كلية الحقوق

التغيرات القانونية التى تطرأ على المنشأة
وآثارها على علاقات العمل
(دراسة مقارنة مع أهم التشريعات الوطنية والاتفاقات الدولية)

رسالة للحصول على درجة الدكتوراه في الحقوق

مقدمة من

إيمان صلاح الدين رياض يوسف

مدرس مساعد بكلية الحقوق- جامعة القاهرة

لجنة المناقشة والحكم على الرسالة:

الأستاذ الدكتور / أحمد حسن البرعى **مشرفاً ورئيساً**

أستاذ ورئيس قسم التشريعات الاجتماعية – كلية الحقوق بجامعة القاهرة

وزير القوى العاملة والهجرة الأسبق، وزير التضامن الاجتماعى الأسبق

الأستاذ الدكتور / محمد أحمد إسماعيل **عضواً**

أستاذ التشريعات الاجتماعية – كلية الحقوق بجامعة بنى سويف

المستشار الدكتور / محمود سلامة جبر **عضواً**

نائب رئيس هيئة قضايا الدولة سابقًا

٢٠١٦

مـــقـــدمـــــة

شـهدت التشـريعات الاجتماعيـة تطـورات وتغيـرات جوهريـة إبـان الثـورة الصناعية التى شهدها العالم ابتداء من النصف الثانى من القرن الثامن عشر. وقد قامت الثورة الصناعية نتيجة عوامل فكرية وسياسية ودينية واجتماعية متنوعة، إضافة إلى تطور النظام الاقتصادى، وتشكل النظام الرأسمالى الذى بدأ بموجبه تراكم رأس المال وتحرر قوى الإنتاج وتضاعف البضائع والخدمات، وخلق وسائل إنتاج جديدة وزيادة التقدم العلمى والاختراعات. الأمر الذى أدى إلى ميلاد الطبقة العاملة. وقد نجم عن هذا التطور تقسيم المجتمع إلى طبقات على أساس اقتصادى؛ الطبقة البورجوازية المتمثلة فى رأس المال، والطبقة البروليتارية المتمثلة فى العمال.

ومن ثم أصبحت الحاجة ملحة إلى تبنى تشريعات تنظم ظروف عمل الطبقة الكادحة ومعيشتها، وكذلك حمايتها من تعنت الطبقة الرأسمالية واستغلالها. كما بدأت الأفكار الاشتراكية والاجتماعية فى الظهور، وبدأت مظاهر العمل الجماعى تتشكل؛ فدفعت الدول إلى تبنى القوانين الاجتماعية وتم الاعتراف بالتنظيمات النقابية والمهنية(١).

وفى النصف الثانى من القرن العشرين، شهد الاقتصاد العالمى تطورات جوهرية. فاتجه الاقتصاد نحو الاستثمار وعولمة الأسواق المالية، وتأسست منظمة التجارة العالمية، وأُبرمت اتفاقيات التجارة الدولية والإقليمية لوضع نظام عالمى يُدعم مبادئ حرية التجارة ويخلق أسواقًا حرة قادرة على النمو والتنافس؛ الأمر الذى جعل الدول تسعى إلى جذب رؤوس الأموال لدفع عملية التنمية الاقتصادية(٢).

وقد أخذت الدول فى تبنى الإجراءات المختلفة التى تقلل من معوقات

---

(١) أحمد حسن البرعى، رامى أحمد البرعى، الوسيط فى التشريعات الاجتماعية، الجزء الأول- الثورة الصناعية وآثارها الاجتماعية والقانونية، دار النهضة العربية، ٢٠٠٩.

(٢) ومن بين هذه الاتفاقيات الاتفاقية العامة للتجارة والتعريفة GATT التى أبرمت عام ١٩٤٧.

التجارة. كما حرصت على توفير عناصر الإنتاج المرتفعة الجودة لتشجيع المستثمرين من مختلف الدول فى القدوم إليها برأس المال والتكنولوجيا والإدارة، مع الاعتماد على موارد الدول المحلية؛ من أيدٍ عاملة ماهرة ومواد خام؛ وذلك من أجل اكتمال منظومة التنمية الاقتصادية والازدهار(٣).

