

أسهم التحفيز للعاملين في شركات المساهمة الخاصة**-دراسة مقارنة- (*)****Stimulus Shares for Employees of Private Joint Stock
Companies: Comparative study****مدحت صالح غائب****كلية الحقوق / جامعة تكريت**

Ali Ghanim Ayooob
Northern Technical University
Technical Administrative College
Correspondence:
Ali Ghanim ayooob
E-mail: ali_alrahoob@yahoo.com

علي غانم أيوب**الجامعة التقنية الشمالية****الكلية التقنية الإدارية**

Midhat Saleh Ghayib
College of Law/ University of Tikrit

المستخلص

يحظى رأس المال في شركات المساهمة بأهمية كبيرة نظراً لدوره في تحقيق أهداف الشركة وتوظيفه في تسيير شؤونها، لذا نجد تضافر الجهود بين المؤسسين والمكتتبين في تجميع الاموال اللازمة لتحقيق تلك الغاية، وتعد مشاركة العاملين في ملكية رأس مال شركات المساهمة من الوسائل التي اعتمدها القوانين المقارنة لتوسيع النطاق الشخصي للملكية بوصفها وسيلة فعالة لتحقيق مشاركة العاملين في ملكية رأس المال استثناءً من القواعد التقليدية لتملك الاسهم التي قصرت ملكية رأس المال على المساهمين فيها، ويرجع ذلك لأهمية الدور الذي بات يؤديه عمال الشركة في تسيير اعمال الشركة وتحقيق اهدافها بالشكل الذي اقتضى منحهم اسهم وفق ضوابط محددة قانوناً ترميهاً لجهودهم في ادارة شؤون الشركة.

(*) أستلم البحث في ٢٠٢١/٨/٤ *** قبل للنشر في ٢٠٢١/١١/٢١.

(*) received on 4/8/2021 *** accepted for publishing on 21/11/2021.

Doi: 10.33899/alaw.2021.131048.1167

© Authors, 2023, College of Law, University of Mosul This is an open access article under the CC BY 4.0 license

(<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>).

الكلمات المفتاحية: اسهم التحفيز، مشاركة العاملين، تحفيز العاملين، شركة المساهمة.

Abstract

The capital in joint-stock companies is of great importance due to its role in achieving the company's goals and employing it in the conduct of its affairs. Therefore, we find concerted efforts between the founders and subscribers in collecting the necessary funds to achieve this goal. The personal scope of ownership as an effective means to achieve the participation of workers in the ownership of the capital, as an exception to the traditional rules of ownership of shares, which restricted the ownership of capital to its shareholders. Legally defined, in appreciation of their efforts in managing the company's affairs.

Key words: Stimulus shares, employee's participation, employee stimulus, joint-stock company.

إتقدمة

اولا. التعريف بموضوع البحث :

يعد نظام " تحفيز العاملين " او " اثابة العاملين " من الانظمة التي تتضمن مشاركة العاملين بملكية الشركة من خلال مساهمتهم براس مال الشركة عن طريق أسهم تمنح وفق ضوابط قانونية معينة ترمينا لدورهم في ادارة الشركة وتشجيعهم على بذل المزيد من الجهود في سبيل تحقيق مصلحة الشركة.

فاذا كانت القاعدة التقليدية لتكوين راس مال الشركة تتمثل بتقديم الحصص النقدية او العينية " في بعض الاحيان " سواء من قبل المؤسسين او المكتتبين الا ان هذا لا يمنع من مشاركة اشخاص اخرين في ملكية الشركة كمساهمين دون اتباع الطرق التقليدية لتملك الأسهم استثناء من القواعد العامة التي تنظم ملكية الأسهم.

اذ أن رعاية العاملين بالشركة وتطوير مهاراتهم ينبغي ان لا يقتصر على منحهم " الاجور والحوافز " الشهرية فحسب بل ينبغي تفعيل مشاركتهم بالشركة وتنمية الشعور لديهم بانهم

شركاء حقيقيين فيها من خلال تيسير مساهمتهم في ملكية الشركة بمنحهم أسهم معينة فيكون العامل بالشركة مساهماً في الوقت ذاته براس مالها.

وتخضع أسهم التحفيز لنظام خاص تتميز به عن الأسهم الأخرى وبما ينسجم مع طبيعتها الخاصة سواء من حيث طريقة اصدار الأسهم او من حيث اجراءات الملكية فضلاً عن نطاق الحقوق والالتزامات التي تترتب على ذلك.

وقد نظمت القوانين المقارنة ما يعرف بأسهم التحفيز التي تمنح للعاملين بالشركة، واحاطتها بضوابط خاصة تضمن مشاركة العاملين بملكية الشركة من جهة وتحفظ حقوق المساهمين من جهة أخرى، كقانون شركات المساهمة والتوصية بالأسهم والشركات ذات المسؤولية المحدودة المصري رقم ١٥٩ لسنة ١٩٨١ المعدل، وقانون الشركات التجارية الاماراتي رقم ٢ لسنة ٢٠١٥، ولم نجد في ثنايا قانون الشركات العراقي رقم ٢١ لسنة ١٩٩٧ المعدل^(١) نصوص خاصة تنظم اسهم التحفيز مما يقتضي الرجوع للقواعد العامة في قانون الشركات لبيان مدى امكانية منح الاسهم للعاملين بالشركات من عدمه.

ثانياً. اسباب اختيار موضوع البحث : تكمن اسباب اختيار الموضوع بالاتي :

١. اهمية الدور الذي بات يؤديه العاملين في شركات المساهمة الخاصة مما يقتضي ايجاد الوسائل التي تكفل مشاركتهم الفعلية في شؤون الشركة كمساهمين فيها.
٢. بيان الاليات القانونية التي يتم من خلالها تطبيق نظام التحفيز بوصفه من الانظمة التي وجدت في سبيل انصاف شريحة مهمة في الشركة التي يقع عليها عبء تسيير اعمالها وادارة شؤونها وتحقيق مصالحها.
٣. تقييم نظام تحفيز العاملين بالشركات المساهمة من خلال بيان اهمية ذلك بالنسبة لكل من الشركة والعاملين.

ثالثاً. منهج البحث :

اعتمد البحث على الاسلوب التحليلي المقارن من خلال عرض موقف القوانين التي نظمت اسهم التحفيز كقانون الشركات المصري رقم (١٥٩) لسنة ١٩٨١ المعدل ولائحته

(١) تم تعديل قانون الشركات رقم (٢١) لسنة ١٩٩٧ النافذ بموجب الامر (٦٤) لسنة ٢٠٠٤ الصادر عن سلطة الائتلاف المؤقتة (المنحلة) ومن ثم تعديله بموجب القانون رقم (١٧) لسنة ٢٠١٩ والمنشور في جريدة الوقائع العراقية بالعدد (٤٥٥٤) في (٢٠١٩/٩/٩).

التنفيذية وقانون الشركات التجارية الاماراتي رقم (٢) لسنة ٢٠١٥ مع بيان موقف قانون الشركات العراقي رقم (٢١) لسنة ١٩٩٧ المعدل.

رابعاً. مشكلة البحث :

تكمن مشكلة البحث بان القواعد التقليدية لتملك الاسهم لا تتيح للعاملين مشاركتهم في راس مال الشركة مما اقتضى البحث عن وسائل واليات قانونية بديلة يتم على اساسها منح الاسهم للعاملين بطرق مرنة وميسرة نسبياً كبديل للقواعد التقليدية لتملك الاسهم في شركات المساهمة.

خامساً. تساؤلات البحث :

يتضمن البحث مجموعة من التساؤلات ابرزها : المقصود باسهم التحفيز ؟ وما هي الاهمية التي تتمتع بها ؟ ما هي طرق اصدار اسهم التحفيز ؟ والاجراءات القانونية التي تتبع عند اصدار اسهم التحفيز ؟ والاثار القانونية التي تترتب على ذلك ؟

سادساً. هدف البحث :

يهدف البحث الى تفعيل مشاركة العاملين في ملكية راس مال شركات المساهمة من خلال وسائل قانونية معينة، بهدف توسيع قاعدة المساهمة في راس المال وتحقيق المشاركة الفعلية بشؤون الشركة بما يكفل تنمية اعمالها وتحقيق المنفعة لكل من الشركة ومستخدميها على حد سواء.

