



المركز القانوني للشريك بحصة عمل في
شركات الأشخاص
وفقًا لأحكام نظام الشركات السعودي

د. بندر بن خالد الذبياني

أستاذ القانون التجاري والتحكيم المشارك، قسم القانون الخاص، كلية القانون،
الجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة

مقدمة

تبنّت أنظمة وقوانين الشركات أنواعاً متعددة من الحصص التي يقدمها الشركاء في الشركة، وسار على هذا النهج نظام الشركات السعودي، حيث أقر العديد من الحصص التي يمكن للشركاء تقديمها لاستيفاء المتطلب النظامي لتأسيس الشركات. ومن ضمن الحصص التي اعترف بها المنظم السعودي حصة العمل، إذ يجوز للشريك أن يقدم حصة عمل كحصة نظامية معتبرة يستحق مقابلها أرباحاً، إلا أن حصة العمل تختلف عن الحصص الأخرى، النقدية والعينية، لكون هذه الأخيرة مالا يبذله الشركاء، أما حصة العمل فتقوم على الجهد الذي يبذله الشريك، مما يقتضي أن تكون لها أحكام وقواعد قانونية مختلفة.

وبناءً على ذلك، أفرد لها المنظم بعض الأحكام القانونية الخاصة بها، بل ذهب إلى ما هو أبعد من ذلك، بوضع أحكام متعلقة بحصة العمل لكل شكل من أشكال الشركات. لذلك، منع وجودها في بعض أشكال الشركات، لإدراكه أنها لا تتناسب إلا مع أنواع معينة منها. في هذا البحث، سنناقش أحكام حصة العمل في شركات الأشخاص في نظام الشركات السعودي، للوقوف على المركز القانوني للشريك بحصة العمل.

أهمية البحث:

تُعد حصة العمل إحدى الحصص المعتمدة في نظام الشركات السعودي، بل قد تكون في بعض الأحيان هي الحصة الأهم لما يمتلكه الشريك بحصة العمل من خبرة فنية تمكنه من القيام بنشاط الشركة على الوجه الأمثل. وعلى الرغم من وجود أحكام متعلقة بحصة العمل في نظام الشركات، إلا أن هناك جوانب تثير إشكالات نظامية. ويأتي هذا البحث لمناقشة هذه الجوانب، وتوضيح أحكامها، وتقديم المقترحات التي تعالجها.

مشكلة البحث:

أقر نظام الشركات السعودي حصة العمل، ومنح الشريك بحصة عمل حقوقاً، إلا أنها أقل من حقوق الشركاء أصحاب الحصص النقدية والعينية، مما يعني عدم مساواة الشريك بحصة عمل مع الشركاء الآخرين في الحقوق. فالمنظم لم يراع في الأحكام القانونية المتعلقة بحصة العمل مدى مساهمتها في الشركة، سواء في إدارة نشاطها أم في زيادة قيمتها السوقية. وبناءً على هذه الإشكالية، سيجيب البحث عن الأسئلة الآتية:

١. ما مفهوم حصة العمل؟
٢. ما خصائص حصة العمل؟
٣. ما التزامات الشريك بحصة عمل؟

٤. ما حقوق الشريك بحصة عمل؟

أهداف البحث:

يسعى البحث إلى تحقيق الأهداف الآتية:

١. بيان مفهوم حصة العمل.
٢. مناقشة خصائص حصة العمل.
٣. الكشف عن التزامات الشريك بحصة العمل.
٤. دراسة حقوق الشريك بحصة العمل.

الدراسات السابقة:

هناك عدد من الدراسات المتعلقة بحصة العمل المقدمة من الشريك في نظام الشركات السعودي، ومنها دراسة: رويدة موسى عبد العزيز بعنوان «التعهد بتقديم حصة العمل في الشركة التجارية دراسة فقهية مقارنة»، (مجلة الدراية، المجلد ١٩، العدد ١٩، الجزء ١، ٢٠٢٠م). تناول هذا البحث الأحكام القانونية المتعلقة بتعهد الشريك بتقديم حصة عمل في الشركة التجارية، وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج، من أهمها أن التزام الشريك يتمثل في تقديم عمل له قيمة مادية تعود على الشركة بالنفع. وعلى الرغم من أهمية نتائج هذه الدراسة، إلا أن نطاقها يقتصر على نظام الشركات، الصادر عام ١٣٨٥هـ، والفرق واضح بينها وبين هذه الدراسة التي تتناول أحكام حصة العمل في نظام الشركات، الصادر عام ١٤٤٣هـ.

وفي دراسة أعدها محمد مصطفى مرسي، بعنوان «الحصة بالعمل في نظام الشركات التجارية السعودي والقانون المصري»، نُشرت في مجلة جامعة الملك سعود، كلية الحقوق والعلوم السياسية، المجلد ٣٥، العدد ٢، ٢٠٢٣م، الصفحات ٢٩١-٣١٧، تناولت هذه الدراسة الأحكام القانونية المتعلقة بحصة العمل في النظام السعودي والقانون المصري. وقد خلصت الدراسة إلى عدد من النتائج، أهمها: التزام مقدم حصة العمل بأداء العمل شخصياً، والامتناع عن كل ما يتعارض مع العمل المقدم، وعدم منافسة الشركة. وعلى الرغم من أن موضوع الدراسة يتعلق بحصة العمل، إلا أن نطاقها يختلف عن هذه الدراسة الحالية؛ فدراسة محمد مصطفى تُعد مقارنة بين النظام السعودي والقانون المصري، في حين تركز هذه الدراسة على حصة العمل في شركات الأشخاص ضمن نظام الشركات السعودي.

وفي دراسة عبد الرحمن يوسف النمش بعنوان «الإطار القانوني للحصة بالعمل: دراسة في نظام الشركات السعودي»، (مجلة البحوث الفقهية والقانونية، العدد ٤٣، أكتوبر ١٤٤٥هـ)، تناولت هذه الدراسة أحكام حصة العمل وفقاً لنظام الشركات، الصادر لعام ١٤٤٣هـ. وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج، أهمها أن الشريك بحصة عمل يعد شريكاً كامل الأهلية يتمتع بالحقوق ذاتها التي يتمتع بها الشريك بحصة مالية. وعلى الرغم من التشابه في نطاق البحث بين دراسة الدكتور النمش وبين هذه الدراسة، إلا أن هذه الدراسة ستتناول مزيداً

من الأحكام المتعلقة بحصة العمل في شركات الأشخاص التي لم تتناولها تلك الدراسة، ومن أهمها: ضابط العمل المعتبر حصة عمل قانونية، والحقوق التي لا يتمتع بها الشريك بحصة عمل، وحدود حصة العمل المقدمة من الشخصية الاعتبارية، ومدى جواز تأسيس شركة من حصص عمل فقط، وحق الشريك في فائض التصفية.

منهج البحث:

سيطبق هذا البحث المنهج الوصفي التحليلي في دراسة المشكلة؛ من خلال تحليل القواعد القانونية ذات العلاقة بموضوع الدراسة، للوصول إلى النتائج التي تهدف إلى تحقيقها هذه الدراسة، وسيعتمد البحث على المصادر الرئيسة كالأنظمة واللوائح والقرارات، بالإضافة إلى كتب شراح القانون، والأبحاث القانونية المتخصصة في حصص العمل، والأحكام القضائية.

تقسيم البحث:

تمهيد:

وفيه مطلبان:

المطلب الأول: مفهوم حصة العمل.

المطلب الثاني: الأساس القانوني لحصة العمل في الشركات.

المبحث الأول: خصائص حصة العمل:

وفيه خمسة مطالب:

المطلب الأول: حاجة الشركة إلى حصة العمل.

المطلب الثاني: مشروعية العمل.

المطلب الثالث: حصة العمل من قبيل الالتزامات المستمرة.

المطلب الرابع: عدم دخول الحصة بالعمل ضمن تكوين رأس المال.

المطلب الخامس: الاعتبار الشخصي في حصة العمل.

المبحث الثاني: التزامات الشريك مقدم حصة العمل:

وفيه ثلاثة مطالب:

المطلب الأول: التزام الشريك بالقيام بالعمل المحدد للشركة.

المطلب الثاني: التزام الشريك بالامتناع عن ممارسة العمل خارج

نطاق الشركة.

المطلب الثالث: التزام الشريك بالمساهمة في خسائر الشركة.

المبحث الثالث: حقوق الشريك مقدم حصة العمل:

وفيه ثلاثة مطالب:

المطلب الأول: حق الشريك في التصويت على قرارات الشركة.

المطلب الثاني: حق مقدم حصة العمل في الاشتراك في إدارة الشركة.

المطلب الثالث: حق الشريك في الحصول على الأرباح.

المبحث الرابع: الحقوق التي يفقدها الشريك بحصة العمل:

وفيه مطلبان:

المطلب الأول: عدم اعتبار الشريك بحصة عمل شريكاً مؤسساً.

المطلب الثاني: عدم حصول الشريك بحصة عمل على نصيب من

فائض التصفية.

الخاتمة:

وتشتمل على أهم النتائج والتوصيات.

المصادر والمراجع.



تمهيد

المطلب الأول: مفهوم حصة العمل:

هو العمل الذي يقدمه الشريك كحصة ضمن الحصص التي يقدمها الشركاء مقابل شراكته في الشركة. ويطلق عليها البعض الحصة الصناعية، وهو كل ما يقدمه الشريك للشركة من أعمال وخبرات جادة ونافعة، وقد تكون هذه الأعمال من قبيل الأعمال الفنية الهندسية أو الصناعية، أو الإدارية كالإشراف على خطوط الإنتاج التابعة للشركة، أو تقديم خبرات تجارية في البيع والشراء والاستيراد والتصدير، أو أعمالاً إدارية كإدارة الشركة أو أعمال قانونية كالمحاماة^(١).

