصبة المقررة في الجداول الملحقة بالقانون. كما نظم القانون حالات استمرار صرف الحصة المنتقلة من المعاش أو وقفها، بحسب الحالة الاجتماعية والسن والقدرة على العمل وغيرها من الشروط القانونية.

وتتجلى أهمية هذا التأمين في كونه لا يقتصر على تأمين دخل العامل بعد انتهاء خدمته، بل يشكل كذلك وسيلة لحماية أسرته من الآثار المالية التي قد تترتب على العجز أو الوفاة، بما يعزز البعد الاجتماعي والإنساني للتشريع.

### ثالثاً: التزامات أصحاب العمل والعامل في ظل أحكام القانون

أقام قانون التأمينات الاجتماعية نظاماً إلزامياً للاشتراك، ورتب على

صاحب العمل مجموعة من الالتزامات التي لا يجوز الاتفاق على مخالفتها أو الانتقاص منها، باعتبارها متصلة بحقوق تأمينية ذات طبيعة قانونية واجتماعية.

وفي مقدمة هذه الالتزامات، يلتزم صاحب العمل بتسجيل جميع العاملين الخاضعين لأحكام القانون لدى المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية، وتقديم البيانات المتعلقة بهم وبأجورهم وتواريخ التحاقهم بالعمل وانتهائه، وإخطار المؤسسة بأي تغيير يطرأ على عدد العاملين أو أجورهم، وفق المواعيد والإجراءات المقررة.

كما يلتزم صاحب العمل باقتطاع حصة العامل من الاشتراكات حيث يجيز القانون ذلك، وإضافة حصته الخاصة، ثم توريد مجموع الاشتراكات إلى المؤسسة خلال المواعيد المحددة. ولا يجوز لصاحب العمل اعتبار اقتطاع حصة العامل أو تسديدها إجراءً اختيارياً، أو تحميل العامل حصته من الاشتراكات التي تقع قانوناً على عاتق صاحب العمل.

**نسب الاشتراكات التأمينية**

حدد القانون نسب الاشتراكات المستحقة على كل من صاحب العمل والعامل على النحو الآتي:

- **تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة** :يتحمل صاحب العمل اشتراكاً بنسبة (14%) من أجور العاملين، فيما يتحمل المؤمن عليه نسبة (7%) من أجره.
- **تأمين إصابات العمل** :يتحمل صاحب العمل اشتراكاً مستقلاً بنسبة (3%) من أجور العاملين.
- **الرسم المقرر للمؤسسة** :يلتزم صاحب العمل بأداء رسم شهري بنسبة واحد بالألف (1%) من أجور المؤمن عليهم، وفق أحكام المادة (75).

وبذلك، لا تقتصر الالتزامات المالية لصاحب العمل على نسبة (14%) وحدها، بل ينبغي احتساب الاشتراكات والرسوم المقررة لكل تأمين بصورة مستقلة، بما يضمن صحة الالتزام المالي وعدم الخلط بين مصادر تمويل التأمينات المختلفة.

كما أوجب القانون توريد الاشتراكات المقتطعة من أجور العاملين والاشتراكات التي يؤديها صاحب العمل خلال الأيام الخمسة عشر الأولى من الشهر التالي، ورتب على التأخر في السداد فوائد ومبالغ إضافية وفق الأحكام المقررة.

أما العامل، فيتحمل حصة الاشتراك المحددة قانوناً، ويحق له متابعة وضعه التأميني والتحقق من تسجيله لدى المؤسسة، وصحة الأجور المعتمدة ومدة الاشتراك المسجلة باسمه، نظراً لما لذلك من أثر مباشر في تحديد قيمة معاشه أو تعويضه عند انتهاء خدمته أو تحقق إحدى حالات الاستحقاق.

ومن الناحية العملية، فإن تسجيل العامل بأجر يقل عن أجره الفعلي قد يؤدي إلى تخفيض قيمة المنافع التأمينية المستحقة له مستقبلاً، كما قد يرتب على صاحب العمل مسؤوليات مالية إضافية عند اكتشاف المخالفة، الأمر الذي يجعل دقة البيانات التأمينية جزءاً لا يتجزأ من الالتزام القانوني بالتسجيل.

## الخاتمة

يتضح مما تقدم أن قانون التأمينات الاجتماعية السوري أرسى إطاراً قانونياً متكاملاً لتنظيم الحماية التأمينية للعاملين، من خلال تحديد الفئات المشمولة بأحكامه، وبيان أنواع التأمينات والمزايا المقررة، وتنظيم الالتزامات المالية والإجرائية المترتبة على أصحاب العمل والعاملين.