سابعاً. خطة البحث :

تم تقسيم البحث لمبحثين، المبحث الاول لبيان مفهوم اسهم التحفيز من خلال مطلبين الاول للتعريف باسهم التحفيز والثاني لأهمية اسهم التحفيز، اما المبحث الثاني يخصص الاحكام القانونية لاسهم التحفيز ويتضمن مطلبين، الاول لبيان طرق اصدار اسهم التحفيز اما الثاني لعرض إجراءات اصدار اسهم التحفيز واثاره القانونية.

المبحث الأول

مفهوم أسهم التحفيز

إن تحديد مفهوم اسهم التحفيز يتطلب تعريف التحفيز ابتداءً ومن ثم استعراض الاهمية التي تؤديها هذه الاسهم في المجال التجاري، ويقتضي ذلك تقسيم المبحث الى مطلبين، الاول لتعريف اسهم التحفيز اما المطلب الثاني لأهمية اسهم التحفيز وبالتفصيل الاتي:

المطلب الأول

تعريف أسهم التحفيز

يعرف التحفيز بوجه عام بأنه "عبارة عن كل قول أو فعل أو إشارة تدفع الانسان الى سلوك افضل او تعمل على استمراه فيه"^(١).

وعرف بأنه " مجموعة العوامل التي تهيؤها الادارة للعاملين بتحريك قدراتهم الانسانية مما يزيد كفاءة ادائهم لأعمالهم على نحو اكبر وافضل بالشكل الذي يحقق اشباع حاجاتهم وغاياتهم وبما يحقق اهداف المنظمة"^(٢)

ويعرف التحفيز ايضا " مجموعة من العوامل التي تدفع الفرد لاختيار التصرف المناسب لتحقيق الهدف "^(٣).

اما اسهم التحفيز فقد عرفت بانها " مجموعة من الاليات القانونية التي تسمح للعاملين او المديرين بالشركة من تملك جزء من اسهم الشركة وذلك بغرض اثابتهم عما قدموه للشركة من خدمات او تحفيزهم لبذل مزيد من الجهد مستقبلا لخدمة الشركة"^(٤).

وعرفت ايضا بأنه "عبارة عن برنامج مصمم لمنح العاملين ملكية اسهم في الشركات التي يعملون بها كمكافاة لجهودهم في الشركة"^(٥).

(١) د. منصور حسين، سيكولوجية الادارة العامة، (مكتبة غريب، القاهرة | ٢٠٠٢) ص ٦٤.

(٢) فاطمة درو ملوح | " الحوافز واثرها في تحسين الكفاية الانتاجية" | السنة ٢٠١٤ | المجلد (٦) ، العدد (١) | مجلة كلية العلم الجامعة ، كلية العلم الجامعة | ص ٨٧.

(3) R. Wayne Dean Mondy, Joseph J. Martocchio, Human Resource Management (Global Edition Pearson | 2016).

(٤) د. حازم يس و د. سامي عبد الباقي، دليل نظم التحفيز والاثابة للعاملين بالشركات المقيدة والمتداولة بالبورصة المصرية، (منشورات الهيئة العامة للرقابة المالية، القاهرة | ٢٠١٠) ص ٩.

(٥) مها كنز، اسهم التحفيز، (مقالة منشورة في صحيفة البيان الاماراتية متاحة على الموقع الالكتروني

<https://www.albayan.ae/economy/2010-12-22-1.599280>

تاريخ الزيارة ٢٧/٧/٢٠٢٠).

وعلى المستوى التشريعي، فلم تتضمن القوانين محل المقارنة نصوصاً خاصة لتعريف اسهم التحفيز انطلاقاً من قاعدة عدم اختصاص المشرع بإيراد التعاريف، إذ اقتصر دورها على تنظيم الآليات الخاصة بمنح اسهم التحفيز والإجراءات التي يتعين اتباعها في هذا المجال.

وبعد استعراض التعاريف التي قدمت في مجال التحفيز بشكل عام واسهم التحفيز بشكل خاص يمكن تعريف اسهم التحفيز بأنها "اسهم اسمية تمنح من الشركة للعاملين بمختلف عناوينهم و وظائفهم بشكل مجاني او بشروط تفضيلية ووفقاً لإجراءات قانونية معينة ترميها لجهودهم في تسيير اعمال الشركة وتطوير اداءها".

المطلب الثاني

اهمية اسهم التحفيز

شهد القطاع التجاري تطوراً كبيراً في العقود الاخيرة سواء من حيث اتباع مبدأ حرية التجارة او تشجيع الاستثمار وتفعيل التعاملات الالكترونية وغير ذلك مما كان له الاثر الاكبر في تطوير السياسات الاقتصادية التي تنتهجها الدول وما استتبع ذلك من ضرورة ايجاد الاطر القانونية المناسبة او تطويرها بما يكفل تحقيق اثارها الإيجابية

ولم تكن الادارة بمعزل عن تلك التغييرات التي اتسم بها القطاع التجاري، بل تطورت مناهج العمل الاداري لكي تنسجم مع التطورات التي حدثت في المجال التجاري بشكل عام والشركات الخاصة بشكل خاص، وتعد سياسية تحفيز العاملين من ابرز الوسائل المستحدثة التي تنتهجها الجهات القائمة على الادارة لغرض تطوير اداء الشركة وتنشيط اعمالها بوصفها الغاية المنشودة الذي ينبغي تحقيقه في مجال العمل الاداري^(١).

ان سياسية تحفيز العاملين تعد جزء من حماية ذوي المصالح _ العاملين _ الذي تعتمد عليه الجهات القائمة على ادارة الشركات وبوصفها من متطلبات حوكمة الشركات^(٢)،

(١) د. حسين رحيم عزيز | " اساليب التحفيز في مدارس الفكر الاداري" | السنة ٢٠١٣ |

العدد (٢٢) | مجلة واسط للعلوم الانسانية، جامعة واسط | ص ٢٢٠.

(٢) ينظر في تفصيل ذلك : د. المعتصم بالله الغرياني، حوكمة شركات المساهمة، (دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية | ٢٠٠٨) وينظر ايضا :

principles and annotation an corporate governance, (OECD Publishing | 2017).

بهدف تنمية بواعث العمل لدى العاملين وزيادة قدراتهم الوظيفية وحثهم على الاهتمام بشؤون العمل ودعم مبادرات العمل الجماعي وتشجيعهم على الاقتراح والاسهام في صنع القرارات الادارية بوصفهم جزء اساس من المؤسسة التي يعملون فيها انطلاقا من ان التحفيز يمثل " المدخل الذي يستهدف ترغيب الافراد في اداء عمل معين او تحريكهم للتصرف بالشكل المرغوب وبذل احسن ما يمكن فعله " (١) .

ويتمتع نظام تحفيز للعاملين في شركات المساهمة الخاصة بأهمية خاصة من خلال المزايا التي تتحقق للشركة من جهة وللعاملين فيها من جهة اخرى وصولا لتقييم نظام تحفيز العاملين وسنشير الى ذلك من خلال الاتي :

الفرع الاول

مزايا اسهم التحفيز للشركة

ان منح الشركة اسهم للعاملين لديها يسهم في تحقيق نتائج ايجابية تخص الشركة ذاتها، لأنها تعني كل ما من شأنه التأثير في تحقيق اهداف الشركة بنجاح ومن ثم فهي ترتبط بالضرورة بتحقيق اهداف الشركة انطلاقا من الباعث على تقديم الحوافز هو تحقيق هدف الشركة الذي يتمثل بالأرباح (٢).