المطلب الثاني: الأساس القانوني لحصة العمل في الشركات:

أجاز نظام الشركات السعودي تقديم حصص العمل في الشركة، وتُعد إحدى الحصص المعتمدة التي يمكن أن يقدمها الشريك، ويكتسب مقدمها صفة الشريك^(٢). حيث نصت المادة الثانية من نظام الشركات على أن «الشركة كيان قانوني يؤسس وفقاً لأحكام النظام بناءً على عقد

(١) ثروت عبد الرحيم، القانون التجاري المصري، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٨٢م، ص ٢٤٤. محمد بهجت قايد، حصة العمل في الشركة، دار النهضة العربية، القاهرة، بدون طبعة، ص ٣١؛ عبد الهادي الغامدي، القانون التجاري السعودي، بدون ناشر، الطبعة السادسة، ١٤٤٤هـ، ص ١٥٧.

(٢) نايف الشريف، القانون التجاري السعودي، بدون ناشر، الطبعة الأولى، ١٤٣٩هـ، ص ١٤٠.

تأسيس أو نظام أساس يلتزم بمقتضاه شخصان أو أكثر بأن يساهم كل منهم في مشروع يستهدف الربح بتقديم حصة من مال أو عمل أو منهما معاً^(١)، فأقر المنظم بذلك حصة العمل المقدمة من الشركاء، وجعلها حصة معتبرة في تأسيس الشركة، ورتب عليها العديد من الآثار.

وأجاز المنظم السعودي تقديم العمل كحصة في بعض أنواع الشركات، وهي: شركة التضامن، والتوصية البسيطة، والشركة ذات المسؤولية المحدودة، في حين منعها في شركتي المساهمة والمساهمة المبسطة، حيث نصت الفقرة الثانية من المادة الثالثة عشرة من نظام الشركات السعودي على أنه «فيما عدا شركتي المساهمة والمساهمة المبسطة، يجوز أن تكون حصة الشريك عملاً»^(٢). ويعني ذلك أن الشركات التي يصح أن تقدم فيها حصص العمل هي شركة التضامن، وشركة التوصية البسيطة، والشركة ذات المسؤولية المحدودة.

وقد منع المنظم تقديم حصة عمل في شركتي المساهمة والمساهمة المبسطة لأن هذه الشركات قائمة على الاعتبار المالي المحض، ولعدم وجود أي ضمان لدائني الشركة سوى رأس المال، على عكس الشركات الأخرى فإنها تقوم على الاعتبار الشخصي للشركاء، أي أن مسؤولية

(١) المادة الثانية من نظام الشركات، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/١٣٢) وتاريخ ١٤٤٣/١٢/١هـ.

(٢) الفقرة الثانية من المادة الثالثة عشرة من نظام الشركات السعودي.

الشركاء شخصية تجاه الدائنين، وتُعد ضماناً احتياطياً عند عدم كفاية رأس المال في تغطية ديون الشركة^(١).

وقد يرد اعتراض على هذا الرأي بأن الشركة ذات المسؤولية المحدودة ليست قائمة على الاعتبار الشخصي، ومع ذلك أجاز المنظم تقديم حصة عمل فيها. فعلى الرغم من صحة هذا الاعتراض، تأسيساً على أن الشركة ذات المسؤولية المحدودة تُعد من شركات الأموال، وأن مسؤولية الشريك فيها محدودة بحصته في رأس المال، إلا أن هناك من يرى أنها مزيج من خصائص شركات الأموال وشركات الأشخاص، وأنها ذات طبيعة مختلطة^(٢)، وربما يكون هذا هو السبب الذي دفع المنظم السعودي إلى إجازة الحصة بالعمل في الشركة ذات المسؤولية المحدودة.

وعلى الرغم من وضوح النص في جواز الحصة بالعمل في شركة التوصية البسيطة، إلا أن الغموض يكتنف وضع الشركاء الموصين فيها. حيث ذهب البعض إلى القول بأن الشريك الموصي ممنوع من تقديم حصة عمل، فلا يمكنه أن يقدم سوى حصة نقدية أو عينية، وعللوا ذلك بأن الشريك الموصي لا يحق له القيام بأعمال الإدارة^(٣). إلا

(١) محمود سمير الشرقاوي، الشركات التجارية، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٨٦م، ص ٣٦.

(٢) محمد حسن الجبر، القانون التجاري السعودي، بدون ناشر، الطبعة الخامسة، ١٤٢١هـ، ص ١٧١.

(٣) ثروت عبد الرحيم، مرجع سابق، ص ٢٤٥.

أنه لا يمكن التسليم بهذا الرأي على إطلاقه؛ لأن الشريك الموصي ممنوع من المشاركة في أعمال الإدارة الخارجية فقط، أي أنه يستطيع تقديم حصة عمل في حدود ما قرر النظام له من مساحة للعمل في الإدارة الداخلية للشركة^(١). لذا، يمكن للشريك الموصي أن يقدم حصة عمل في شركات التوصية البسيطة، ولكنها تكون محصورة في أعمال الإدارة الداخلية للشركة.

(١) المادة الثالثة والخمسون من نظام الشركات السعودي.

المبحث الأول

خصائص حصة العمل

لحصة العمل المعتمدة في الشركة عدد من الخصائص، وعدم توفر هذه الخصائص في حصة العمل يخرجها من كونها حصة قانونية في الشركة. وسنعرض هذه الخصائص على النحو الآتي:

المطلب الأول: حاجة الشركة إلى حصة العمل:

ذهب البعض إلى القول بأن العمل المعتمد حصة صحيحة في الشركة هو العمل الفني والمجهود الشخصي للشريك الذي يعود بالنفع المادي على الشركة، ويُسْتثنى من ذلك الأعمال اليسيرة التافهة والعمل اليدوي البسيط، فلا يمكن اعتبارها حصة لانتهاء الوصف المعتمد للعمل كحصة في الشركة^(١). وأيد القضاء المصري هذا الرأي فيما نصه: «العمل الذي يصح اعتباره حصة في رأس مال شركة ما هو العمل الفني كالخبرة التجارية في مشتري الصنف المتجر فيه وبيعه. أما العمل التافه الذي لا قيمة له فإنه لا يعتبر حصة في رأس المال»^(٢).

(١) هاني دويدار، مبادئ القانون التجاري دراسة في قانون المشروع الرأسمالي، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٩٥م، ص ١٢٨.

(٢) إيهاب الضويني وآخرون، المبادئ القانونية لمحكمة النقض في الشركات التجارية، نادي القضاة، ٢٠١٦م، ص ٤٦. (الطعن رقم ٨ لسنة ٣ ق- جلسة ٢٢/٦/١٩٣٣).

وذهبوا إلى تكييف العلاقة مع مقدم حصة العمل اليسيرة على أنه أجير في الشركة، وما يأخذه من أرباح يُعد أجرًا مقابل العمل الذي يقوم به، وتتفي عنه صفة الشريك مطلقًا.

ولكن تطبيق الرأي السابق قد يؤدي إلى العديد من الصعوبات؛ ومن ذلك أن هذا الرأي قد يؤثر في ركني نية المشاركة واقتسام الأرباح والخسائر. وتفصيل ذلك، أن نية الشركاء اتجهت إلى قبولهم بنوع العمل الذي سيقدمه الشريك في الشركة، وبأن مقدم العمل شريك في الشركة له ما للشركاء الآخرين من حقوق وعليه ما عليهم من التزامات في حدود الإطار القانوني والاتفاقي.

بل إن عدم اعتبار العمل الذي يقدمه الشريك حصة في الشركة قد يؤثر في وجود الشركة ذاتها. فماذا لو كان هناك شريك فقط في شركة ما، أحدهما بحصة مالية والآخر بحصة العمل؟ فإذا لم نعتبر العمل - أيًا كان نوعه - الذي قدمه الشريك الآخر حصة في الشركة، فسيعود ذلك بالبطلان على الشركة بأكملها لعدم توفر ركن تعدد الشركاء، لأن الشركة تؤسس من شخصين على الأقل، فإذا اعتبرنا الشريك الآخر أجيرًا، فإن العقد سيكون باطلاً لعدم توفر أحد أهم أركانه النظامية، وهو تعدد الشركاء، وانتفاء نية الشريك الآخر في إنشاء شركة شخص واحد.

وبالرجوع إلى ما قرره فقهاء الشريعة الإسلامية في ضابط نوع العمل المقدم كحصة في الشركة، نجد أنهم أباحوا المشاركة بالعمل

عمومًا، ولم يضعوا شروطًا أو ضوابط لنوع العمل، فأجازوا أن يقوم الشريك بجمع الثمار، ويظهر من ذلك أنهم جعلوا ضابط حصة العمل المعتمدة هو الحاجة إلى نوع العمل^(١).

والحقيقة أن نظام الشركات السعودي لم يبين صفة العمل المقدم من الشريك، هل هو عمل فني أم لا، وهل يعود بالنفع على الشركة أم لا. فقد نصت الفقرة الثانية من المادة الثالثة عشرة على أنه «...يجوز أن تكون حصة الشريك عملاً مقابل نسبة في الأرباح يحدد عقد تأسيس الشركة مقدارها، ولا يجوز أن تكون حصته مال من سمعة أو نفوذ»^(٢). فأتى شراح القانون وقيّدوا هذا العمل وجعلوا لحصة العمل أوصافًا، فإذا لم تتوفر، حُكم بطلانها، بل ذهبوا إلى ما هو أبعد من ذلك، بجعل الشريك مقدم حصة العمل عاملاً في الشركة، وأن المقابل الذي يأخذه من مال يُعد أجرًا لا ربحًا^(٣). وبهذا يكونون قد تدخلوا في إرادة الشركاء الصريحة التي اتفقت على قبولهم لحصة العمل المقدمة من

(١) ابن قدامة المقدسي، المغني لابن قدامة، مكتبة القاهرة، بدون طبعة، ١٣٨٨هـ، ص ٤/٥.

(٢) الفقرة الثانية من المادة الثالثة عشرة من نظام الشركات السعودي.

(٣) محمد حسن الجبر، مرجع سابق، ص ١٨٢. هاني دويدار، مرجع سابق، ص ١٢٨. على اعتبار مقدم حصة العمل أجيرًا (عاملاً) وأن ما أخذه من أرباح هي مقابل ما قدمه من عمل، سيظهر لنا إشكالية القانون الواجب التطبيق؛ فنظام الشركات لا يمكن تطبيقه لعدم تمتع مقدم هذه الحصة بصفة الشريك، وكذلك لا يمكن تطبيق نظام العمل لعدم توفر أحد العناصر الجوهرية لعقد العمل وهو عنصر التبعية.