ونتيجة لذلك تنوعت وتعددت صور التغييرات والتصرفات القانونية التى قد ترد على المنشأة أو على محل العمل. فقد تنشأ بعض التغييرات نتيجة التصرفات القانونية أو التجارية الإرادية (كبيع المنشأة أو إيجارها أو التنازل عنها أو غلقها اختياريًا). بينما قد تنشأ تغييرات أخرى نتيجة بعض التصرفات القانونية غير الإرادية (كإفلاس المنشأة أو غلقها لتوافر حالة من حالات القوة القاهرة). ولا تترتب على هذه التغييرات أو تلك نتائج واحدة فى جميع الأحوال؛ فقد تستمر المنشأة فى وجودها واستمرار مزاولة نشاطها كمشروع اقتصادى فى بعض الحالات (كحالات بيع المنشأة أو إيجارها أو التنازل عنها)، بينما ينتهى كيان المنشأة ويزول وجودها فى حالات أخرى (كحالات غلق المنشأة نهائيًا أو تصفيتها).

وبطبيعة الحال تختلف الآثار القانونية التى يرتبها كل نوع من أنواع هذه التصرفات على علاقات العمل بالمنشأة، وذلك بحسب طبيعة كل تصرف وماهيته. فبعض هذه التصرفات يسمح باستمرار العمال فى أداء أعمالهم بالمنشأة دون أن تؤثر على مراكزهم القانونية أو طبيعة وظائفهم أو حقوقهم. بينما يقتضى البعض الآخر من التصرفات إنهاء علاقات العمل لتوقف المنشأة عن مزاولة نشاطها وغرضها الاقتصادى وزوال كيانها.

وهكذا ولأغراض دراستنا، يمكن – وبعبارة أخرى– تقسيم التصرفات القانونية التى قد ترد على المنشأة – من حيث تأثيرها على عقود العمل– إلى قسمين على النحو الآتى:

---

(٣) لمزيد من القراءة انظر: جون هاورد، حرية التجارة والتنمية الاقتصادية.
http://www.cipe-arabia.org/files/html/art0305.htm

القسم الأول: التصرفات التى يترتب عليها انتقال المنشأة إلى صاحب عمل جديد مع استمرارها فى مزاولة نشاطها وبقاء كيانها (ويشمل ذلك على سبيل المثال حالات البيع والاندماج والتأجير والتنازل والهبة والميراث). فكل ما يحدثه انتقال المنشأة من أثر على عقود العمل فى هذه الحالات هو استبدال صاحب العمل، حيث يتغير الشخص القائم على الإدارة مع بقاء المنشأة أو المشروع الاقتصادى قائمًا ومستمرًا فى مباشرة نشاطه. وقد أقرت غالبية تشريعات دول العالم استمرار علاقات العمل قائمة فى حالات انتقال المنشأة إلى صاحب عمل جديد؛ وذلك كوسيلة لضمان استقرار علاقات العمل والحد من انتشار ظاهرة البطالة.

القسم الثانى: التصرفات التى تؤدى إلى انقضاء المنشأة وزوال وجودها القانونى وتوقف المشروع الاقتصادى عن مزاولة نشاطه،(كحالات الإفلاس أو الغلق النهائى أو التصفية). ويترتب على هذه التصرفات كقاعدة عامة – وعلى عكس النوع الأول- انتهاء علاقات العمل وانقضائها. وقد تباينت تشريعات الدول فى تحديد القواعد القانونية المنظمة لحقوق العمال فى هذه الحالات، وكيفية ضمان سدادها للعاملين، خاصة فى حالات تعثر المنشأة ماليًا.

موضوع الدراسة ونطاقها:

نُفرد فى هذه الدراسة بابًا مستقًلا لدراسة كل قسم من أقسام التصرفات المذكورة، وذلك على غرار مسلك المشرع المصرى فى المادة التاسعة من قانون العمل الحالى رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣. حيث تناول المشرع حالات حل المنشأة وتصفيتها وإفلاسها وإغلاقها نهائيًا فى فقرة أولى. بينما تناول حالات انتقال المنشأة إلى صاحب عمل جديد فى فقرة ثانية. كما نفرد بابًا مستقًلا لعرض أهم الآثار المترتبة على عقود العمل نتيجة انتقال المنشأة إلى صاحب عمل جديد.