ومن خلال الرجوع الى نظرية ادارة الموارد البشرية نجد بانها لا تهتم بالموارد البشرية "كأفراد عاملين داخل المنظمة فحسب" بل يتم التعامل معها كأحد الموارد التي تسهم في تحقيق ميزة تنافسية لها، لان العنصر البشري يعد احد ركائز العملية الانتاجية وعنصر داعم للركائز الاخرى التي تسعى الشركة لتحقيقها (٣).

ويحقق نظام التحفيز زيادة في نتاج الاعمال سواء من حيث كميات الانتاج والخدمات او جودتها او نطاق المبيعات لأنه يقود الى اشباع حاجات العاملين مما ينعكس ايجابا على

(١) د. كوثر حازم و د. صعب ناجي | " الثواب والعقاب واثارهما على اداء الموظف والادارة " | السنة ٢٠٠٩ | العدد (٨) | مجلة الكلية الاسلامية الجامعة | الجامعة الاسلامية | ص ١٩٤ .

(٢) د. حازم يس و د. سامي عبد الباقي، مصدر سابق، ص ١٢ .
(3) Carolina Machado, J. Paulo Davim, Organizational Behaviour and Human Resource Management (Springer International Publishing | 2018) p. 19.

اداءهم الوظيفي، ويسهم في الوقت ذاته بتحقيق التنافس بين الشركات ذاتها لغرض توفير افضل الحوافز للعاملين في سبيل استقطاب الكفاءات وتنميتها وتطوير اداءها ومن ثم تشجيع ذوي المهارات على نقل خبراتهم للعاملين الاخرين مما يزيد من فرص التنمية والتدريب داخل الشركة^(١).

فضلا عن ذلك فان نظام تحفيز العاملين يسهم في تحجيم الفساد الاداري والمالي داخل الشركة لان اشباع حاجات العاملين وتقديم الدعم المالي يحول دون قيامهم باستغلال وظائفهم وتحقيق مصلحتهم على حساب مصلحة الشركة^(٢).

الفرع الثاني

مزايا اسهم التحفيز للعاملين

تكمن مزايا اسهم التحفيز للعاملين بالشركات من خلال النتائج الإيجابية التي ترتبط بالعاملين بالشركة، ويأتي في مقدمة ذلك دمجهم بشكل فعلي مع الشركة التي يعملون بها، فلم يعد دورهم مقتصرًا على اداء اعمالهم بصفتهم عاملين بالشركة والحصول على الاجور فحسب، بل اضحو شركاء "مساهمين" فعليين بالشركة ذاتها^(٣)، ومن ثم يتم التعامل معهم "كمالك للاسهم" مع كل ما تمنحه صفة الملكية من حقوق و التزامات^(٤).

ان تحول صفة العامل بالشركة الى مساهم فيها من خلال نظام التحفيز تولد الشعور لديهم بان هدف الشركة هو ذاته هدفهم ايضا وان الارباح التي تحققها الشركة تعود بالمنفعة

(١) د. احمد ماهر، ادارة الموارد البشرية، (الدار الجامعية، الاسكندرية | ٢٠١٠) ص ٢٣٧.

(٢) د. د. كوثر حازم و د. صعب ناجي، مصدر سابق، ص ١٩٥.

(٣) د. حازم يس و د. سامي عبد الباقي، مصدر سابق، ص ١٢.

(٤) ان تملك العامل للاسهم بالشركة من خلال نظام التحفيز يؤدي الى اكتسابه صفة المساهم ومن ثم يتمتع بالحقوق التي تترتب على تلك الصفة مع الاخذ بنظر الاعتبار بعض القيود التي تفرض بهذا المجال انسجاماً مع خصوصية اسهم التحفيز وسنوضح الاثار التي تترتب على اسهم التحفيز في المطلب الثاني من المبحث القادم.

عليهم أيضا بصفتهم مساهمين فيها فتتوحد اهداف الشركة مع اهدافهم بالحصول على الارباح^(١).

ويسهم التحفيز في تحقيق الرضا الوظيفي لدى العاملين بالشركة ويعمل على اشباع حاجاتهم الضرورية وتحقيق الاستقرار الاجتماعي والنفسي والاقتصادي^(٢)، فضلا عن ذلك فان منح الاسهم للعاملين يسهم في تركيز جهودهم و تطوير قدراتهم وتحقيق الابتكار وتفعيل العمل الجماعي وترسيخ فكرة انتمائهم او ارتباطهم بالشركة ومن ثم الحفاظ على عاملي الشركة لاسيما من العروض التي تقدم لهم من الشركات المنافسة الاخرى وعدها وسيلة فعالة لاستقطاب العاملين الكفاء^(٣).

نستنتج مما تقدم، تحقق اسهم التحفيز منافع مشتركة لكل من الشركة والعاملين على حد سواء، اذ تسهم في توحيد جهودهما في تنمية اعمال الشركة وتطويرها في سبيل تحقيق الارباح، فضلا عن دورها في تفعيل مشاركة العاملين في ملكية رأس مال الشركة ومن ثم في ادارتها وصولا لتطبيق لمبادئ الحوكمة الرشيدة للشركة.

الفرد الثالث

تقييم نظام تحفيز العاملين

بعد بيان اهمية اسهم التحفيز لكل من الشركة والعاملين على حد سواء لابد من تقييم نظام التحفيز وتحديد السلبيات او المخاطر التي قد ترافق تطبيقه ومن ثم تحديد الجدوى من تطبيقه وعلى النحو الاتي:

(1) Julie Beardwell, Amanda Thompson, Human resource management (Pearson Education | 2017) P.43.

(٢) د. بلقايد ابراهيم ود. بوري شوقي | "علاقة التحفيز بمستوى اداء العاملين" | السنة ٢٠٢١ | العدد (١٧) | مجلة اقتصاديات شمال افريقيا، جامعة حسبية بن بو علي | ص ٢٥٧.

(٣) قلال نسيم، اثر التحفيز في تحسين اداء العاملين في المؤسسة، رسالة ماجستير، (كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة عبد الحميد بن باديس | ٢٠١٨) ص ٨_٩.

اولاً. المخاطر التي ترافق تطبيق نظام تحفيز العاملين : سبقت الاشارة الى اهمية تطبيق نظام تحفيز العاملين ومع ذلك فان تطبيق نظام التحفيز لا يكاد يخلو من بعض مخاطر التي قد ترتبط به ومن ابرزها :

١. السماح لفئة معينة من الاشخاص _ عمال الشركة _ بامتلاك عدد معين من الاسهم بمزايا تفضيلية عن غيرهم من المساهمين الذين يفترض ان يتمتعوا بحق الافضلية بشراء الاسهم وبشكل استثنائي مما قد يخل بالحقوق الاساسية التي يفترض ان يتمتع بها مساهمي الشركة .

٢. ان منح اسهم للتحفيز للعاملين يؤدي الى احداث تغيير جوهري في مركزهم القانوني حيث تقترن ملكية الاسهم بالمشاركة بإدارة شؤون الشركة اذ يكون العامل في الوقت ذاته مساهماً في راس مال الشركة مما قد يؤدي الى ايجاد نوع من تعارض المصالح بين مركزهم كمساهم ومركزهم كعامل في الشركة بالوقت ذاته^(١) .

٣. قد يستغل عمال الشركة مركزهم الوظيفي من خلال الاطلاع على البيانات الخاصة للشركة ومركزها المالي ومن ثم تسخيرها لتحقيق منافع ذاتية دون غيرهم من المساهمين كقيامهم ببيع اسهمهم اذ تبين لهم بان ثمة اضطراب او تدهور سيلحق بالمركز المالي للشركة^(٢) .