الشريك، وأنه يستحق مقابلها على أرباح، وقاموا بتغيير صفة مقدم حصة العمل من شريك في الشركة يحصل على أرباح إلى عامل في الشركة يحصل على أجر، وفي رأبي أن ذلك تحكم بتفسير النص القانوني ليس عليه دليل، وتقويض لإرادة المنظم التي جعلت النص عامًا ليشمل كل نوع من أنواع العمل.

وأما من قيد عمل الشريك بأن يكون فنيًا فقد استند إلى قرار مجلس الوزراء رقم (١٧) الصادر عام ٢٠ / ١ / ١٤٠٢ هـ في تفسير نظام الشركات^(١)، ونصه «إذا كانت حصة الشريك عملاً فنيًا فيجب أن يكون هذا العمل غير يدوي»^(٢)، ولكن الذي يظهر لي أن هذا قيد على حصة العمل الفنية، وليس على العمل عمومًا بأنه يجب أن يكون فنيًا، ويعني ذلك أنه إذا اتفق الأطراف على أن تكون حصة العمل فنية فلا تصح أن تكون يدوية، بدلالة أن حصة العمل الواردة في النظام ما زالت مطلقة، ولو أراد المنظم تقييدها بحصة عمل فنية لنص على ذلك في النظام.

ويظهر لي أن نظام الشركات السعودي تبنى ما قرره فقهاء الشريعة الإسلامية في عدم تحديد نوع العمل، وجعل إرادة الأطراف هي المعبرة في تحديد نوع العمل المقدم من الأطراف، ويترتب على ذلك اكتساب

(١) محمد حسن الجبر، مرجع سابق، ص ١٨٢.

(٢) قرار مجلس الوزراء رقم (١٧) الصادر عام ٢٠ / ١ / ١٤٠٢ هـ.

الشريك بحصة العمل صفة الشريك طالما رضي الشركاء بنوع العمل المقدم.

المطلب الثاني: مشروعية العمل:

يجب أن يكون العمل الذي يقدمه الشريك كحصة في الشركة مشروعاً، أي غير مخالف للنظام^(١). وعليه، فلا يجوز أن تكون حصة العمل التي يقدمها الشريك نفوذاً سياسية عملاً بالفقرة الثانية من المادة الثالثة عشرة من نظام الشركات والتي نصت على «...يجوز أن تكون حصة الشريك عملاً مقابل نسبة من الأرباح يحدد عقد التأسيس مقدارها، ولا يجوز أن تكون حصته ما له من سمعة أو نفوذ»^(٢)، ومنع المنظم نفوذ الشريك من أن تكون حصة لأن استعمال النفوذ جريمة يعاقب عليها القانون، حيث نصت المادة الخامسة من نظام مكافحة الرشوة على أن «كل شخص طلب لنفسه أو لغيره أو قبل أو أخذ وعداً أو عطية لاستعمال نفوذ حقيقي أو مزعوم للحصول أو لمحاولة الحصول من أية سلطة عامة على عمل أو أمر أو قرار أو التزام أو ترخيص أو اتفاق توريد أو على وظيفة أو خدمة أو مزية من أي نوع، يعد مرتشياً

(١) محمد مصطفى مرسي، الحصة بالعمل في نظام الشركات التجارية السعودي والقانون المصري، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الملك سعود، المجلد ٣٥، العدد ٢، ٢٠٢٣م، ص ٢٩٨.

(٢) الفقرة رقم (٢) من المادة رقم (١٣) من نظام الشركات السعودي.

ويعاقب بالعقوبة المنصوص عليها في المادة الأولى من هذا النظام»^(١) ويظهر من هذا النص أن أساس منع النفوذ من أن يكون حصة عمل، لكونها عملاً غير مشروع. لذا، فلا تصح أن تكون حصة عمل فضلاً عن استحقاق الشريك أرباحاً عليها.

وضابط استخدام النفوذ هو حصول المنافع للشركة بناءً على النفوذ والعلاقات مع أصحاب القرار في الدولة، ويخرج من هذا المفهوم ما إذا قام الشريك بالحصول مثلاً على تراخيص وتصاريح بناءً على جهده فتكون حينئذ حصة عمل معتبرة^(٢).

إضافة إلى ذلك، حظر المنظم أن تكون السمعة التي يتمتع بها الشريك حصة في الشركة، ويقصد بها السمعة التي يتمتع بها التاجر بين التجار، ومن ذلك الملاءة المالية، والثقة في الوسط التجاري، ويرجع السبب في عدم الاعتداد بكونها حصة ليس لعدم مشروعيتها كما في استغلال النفوذ، وإنما لأنها ليست حصة بالمعنى القانوني، لأن الحصص إما أن تكون مالياً أو عملاً، وضابط العمل أن يكون له قيمة مالية والسمعة ليست منها، لأنها ليست عملاً صحيحاً ويستحيل تقديرها نقداً، وليست قابلة للتملك^(٣).

(١) المادة رقم (٥) من نظام مكافحة الرشوة، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٣٦) بتاريخ ٢٩/١٢/١٤١٢هـ.

(٢) (نقض مدني مصري ١٦/١٠/١٩٥٢) مجموعة أحكام النقض، ٤ رقم (٥)، ص ٢١.

(٣) محمود الشرقاوي، مرجع سابق، ص ٣٥؛ علي الزيني، أصول القانون التجاري، المطبعة الأميرية بولاق، القاهرة، ١٩٣٥م، ١/٢/ص ١١٧.

وذهب البعض إلى القول بأن السمعة يمكن أن تعتبر حصة عمل إذا اقترنت مع عمل مقدم من الشريك^(١)، إلا أن هذا الرأي منحصر في القوانين التي أجازت ذلك^(٢)، وبالتالي، لا يمكن أن تقدم السمعة لوحدها كحصة العمل، ولا بد من وجود عمل يعضدها ليصح تقديمها، ولكن المنظم السعودي منعها البتة ولم يجز تقديمها، حتى لو اقترنت بعمل حقيقي مقدم من هذا الشريك للوضوح المطلق في نص النظام حيث نصت الفقرة الثانية من المادة الثالثة عشرة على أنه «..ولا يجوز أن تكون حصته ما له من سمعة أو نفوذ»^(٣).

المطلب الثالث: حصة العمل من قبيل الالتزامات المستمرة:

ويعني ذلك أن الشريك يجب أن يقوم بالعمل الذي تعهد به للشركة بصفة متتابعة ومستمرة، ومتى انقطع عن تقديم الحصة التي تعهد بها لأي سبب كمرض أو عجز، فحينئذ تنقضي الشركة بالنسبة له وتزول عنه صفة الشريك^(٤).

(١) المرجع السابق.

(٢) من القوانين التي أجازت ذلك القانون المصري حيث نصت المادة ٥٠٩ من القانون المدني المصري على أنه «لا تقتصر حصة الشريك على.. ما يتمتع به من ثقة مالية».

(٣) الفقرة رقم (٢) من المادة رقم (١٣) من نظام الشركات السعودي.

(٤) أحمد الملحم، قانون الشركات الكويتي والمقارن، جامعة الكويت، مجلس النشر العلمي، الطبعة الثانية، ٢٠١٤م، ص ١٢٨؛ عاطف الفقي، الشركات التجارية في القانون المصري، بدون ناشر، بدون طبعة، ص ٧٥؛ سميحة القليوبي، الشركات التجارية، دار النهضة العربية، القاهرة، الطبعة السابعة، ٢٠١٦م، ص ٦١.

ومن تطبيقات القضاء التجاري ما حكمت به محكمة الاستئناف بمنطقة مكة المكرمة بانقضاء شراكة المدعى عليه في الشركة بعد ادعاء المدعي بأن المدعى عليه أبدى رغبته في عدم الاستمرار بأداء عمله في إدارة الشركة، وانقطاعه عن تقديم العمل الذي تعهد بتقديمه منذ إشعار الشركة بذلك^(١).

فالقضاء السعودي يؤكد على أن الشراكة بحصة العمل تدور وجوداً وعدمًا مع تقديم العمل، فإذا كان الشريك يقدم العمل للشركة وفقاً لما تم الاتفاق عليه؛ فيكتسب مقدمها صفة الشريك، ويأخذ ما للشركاء من حقوق، ويتحمل ما عليهم من التزامات، ومتى انقطع عن تقديمها لأي سبب؛ زالت صفة الشريك عنه، وبالتالي لا يحق له المطالبة بحقوقه النظامية والتي منها الأرباح والخسائر.

وذهب القضاء المقارن إلى منح الشخص الذي قام باستخراج تصاريح للشركة صفة الشريك بحصة عمل على الرغم من قيامه بالعمل المتفق عليه مرة واحدة في فترة محددة حيث قررت محكمة النقض المصرية: «أنه متى كان يتبين مما أورده الحكم من شرائط الاتفاق المحرر، أن المحكمة كيفت العقد التكييف القانوني الصحيح، إذ اعتبرته عقد شركة، وتحديث عما قامت به المطعون عليها من جهد للحصول على تصاريح الاستيراد وأن هذا الجهد كان محل تقدير الطاعن نفسه،

(١) قرار رقم (٣٤٠٧) الصادر من محكمة الاستئناف التجارية بمنطقة مكة المكرمة في ١٩/١١/١٤٤٢هـ.

حتى لقد قبل أن يعطى للمطعون عليها لقاءه النصف من أرباح الشركة، كما كتب إلى مدير الشركة مشيداً بهذا الجهد، وبأنه لولاه لاستحاح على الطاعن الحصول على التصاريح، وكانت المحكمة قد اعتبرت هذا العمل الذي قامت به الشركة حصة قانونية بالإضافة إلى ما تتمتع به من سمعة تجارية^(١)، ولكن الحقيقة أن هذا العمل لا يتوفر فيه خاصية الاستمرار والتتابع، ويعني ذلك أن هذا العمل لا يعد حصة عمل قانونية وفقاً لنصوص نظام الشركات السعودي، ويؤيد ذلك ما ذهب إليه البعض من أن الأعمال التي يبذلها الشركاء عند تأسيس الشركة والتي لا يعقبها عمل يفيد الشركة أثناء حياتها لا تعتبر حصة عمل لأن ما بذل من عمل يتوقف عند تأسيس الشركة ولا يمتد العمل أثناء ممارسة الشركة نشاطها، أي تخلف الشريك بحصة العمل عن أداء التزاماته تجاه الشركة^(٢).