ويُعدّ الإلمام بهذه الأحكام أساساً لضمان التطبيق السليم لنظام التأمينات الاجتماعية، ولا سيما فيما يتعلق بتسجيل العاملين، وتحديد الأجور الخاضعة للاشتراك، والوفاء بالالتزامات التأمينية، بما يسهم في حماية حقوق العاملين وتعزيز الامتثال القانوني لدى أصحاب العمل.

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

ولا تترددوا 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**

**المساهمون في إعداد هذه النشرة باللغة العربية**
**(الجزء الأول: "مكتب الأردن – قسم الشركات: طرق زيادة رأس مال الشركات وفقا للتشريعات الأردنية النافذة").**



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



**أحمد خليفة**
محامي، رئيس قسم الشركات
ahmed.k@hammourilaw.com



**ريم خالد النتشة**
محامية متدربة
reem@hammourilaw.com

**المساهمون في إعداد هذه النشرة باللغة الإنجليزية**
**(الجزء الأول: "مكتب الأردن – قسم الشركات: طرق زيادة رأس مال الشركات وفقا للتشريعات الأردنية النافذة").**



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



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



**روزانا الحروب**
محامية مزاولة
rozana.h@hammourilaw.com

**المساهمون في إعداد هذه النشرة باللغة العربية**
**(الجزء الثاني: "مكتب الأردن – قسم المشاريع الخاصة – إدارة الخلافات بين الشركاء: "من الوقاية إلى الحلول القانونية").**



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



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



**عبدالله الحاج حسن**
محامي مزاول
abdallah.h@hammourilaw.com

**المساهمون في إعداد هذه النشرة باللغة الإنجليزية**
**(الجزء الثاني: "مكتب الأردن – قسم المشاريع الخاصة – إدارة الخلافات بين الشركاء: "من الوقاية إلى الحلول القانونية").**



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

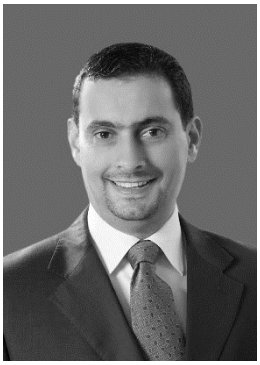


**يوتا بنتولى بلمر**
Of - Counsel، رئيسة قسم الدولي
yotta.b@hammourilaw.com



**روزانا الحروب**
محامية مزاولة
rozana.h@hammourilaw.com

**المساهمون في إعداد هذه النشرة باللغة العربية**
**(الجزء الثالث: "مكتب العراق – تعليق عقد العمل وتوقف العمل بسبب الظروف الاستثنائية والقوة القاهرة في ظل قانون العمل العراقي رقم (37) لسنة (2015)").**



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



**عمر السوادحة**
شريك
omar.s@hammourilaw.com

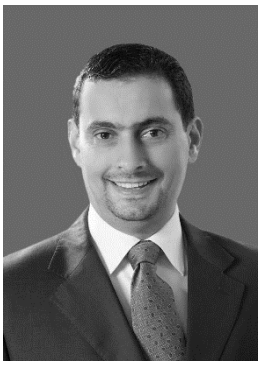


**مصطفى بقال**
شريك – مكتب العراق
mustafa.b@hammourilaw.com



**إيهاب أحمد**
محامي مزاول
ehab.a@hammourilaw.com

**المساهمون في إعداد هذه النشرة باللغة الإنجليزية**
**(الجزء الثالث: "مكتب العراق – تعليق عقد العمل وتوقف العمل بسبب الظروف الاستثنائية والقوة القاهرة في ظل قانون العمل العراقي رقم (37) لسنة (2015)").**



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



**يوتا بنتولى بلمر**
Of - Counsel، رئيسة قسم الدولي
yotta.b@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 - مسارا التقاضي والتحكيم في الإمارات").**



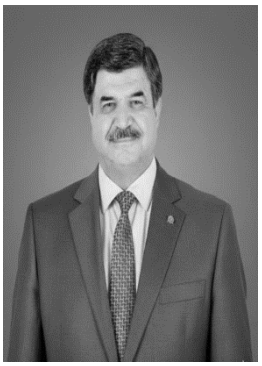
**عبدالله حسين البخيط حديجان**
شريك مؤسس -مكتب الامارات
abdullah.h@hammourilaw.com