وتقوم الدراسة على مقارنة الوضع القانونى فى التشريعات المصرية مع تشريعات الاتحاد الأوروبى والمملكة المتحدة. وقد تناول البحث تشريعات

الاتحاد الأوروبى والقانون الإنجليزى على وجه التحديد؛ لتبنيهم تشريعات متكاملة تعالج بشكل تفصيلى آثار انتقال المنشآت إلى أصحاب عمل جدد. وأيضًا آثار انقضاء المنشآت (نتيجة إفلاسها أو إغلاقها أو تصفيتها) على علاقات العمل وذلك من كافة النواحى.

أهمية الدراسة:

ترجع أهمية دراسة التغييرات القانونية التى ترد على المنشأة (بقسميها) وآثارها على علاقات العمل إلى التطور الصناعى والتجارى الذى يشهده العالم فى الآونة الأخيرة، والذى تتشكل بموجبه تكتلات اقتصادية عالمية ومنشآت اقتصادية عملاقة وحركة تجارية ضخمة بين كبرى الشركات. الأمر الذى قد ينشأ عنه اندماجات بين المنشآت الصناعية أو انقسام للمنشأة الواحدة إلى عدة منشآت مستقلة. وقد بات من غير الممكن للمنشآت والمشروعات أن تنتقل من مستثمر إلى آخر دون انتقال ثروتها البشرية، والتى تعتبر جزءًا لا يتجزأ من تقدم المشروع وازدهاره.

وفى الوقت نفسه، فإن الأزمة الاقتصادية الكبرى التى شهدها العالم منذ عدة سنوات، ترتب عليها اختفاء الكثير من المشروعات وزوالها؛ إما لعدم قدرتها على المنافسة فى ظل الاقتصاد العالمى الحر، وإما لتحملها أعباء مالية ضخمة لم تستطع الوفاء بها. وهو ما أثر حتمًا على العاملين بهذه المشروعات، وزادت معه معدلات البطالة.

وفى ضوء التغيرات والمستجدات الاقتصادية العالمية، أصبح من الضرورى أن تحافظ التشريعات الاجتماعية على حماية العمال وصيانة حقوقهم، وضمان استقرار أوضاعهم، وحمايتهم من سيطرة صاحب العمل. وفى الوقت ذاته، بات من الضرورى أن تكفل هذه التشريعات حماية المصالح والحقوق المشروعة لأصحاب الأعمال، وكذلك حماية المصالح الاقتصادية والإنتاجية للمشروعات، بما لا يضعف من إمكاناتهم ومواردهم وطاقاتهم الإنتاجية

والاقتصادية، وبما لا يعيق قدرتهم على التوسع فى مشروعاتهم أو إضافة مشروعات جديدة، بهدف مجاراة التقدم الصناعى والتجارى العالمى.

خطة الدراسة:

تنقسم هذه الدراسة إلى ثلاثة أبواب:

نتناول في الباب الأول التغييرات التى تطرأ على المنشأة وتؤدى إلى انتقالها واستمرار عقود العمل بها.

ويخصص هذا الباب لشرح المقصود بانتقال المنشأة إلى صاحب عمل جديد، وكذلك صور التصرفات القانونية التى تطرأ على المنشأة وتؤدى إلى انتقالها، وشروط إعمال قاعدة استمرار عقود العمل الناتجة عن انتقال المنشأة إلى صاحب عمل جديد.

وتنقسم الدراسة فى هذا الباب إلى ثلاثة فصول: يتناول الفصل الأول مفهوم انتقال المنشأة من صاحب عمل إلى آخر. ويعالج الفصل الثانى شرط بقاء المنشأة – كمشروع اقتصادى- واحتفاظها باستقلاليتها وذاتيتها بعد الانتقال. أما الفصل الثالث فنبين فيه شرط وجود علاقات عمل قائمة وسارية بالمنشأة وقت انتقالها.