المطلب الرابع: عدم دخول الحصة بالعمل ضمن تكوين رأس المال:

يتكون رأس مال الشركة من الحصص النقدية والحصص العينية فقط، ولا تدخل حصة العمل في تكوين رأس مال الشركة، إعمالاً لنص الفقرة الثالثة من المادة الثالثة عشرة من نظام الشركات السعودي حيث نصت على أنه «تكون الحصص النقدية والعينية وحدها رأس

(١) (نقض مدني مصري ١٦ / ١٠ / ١٩٥٢) مجموعة أحكام النقض، ٤ رقم (٥)، ص ٢١.

(٢) محمد بهجت قايد، مرجع سابق، ص ٣٧.

المال». ويرجع السبب في ذلك إلى أن حصة العمل لا تمثل ضماناً لدائني الشركة، لعدم إمكانية الحجز والتنفيذ عليها، وأن حصة العمل تقوم على الاعتبار الشخصي، وأن حقوق مقدمي حصص العمل تقتصر على اقتسام الأرباح والخسائر^(١).

وناقش شراح القانون مدى إمكانية تأسيس شركة من حصص عمل فقط، أي يتم تأسيس شركة بدون حصص مالية سواء كانت نقدية أو عينية، فقد ذهب البعض إلى عدم جواز أن تكون حصص الشركة حصص عمل فقط دون وجود حصة نقدية أو عينية على الأقل لأن رأس مال الشركة هو الضمان العام لدائني الشركة^(٢).

وذهب فريق آخر إلى جواز تكوين الشركة من حصص عمل فقط في شركات الأشخاص، لأن الضمان العام للدائنين لا يقتصر على رأس المال، بل يمتد ليشمل الأموال الشخصية للشركاء، أي قدرة دائني الشركة بالحجز والتنفيذ على أموال الشركاء الشخصية لاستيفاء

(١) سميحة القليوبي، مرجع سابق، ص ٦٤؛ لحسن مدرابي، المركز القانوني للشريك بحصة عمل في الشركة ذات المسؤولية المحدودة، مجلة الآداب والعلوم الاجتماعية، المجلد ١٩، العدد ١-٢٠٢٢م، ص ٣٠٢.

(٢) محمود سمير الشرقاوي، مرجع سابق، ص ٣٦؛ محمد حسن الجبر، مرجع سابق، ص ١٨٣؛ سامي أبو صالح، الشركات التجارية، بدون ناشر، ٢٠١٣م، ص ٢٠.

حقوقهم، ومما يؤيد رأيهم عدم وجود حد أدنى لرأس المال في شركات الأشخاص^(١).

وأما حقيقة وجود شركة بدون رأس مال؛ فإن ذلك قد يتصور عند اشتراك مجموعة من الأفراد في تأسيس شركة يعتمدون فيها على مجهوداتهم الشخصية للقيام بنشاط الشركة دون الحاجة إلى أموال نقدية أو عينية، مثل: ممارسة أعمال الوكالة بالعمولة أو السمسرة، وكذلك مثل: بعض الصناعات التي يعتمد القيام بها على طلب العملاء المسبق ودفع جزء من قيمة العمل مقدماً^(٢).

وذهب فريق ثالث إلى القول بأنه ليس هناك ما يمنع أن تكون حصص جميع الشركاء في الشركة حصصاً للعمل إلا أنه يصعب تصور استغناء الشركة عن رأس مال^(٣).

وبعرض هذه الآراء على النصوص النظامية ذات العلاقة في نظام الشركات السعودي؛ نجد أن المنظم السعودي أوجب وجود رأس مال لجميع أشكال الشركات ولم يفرق بين شركات الأشخاص وشركات الأموال، حيث نصت المادة ٦٣ من نظام الشركات على «يجب أن يشتمل عقد تأسيس شركة التضامن بصفة خاصة على البيانات

(١) سامي أبو صالح، مرجع سابق، ص ٢٠-٢١؛ سميحة القليوبي، مرجع سابق، ص ٦٦؛ عاطف الفقي، مرجع سابق، ص ٧٧ وما بعدها.

(٢) سميحة القليوبي، مرجع سابق، ص ٦٦.

(٣) هاني دويدار، مرجع سابق، ص ١٢٨.

التالية:..هـ- رأس مال الشركة وتوزيعه على الشركاء، وتعريف كاف بالحصصة التي تعهد كل شريك بتقديمها وموعد استحقاقها»، وفي المادة رقم (٥٢) من نظام الشركات نصت على «يجب أن يشتمل عقد تأسيس شركة التوصية البسيطة بصفة خاصة على البيانات الآتية:..هـ- رأس مال الشركة وتوزيعه على الشركاء، وتعريف كاف بالحصصة التي تعهد كل شريك بتقديمها وموعد استحقاقها»، ونصت المادة رقم (١٥٨) على «يجب أن يشتمل عقد تأسيس الشركة ذات المسؤولية المحدودة بصفة خاصة على البيانات التالية: هـ- رأس المال، وتوزيعه بين الشركاء»، وبما أن رأس المال وفقاً لنظام الشركات السعودي يتألف من الحصص النقدية والعينية فقط، إذن، لا يمكن تأسيس شركة من حصص عمل فقط وفقاً لنظام الشركات السعودي.

المطلب الخامس: الاعتبار الشخصي في حصة العمل:

تتمتع حصة العمل بأنها ذات طابع شخصي، أي أنها تعتمد على جهود الشخص وخبراته في تقديمها، ولا يصح إسناد القيام بعمله إلى أحد غيره، ويترتب على إضفاء طابع الشخصية عليها، أنها تنتهي بمجرد التوقف عن تقديمها لأي سبب كان، حتى وإن كان سبباً خارجياً عن إرادته كالموت أو العاهة المستديمة، وألحق بعضهم السجن بأنه سبب لانحلال الشركة أو على الأقل انفساخ العقد بالنسبة إلى الشريك بحصة العمل، وقد تسري على الشركة كلها، إذا كانت حصة العمل

المقدمة يتوقف عليها نشاط الشركة وعدم وجود بديل لهذا الشريك كما لو كان مديرًا تنفيذيًا للشركة^(١).

ويظهر مما سبق، عدم التفريق بين التوقف الدائم عن تقديم الحصة والذي لا يمكن معه العودة مرة أخرى لتقديم حصة العمل، وبين التوقف المؤقت عن تقديمها، مثل: سجن الشريك لفترة قصيرة. ويظهر لي أنه لا بد من التفرقة بين عدم إمكانية تقديم الشريك لحصة العمل بنفسه بصفة دائمة، وبين عدم إمكانية تقديمها بصفة مؤقتة، أي بسبب عارض مصيره إلى الزوال ويعود بعد زواله لتقديم الحصة بنفسه، فالحالة الأولى: تنتهي معها الشركة بالنسبة له لعدم إمكانية عمله الكلية لتقديم حصة العمل، وأما الحالة الثانية: فلا تنتهي معها الشركة مباشرة لأن التوقف عن تقديمها مؤقت وسيزول ويعود مجددًا لتقديم حصة العمل التي تعهد بتقديمها، ولذلك لا بد من تقدير قدرته على تقديم العمل من عدمه خلال مدة معقولة بشرط ألا يؤدي ذلك إلى الإضرار بالشركة ويكون هذا الإضرار بأمر متعلق بحصة العمل، وأن يكون العارض مؤقتًا كالمرض المؤقت، والسفر، وغيره من الأسباب التي يتعد عنها الشريك بحصة العمل عن أداء العمل بصفة مؤقتة.

ونتساءل عن مدى سريان هذه الخاصية على الشخصية الاعتبارية، فأجاز نظام الشركات صحة تكوين شركة يكون أحد

(١) سميحة القليوبي، مرجع سابق، ص ٦٣؛ قرار رقم (٣٤٠٧) الصادر من محكمة الاستئناف التجارية بمنطقة مكة المكرمة في ١٩/١١/١٤٤٢هـ.

شركائها شخصية اعتبارية^(١)، وتطبيقاً لذلك في نطاق تقديم حصة عمل من الشركاء، أن تقوم شركة من الشركات بتأسيس شركة مع أشخاص طبيعيين على أن تقدم حصة عمل فقط، فالجواب عن هذا التساؤل يقتضي الإجابة عن صحة تقديم حصة عمل من الشخصية الاعتبارية، فالنظام أجاز بصفة عامة تقديم حصة عمل من الشركاء، وأجاز أن يكون أحد الشركاء شخصية اعتبارية، لذا، فلا يوجد مانع نظامي من ذلك، وعلى ذلك، فإنه يمكن للشخصية الاعتبارية تقديم حصة عمل ينطبق عليها الوصف القانوني الذي أراده المنظم، كما لو كانت الشخصية الاعتبارية شركة تسويق متميزة، واتفق الشركاء على أن تدخل كشريك بحصة عمل من خلال القيام بالتسويق لمنتجات الشركة أو خدماتها، فالشخصية الاعتبارية عموماً يصح لها أن تقدم حصة عمل مع العلم بأنه ليست كل حصة عمل تتناسب مع الشريك الاعتباري^(٢).

بناءً على ما سبق؛ تسري أحكام الاعتبار الشخصي على الشخصية الاعتبارية، وبالتالي، متى ما انتهت أو انحلت الشركة التي قدمت حصة عمل أو أفلست، أو عجزت عن تقديم ما تعهدت به؛ فتنتهي الشركة بالنسبة لها.

(١) المواد رقم (٣٥) ورقم (٥١)، (١٥٦) من نظام الشركات السعودي.

(٢) المرجع السابق.

المبحث الثاني

التزامات الشريك مقدم حصة العمل

بعد تأسيس الشركة، واشتمالها على حصة عمل، فإن الشريك بحصة عمل يترتب عليه عدد من الالتزامات تجاه الشركة، وهذه الالتزامات دائرة بين القيام بعمل والامتناع عن عمل.