ثانياً. جدوى تطبيق نظام تحفيز العاملين : على الرغم من المخاطر التي ترتبط باسم التحفيز الا انها لا تعني اطلاقاً عدم جدوى منح اسهم لعاملين نظراً للأهمية التي يتسم بها نظام التحفيز هذا من جهة، ومن جهة اخرى فان منح اسهم التحفيز لا يخل بالحقوق الاساسية للمساهم لكون حقوقه تبقى قائمة دون اي مساس بمركزهم القانوني كمساهمين

(١) ينظر في تفصيل ذلك : د. علي غانم ايوب | "تعارض المصالح في الشركات" | السنة ٢٠٢٠ | المجلد (١٠)، العدد (١) | مجلة جامعة الانبار للعلوم القانونية والسياسية، جامعة الانبار | ص ٣٦٤ _ ٣٧٨.

(٢) سماح حسين علي | " ماهية شراء الشركة لأسهمها في سوق الاوراق المالية" | السنة ٢٠٢٠ | المجلد (٢٨)، العدد (٤) | مجلة جامعة بابل للعلوم الإنسانية، جامعة بابل | ص ١٥٨.

والقول بتحقق تعارض مصالح امر محل نظر لان مساهمي الشركة واداريها ملتزمين بمنع حالات تعارض المصالح فضلا عن الحق بالاطلاع على بيانات الشركة مكفول للمساهمين كافة بوصفه من الحقوق الاساسية ولا يقتصر على عمال الشركة الذي يطلعون بحكم عملهم على بيانات الشركة بوصفهم مهنيين ملتزمين بالمحافظة عليها ومما يقودنا في نهاية المطاف الى تغليب الجانب الايجابي لنظام تحفيز العاملين من خلال النظر لإجمالي المنافع المتحققة ومحدودية المخاطر التي تكتنف تطبيقه.

المبحث الثاني

الإحكام القانونية لأسهم التحفيز

تخضع اسهم التحفيز لأحكام قانونية خاصة تنظم طرق اصدارها والاجراءات التي يتعين على الشركة اتباعها في هذا المجال، ولغرض الاحاطة بهذه المسائل تم تقسيم المبحث الى مطلبين وبالتفصيل الاتي :

المطلب الأول

طرق اصدار أسهم التحفيز

اسهم التحفيز كغيرها من اسهم شركة المساهمة كاسهم الضمان أو اسهم المؤسسين تمنح لفئة معينة من الاشخاص لغايات مختلفة^(١)، وتتبع الشركة في طريقة اصدار هذه الاسهم طريقتين الاولى قيام الشركة بإعادة شراء اسهمها وتخصيصها للعاملين والثانية زيادة راس مال الشركة بإصدار اسهم جديدة تخصص لتحفيز العاملين وبالتفصيل الاتي :

(١) اسهم الضمان هي التي ينبغي على عضو مجلس ادارة الشركة المساهمة تملكها كشرط لحصوله على العضوية اما اسهم المؤسسين فهي التي تمنح لمؤسسي شركة المساهمة تمشينا لجهودهم في تأسيس الشركة، ينظر في تفصيل انواع الاسهم: د. اكرم ياملكي، القانون التجاري، (دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان | ٢٠١٧) ص ٢٠٣_٢٢٦.

الفرع الأول

قيام الشركة بإعادة شراء أسهمها

بقصد إعادة شراء الاسهم "عقد بيع تحصل بمقتضاه الشركة على الاسهم المباعة بسعرها في سوق الاوراق المالية وبمجرد اتمام البيع لا يكون للبائع الحق بالحصول على اسهم تمتع لانقطاع صلته كلياً بالشركة بمجرد بيع اسهمه لها"^(١).

وبموجب هذه الطريقة تقوم الشركة بإعادة شراء الاسهم المطروحة في التداول التجاري وتندرج هذه الطريقة ضمن نطاق اسهم الخزينة والتي تعرف بانها "قيام الشركة بشراء جانب من الاسهم التي سبق لها اصدارها وبسعرها السائد في السوق"^(٢).

وتلجأ شركة المساهمة لشراء اسهمها لتحقيق اغراض عدة كتخفيض راس مال الشركة أو دعم الموقف المالي للاسهم وتعزيز الاستثمار في سوق المال أو الحيلولة دون انتقال الاسهم الى اشخاص غير مرغوب بمشاركتهم في الشركة فضلاً عن استخدامها لتطبيق نظام التحفيز للعاملين بالشركة سواء بمقابل معين او بشكل مجاني بقصد تشجيعهم او لمكافاتهم على ما يبذلونه من جهد في سبيل انجاز اعمال الشركة^(٣).

وعملية شراء الشركة لأسهمها تعد من الاعمال الاستثنائية والشائكة لما تتضمنه من جوانب إيجابية وسلبية تتمثل بالمنافع والمساوئ القانونية والاقتصادية الناجمة عنها بالنسبة لدائني الشركة والمساهمين واصحاب المصالح الأخرى فيها وحتى بالنسبة للشركة ذاتها، اذ تتفاوت أهميتها وخطورتها بحسب ما تستهدفه الشركة منها والطريقة التي تلجأ

(١) د. محمد فريد العريني و د. محمد السيد الفقي، القانون التجاري، (منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت | ٢٠١١) ص ٤٨٥.

(٢) د. علي سيد قاسم، قانون الاعمال، الشركات التجارية، (دار النهضة العربية، القاهرة | ٢٠٠١) ص ٣١١.

(٣) د. عبد الباقي محمد الفكي | "شراء الشركة لأسهمها في القانون الإماراتي" | السنة ٢٠١٥ | المجلد (١٢)، العدد (٢) | مجلة جامعة الشارقة للعلوم الشرعية والقانونية، جامعة الشارقة | ص ١٥٢_١٥٣.

اليها في تحقيقها^(١)، اذ تتضمن مخاطر تمس رأس مال الشركة من دون اتباع الاجراءات القانونية المنظمة لمبدأ ثبات رأس مال الشركة فضلا عن الخشية في توظيف تلك الاسهم في اعمال المضاربة او دعم للاسهم المنهارة في التداول ومن ثم تضليل المساهمين والمتعاملين مع الشركة عن حقيقة مركزها المالي^(٢)، وتترتب على ذلك اختلاف منهج التشريعات بين من يحظرها منعاً للسلبيات التي ترتبط بها وبين من يجيزها وفق ضوابط معينة تكفل حماية الشركة واصحاب المصالح.

والسؤال الذي يثار بهذا الصدد ، هل اجازت القوانين محل المقارنة قيام الشركة بإعادة شراء أسهمها وتخصيصها للعاملين فيها ؟

فقد اجازت المادة (٤٨) المعدلة من قانون الشركات المصري رقم (١٥٩) لسنة ١٩٨١ للشركة المساهمة شراء اسهمها لغرض تخصيصها للعاملين كجزء من نصيبهم في الارباح اذ نصت " ويجوز للشركة شراء بعض اسهمها لتوزعها على العاملين بها كجزء من نصيبهم في الارباح"^(٣).

فضلا عن ذلك فقد اشارت المادة (١٤٩/ب) المعدلة من اللائحة التنفيذية رقم ٩٦ لسنة ١٩٨٢ لقانون شركات المصري لحالات شراء الشركة لأسهمها اذ نصت "حالات شراء الشركة لأسهمها..... ب. اذا كان الشراء بقصد تنفيذ احد انظمة ائابة او تحفيز العاملين أو المديرين"^(٤).

(١) ينظر في تفصيل ذلك: د. اكرم ياملكي، قانون الشركات، (الذاكرة للطباعة والنشر، عمان | ٢٠١٢) ص ٢٧٧ ؛ د. مصطفى كمال طه، الشركات التجارية، (المركز القومي للإصدارات القانونية، القاهرة | ٢٠١٨) ص ٢٥٣.

(٢) د. محمد فريد العريني، الشركات التجارية، (دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية | ٢٠٠٧) ص ١٩٦.

(٣) تم تعديل المادة (٤٨) من قانون الشركات المصري بموجب القانون رقم ٣ لسنة ١٩٩٨ المنشور في الجريدة الرسمية بالعدد ٣ مكرر في ١٨/١/١٩٩٨.