ويعالج الباب الثانى آثار التغييرات القانونية التى تؤدى إلى انتقال المنشأة على علاقات العمل في ثلاثة فصول: يخصص الفصل الأول لآثار انتقال المنشأة على عقود العمل الفردية واتفاقيات العمل الجماعية وحقوق ومزايا العمال؛ من أقدمية وأجور وخلافه، وكذلك المسئولية التضامنية لأصحاب العمل نتيجة انتقال المنشأة، والوضع بالنسبة لمعاشات العمال واشتراكات التأمينات الاجتماعية الخاصة بهم. ويبين الفصل الثانى التزامات أصحاب العمل بالإفصاح للمنظمات النقابية المعنية بخصوص انتقال المنشأة وإجراء مشاورات معهم فى هذا الشأن، وأيضًا التزامات أصحاب العمل بتبادل المعلومات فيما بينهم بشأن

المسئوليات والواجبات المقررة على عاتقهم لصالح العمال بالمنشأة. ويوضح الفصل الثالث حدود سلطة أصحاب العمل فى تعديل بنود عقود العمل أو انهائها نتيجة انتقال المنشأة إلى صاحب عمل جديد، وأيضًا حق العامل فى الاعتراض على استمرار عقده مع صاحب العمل الجديد.

وفى الباب الثالث والأخير ندرس التغييرات القانونية التى تطرأ على المنشأة وتؤدى إلى انقضاء عقود العمل.

ونبحث فى الفصل الأول، حالات غلق المنشأة والتسريح الجماعى للعاملين، والتزامات أصحاب العمل بالإخطار والتشاور مع ممثلى العمال وبعض الجهات الحكومية المعنية فى هذا الشأن، وحقوق العمال الناشئة عن غلق المنشأة. ويعالج الفصل الثانى حالات إفلاس المنشأة وتصفيتها وآثارها على عقود العمل ومستحقات وحقوق العمال فى هذه الحالات. أما الفصل الثالث فيعرض الضمانات القانونية الخاصة بسداد مستحقات العمال فى حالات الإفلاس أو التصفية، وأحكام امتياز الأجر المقررة قانونًا لحماية مستحقات العاملين فى هذه الحالات.

وتنتهى الدراسة بالخاتمة والتوصيات والتى تعرض لأهم النتائج التى توصلت إليها الدراسة من خلال عرض القوانين المقارنة، وأيضًا التوصيات التى نرى من خلالها أهمية تبنى المشرع المصرى بعض القواعد والأحكام القانونية التى تتماشى مع الاتجاهات الحديثة لتشريعات العمل، بما يكفل تنشيط النمو الاقتصادى والتنمية فى مصر، ويضمن أيضًا استقرار روابط العمل وتحسين ظروفه وتلبية متطلباته على نحو يتسق مع معايير العمل الدولية(٤).

---

(٤) ومن أهم الحقوق والمبادئ التى تكفلها معايير العمل الدولية – فى هذا الشأن– ما يلى:
– تطبيق سياسات تهدف إلى تنمية الموارد البشرية الوطنية والتعليم والتدريب وتشجيع الابتكار والقدرة التنافسية والإنتاجية وتطوير الكفاءات، وذلك فى ضوء الأهداف الاقتصادية والاجتماعية التى تركز على التنمية الاقتصادية فى سياق الاقتصاد المتسم

بالعولمة.

- تعزيز المفاوضات الجماعية بين أصحاب العمل والمنظمات العمالية، وتيسير إمكانية إجراء المفاوضات على كافة المستويات، واتخاذ التدابير المناسبة لتمكين الأطراف من الوصول إلى المعلومات اللازمة لإجراء مفاوضات مجدية. وتشجيع المشاورات الفعالة والتعاون بين السلطات العامة ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال، من أجل تنمية الاقتصاد وتحسين ظروف العمل ورفع مستويات المعيشة.
- اتخاذ التدابير الخاصة بضمان حماية ممثلى العمال، وتوفير التسهيلات المناسبة لهم لتمكينهم من أداء مهامهم بسرعة وفاعلية، دون التأثير على فاعلية سير العمل بالمنشأة.
- تطوير سياسات وبرامج شاملة للتوجيه والتدريب المهنى ووضع نظم للتعليم التقنى والمهنى بهدف تنمية قدرات العمال على العمل، مع وضع احتياجات المجتمع فى الاعتبار.
- حماية مستحقات العمال عند إعسار المنشآت، وذلك إما بتقرير امتياز لهذه المستحقات على أموال صاحب العمل أو من خلال سدادها بواسطة مؤسسات ضمان تحدد الدولة طرق تنظيمها وإدارتها وتمويلها.
- تأمين الحد الأدنى لدخول العمال وتنسيق نظم التأمين الاجتماعى وتقديم إعانات بطالة تضمن للمستفيدين ظروفًا معيشية مناسبة لمدد معقولة.