المطلب الأول: التزام الشريك بالقيام بالعمل المحدد للشركة:

أوجب نظام الشركات السعودي على الشريك المقدم حصة عمل أن يقوم بالعمل الذي تعهد بالقيام به للشركة^(١)، حيث نصت الفقرة الثانية من المادة الرابعة عشر على أنه «إذا كانت حصة الشريك عملاً، وجب أن يقوم بالعمل الذي تعهد به..»، ويجب أن تتوفر في حصة العمل الوصف القانوني الصحيح لها وفقاً لما سبق تقريره. ويعتبر هذا الشريك مديناً للشركة بالحصة التي تعهد بتقديمها، لذا، يجب تقديمها في ميعادها المتفق عليه وإلا اعتبر مقصراً في تقديمها.

ويجب على الشريك في سبيل تنفيذ التزامه أن يبذل العناية اللازمة للشخص المعتاد في تقديم الالتزام المطلوب^(٢)، فإذا تعهد - على سبيل المثال - بالقيام بالأعمال المحاسبية للشركة؛ فإن عليه أن يقوم بالمهام

(١) الفقرة رقم (٢) من المادة رقم (١٤) من نظام الشركات السعودي.

(٢) عبد الرزاق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المصري، المصرية للنشر والتوزيع، ٢٠٢٥م، ٥/ ٢٣٩.

المهنية للمحاسبين على الوجه المعتاد لدى أصحاب مهنة المحاسبة وإلا سترتب على تقصيره المسؤولية وفقاً للأحكام العامة للمسؤولية^(١).
ويعد الشريك بحصة العمل مديناً للشركة بالحصة التي تعهد بتقديمها^(٢)، لذا، فإن إخلاله بتقديم الحصة في الميعاد المتفق عليه، أو الإخلال بتقديمها على الوجه المعتاد، يؤدي إلى قيام المسؤولية تجاه هذا الشريك وفقاً للأحكام العامة للمسؤولية، حيث نصت المادة رقم (١٧٢) من نظام المعاملات المدنية على أنه «يحكم على المدين بالتعويض لعدم الوفاء إذا استحال التنفيذ عيناً، بما في ذلك أن يتأخر فيه المدين حتى يصبح غير مجد للدائن»^(٣) ونص المادة ١٧١ من ذات النظام «إذا تأخر المدين في تنفيذ التزامه وجب عليه تعويض الدائن عما يلحقه من ضرر بسبب التأخير»^(٤).

ويرجع السبب في تطبيق الأحكام العامة للمسؤولية على عدم تقديم الشريك لحصة العمل التي تعهد بتقديمها دون تطبيق أحكام نظام الشركات؛ أن مسؤولية التأخر في تقديم الحصة التي نص عليها نظام الشركات لا تشمل حصص العمل وأن المنظم قيدها بحصص رأس مال الشركة، وحصة العمل لا تعد من تكوين رأس المال كما بينا

(١) المرجع السابق.

(٢) الفقرة رقم (١) من المادة رقم (١٥) من نظام الشركات السعودي.

(٣) المادة رقم (١٧٢) من نظام المعاملات المدنية، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/١٩١) وتاريخ ٢٩/١١/١٤٤٤هـ.

(٤) المادة رقم (١٧١) من نظام المعاملات المدنية.

ذلك سلفاً، لذا، فإن التأخر في تقديم حصة العمل لا ينطبق عليها حكم الفقرة الثانية من المادة الخامسة عشرة والتي نصت على أنه «إذا تأخر الشريك عن تقديم حصته في رأس مال الشركة، في الأجل المحدد لذلك، كان للشركة مطالبته بتنفيذ ما تعهد به تجاهها، أو تعليق نفاذ الحقوق المتصلة بحصته كالحق في الحصول على أرباح أو حق التصويت في الجمعية العامة أو على قرارات الشركة، مع احتفاظ الشركة في جميع الأحوال بالحق في مطالبته بالتعويض عن الضرر المترتب على ذلك»^(١).

لذا، نوصي بتعديل حصر المسؤولية على من قدم رأس مال في الشركة، وذلك بأن تشمل جميع أنواع الحصص: النقدية والعينية والعمل، لتسري على حصة العمل نفس الأحكام التي تسري على الحصص النقدية والعينية فيما يتعلق بعدم تقديم الحصة أو التأخر في تقديمها.

المطلب الثاني: التزام الشريك بالامتناع عن ممارسة العمل خارج نطاق الشركة:

إذا تعهد الشريك بتقديم حصة عمل في الشركة وجب عليه أن يقوم بالعمل الذي تعهد بتقديمه، وأن يكرس للشركة كل نشاطه. ولا يجوز له أن يباشر نفس العمل لحسابه الخاص خارج الشركة؛ لأن تعهد

(١) الفقرة رقم (٢) من المادة رقم (١٥) من نظام الشركات السعودي.

الشريك بهذا العمل للشركة يصبح حقاً استثنائياً لها وحدها. وكذلك فإن تقديم نفس العمل خارج الشركة ينطوي على منافسة الشركة من جهة أخرى^(١). فإذا أخل الشريك بهذا الالتزام، يحق للشركة عندئذ الحصول على كل كسب ينتج عن هذا العمل عملاً بالفقرة الثانية من المادة الرابعة عشرة، حيث نصت على أنه «إذا كانت حصة الشريك عملاً، وجب أن يقوم بالعمل الذي تعهد به، ويكون كل كسب ينتج من هذا العمل من حق الشركة، ولا يجوز أن يمارس هذا العمل لحسابه الخاص..»^(٢).

ويُستثنى من ذلك ما يحصل عليه الشريك جراء العمل الذي يقوم به إذا كان مغايراً للعمل الذي تعهد بتقديمه للشركة. وعليه، يجوز له أن يحتفظ لنفسه بالكسب من العمل المغاير ولا يلزمه تقديمه للشركة، وفقاً لمفهوم المخالفة من نص الفقرة الثانية من المادة الرابعة عشرة والتي نصت على أنه «إذا كانت حصة الشريك عملاً، وجب أن يقوم بالعمل الذي تعهد به، ويكون كل كسب ينتج من هذا العمل من حق الشركة..» وعليه، إذا كان الكسب من غير العمل الذي تعهد به فلا يكون من حق الشركة، وهذا الجواز ليس على إطلاقه، بل مشروط

(١) سعيد يحيى، الوجيز في النظام التجاري السعودي، عكاظ للنشر والتوزيع، جدة، الطبعة الرابعة، ١٤٠٣هـ، ص ١٢٩. عبد الرحمن النمش، الإطار القانوني للحصة بالعمل دراسة في نظام الشركات السعودي، مجلة البحوث الفقهية والقانونية، جامعة الأزهر، العدد ٤٣، أكتوبر ١٤٤٥هـ، ص ١٥٥٣.

(٢) الفقرة رقم (٢) من المادة رقم (١٤) من نظام الشركات السعودي.

بألا يكون قيامه بالنشاط الآخر متعارضاً مع قيامه بالعمل الذي تعهد به للشركة^(١).

ولا يُشترط على الشريك التفرغ التام لتقديم الأعمال التي تعهد بها للشركة ما لم يُشترط ذلك في عقد الشركة، ولكن يجب عليه أن يمنح الشركة الوقت الكافي لتقديم العمل الذي تعهد به. فإذا كان قيامه بالأعمال الأخرى يؤثر على أدائه للعمل الذي تعهد بتقديمه، فيجب عليه التوقف عن القيام بها، وإلا فإن الأضرار الناتجة عن عدم تقديمه لحصة العمل على الوجه المعتاد وفقاً لأصول المهنة، يترتب عليها المسؤولية التي تلحق بالشركة؛ إذ كان الضرر بسبب الإخلال بحصة العمل التي تعهد بتقديمها^(٢).

وخلاصة القول: إن الشريك بحصة العمل يمتنع عليه تقديم العمل الذي تعهد به خارج الشركة، ولكن لا يعني ذلك أن تُسلب منه حريته في أداء عمل آخر إذا توافرت الشروط الآتية:

١. عدم تضمين العقد نصاً يمنعه من القيام بعمل آخر.

٢. أن يكون النشاط مختلفاً عن نشاط الشركة.

(١) مصطفى كمال طه، مرجع سابق، ص ١٢٦.

(٢) إلياس ناصيف، موسوعة الوسيط في قانون التجارة، المؤسسة الحديثة للكتاب، طرابلس، ٢٠٠٨م، ص ٣١.

٣. ألا يؤثر أداء هذا العمل على التزامه بالعمل الذي تعهد بتقديمه للشركة.
٤. ألا يؤدي هذا العمل إلى منافسة الشركة.
٥. ألا يؤدي هذا العمل إلى الإضرار بمصالح الشركة.

المطلب الثالث: التزام الشريك بالمساهمة في خسائر الشركة:

الأصل أن جميع الشركاء يتحملون الخسائر كما يكتسبون الأرباح، تطبيقاً لقاعدة «الغنم بالغرم»، حيث نصت الفقرة الأولى من المادة الثالثة والعشرون على أنه «يتقاسم جميع الشركاء الأرباح والخسائر بحسب نسبة حصة كل منهم في رأس المال، فإن اتفق على حرمان أي منهم من الربح أو على إعفائه من الخسائر، عد هذا الاتفاق كأن لم يكن»^(١). فهذا نص واضح على تحمل جميع الشركاء الخسائر بمن فيهم الشريك بحصة العمل.

إلا أن المنظم أجاز الاتفاق بين الشركاء على إعفاء الشريك بحصة عمل من المساهمة في الخسائر، حيث نصت الفقرة الثانية من المادة الثالثة والعشرين من نظام الشركات على أنه «يجوز الاتفاق على إعفاء الشريك الذي لم يقدم غير عمله من المساهمة في الخسارة بشرط إلا يكون قد تقرر له أجر عن عمله»^(٢).

(١) الفقرة رقم (١) من المادة رقم (٢٣) من نظام الشركات السعودي.

(٢) الفقرة رقم (٢) من المادة رقم (٢٣) من نظام الشركات السعودي.