(٤) تم تعديل نصوص المواد (١٤٨/ب) و(١٥١) و(١٥٢) من اللائحة التنفيذية لقانون الشركات المصري بموجب المادة الاولى من القرار ٢٨٢ لسنة ٢٠٠٥ والمنشور في الجريدة الرسمية بالعدد ١٩٨ في ٣١/٨/٢٠٠٥ فضلا عن اضافة مادتان جديدتان=

اما المشرع الاماراتي، فقد نظمت المادة (٢١٩) من قانون الشركات التجارية رقم (٢) لسنة ٢٠١٥ حق الشركة بشراء اسهمها اذ نصت " ١. لا يجوز للشركة أن ترتهن أسهمها أو أن تشتري تلك الأسهم إلا إذا كان الشراء لتخفيض رأس المال أو لاستهلاك الأسهم، وعندها لا يكون لتلك الأسهم صوت في مداوات الجمعية العمومية ولا نصيب في الأرباح ٢. استثناء من حكم البند (١) من هذه المادة يجوز للشركة التي مضى على تأسيسها كشركة مساهمة عامة سنتين ماليتين على الأقل شراء نسبة من أسهمها لا تتجاوز (١٠٪) من الأسهم الممثلة لرأس مالها بقصد إعادة بيعها وفقاً للشروط والإجراءات التي يصدر بها قرار من مجلس إدارة الهيئة..".

ونستنتج من خلال النص المتقدم الاتي:

اولاً. يجوز الشركة شراء اسهمها اذا كان الشراء لغرض تخفيض راس مال الشركة أو لاستهلاك الاسهم.

ثانياً. يجوز الشركة شراء اسهمها اذا كان الشراء لغرض اعادة بيع الاسهم على ان يقتصر ذلك بالشركة المساهمة العامة حصراً التي مضى على تأسيسها سنتين وبما لا يتجاوز ١٠ ٪ من الاسهم المكونة لراس المال لغرض وفقاً للضوابط التي يحددها مجلس ادارة هيئة اسواق المال.

ثالثاً. لا يجوز للشركة شراء اسهمها لغرض تطبيق نظام تحفيز العاملين لعدم وجود نص قانوني يجيز ذلك.

وبخصوص موقف المشرع العراقي، فلم يتضمن قانون الشركات المعدل او القانون المؤقت لأسواق الاوراق المالية رقم (٧٤) لسنة ٢٠٠٤ نصاً قانونياً يجيز بشكل صريح للشركة المساهمة الخاصة شراء أسهمها مما يحول دون قيام الشركة بشراء اسهمها كقاعدة عامة وبصرف النظر عن الغاية من الشراء بضمنها تخصيصها للعاملين فيها هذا من جهة^(١)،

=برقم (١٥١ مكرر) و(١٥٢ مكرر) الى اللائحة التنفيذية بموجب المادة الثانية من القرار ذاته والمشار اليه اعلاه.

(١) اجاز المشرع العراقي للمصارف الخاصة القيام بشراء اسهمها بشرط الحصول على موافقة البنك المركزي العراقي ويأتي ذلك استناداً لنص المادة (٣٦) من قانون المصارف رقم (٩٤) لسنة ٢٠٠٤ التي نصت ".... لا يجوز لأي مصرف أن يشتري أسهمه هو إلا بموافقة البنك المركزي".

ومن جهة اخرى فإن هذه الطريقة نظمت واقرتها القوانين محل المقارنة استثناءً من الاصل العام الذي ينظم تداول الاسهم وأحاطتها بضوابط خاصة للحيلولة دون الاحتيال او التلاعب والاضرار بالشركة او اصحاب المصالح .

وبعد استعراض موقف القوانين محل المقارنة، يتبين بان المشرع المصري اجاز وبشكل صريح للشركة المساهمة قيامها بشراء اسهمها لغرض تخصيصها للعاملين فيها، اما المشرع الاماراتي فعلى الرغم من تنظيمه لعملية شراء الشركة لأسهمها الا انه لم يورد نصا خاصا يجيز تخصيص الاسهم التي يتم شراءها لغرض تحفيز العاملين، اما المشرع العراقي فلم يتضمن قانون الشركات المعدل نصا يجيز للشركة شراء اسهمها بوجه عام ومن ثم يتعذر على الشركة اعتماد هذه الطريقة لغرض تحفيز العاملين فيها.

الفرع الثاني

زيادة رأس مال الشركة بإصدار أسهم جديدة

قد تلجأ شركة المساهمة الخاصة الى زيادة رأس مالها من خلال اصدار اسهم جديدة واستخدامها كوسيلة قانونية لتطبيق نظام تحفيز العاملين، اذ تلجأ شركة المساهمة لزيادة رأس مالها المصدر بمقدار معين ومن ثم تخصيص الاسهم التي تنتج عن الزيادة لغرض منحها للعاملين وفق ضوابط محددة^(١).

وقد اجازت المادة (١٥٢) المعدلة من اللائحة التنفيذية لقانون الشركات المصري اصدار اسهم جديدة لغرض تحفيز العاملين اذ نصت "يجوز أن تكون إثابة أو تحفيز العاملين أو المديرين من خلال..... وذلك سواء كانت هذه الاسهم حصيلة اصدارات جديدة أو اصدارات قائمة حصلت عليها الشركة".

وبموجب هذه الطريقة فإن منح الاسهم للعاملين يمر بمرحلتين، الاولى قيام الشركة بزيادة رأس مالها المصدر باتباع نظام الاكتتاب غير العام (المغلق) وفقا للأحكام القانونية المنظمة لزيادة رأس مال المصدر الواردة بقانون الشركات ولائحته التنفيذية^(٢)، اما المرحلة الثانية فتتضمن تخصيص الاسهم التي نتجت عن زيادة رأس المال المصدر لتحفيز

(١) د. حازم يس ود. سامي عبد الباقي، مصدر سابق، ص ١٣.

(٢) ينظر في تفصيل ذلك: د. سمحة القليوبي، الشركات التجارية (دار النهضة العربية، القاهرة | ٢٠١١).

العاملين وفقا للأحكام التي حددها نظام الشركة الاساسي والقرار الخاص بتطبيق نظام تحفيز العاملين.

اما المشرع الاماراتي، فقد نصت المادة (١/٢٢٦) من قانون الشركات التجارية "استثناء من أحكام المواد (١٩٥، ١٩٧، ١٩٨، ١٩٩) من هذا القانون، يجوز للشركة بموجب قرار خاص أن تزيد رأسمالها لتطبيق برنامج تحفيز موظفي الشركة بتملك أسهم فيها". ويتضح من النص المتقدم بإمكانية قيام الشركة بزيادة رأس مالها بإصدار اسهم جديدة لتطبيق نظام تحفيز العاملين بالشركة بتملك اسهم فيها استثناءً من الأحكام القانونية المنظمة لزيادة رأس مال الشركة^(١).

ويخصوص موقف المشرع العراقي، فقد اجازت المادة (٥٤/اولا) من قانون الشركات المعدل بزيادة رأس مال شركة المساهمة الخاصة اذا كان مدفوعا بالكامل^(٢) من خلال قرار يصدر عن الجمعية العامة بعد تعديل عقد الشركة ومن ثم اصدار اسهم جديدة^(٣). وقد اشارت المادة (٥٥) من قانون الشركات المعدل للطرق التي من خلالها يتم تغطية زيادة رأس مال الشركة اذ نصت "للهيئة العامة في الشركة المساهمة والمحدودة تغطية زيادة راس المال بإحدى الطرق الآتية : اولاً : اصدار اسهم جديدة تسدد اقيامها نقداً"^(٤).

(١) د. عبد الباقي محمد الفكي، مصدر سابق، ص ١٥٣_١٥٥.

(٢) نصت المادة (٥٤/اولا) من قانون الشركات العراقي المعدل " للشركة زيادة رأسمالها إذا كان مدفوعاً بكامله".