فى تفصيل الحقوق الأساسية فى العمل ومعايير العمل الدولية راجع دليل معايير العمل الدولية الصادر عن منظمة العمل الدولية- المركز الدولى للتدريب، ٢٠٠٦.

الباب الأول
التغييرات التى تطرأ على المنشأة وتؤدى إلى انتقالها
واستمرار عقود العمل بها

تختلف قوانين الدول بشأن مدى تقرير استمرار عقود العمل فى حالات انتقال المنشآت إلى أصحاب عمل جُدد، وتنقسم هذه القوانين إلى ثلاث مجموعات:

المجموعة الأولى، **تشمل الدول التى تقر صراحة قاعدة استمرار عقود العمل - تلقائيًا وبقوة القانون- فى حالات انتقال المنشآت من صاحب عمل إلى آخر، مثل دول أوروبا، كإنجلترا وفرنسا وألمانيا وإسبانيا والنمسا وإيطاليا وبلجيكا وهولندا والسويد وسويسرا وبولندا واليونان والمجر وأوكرانيا والبرتغال وفنلندا ورومانيا وسلوفاكيا ودولة التشيك وأستونيا. وكذلك الوضع فى بعض الدول الأسيوية كسنغافورة والمملكة العربية السعودية وسوريا، وأيضًا دولة البرازيل والأرجنتين وشيلى وجنوب أفريقيا وليبيا والمغرب ومصر.**

أما المجموعة الثانية، **فتشمل الدول التى لا تقر فى قوانينها مبدأ استمرار العقود بشكل تلقائى فى حالات انتقال المنشأة وإنما تتطلب إنهاء عقود العمل القائمة وإبرام عقود جديدة مع صاحب العمل الجديد بعد انتقال المنشأة. وتشمل هذه الدول كندا والصين وأستراليا واليابان وتايوان والمكسيك والأرجنتين.**

أما المجموعة الثالثة، **فلا تقر فى قوانينها مبدأ استمرار عقود العمل بقوة القانون فى حالات انتقال المنشأة إلى صاحب عمل جديد، فلا يكون للعامل أى حق فى الاستمرار فى وظيفته فى حالات تغير صاحب العمل بسبب انتقال المنشأة، وذلك مثل الولايات المتحدة الأمريكية(٥).**

---

(٥) انظر:
Employment Issues in Cross-Border M&A Transactions, edited by Erika C Collins, The Employment Law Review, Fourth Edition, 2013,

The Mergers & Acquisitions Review, edited by Simon Robinson, Fifth Edition, 2011, Law Business Research, Carole A. Spink and Ute Krudewagen, From Acquired Rights to Revers TUPE: Employment Law Issues in Global Outsourcing Transactions, Chicago-Kent Journal of International and Comparative Law, 2009, p 3.

فعلى العكس من النصوص التشريعية السائدة فى دول الاتحاد الأوروبى ومن بينها إنجلترا وفرنسا، فإن علاقات العمل فى الولايات المتحدة الأمريكية متأثرة بشكل كبير باعتبارات السوق الحر وحرية التعاقد. لذلك يمنح القانون الأمريكى أصحاب العمل سلطة واسعة فى التحكم فى علاقات العمل وتحديد مضمونها، كما يتقلص دور القوانين الوطنية فى حماية العاملين ومنحهم ضمانات قانونية فى مواجهة أصحاب العمل، خاصة فى مجال إنهاء علاقات العمل.