وإعفاء الشريك بحصة العمل من المساهمة في الخسارة لا تعني إعفائه من الخسارة بالكلية، فالشريك بحصة العمل يتحمل خسارة مع بقية الشركاء، إلا أنها تقتصر على خسارة جهده فقط عند الاتفاق على إعفائه من المساهمة في الخسارة، فلن يحصل مقابل جهده المقدم على شيء إذا مُنيت الشركة بخسارة. لذلك فرق المنظم بين الإعفاء من الخسارة والإعفاء من المساهمة في الخسارة، ويعني ذلك أن الشريك بحصة العمل إذا لم يُعفَ من المساهمة في الخسارة، ستكون خسارته أكبر من الشركاء الآخرين، لأنه سيخسر جهده الذي قدمه، وسيقوم بالمساهمة في الخسارة بالبذل من ماله بمقدار نصيبه من الخسارة^(١).

والاتفاق على إعفاء الشريك بحصة العمل من المساهمة في الخسارة ليس على إطلاقه، بل قيده المنظم بالألا يتقاضى أجرًا عن عمله^(٢). أي أن من يتقاضى أجرًا مقابل حصة العمل التي قدمها لا يجوز إعفاؤه من المساهمة في الخسارة. وسبب المنع؛ لكيلا تظهر صورة من صور شرط الأسد^(٣)، فجميع الشركاء يجب أن يتحملوا خسارة دون النظر إلى نوع الخسارة، هل هي خسارة مالية أم خسارة جهد. فإذا كان الشريك يتقاضى أجرًا لقاء عمله المقدم كحصة عمل وخسرت الشركة وأُعفي من الخسارة فالحقيقة أن هذا الشريك لم يتحمل خسارة، ويعد ذلك

(١) سميحة القليوبي، مرجع سابق، ص ٧٣.

(٢) الفقرة رقم (٢) من المادة رقم (٢٣) من نظام الشركات السعودي.

(٣) شرط الأسد: هو الشرط الذي يقضي يحرم أحد الشركاء من الأرباح أو يعفيه من الخسائر. انظر: عبد الهادي الغامدي، مرجع سابق، ص ١٦٠.

تعارضاً مع ركن اقتسام الأرباح والخسائر، وإخلاقاً بقاعدة «الغنم بالغرم». لذلك تدخل المنظم ومنع إعفاء الشريك الذي يتقاضى أجرًا عن عمله من الخسارة.

وينبغي الإشارة إلى أن هذا الشريك الأخير يتمتع بالمركز القانوني للشريك بحصة عمل حتى وإن كان يتقاضى أجرًا، لأن الأجر الذي يأخذه يعد أرباحًا، وليس أجرًا مقابل العمل المقدم، ويخضع أجره للأحكام القانونية المتعلقة بالأرباح^(١).

ونشير إلى أن هذه الأحكام لا تسري إلا على الشريك الذي يقدم حصة عمل فقط. أما الشريك الذي تقدم بحصة نقدية أو عينية إلى جانب حصة العمل فلا يجوز إعفاؤه من المساهمة في الخسارة، عملاً بالفقرة الثانية من المادة الثالثة والعشرين من نظام الشركات التي نصت على أنه «يجوز الاتفاق على إعفاء الشريك الذي لم يقدم غير عمله من المساهمة في الخسارة»^(٢). فمفهوم المخالفة يقرر أن الشريك مقدم الحصة النقدية أو العينية مع حصة العمل لا يجوز أن يُعفى من المساهمة في الخسارة.

وخلاصة القول: إن الأصل إذا مُنيت الشركة بخسارة، فإن الشريك بحصة عمل سيخسر جهده الذي قدمه، وسيخسر ماله أيضًا لأنه

(١) أنور طلبه، مجموعة المبادئ القانونية التي قررتها محكمة النقض، بدون ناشر، بدون طبعة، ص ٤٩٤.

(٢) الفقرة رقم (٢) من المادة رقم (٢٣) من نظام الشركات السعودي.

سيساهم بالخسارة بمقدار نصيبه الاتفاقي أو النظامي من الخسارة. ولكن يمكن الاكتفاء بخسارة جهده الذي بذله إذا اتفق الشركاء على إعفائه من المساهمة في الخسارة، وعندئذ سيخسر الشريك جهده الذي قدمه دون المساهمة بهاله في هذه الخسارة. ووفقاً لذلك لم يعف الشريك بحصة عمل من الخسارة بالكلية التي منعها المنظم، بل خسر مع بقية الشركاء، ولكن خسارته متمثلة في خسارة جهده فقط.



المبحث الثالث حقوق الشريك مقدم حصة العمل

كما أن للشريك بحصة العمل التزامات، فله حقوق قررها نظام الشركات، وسنسلط الضوء على حقوق الشريك بحصة العمل فيما يلي:

المطلب الأول: حق الشريك في التصويت على قرارات الشركة:

يشارك الشريك بحصة العمل مع بقية الشركاء في إصدار قرارات الشركة في شركة التضامن؛ لأن النظام اعتبر عدد الشركاء في إصدار قرارات شركة التضامن. حيث نصت المادة الثامنة والثلاثون من نظام الشركات على أنه «تصدر قرارات الشركاء بالأغلبية العددية، إلا إذا كان القرار متعلقاً بتعديل عقد تأسيس الشركة فيجب أن يصدر بإجماع الشركاء، ما لم ينص عقد التأسيس على غير ذلك»^(١). إذن، فإن صوت الشريك بحصة العمل معتبر في شركات التضامن.

وأما الشريك بحصة العمل في شركات التوصية البسيطة، فإن الشريك بحصة عمل المتضامن تسري عليه أحكام الشريك بحصة عمل في شركة التضامن، عملاً بالفقرة الثانية من المادة الحادية والخمسين من نظام الشركات السعودي والتي نصت على أنه «يخضع

(١) المادة رقم (٣٨) من نظام الشركات السعودي.

الشركاء المتضامنون في شركة التوصية البسيطة للأحكام المطبقة على الشركاء في شركة التضامن»^(١).

وأما الشريك الموصي مقدم حصة العمل^(٢)، فلا يحق له طلب حل الشركة ولا التصويت على القرارات الخاصة بتعيين مدير الشركة أو عزله. وأما القرارات المتعلقة بتعديل عقد تأسيس الشركة، فلا يوجد ما يمنع من المشاركة في القرار إلا أن مشاركته ليس لها أثر؛ لأن القرار يصدر بإجماع الشركاء المتضامنين وموافقة أغلبية حصص رأس المال للشركاء الموصين، والشريك الموصي مقدم حصة عمل ليس له حصص في رأس المال، وبالتالي، مشاركته وعدمها سواء. وما عدا ذلك من قرارات، فإن له الحق في المشاركة إلا أنها ليس لها أثر أيضاً لأنها تصدر بالأغلبية العددية للشركاء المتضامنين.

وخلاصة القول: إن المركز القانوني للشريك بحصة العمل فيما يتعلق بالتصويت على قرارات الشركة يساوي المركز القانوني لبقية الشركاء المقدمين حصصاً نقدية أو عينية في شركة التضامن، في حين أن الشريك الموصي المقدم لحصة عمل فقط في مركز قانوني أقل من الشركاء الموصين الذين قدموا حصصاً مالية سواء كانت نقدية أو عينية.

(١) الفقرة رقم (٢) من المادة رقم (٥١) من نظام الشركات السعودي.

(٢) يرجع إلى ما قرره سابقاً بخصوص حدود عمل الشريك الموصي.

المطلب الثاني: حق مقدم حصة العمل في الاشتراك في إدارة الشركة:

يجوز للشريك بحصة العمل أن يتولى إدارة شركة التضامن أو شركة التوصية البسيطة إذا كان شريكاً متضامناً فيها، حيث نصت المادة السابعة والثلاثون على أنه «يتولى إدارة شركة التضامن الشركاء فيها..»^(١). ونص النظام عام يشمل جميع الشركاء أيًا كان نوع حصصهم المقدمة في الشركة. وعلى ذلك، فالشريك بحصة العمل يحق له تولي إدارة الشركة مثل بقية الشركاء في الشركة، بل يصح أن تكون حصة العمل التي يقدمها هذا الشريك هي إدارة الشركة.

وعلى ضوء ذلك، يمارس الشريك بحصة العمل الذي يتولى إدارة الشركة في شركة التضامن كافة أعمال الإدارة، ويمثل الشركة أمام الغير في إبرام التصرفات لصالح الشركة، ويمثلها كذلك أمام كافة الجهات القضائية بما في ذلك الوسائل البديلة لتسوية المنازعات كالوساطة والصلح والتحكيم.

إلا أن هذا الحق لا يسري على الشريك الموصي مقدم حصة عمل؛ لأنه محظور من المشاركة في أعمال الإدارة الخارجية للشركة، وليس له سوى المشاركة في أعمال الإدارة الداخلية. فإن خالف ذلك وشارك في الأعمال الخارجية للشركة، أو شارك في الأعمال الداخلية، ولكنه أوهم

(١) المادة رقم (٣٧) من نظام الشركات السعودي.

الغير بأنه شريك متضامن؛ فحينئذ تصبح مسؤوليته المحدودة شخصية وتضامنية عن التزامات وديون الشركة^(١).

ونخلص مما سبق، أن الشريك المتضامن في مركز قانوني أفضل من الشريك الموصي من ناحية الحق في الاشتراك في إدارة الشركة. فالشريك بحصة عمل في شركة التضامن يحق له ما يحق للشركاء الآخرين في إدارة الشركة وله كافة الصلاحيات التي تخوله إدارة الشركة، في حين الشريك الموصي المقدم حصة العمل في شركة التوصية البسيطة ليس له سوى المشاركة في أعمال الشركة الداخلية.

المطلب الثالث: حق الشريك في الحصول على الأرباح:

يُعد اقتسام الأرباح والخسائر ركناً جوهرياً من أركان عقد الشركة، ويجوز الاتفاق بين الشركاء على تفاوت نسبهم من أرباح الشركة وخسائرها. وعند عدم الاتفاق، يكون اقتسام الأرباح والخسائر بنسبة حصصهم في رأس مال الشركة. ولا يجوز حرمان أحد الشركاء من الأرباح أو إعفائه من الخسائر، وعد المنظم السعودي الاتفاق على ذلك كأن لم يكن^(٢).