(٣) نصت المادة (٥٤/ثانياً) من قانون الشركات العراقي المعدل " يجب ان تكون زيادة راس المال في الشركات المساهمة وفي الشركات محدودة المسؤولية وفقاً لقرار تتخذه الجمعية العمومية للشركة بتعديل عقد الشركة واصدار اسهم جديدة "

(٤) ويجوز ايضاً بزيادة راس مال الشركة من خلال تحويل جزء من الفائض المتراكم او علاوات اصدار الاحتياطي الاساس الى اسهم توزع على المساهمين فضلاً عن احتجاج جزء من ارباح الشركة كاحتياطي و اضافته الى راس مال واصدار اسهم جديدة يعادل هذا الاحتياطي وتوزيعه على المساهمين بنسبة مساهمة كل منهم الى راس المال؛ ينظر في تفصيل ذلك: نعم حنا رؤوف، النظام القانوني لزيادة رأس مال الشركة المساهمة (دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان | ٢٠٠١) ص ٤٠_٦٠.

والسؤال الذي يطرح بهذا المجال " هل يجوز لشركة المساهمة تخصيص الاسهم الناتجة عن زيادة رأس المال _ الاصدار الجديد _ لتحفيز العاملين بالشركة ؟ " .

لابد من ان نشير ابتداءً بان نظام تحفيز العاملين قرره القوانين المقارنة كاستثناء من القواعد المنظمة لتملك الاسهم ومن ثم لا يجوز اللجوء اليه الا في حالة النص عليه هذا من جهة، ومن جهة اخرى فان المادة (٥٦/اولا) من قانون الشركات العراقي اوجبت طرح الاسهم الجديدة للاكتتاب العام خلال (٣٠) يوما من تاريخ اخطار الشركة بموافقة المسجل على زيادة رأس المال مع الاشارة الى تطبيق احكام الاكتتاب الاصلية على الاسهم الجديدة^(١)، وبما ان الاكتتاب بالأسهم يكون عاما استناداً للمادة (٥٦/اولا) قانون الشركات العراقي والتي نصت " يجب طرح الاسهم الجديدة في الشركة المساهمة للاكتتاب العام خلال ٣٠ يوما..".

ويترتب على ذلك اعتبار الاكتتاب متاحا للكافة ويكون لعموم الافراد ممن تتوافر فيهم الضوابط طلب الاكتتاب مع منح مساهمي الشركة حق الافضلية بالاكتتاب بالأسهم الجديدة^(٢)، ومن ثم لا يمكن تخصيص الاسهم الجديدة الناتجة عن زيادة رأس مال الشركة لتحفيز العاملين لعدم وجود نص قانوني يقضي بتخصيص الاسهم الجديدة للعاملين حيث يتم التعامل معهم كأفراد عاديين دون منحهم اية امتيازات خاصة اسوة بحق الافضلية الممنوح لمساهمي الشركة، وفي هذا المجال نجد بضرورة منح الشركة حق زيادة رأس مالها بإصدار اسهم جديدة تخصص للعاملين كجزء من نظام التحفيز من دون المرور بإجراءات الاكتتاب العام مع الاخذ بعين الاعتبار ضرورة صدور قرار من الجمعية العامة باجتماع غير عادي (نصاب خاص للحضور والتصويت) بناء على اقتراح من مجلس الادارة الذي يحدد ضوابط توزيع الاسهم على العاملين.

نستنتج مما تقدم، ان منح الاسهم للعاملين كجزء من نظام التحفيز يتم بقيام الشركة بشراء اسهمها وتخصيصها للعاملين أو لجوئها لزيادة رأس مال الشركة بإصدار اسهم جديدة وتخصيصها للعاملين، وقد نظم كل من قانون الشركات المصري والاماراتي عملية شراء الشركة لأسهمها وزيادة رأس مال الشركة بإصدار اسهم جديدة بخلاف قانون

(١) ينظر: المادة (٥٦/اولا) من قانون الشركات المعدل .

(٢) تنص المادة (٥٦/ثالثا) من قانون الشركات العراقي المعدل " لكل مساهم حق الافضلية في شراء الاسهم بسعر الاكتتاب بعدد يتناسب مع عدد الاسهم التي يملكها.... " .

الشركات العراقية المعدل الذي لم ينظم عملية شراء الشركة لأسهمها من جهة مع عدم كفاية القواعد العامة المنظمة لزيادة رأس مال الشركة في تمكين العاملين من تملك اسهم فيها لخضوعها لضوابط خاصة تحول دون تحقيق ذلك من جهة أخرى.

المطلب الثاني

اجراءات اصدار اسهم التحفيز واثاره القانونية

تخضع اسهم التحفيز لنظام اجرائي خاص بها ينظم الاليات التي تتبع بإصدارها من خلال مقترح من مجلس ادارة الشركة وقرار من الهيئة العامة للشركة ومصادقة الجهات المختصة، فضلا عن ذلك يترتب على تطبيق نظام تحفيز العاملين اثار قانونية معينة، وسنوضح كل من ذلك من خلال الفروع الاتية :

الفرع الاول

تقديم مقترح من مجلس ادارة الشركة

يتولى مجلس ادارة شركة المساهمة تقديم مقترح لاعتماد نظام تحفيز العاملين ومن ثم عرضه على الجمعية العامة للشركة على ان يتضمن المقترح بيانات ومعلومات تفصيلية عن برنامج تحفيز العاملين، وينبغي ان يتضمن مقترح مجلس الادارة والخاص ببرنامج التحفيز المسائل الاتية^(١) :

اولا. بيان عدد الاسهم التي يتم تخصيصها لبرنامج تحفيز العاملين مع تحديد طريقة اصدار الاسهم وسواء كانت بشكل مجاني او بشروط ميسرة نسبياً.

ثانيا. تحديد الشروط الواجب توافرها في المستفيدين من نظام التحفيز وفقا لمعايير موضوعية تستند على عناصر معينة كسنوات الخدمة، الدرجة الوظيفية، الكفاءة والتقييم السنوي وغيرها بما يضمن تحقيق العدالة في توزيع الاسهم.

ثالثا. تحديد الاثار التي تترتب على منح تلك الاسهم سواء بالحقوق التي تقرر لأصحابها او المدة التي ينبغي للعاملين ممارسة حقهم بالشراء والاحوال الطارئة التي تلحق بالعاملين.

رابعا. تقديم تقرير مالي مستقل يبين اثر تطبيق برنامج التحفيز على حقوق المساهمين، لان تحفيز العاملين ينبغي ان لا يلحق اثار ضارة بحملة الاسهم.

(١) د. حازم يس و د. سامي عبد الباقي، مصدر سابق، ص ٣٦.

وقد تضمنت المادة (١٥١ مكرر) من اللائحة التنفيذية لقانون الشركات المصري ما يفيد بوجود قيام مجلس الادارة بتقديم مقترح لاعتماد احد انظمة التحفيز اذ نصت "وعلى مجلس الادارة ان يرفق باقتراحه اختيار او تطبيق احد انظمة الاثابة...".
وعلى النحو ذاته سار المشرع الاماراتي، اذ نصت الفقرة الثانية من المادة (٢٢٦) من قانون الشركات على "يعرض مجلس إدارة الشركة على الجمعية العمومية برنامج تحفيز موظفي الشركة بتملك أسهم فيها".

الفرع الثاني

موافقة الجمعية العامة للشركة

تعد الجمعية العامة صاحبة الاختصاص الاصيل في اقرار المقترحات المقدمة من مجلس الادارة بوصفها تمثل القاعدة الرئيسة لتمثيل مساهمي الشركة، لذا نجد حرص القوانين المقارنة على تنظيم الالية المتبعة للانعقاد وللتصويت والذي يختلف باختلاف المسائل المعروضة وفيما اذا كانت من اختصاص الجمعية العادية او غير العادية والتي تستدعي نصاب خاصا للاجتماع والتصويت^(١).