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



**عمر السوادحة**
شريك
omar.s@hammourilaw.com



**محمد المعايطة**
شريك - مكتب الامارات \ فرع أبو ظبي
mohammad.m@hammourilaw.com



**فرح المعايطة**
محامية مزاولة/ فرع أبو ظبي
farah.m@hammourilaw.com

الحموري ومشاركوه

HAMMOURI & PARTNERS

ATTORNEYS

**المساهمون في إعداد هذه النشرة باللغة الإنجليزية**
**(الجزء الرابع: "مكتب الإمارات - مسارا التقاضي والتحكيم في الإمارات").**



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



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



**هادي شحادة**
محامي مزاول
hadi.s@hammourilaw.com

الحموري ومشاركوه

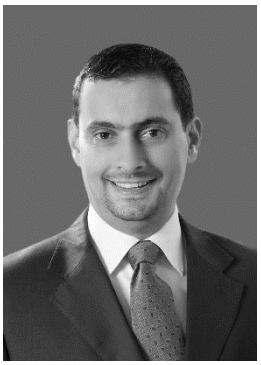
HAMMOURI & PARTNERS

ATTORNEYS

**المساهمون في إعداد هذه النشرة باللغة العربية**
**(الجزء الخامس: "مكتب سوريا – الإطار القانوني للحماية التأمينية للعاملين والتزامات أصحاب العمل في التشريع السوري (الجزء الأول)").**



**عمر السوادحة**
شريك
omar.s@hammourilaw.com



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



**محمد اديب الشلاح**
شريك - مكتب سوريا
adeeb.s@hammourilaw.com



**لونا زيود**
محامية مزاولة
luna.z@hammourilaw.com

الحموري ومشاركوه

HAMMOURI & PARTNERS

ATTORNEYS

**المساهمون في إعداد هذه النشرة باللغة الإنجليزية**
**(الجزء الخامس: "مكتب سوريا – الإطار القانوني للحماية التأمينية للعاملين والتزامات أصحاب العمل في التشريع السوري (الجزء الأول)").**



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



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



**هادي شحادة**
محامي مزاول
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 الحموري ومشاركوه مجدداً في دليل Chambers العالمي لعام 2026 تقديراً لتميزه 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، ويقدّم 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 عمّان، بشكل رئيسي بتوليه 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 رائدا

### 4. (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.

الحموري ومشاركوه

HAMMOURI & PARTNERS

ATTORNEYS

## نبذة عن مكتب الحموري ومشاركوه للمحاماة والاستشارات القانونية

الحموري ومشاركوه للمحاماة والاستشارات القانونية هو مكتب محاماة أردني متعدد التخصصات، تأسس قبل أكثر من ثلاثة عقود، وتحديداً في عام 1994، على يد الأستاذ الدكتور الراحل محمد الحموري، الذي كان محامياً ومحكّماً أردنياً بارزاً، وشغل سابقاً منصبي وزير الثقافة والتراث القومي ووزير التعليم العالي، وله العديد من المؤلفات القانونية التي ركزت بصورة رئيسية على الحقوق الدستورية.

كما أسس الأستاذ الدكتور محمد الحموري أول كلية للحقوق في المملكة الأردنية الهاشمية في الجامعة الأردنية، وتولى منصب عميدها الأول. ويتولى إدارة المكتب حالياً الدكتور طارق الحموري، الأكاديمي والمحامي البارز ووزير الصناعة والتجارة والتموين الأسبق. ويتمتع الدكتور طارق الحموري بخبرة واسعة في المحاماة والتحكيم، لا سيما في مجالات الشركات والمعاملات التجارية والأسواق المالية والقانون المصرفي والتجارة الدولية. وهو أستاذ مشارك في كلية الحقوق بالجامعة الأردنية، وقد شغل سابقاً منصب عميد الكلية. كما أن الدكتور الحموري عضو معين رسمياً في قائمة المحكّمين التابعة للمركز الدولي لتسوية منازعات الاستثمار(ICSID) ، بناءً على تسمية حكومة المملكة الأردنية الهاشمية، وذلك للفترة من عام 2020 إلى عام 2026.

يضم فريق الحموري ومشاركوه أكثر من 30 محامياً، إلى جانب عدد من المتخصصين الآخرين العاملين في أقسام المكتب المتخصصة، والذين يقدمون خدمات قانونية مهنية على المستويات المحلية والإقليمية والدولية. ويتمتع المكتب أيضاً بحضور قوي في العراق، من خلال مكتبه في بغداد، عاصمة جمهورية العراق، وفرعه في أربيل بإقليم كردستان العراق، مما يمكّنه من تقديم خدمات قانونية شاملة في مختلف أنحاء البلاد. وقد بدأ مكتب العراق أعماله في أيلول 2023.