ولكن الشريك بحصة عمل له أحكام مختلفة عن بقية الشركاء فيما يتعلق بنصيبه من الأرباح والخسائر، لاختلاف طبيعة حصته عن

(١) المادة رقم (٥٣) من نظام الشركات السعودي.

(٢) المادة رقم (٢٣) من نظام الشركات السعودي.

حصص الشركاء الآخرين. فإذا لم يتفق على تحديد نصيبه من الأرباح والخسائر فلا يمكن أن يُقدر نصيبه بناءً على حصته من رأس المال؛ لأن رأس مال الشركة يتألف من الحصص النقدية والعينية فقط كما بينا ذلك أعلاه. لذا، تدخل المنظم وحدد نصيبه من الأرباح والخسائر، وجعل حصته مماثلة لحصة أقل شريك في رأس مال الشركة، فعلى سبيل المثال، لو كانت الشركة مؤسسة من عدد من الشركاء وكان أقل الشركاء يمتلك نسبة ١٥٪ من رأس المال، فسيكون نصيب الشريك بحصة العمل من الأرباح والخسائر ١٥٪ من رأس المال^(١).

وسلك المنظم مسلكاً مغايراً عن فكرة تقدير نصيب الشريك من الأرباح والخسائر بناءً على الجهد الذي قدمه وما عاد على الشركة من نفع، والتي كانت سائدة في نظامي الشركات السابقة لعام ١٣٨٥م وعام ١٤٣٧هـ في تحديد نصيب الشريك بحصة عمل من الأرباح والخسائر، وجعل تقويمها هي الأساس في تحديد الأرباح والخسائر سواء كان ذلك عند تأسيس الشركة أم عند توزيع الأرباح والخسائر^(٢).

والحقيقة أن تحديد نصيب الشريك وفقاً لنصوص نظامية منضبطة يُقلل من الاجتهاد في تحديدها، ويجعل تحديدها أمراً يسيراً عند غياب الاتفاق على ذلك، إلا أن تطبيق ذلك سيُظهر تفاوتاً في نصيب الشريك

(١) المادة رقم (٢٤) من نظام الشركات السعودي.

(٢) نظام الشركات، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (٦/م) وتاريخ ٢١/٣/١٣٨٥هـ؛ ونظام الشركات، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (٣/م) وتاريخ ٢٨/١/١٤٣٧هـ.

بحصة العمل من شركة إلى أخرى، لأنه تحديد نصيبه سيكون وفقاً لعدد الشركاء في الشركة، وحصة كل شريك. ففي شركة قد يصل نصيبه إلى ١٠٠٪ في حال كان معه شريك واحد فقط يكون هو من دفع رأس المال بالكامل، وفي شركة أخرى سيكون نصيبه مساوياً للشركاء كما لو كانوا ٣ شركاء أحدهم قدم حصة عمل والآخرون قدما ٥٠٪ من رأس المال بالتساوي؛ فسيكون نصيب الشريك بحصة العمل من الأرباح والخسائر ٥٠٪. وفي صورة ثالثة، إذا قدم أحد الشركاء حصة نقدية تعادل ٩٠٪ من رأس المال، وقدم الشريك الآخر حصة نقدية ١٠٪ من رأس المال، فسيكون نصيب الشريك بحصة العمل ١٠٪ فقط، وليس هذا فحسب؛ بل إن انسحاب أقل الشركاء نصيباً في رأس المال الشركة، أو بيع حصته لأحد الشركاء؛ سيغير تبعاً نصيب الشريك بحصة العمل من الأرباح والخسائر.

ومن خلال استقراء النصوص النظامية ذات العلاقة بالشريك بحصة العمل^(١)؛ تبين أن الشريك بحصة العمل في مركز قانوني أقل من الشركاء الذين تقدموا بحصة نقدية أو عينية. فالشريك بحصة عمل لا يعد شريكاً مؤسساً، وحصته لا تُعد من مكونات رأس المال، ولزم من ذلك أن تكون الحقوق التي تُمنح للشريك بحصة العمل بموجب نصوص نظامية على نسق واحد مع بقية الحقوق الأخرى الواردة في ذات النظام، الأمر الذي فرض منحه مركزاً قانونياً مساوياً

(١) المواد رقم (٦) و(١٣) و(٢٤) من نظام الشركات السعودي.

لنصيب أقل الشركاء الذين تقدموا بحصة نقدية أو عينية على الأقل، لكيلا يكون في مركز قانوني أفضل منهم فيما يتعلق بقسمة الأرباح والخسائر.

وربما قد يكون السبب من وضع معيار موضوعي لتحديد نصيب الشريك بحصة العمل هو تسهيل تقديره من الشركاء أو السلطة القضائية عند غياب الاتفاق على تحديد نصيب الشريك من الأرباح والخسائر^(١).

بناءً على المناقشة أعلاه، يرى الباحث أن تحديد النظام لنصيب الشريك بحصة العمل من الأرباح والخسائر عند عدم الاتفاق على ذلك، لا يحقق العدالة لأن نصيب مقدم حصة العمل من الأرباح والخسائر يجب أن يكون متناسباً مع حجم العمل المقدم وما عاد بالنفع على الشركة، فتحديد نصيبه بأن يكون مماثلاً لأقل حصة مالية مقدمة في الشركة، قد يؤدي إلى أن يأخذ الشريك أكثر أو أقل من عمله المقدم والجهد الذي بذله في الشركة.

(١) مجموعة الأعمال التحضيرية للقانون المدني المصري، وزارة العدل، مطابع مذكور بالقاهرة، بدون طبعة، ص ٣٢٨ / ٤.

المبحث الرابع

الحقوق التي يفقدها الشريك بحصة العمل

للشركاء في الشركة العديد من الحقوق التي منحها لهم النظام إلا أن المنظم السعودي منح الشركاء بالحصص النقدية والعينية حقوقاً أكثر من الشركاء الذين قدموا حصة عمل فقط، لذلك سنناقش هذه الحقوق التي لا يتمتع بها الشريك بحصة عمل في شركات الأشخاص.

المطلب الأول: عدم اعتبار الشريك بحصة عمل شريكاً مؤسساً:

ليس كل شريك في الشركة يُعد شريكاً مؤسساً لها، وإنما اشترط المنظم شروطاً لكي يُعد الشريك مؤسساً، وأنها أن يشترك الشريك فعلياً في تأسيس الشركة، ويُقصد بالاشتراك الفعلي المساهمة بالأفعال في تأسيس الشركة كتقديم الخدمات الإدارية، مثل: خطة عمل تأسيس الشركة، أو تنظيم الاتفاقيات الأولية للتأسيس، وتجهيز المستندات اللازمة لتأسيس الشركة، والخدمات الاستشارية كتقديم المشورة اللازمة التي أسهمت فعلياً في تأسيس الشركة^(١).

ولكن الاشتراك الفعلي غير كاف لكي يُعد الشريك مؤسساً، بل يجب أن يساهم بحصة نقدية أو عينية في رأس مال الشركة، ولم يشترط المنظم مقداراً لهذه المساهمة، وبالتالي، يكفي الحد الأدنى من الحصة

(١) الفقرة رقم (١) من المادة رقم (٦) من نظام الشركات السعودي.

النقدية بشرط أن تنتفي عنها الصورية، أي لا تكون المساهمة تافهة للدرجة التي لا يُعتد بها^(١).

وعلى ذلك؛ فإن الشريك إذا اشترك فعلياً في تأسيس الشركة وقدم حصة نقدية أو عينية في رأس مال الشركة فإنه يُعد شريكاً مؤسساً.

ومن آثار ذلك أن الشريك الذي لم يقدم سوى حصة عمل لا يمكن أن يكون شريكاً مؤسساً حتى وإن اشترك فعلياً في تأسيس الشركة؛ لأنه يفتقر لشرط المساهمة في رأس مال الشركة، وحصة العمل لا تدخل في تكوين رأس مال الشركة، كما قررت ذلك الفقرة الثالثة من المادة الثالثة عشر من نظام الشركات «تكوّن الحصص النقدية والحصص العينية وحدها رأس مال الشركة»^(٢).

لذلك إذا أراد الشريك بحصة العمل أن يكون من مؤسسي الشركة؛ لا بد أن يقدم حصة نقدية أو عينية واحدة على الأقل إلى جانب حصة العمل، وأن يشترك فعلياً في تأسيس الشركة، يُعد من الشركاء المؤسسين للشركة، ولا شك بأن الشركاء المؤسسين يستأثرون بحقوق أكثر من بقية الشركاء لذلك هم في مركز قانوني أفضل.

(١) الفقرة رقم (١) من المادة رقم (٦) من نظام الشركات السعودي.

(٢) الفقرة رقم (٣) من المادة رقم (١٣) من نظام الشركات السعودي.

المطلب الثاني: عدم حصول الشريك بحصة العمل على نصيب من فائض التصفية:

إذا صفت الشركة ونتج عن ذلك فائض في التصفية؛ فإن الشريك بحصة العمل لا يحصل على شيء من هذا الفائض إذا خلا عقد تأسيس الشركة أو نظامها الأساس من نص يمنحه شيئاً من الفائض^(١).

وقرر المنظم السعودي أن توزيع فائض التصفية يكون وفقاً لنسبة حصص الشركاء في رأس المال، أي أنه قصر قسمة فائض التصفية على الشركاء الذين قدموا حصصاً نقدية أو عينية فقط، وبالتالي، فإن الشريك بحصة العمل لن يحصل على شيء من فائض التصفية حتى وإن كان مساهماً في قيمة الشركة السوقية وموجوداتها من خلال العمل الذي قدمه طيلة حياة الشركة؛ لأن حصته ليست من مكونات رأس مال الشركة^(٢).

فعلى الرغم من أن حصة العمل حصة نظامية معترف بها في النظام السعودي إلا أن نظام الشركات لم يعتبر فائض التصفية أرباحاً، ورأى أن القسمة السليمة لها - عند غياب الاتفاق - أن توزع وفقاً لرأس مال كل شريك ولا علاقة لطريقة توزيع الأرباح بين الشركاء في فائض التصفية، وأن الشريك بحصة العمل يتحلل من التزامه تجاه الشركة

(١) الفقرة الثالثة من المادة رقم (٢٥٥) من نظام الشركات السعودي.