ويعتبر المبدأ الحاكم لعلاقات العمل فى الولايات المتحدة الأمريكية هو مبدأ علاقة العمل الإرادية أو ما يُطلق عليه اصطلاحًا "Employment at Will". ويعود تطبيق هذا المبدأ إلى القرن التاسع عشر، حيث أخذت المحاكم الأمريكية فى الاعتماد عليه لتقرير أحقية صاحب العمل فى إنهاء خدمة العمال فى أى وقت حسبما يتراءى له، بما فى ذلك حالات عدم توافر سبب أو مبرر مشروع للإنهاء "Termination for Convenience". وهكذا فإن المبدأ السائد فى الولايات المتحدة الأمريكية هو قيام علاقات العمل على إرادة الأطراف، سواء فى إبرامها أو الاستمرار فيها أو انهائها، وذلك ما لم يوجد نص تعاقدى يقرر خلاف ذلك.

ولا يرد على هذا المبدأ سوى بعض الحالات الاستثنائية التى تقيد من سلطة صاحب العمل فى إنهاء علاقة العمل بدون مسوغ قانونى، وتشمل هذه الحالات الاستثنائية الآتى:

- حالات وجود عقد عمل صريح

وهى الحالات التى يوجد فيها عقد عمل مكتوب ينص صراحة على تقييد سلطة صاحب العمل فى إنهاء علاقة العمل. ومن مظاهر هذا التقييد النص على عدم جواز إنهاء صاحب العمل للعقد إلا بعد انقضاء مدة معينة، وذلك ما لم يرتكب العامل أخطاء جسيمة تستوجب فصله.

- حالات وجود عقد عمل ضمنى

ويشمل هذا الاستثناء الحالات التى يُصدر فيها صاحب العمل عبارات أو أفعالًا تؤدى إلى اعتقاد العامل بوجود عقد عمل ضمنى بينهما، بما يقيد سلطة صاحب العمل فى إنهاء علاقة العمل بشكل منفرد دون مبرر. ومن هذه الحالات على سبيل المثال حالات وعد صاحب العمل للعامل ببقائه فى وظيفته لمدة محددة.

- الحالات المتعلقة بالنظام العام

لا يجوز – بصفة عامة – لصاحب العمل إنهاء خدمة العامل استنادًا إلى سبب مخالف لمبادئ النظام العام الأمريكى، وإلا استحق العامل المطالبة بتعويض مناسب مع أحقيته فى العودة إلى وظيفته. ومن أكثر حالات الإنهاء المخالف للنظام العام شيوعًا أمام القضاء الأمريكى هى حالات الفصل لأسباب تمييزية تستند إلى لون العامل أو جنسه أو دينه أو عرقه.

- حالات وجود لوائح عمل داخلية

يشمل هذا الاستثناء الحالات التى تنص فيها لوائح المنشأة على إجراءات وحالات معينة

ويعالج هذا الباب شروط إعمال قاعدة استمرار عقود العمل – تلقائيًا وبقوة القانون- فى حالة انتقال المنشأة إلى صاحب عمل جديد. حيث يتناول الفصل الأول، مفهوم انتقال المنشأة من صاحب عمل إلى آخر. ويخصص الفصل الثانى لشرط بقاء المنشأة – كمشروع اقتصادى- واحتفاظها باستقلاليتها وذاتيتها بعد الانتقال. أما الفصل الثالث فيعالج شرط وجود علاقات عمل قائمة وسارية بالمنشأة وقت انتقالها.

لإنهاء علاقات العمل. ومن ذلك على سبيل المثال، تدرج النظام التأديبى الذى تطبقه الشركة فى حالة ارتكاب العامل مخالفات، فإذا تم فصل العامل بالمخالفة لهذا التدرج يكون للعامل رفع دعوى فصل تعسفى لعدم اتباع تدرج الجزاءات التأديبية المقررة فى اللوائح المشار إليها.