وقد خولت المادة (١٥١ مكرر) من اللائحة التنفيذية لقانون الشركات المصري تطبيق نظام لتحفيز العاملين بقرار تصدره الجمعية العامة غير العادية للشركة^(٢) وتصدر قرارات الجمعية العامة غير العادية بأغلبية ثلثي الأسهم الممثلة في الاجتماع^(٣).
فيما اشارت المادة (٢٢٦) من قانون الشركات التجارية الاماراتي الى ضرورة صدور قرار خاص من الشركة لغرض تطبيق نظام تحفيز العاملين من خلال النص "يجوز للشركة بموجب قرار خاص أن تزيد رأسمالها لتطبيق برنامج تحفيز موظفي الشركة...". مع

(١) ينظر في تفصيل ذلك : د. حسين توفيق فيض الله، مستجدات قانون الشركات العراقي، مكتب التفسير للنشر والاعلان، اربيل | ٢٠٠٦) ص ١٩٢_٢٠٣.

(٢) تنص المادة (١٥١ مكرر) من اللائحة التنفيذية لقانون الشركات المصري "يكون تطبيق أي من انظمة اثابة او تحفيز العاملين او المديرين بقرار تصدره الجمعية العامة غير العادية للشركة.....".

(٣) المادة (٧٠/ج) من قانون الشركات المصري المعدل والمادة (٢/٢٢٩) من لائحته التنفيذية.

ملاحظة ان قرارات الجمعية العامة للشركة تصدر بأغلبية الاسهم الممثلة في الاجتماع او اي اغلبية اكبر يحددها نظام الشركة الاساسي^(١).

وتلتزم الشركة بعد صدور قرار من الجمعية العمومية بالموافقة على منح اسهم للعاملين وفقا للمقترح المقدم من مجلس الادارة بإخطار الجهة المختصة في هيئة سوق المال في مصر بما تم اتخاذه من اجراءات تخص منح الاسهم للعاملين مع محاضر مجلس الادارة والجمعية العمومية ونماذج العقود المبرمة بهذا الصدد، وللهيئة المصادقة او ابداء الملاحظات التي تراها مناسبة خلال شهر واحد من تاريخ تسلمها لكافة الاوليات المتعلقة باسهم التحفيز، ويجب على مجلس الادارة ان يضمن تقريره السنوي المعروض على الجمعية العامة للشركة ما تم تنفيذه من اجراءات ومدى الالتزام بالقواعد المحددة من الشركة وتوجيهات هيئة سوق المال^(٢) مع ملاحظة وجوب قيام الهيئة العامة لسوق المال إعداد النماذج ومراجعة العقود التي تم إبرامها بمناسبة تطبيق نظام تحفيز العاملين^(٣).

وقد منح قانون الشركات التجارية الاماراتي مجلس ادارة هيئة سوق المال والسلع صلاحية إصدار يتضمن شروط والية تطبيق نظام تحفيز العاملين تطبيقا لنص المادة (٢٢٣/رابعا) والتي نصت "يصدر مجلس إدارة الهيئة قراراً يتضمن شروط وآلية تطبيق برنامج تحفيز موظفي الشركات بتملك اسهم فيها".

نستنتج مما تقدم، تخضع اسهم التحفيز لإجراءات خاصة تنظم منحها للعاملين والتي تتمثل بتقديم مقترح من مجلس الادارة يتضمن عرضا شاملا لمنح الاسهم (طريقة الاصدار، المقابل المادي، الفئات المشمولة، حجم الاسهم المسموح تملكها، نطاق الحقوق والالتزامات وغير ذلك) ومن ثم صدور قرار بالموافقة من الجمعية العمومية للشركة باجتماع غير عادي ومن ثم مصادقة الجهات الرقابية المختصة وتهدف الاجراءات الى ايجاد نوع من الحماية القانونية للشركة والمتعاملين معها.

(١) المادة (١٨٨) من قانون الشركات التجارية الاماراتي.

(٢) الفقرة (سابعاً) من المادة (١٥١ مكرر) من اللائحة التنفيذية لقانون الشركات المصري.

(٣) المادة (٤٨ مكرر) من قانون الشركات المصري والمضافة بموجب القانون رقم ٩٤ لسنة

٢٠٠٥ والمنشور في الجريدة الرسمية بالعدد ٢٤ مكرر في ٢١/٦/٢٠٠٥

الفرع الثالث

الاثار التي تترتب على اسهم التحفيز

يترتب على تطبيق نظام تحفيز العاملين مجموعة من الاثار القانونية التي تعلق بنطاق الحقوق التي يتمتع بها مالكي اسهم التحفيز كالحق في التصويت والتصرف بالأسهم والحصول على الارباح وبالتفصيل الاتي:

اولا. الحق بالتصرف بالأسهم : يعد حق التصرف بالأسهم من الحقوق الاساسية التي يتمتع بها المساهم في شركات المساهمة مع ملاحظة بعض القيود التي تفرض على بعض انواع الاسهم كاسهم المؤسسين^(١)، وقد اشارت المادة (١٥٢) المعدلة من اللائحة التنفيذية لقانون الشركات المصري بارتباط اسهم التحفيز بفترة حظر لا يجوز خلالها التصرف بها على ان تحدد تلك الفترة بموجب قرار من الجمعية العامة غير العادية وفقا لفئات العمال وفيما اذا كانت ممنوحة بشروط ميسرة نسبيا او بشكل مجاني، وفي حال استقالة مالك اسهم التحفيز من العمل بالشركة قبل سداد كامل الثمن يكون له الخيار بين سداد باقي الثمن المتبقي أو استرداد ما سدده من ثمن الأسهم محسوبا على أساس قيمة السهم وقت قبول الاستقالة وذلك خلال سبعة أيام عمل من تاريخ الاستقالة.

ثانيا. الحق بالحصول على الارباح : تكفل القواعد العامة في قوانين الشركات للمساهمين الحق بالحصول على الارباح وحسب مساهمة كل منهم في راس مال الشركة، ويثبت هذا الحق ايضا لمالكي اسهم التحفيز اذ يكون لهم حق الحصول على الارباح من الشركة على ان تحدد نسبة الربح بما يعادل نسبة ما سدده من ثمن الاسهم^(٢)، ويهدف هذا القيد الى الحيلولة دون حصول مالكي اسهم التحفيز على ارباح نظير اسهم غير مدفوع ثمنها بشكل كامل مما يلحق ضرراً بالمساهمين الاخرين.

ثالثا. الحق بالتصويت : يعد الحق بالتصويت من الحقوق الاساسية التي يتمتع المساهم في شركات المساهمة، والاصل يمارس مالكي اسهم التحفيز حقه بالتصويت بالشكل الذي

(١) المادة (٦٤) من قانون الشركات العراقي المعدل.

(٢) تنص المادة (١٥٢) من اللائحة التنفيذية لقانون الشركات المصري "... يكون لحامل السهم الحق في الحصول على نسبة من توزيعات الأرباح بما يعادل نسبة ما سدده من ثمن الأسهم...".

يتناسب مع عدد الاسهم التي يمتلكها مع ملاحظة القيود التي تحددها للشركة والتي تتطلب نظام خاص للتصويت بخصوص اسهم التحفيز بوصفها اسهم غير مدفوع ثمنها بشكل كامل^(١).

نستنتج مما تقدم، تخضع اسهم التحفيز لقيود قانونية معينة تتعلق بحق المساهم بالتصرف بأسهمه والحصول على الارباح والمشاركة بالتصويت انطلاقا من خصوصية نظام التحفيز من جهة ولكونها اسهم غير مسدد ثمنها بشكل كامل من جهة اخرى وبالشكل الذي يحقق مصلحة الشركة والمتعاملين معها.