(٢) الفقرة الثالثة من المادة رقم (٢٥٥) من نظام الشركات السعودي.

عند الإعلان بانقضاء الشركة خصوصاً إذا كان معفيًا من المساهمة من الخسارة.

وذهب بعض شراح القانون إلى أن فائض التصفية بعد سداد حصص الشركاء يُعد أرباحًا وتسمى أرباح التصفية، وتقسم بين الشركاء بحسب نصيب كل منهم في الأرباح، وهو ما عليه الفقه الإسلامي بأن من حق الشريك بالعمل أن يشارك في نهاية الشركة في صافي موجوداتها، وأن توزيع الفائض يكون بحسب نصيب كل شريك في الأرباح، وأخذ بهذا الاتجاه بعض القوانين^(١).

على الرغم من أن المنظم السعودي ترك الحرية ابتداءً في الاتفاق على قسمة فائض التصفية إلا أن الأفضل أن يسير المنظم السعودي على ما سار عليه الفقه الإسلامي والقوانين الأخرى، وأن يقوم بقسمة فائض التصفية بحسب نسبة الأرباح المقررة لكل شريك، ومساواة الشركاء في الحكم القانوني لفائض التصفية، لمساهمتهم جميعًا في هذا الفائض، وأن صافي الموجودات يُعد نتيجة لتداخل المال والعمل مع بعضهما البعض، بل قد تكون مساهمة الشريك بحصة العمل أكبر من مساهمة الشريك بحصة نقدية أو عينية، لذا أقترح على المنظم السعودي

(١) سميحة القليوبي، مرجع سابق، ص ٢٧٦-٢٤٥؛ محمد بهجت قايد، مرجع سابق، ص ٨٧؛ علي جمال الدين معوض، القانون التجاري، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٨٢م، ص ٢٤٥. عاطف الفقي، مرجع سابق، ي ١٩٢. ابن قدامة المقدسي، المغني لابن قدامة، مكتبة القاهرة، بدون طبعة، ١٣٨٨هـ، ص ٤٦/٥.

أن يكون الأصل في توزيع فائض التصفية بحسب نصيب كل شريك في الأرباح ما لم يتفق على غير ذلك.



الخاتمة

بعد مناقشة أحكام حصة العمل في شركات الأشخاص، تبين أن الشريك بحصة العمل في مركز قانوني أقل من الشركاء الآخرين الذين تقدموا بحصة نقدية أو عينية في الشركة، وسنعرض تفصيل ذلك في النتائج.

أهم النتائج:

١. لا يمكن تأسيس شركة من حصص عمل فقط في النظام السعودي.
٢. مشروعية تقديم حصة العمل في شركات الأشخاص في النظام السعودي.
٣. أن حصة الشريك الموصي بحصة العمل في شركة التوصية البسيطة محصورة في الأعمال الداخلية للشركة.
٤. أن ضابط العمل المعتبر كحصة في الشركة هو حاجة الشركة لهذا العمل، ويصح أن يكون العمل غير فني.
٥. يجب أن يكون العمل المقدم كحصة في الشركة عملاً مشروعاً.
٦. لا يُعد العمل المقدم من الشريك من أجل تأسيس الشركة حصة عمل معتبرة لافتقارها لخاصية التابع والاستمرار.
٧. تنتهي الشركة بالنسبة للشريك بحصة العمل إذا توقف عن تقديمها بشكل دائم، في حين لا تنتهي إذا توقف عن تقديمها بشكل مؤقت إلا إذا سبب ذلك ضرراً للشركة.

٨. عدم شمول نظام الشركات على نصوص خاصة بشأن مسؤولية الشريك بحصة العمل عند عدم تقديمها أو التأخر في تقديمها.

٩. يتحمل الشريك بحصة العمل خسارة مع بقية الشركاء، ولكنها مقتصرة على جهده.

١٠. يتحمل الشريك بحصة العمل خسارة أكبر من بقية الشركاء عن خسارة الشركة، فسيخسر جهده المقدم، وسيساهم في الخسارة بمقدار نسبته من الخسارة ما لم يُعَفَّ من المساهمة بالاتفاق بين الشركاء.

١١. يحق للشريك بحصة العمل المشاركة في قرارات الشركة في شركة التضامن وأن صوته مؤثر في قرارات الشركة. وأن الشريك الموصي بحصة العمل في شركة التوصية البسيطة لا يحق له طلب حل الشركة ولا التصويت على القرارات الخاصة بتعيين مدير الشركة أو عزله.

١٢. عند عدم الاتفاق على نصيب الشريك بحصة العمل من الأرباح والخسائر، يكون نصيبه مماثلاً لحصة أقل شريك في الشركة.

١٣. لا يُعد الشريك مقدم حصة العمل فقط شريكاً مؤسساً في الشركة.

١٤. لا يحصل الشريك بحصة عمل على نصيب من فائض التصفية.

التوصيات:

١. نُوصي الجهات التي تتعامل مع تطبيق نظام الشركات بعدم قصر العمل المقدم من الشريك كحصة بأن يكون عملاً فعلياً.
٢. اقترح تعديل الفقرة الثانية من المادة الخامسة عشرة من نظام الشركات لتكون بالنص التالي: «إذا تأخر الشريك عن تقديم حصته في الشركة،...» لتشمل الشريك بحصة عمل.
٣. تعديل نصيب الشريك بحصة العمل من الأرباح والخسائر عند غياب الاتفاق ليكون بناءً على تقدير الجهد المقدم وما عاد على الشركة بالنفع.
٤. تعديل قسمة فائض التصفية ليكون شاملاً لجميع الشركاء في الشركة وليس أصحاب الحصص في رأس المال فقط.



المصادر والمراجع

١. ابن قدامة المقدسي، المغني لابن قدامة، مكتبة القاهرة، بدون طبعة، ١٣٨٨هـ.
٢. أحمد الملحم، قانون الشركات الكويتي والمقارن، جامعة الكويت، مجلس النشر العلمي، الطبعة الثانية، ٢٠١٤م.
٣. إلياس ناصيف، موسوعة الوسيط في قانون التجارة، المؤسسة الحديثة للكتاب، طرابلس، ٢٠٠٨م.
٤. أنور طلبه، مجموعة المبادئ القانونية التي قررتها محكمة النقض، بدون ناشر، بدون طبعة.
٥. إيهاب الضويني وآخرون، المبادئ القانونية لمحكمة النقض في الشركات التجارية، نادي القضاة، ٢٠١٦م.
٦. ثروت عبد الرحيم، القانون التجاري المصري، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٨٢م.
٧. سامي أبو صالح، الشركات التجارية، بدون ناشر، ٢٠١٣م.
٨. سعيد يحيى، الوجيز في النظام التجاري السعودي، عكاظ للنشر والتوزيع، جدة، الطبعة الرابعة، ١٤٠٣هـ.
٩. سميحة القليوبي، الشركات التجارية، دار النهضة العربية، القاهرة، الطبعة السابعة، ٢٠١٦م.
١٠. عاطف الفقهي، الشركات التجارية في القانون المصري، بدون ناشر، بدون طبعة.
١١. عبد الرحمن النمش، الإطار القانوني للحصة بالعمل دراسة في نظام الشركات السعودي، مجلة البحوث الفقهية والقانونية، جامعة الأزهر، العدد ٤٣، أكتوبر ١٤٤٥هـ.

١٢. عبد الرزاق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المصري، المصرية للنشر والتوزيع، ٢٠٢٥م.
١٣. عبد الهادي الغامدي، القانون التجاري السعودي، بدون ناشر، الطبعة السادسة، ١٤٤٤هـ.
١٤. علي الزيني، أصول القانون التجاري، المطبعة الأميرية بولاق، القاهرة، ١٩٣٥م.
١٥. علي جمال الدين معوض، القانون التجاري، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٨٢م.
١٦. لحسن مدرأوي، المركز القانون للشريك بحصة عمل في الشركة ذات المسؤولية المحدودة، مجلة الآداب والعلوم الاجتماعية، المجلد ١٩، العدد ١-٢٠٢٢م.
١٧. مجموعة الأعمال التحضيرية للقانون المدني المصري، وزارة العدل، مطابع مذكور بالقاهرة، بدون طبعة.
١٨. محمد بهجت قايد، حصة العمل في الشركات التجارية، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٩٦م.
١٩. محمد بهجت قايد، حصة العمل في الشركة، دار النهضة العربية، القاهرة، بدون طبعة.
٢٠. محمد حسن الجبر، القانون التجاري السعودي، بدون ناشر، الطبعة الخامسة، ١٤٢١هـ.
٢١. محمد مصطفى مرسي، الحصة بالعمل في نظام الشركات التجارية السعودي والقانون المصري، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الملك سعود، المجلد ٣٥، العدد ٢، ٢٠٢٣م، ٢٩١-٣١٧.



٢٢. محمود سمير الشرفاوي، الشركات التجارية، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٨٦م.
٢٣. نايف الشريف، القانون التجاري السعودي، بدون ناشر، الطبعة الأولى، ١٤٣٩هـ.
٢٤. هاني دويدار، مبادئ القانون التجاري دراسة في قانون المشروع الرأسمالي، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٩٥م.

القرارات والأنظمة:

١. قرار مجلس الوزراء، رقم (١٧) الصادر عام ٢٠/١/١٤٠٢هـ.
٢. نظام الشركات، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/١٣٢) وتاريخ ١/١٢/١٤٤٣هـ.
٣. نظام الشركات، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٦) وتاريخ ٢١/٣/١٣٨٥هـ.
٤. نظام الشركات، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٣) وتاريخ ٢٨/١/١٤٣٧هـ.
٥. نظام مكافحة الرشوة، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٣٦) بتاريخ ٢٩/١٢/١٤١٢هـ.
٦. نظام المعاملات المدنية، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/١٩١) وتاريخ ٢٩/١١/١٤٤٤هـ.

الأحكام القضائية:

١. (نقض مدني مصري ١٦ / ١٠ / ١٩٥٢) مجموعة أحكام النقض، ٤ رقم (٥).
٢. قرار رقم (٣٤٠٧)، الصادر من محكمة الاستئناف التجارية بمنطقة مكة المكرمة في ١٩ / ١١ / ١٤٤٢هـ.