- مدى تطبيق القانون الأمريكى لقاعدة استمرار عقود العمل فى حالات انتقال المنشأة؟

فى ضوء ما سبق عرضه بشأن النظام القانونى الذى يحكم علاقات العمل فى الولايات المتحدة الأمريكية وتطبيق مبدأ علاقة العمل الإرادية **Employment at Will**، والذى يسمح لكل طرف من أطراف علاقة العمل أن يُنهى العلاقة بإرادته المنفردة، فإن القوانين الأمريكية لا يوجد بها التزام قانونى على عاتق صاحب العمل الجديد بالاستمرار فى تعيين العمال فى المنشأة التى تم انتقالها إليه بموجب أى تصرف قانونى، وذلك ما لم يتفق صاحب العمل القديم وصاحب العمل الجديد على خلاف ذلك. ويتبين من ذلك أن القاعدة العامة فى القانون الأمريكى أن مشترى المنشأة أو صاحب العمل الجديد الذى انتقلت إليه المنشأة لا يتحمل – بحسب الأصل- أى مسئولية تجاه العمال الموجودين فيها، كما لا يلتزم بالاستمرار فى تعيينهم بأى شكل.

انظر فى شرح ما سبق بشأن القانون الأمريكى:

Donald C. Dowling, International HR Best Practices Tips, International HR Journal, Volume 19, Summer 2010, p 1.

Clyde W. Summers, Worker Dislocation: Who Bears the Burden? A Comparative Study of Social Values in Five Countries, Notre Dame Law Review, 1995.

http://scholarship.law.nd.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1949&context=ndlr

Wagner v. City of Globre, 722 P.2d 250, 254 (Ariz. 1986)

Harless v. First Nat'l Bank, 246 S.E.2d 270 (W. Va. 1978)

الفصل الأول
انتقال المنشأة من صاحب عمل إلى آخر

تمهيد وتقسيم:

يستلزم إعمال قاعدة استمرار عقود العمل – تلقائيًا وبقوة القانون- فى مواجهة صاحب العمل الجديد المنصوص عليها فى بعض التشريعات أن يكون هناك انتقال لمنشأة يترتب عليه تغير صاحب العمل القائم على إدارتها، وأن تنطوى المنشأة – محل الانتقال- على مشروع اقتصادى، بحيث تنتقل جميع عناصر الإنتاج والاستغلال القائمة بهذا المشروع مع احتفاظه بكيانه وذاتيته بعد الانتقال.

وتنقسم خطة الدراسة فى هذا الفصل إلى ثلاثة مباحث: يبين المبحث الأول **المقصود بانتقال المنشأة إلى صاحب عمل جديد فى مواثيق الاتحاد الأوروبى والقانون الفرنسى والإنجليزى وأيضًا قانون العمل المصرى. بينما يتناول** المبحث الثانى **تطبيقات خاصة لانتقال المنشأة، ويشمل ذلك حالات تغيير مقدمى الخدمات وملتزمى المرافق العامة وحالات التعاقد من الباطن. ويعالج** المبحث الثالث **حالات انتقال أسهم الشركات والمنشآت من شخص إلى آخر.**

المبحث الأول
مفهوم انتقال المنشأة في القانون المقارن والمصرى

اختلف الوضع فى ظل القوانين المقارنة والقانون المصرى بشأن المقصود بانتقال المنشأة الذى يترتب عليه استمرار عقود العمل مع صاحب العمل الجديد. والحقيقة أن تحديد مفهوم انتقال المنشأة – ومدى توافر شروطه- يعد مسألة جوهرية لتحديد مدى انطباق النصوص القانونية الخاصة بإعمال الحماية المقررة للعمال، والخاصة باستمرار عقود العمل أو النشاط محل

الانتقال مع صاحب العمل الجديد بالحقوق والمزايا ذاتها.

وقد تضمنت مواثيق الاتحاد الأوروبى المتعاقبة والقانون الانجليزى نصوصًا تحدد المقصود بانتقال المنشأة من شخص إلى آخر، بما يشمله من انتقال مشروع اقتصادى بكافة عناصر الإنتاج والاستغلال به، مع بقاء هذا المشروع قائمًا ومستمرًا فى ممارسة ذات النشاط بعد الانتقال. أما قانون العمل المصرى فلم يضع تعريفًا محددًا للمقصود بانتقال المنشأة الذى يستدعى إعمال قاعدة استمرار عقود العمل، واكتفى المشرع فى المادة التاسعة من القانون بعرض الحالات التى تنطوى على انتقال منشأة، وذلك على سبيل المثال وليس الحصر.