وفي مطلع عام 2026، وسّع المكتب نطاق حضوره الإقليمي ليشمل دولتين جديدتين؛ هما دولة الإمارات العربية المتحدة، من خلال مكتبيه في دبي وأبوظبي، والجمهورية العربية السورية، من خلال مكتبه في دمشق. وتسهم هذه المكاتب الجديدة في تعزيز حضور المكتب الإقليمي وقدراته على تقديم الخدمات القانونية العابرة للحدود.

تغطي الخدمات القانونية التي يقدمها المكتب مجالات متعددة، بما في ذلك قانون الشركات والقانون التجاري، بدءاً من تأسيس الشركات ووصولاً إلى صياغة مختلف أنواع الاتفاقيات التجارية، فضلاً عن قانون الملكية الفكرية والقانون المصرفي والمالي. كما يقدم المكتب الاستشارات القانونية للمصارف المحلية والدولية بشأن مختلف المعاملات المصرفية والامتثال للمتطلبات التشريعية والتنظيمية. ويتمتع قسم التقاضي والتحكيم في المكتب بالخبرات والكفاءات اللازمة لتمثيل الأطراف في المسائل القانونية الأكثر تعقيداً وحداثة، وفي مختلف فروع القانون، سواء أمام المحاكم أو هيئات التحكيم. ويُعد الحموري ومشاركوه للمحاماة والاستشارات القانونية من أوائل مكاتب المحاماة في الأردن التي أنشأت قسماً دولياً متخصصاً لتلبية احتياجات ومتطلبات الموكلين الدوليين في مختلف المسائل ذات العناصر العابرة للحدود، بما في ذلك المفاوضات التجارية الثنائية والدولية، والمشاريع والعقود والمسائل ذات الصلة.

وبالإضافة إلى ما سبق، يقدم المكتب الاستشارات والخدمات القانونية لمختلف القطاعات، بما في ذلك البناء والبنية التحتية، والتصنيع، والهندسة، والتجارة، والأوراق المالية، والطاقة. وتضم قائمة موكليه شركات كبرى تعمل في قطاعات الطاقة والرعاية الصحية وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات.

يقدم الحموري ومشاركوه للمحاماة والاستشارات القانونية مجموعة واسعة من الخدمات القانونية في مختلف أنحاء المملكة الأردنية الهاشمية وعلى المستوى الدولي، من خلال علاقات تعاون راسخة مع مكاتب محاماة مرموقة في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، وأوروبا، والمملكة المتحدة، والولايات المتحدة الأمريكية. وقد حظي المكتب بتقدير إقليمي ودولي من أبرز الأدلة والتصنيفات القانونية العالمية، بما في ذلك دليل Chambers and Partners Global ودليل International Financial Law Review (IFLR 1000) ودليل Legal 500 ، التي تبرز مكانة الحموري ومشاركوه باعتباره أحد مكاتب المحاماة الرائدة في قطاع الخدمات القانونية في الأردن.

الحموري ومشاركوه
HAMMOURI & PARTNERS
ATTORNEYS


**الاردن، 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 ـ ٥٦٩٩٥٩٠٦ ٩٦٢+
فاكس : ٥٦٩١١٢٨ ٦ ٩٦٢+

**العراق، بغداد**
المنصور، الدراخ، محلة 603، زقاق 10، رقم 3/2، بغداد، العراق.

**إقليم كردستان العراق، أربيل**
بيشوا قاضي، شارع 100 متر، المدينة الإيطالية 1، رقم B29

**الإمارات العربية المتحدة، أبو ظبي**
فيلا رقم (42)، شارع ند الشبا، الكورنيش

**الإمارات العربية المتحدة، دبي**
مكتب رقم (206)، مبنى سنشري 21،
شارع أبو بكر الصديق،
المرقبات

**الجمهورية العربية السورية، دمشق**
شارع بغداد (مرشد خاطر)،
مبنى شركة الثقة السورية للتأمين



**الحموري ومشاركوه للمحاماة والاستشارات القانونية ©2026**



ايميل: info@hammourilaw.com
موقع الكتروني: www.hammourilaw.com



**الحموري ومشاركوه للمحاماة والاستشارات القانونية ©2026**
ايميل: info@hammourilaw.com
موقع الكتروني: www.hammourilaw.com