ويُقصد بانتقال المنشأة التصرفات التى تُحدث تغييرًا فى المركز القانونى لصاحب العمل، وتؤدى إلى حدوث تغيير فى الشخص الطبيعى أو المعنوى المسئول عن إدارة نشاط المنشأة وتسيير أعمالها بدلًا من صاحب العمل السابق(٦).

المطلب الأول

المقصود بانتقال المنشأة

اختلفت المواثيق الأوروبية المتعاقبة فيما يتعلق بتحديد المقصود بانتقال المنشأة الذى يترتب عليه إعمال الحماية القانونية المقررة للعاملين، والتى تقضى باستمرار عقود العمل فى حالات انتقال المنشأة إلى صاحب عمل جديد(٧). ففى عام ١٩٧٧ أصدر الاتحاد الأوروبى ميثاقًا يتناول

---

(٦) أحمد عبد التواب بهجت، مسئولية الخلف الخاص عن آثار عقد العمل، دار النهضة العربية، ٢٠٠٤/٢٠٠٥، ص٦٧، عبد الحميد عثمان الحفنى، أثر تغير صاحب العمل على عقود العمل فى القانونين الفرنسى والمصرى، مطبوعات جامعة الكويت، ١٩٩٧، ص ٧٨.

Commission Services' Working Document, Memorandum of rights of workers in cases of transfers of undertakings, 2004, p 3, ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2444&langId=en

(٧) حيث يُصدر الاتحاد الأوروبى مواثيق مشتركة تقرر القواعد العامة والمبادئ الكلية التى

حماية حقوق العاملين فى حالات انتقال المنشأة إلى صاحب عمل جديد، سُمى بميثاق الحقوق المكتسبة رقم ١٨٧ لسنة ١٩٧٧ (والذى تم تعديله سنة ١٩٩٨ بموجب الميثاق رقم ٥٠ لسنة ١٩٩٨)، ثم أُلغى فى سنة ٢٠٠١ وحل محله الميثاق رقم ٢٣ لسنة ٢٠٠١ للحقوق المكتسبة وحماية العاملين فى حالات انتقال المنشآت لأصحاب عمل جدد(٨).

وكانت القواعد التى تطبقها الدول الأوروبية قبل صدور ميثاق ١٩٧٧/١٨٧ متباينة فيما يتعلق بمدى استمرار عقود العمل بعد انتقال المنشأة: فبينما أقرت فرنسا مبدأ استمرار عقود العمل فى حالات انتقال المنشأة إلى صاحب عمل جديد منذ عام ١٩٢٨، رأت الدول ذات النظام الأنجلوسكسونى أن عقد العمل الفردى عقد ذو طابع شخصى لا يتم انتقاله من صاحب عمل إلى آخر فى حالات انتقال النشاط أو المنشأة، وذلك ما لم يتفق الأطراف على خلاف ذلك(٩).

تلتزم الدول الأعضاء بالعمل بها وإدراجها ضمن قوانينها الداخلية، بهدف توحيد المبادئ العامة التى تحكم تشريعاتها والعمل على خلق نظم قانونية مشتركة ومتناسقة فيما بينها.

(٨) نصوص المواثيق المشار إليها متاحة على الموقع الإلكترونى:
http://eur-lex.europa.eu/homepage.html.

انظر أيضًا فى هذا الشأن:
John McMullen, An Analysis of the Transfer of Undertakings (Protection of Employment) Regulations 2006, Industrial Law Journal, Volume 35, June 2006, p 114.

ونظرًا لأهمية الميثاق رقم ٢٣ لسنة ٢٠٠١ الخاص بـ "الحقوق المكتسبة – وحماية العاملين فى حالات انتقال المنشآت لأصحاب عمل جدد" فى موضوع الدراسة، فسوف يُشار إليه لاحقًا بـ "الميثاق الأوروبى".

(٩) انظر فى هذا الشأن:
Marlene Frank, The Rights of Employees in the Event of the Employer's Insolvency: A Comparative Approach to the Rights of Employees during Restructuring in the United States and Europe, New Zealand- Postgraduate Law e-Journal, 2005, p 7.
https://cdn.auckland.ac.nz/assets/nzpglejournal/Subscribe/Documents/2005-1/1Marlene.pdf
The RT Hon Lord Justice Mummery, Transfers of Undertakings