وفي هذا المجال ندعو المشرع العراقي الى تفعيل مشاركة العاملين في رأس مال شركات المساهمة الخاصة من خلال اضافة فقرة (خامسا) الى المادة (٥٦) من قانون الشركات النافذ لتكون بالشكل الاتي :

خامسا : يجوز لشركة المساهمة الخاصة بموجب قرار تصدره الجمعية العامة غير العادية زيادة رأس مالها بإصدار اسهم جديدة من دون اکتتاب عام وبدون عرض اسهم على المساهمين الموجودين لتطبيق نظام تحفيز العاملين بالشركة بتملك اسهم فيها بشرط استيفاء الاتي :

١. يعرض مجلس ادارة الشركة على الجمعية العامة مقترح نظام تحفيز العاملين متضمنا عدد الاسهم والفئات المستهدفة واليات السداد والقيود التي ترد على الاسهم وطريقة تقييم الاسهم وغير ذلك من المسائل التفصيلية على ان تقترن بدراسة جدوى اقتصادية من تطبيق نظام التحفيز والضمانات التي تكفل حق الشركة.

٢. لا يجوز لرئيس واعضاء مجلس الادارة الاشتراك بنظام تحفيز العاملين الذي اقرته الشركة.

٣. تلتزم الشركة بإخطار الجهات المختصة في سوق العراق للأوراق المالية بما اتخذته من اجراءات لتطبيق نظام تحفيز العاملين بضمونها العقود التي ابرمتها لغرض ابداء ملاحظاتها وخلال ٣٠ يوما من تاريخ الاستلام.

(١) المادة (١٥٢) المعدلة من اللائحة التنفيذية لقانون الشركات المصري.

الخاتمة

بعد الانتهاء من البحث تم التوصل لمجموعة من النتائج والتوصيات ندرج أبرزها بالتفصيل ادناه :

اولا. النتائج :

١. تعرف اسهم التحفيز بانها " اسهم اسمية تمنح من الشركة للعاملين بمختلف عناوينهم و وظائفهم بشكل مجاني او بشروط تفضيلية ووفقاً لإجراءات قانونية معينة تمييزاً لجهودهم في تسيير اعمال الشركة وتطوير اداءها " .
٢. تحقق اسهم التحفيز منافع مشتركة لكل من الشركة والعاملين على حد سواء، اذ تسهم في توحيد جهودهما في تنمية اعمال الشركة وتطويرها في سبيل تحقيق الارباح، فضلاً عن دورها في تفعيل مشاركة العاملين في ملكية رأس مال الشركة ومن ثم في ادارتها وصولاً لتطبيق لمبادئ الحوكمة الرشيدة للشركة.
٣. ان منح الاسهم للعاملين كجزء من نظام التحفيز يتم بقيام الشركة بشراء اسهمها وتخصيصها للعاملين أو لجوئها لزيادة رأس مال الشركة بإصدار اسهم جديدة وتخصيصها للعاملين، وقد نظم كل من قانون الشركات المصري والاماراتي عملية شراء الشركة لأسهمها وزيادة رأس مال الشركة بإصدار اسهم جديدة بخلاف قانون الشركات العراقي المعدل الذي لم ينظم عملية شراء الشركة لأسهمها من جهة مع عدم كفاية القواعد العامة المنظمة لزيادة رأس مال الشركة في تمكين العاملين من تملك اسهم فيها لخضوعها لضوابط خاصة تحول دون تحقيق ذلك من جهة اخرى.
٤. تخضع اسهم التحفيز لإجراءات خاصة تنظم منحها للعاملين والتي تتمثل بتقديم مقترح من مجلس الادارة يتضمن عرضاً شاملاً لمنح الاسهم (طريقة الاصدار، المقابل المادي، الفئات المشمولة، حجم الاسهم المسموح تملكها، نطاق الحقوق والالتزامات وغير ذلك) ومن ثم صدور قرار بالموافقة من الجمعية العمومية للشركة ومصادقة الجهات الرقابية المختصة.
٥. تخضع اسهم التحفيز لقيود قانونية معينة تتعلق بحق المساهم بالتصرف بأسهمه والحصول على الارباح والمشاركة بالتصويت انطلاقاً من خصوصية نظام التحفيز من

جهة ولكونها اسهم غير مسدد ثمنها بشكل كامل من جهة اخرى وبالشكل الذي يحقق مصلحة الشركة والمتعاملين معها.

ثانيا. التوصيات:

ندعو المشرع العراقي الى تفعيل مشاركة العاملين في رأس مال شركات المساهمة الخاصة من خلال اضافة فقرة (خامسا) الى المادة (٥٦) من قانون الشركات النافذ لتكون بالشكل الاتي :

خامسا: يجوز لشركة المساهمة الخاصة بموجب قرار تصدره الجمعية العامة غير العادية زيادة رأس مالها بإصدار اسهم جديدة من دون اکتتاب عام وبدون عرض اسهم على المساهمين الموجودين لتطبيق نظام تحفيز العاملين بالشركة بتملك اسهم فيها بشرط استيفاء الاتي :

١. يعرض مجلس ادارة الشركة على الجمعية العامة مقترح نظام تحفيز العاملين متضمنا عدد الاسهم والفئات المستهدفة واليات السداد والقيود التي ترد على الاسهم وطريقة تقييم الاسهم وغير ذلك من المسائل التفصيلية على ان تقترن بدراسة جدوى اقتصادية من تطبيق نظام التحفيز والضمانات التي تكفل حق الشركة.

٢. لا يجوز لرئيس واعضاء مجلس الادارة الاشتراك بنظام تحفيز العاملين الذي اقرته الشركة.

٣. تلتزم الشركة بإخطار الجهات المختصة في سوق العراق للأوراق المالية بما اتخذته من اجراءات لتطبيق نظام تحفيز العاملين بضمونها العقود التي ابرمتها لغرض ابداء ملاحظاتها وخلال ٣٠ يوما من تاريخ الاستلام.

The Authors declare That there is no conflict of interest

References

A. Books:

1. Dr. Maher, Ahmed, Human Resources Management (5th Edition, University House, Alexandria, 2010).
2. Dr. Yamalki, Akram, Commercial Law (Dar Al Thaqafa for Publishing and Distribution, Amman, 2017).

3. Dr. Yamalki, Akram, Companies Law (1st edition, Al-Zakhira for Printing and Publishing, Amman, 2012).
4. Dr. Al-Ghariani, Al-Moatasem Billah, Governance of Joint Stock Companies (New University House, Alexandria, 2008).
5. Dr. Sidqi, Amira, The Legal System for the Purchase of Shares by the Issuing Company (Dar Al-Nahda Al-Arabiya, Cairo, 1995).
6. Dr. Yassin, Hazem, and Dr. Abdel-Baqi, Sami, Guide to Motivation and Reward Systems for Workers in Companies Listed and Traded on the Egyptian Stock Exchange (FRA Publications, Cairo, 2010).
7. Dr. Faizallah, Hussein Tawfiq, developments in the Iraqi corporate law (Office of Interpretation for Publication and Advertising, Erbil, 2006).
8. Dr. Al-Qaloubi, Samiha, Commercial Companies (Dar Al-Nahda Al-Arabia, Cairo, 2011).
9. Dr. Sayed Qassem, Ali, Business Law (Part 2, Commercial Companies, Dar Al-Nahda Al-Arabiya, Cairo, 2001).
10. Dr. Jassem, Farouk Ibrahim, shareholder rights in the joint stock company (Al-Halabi human rights publications, Beirut, 2012).
11. Dr. Al-Arini, Mohamed Farid, Commercial Companies (New University House, Alexandria, 2007).
12. Dr. Al-Arini, Muhammad Farid, and Dr. Al-Sayed Al-Feki, Muhammad, Commercial Law (2nd Edition, Al-Halabi Human Rights Publications, Beirut, 2011).
13. Dr. Taha, Mustafa Kamal, Commercial Companies (The National Center for Legal Publications, Cairo, 2018).

14. Dr. Hussein, Mansour, The Psychology of Public Administration (Gharib Library, Cairo, 2002).
15. Raouf, Nagham Hanna, The Legal System for Increasing the Shareholding Company's Capital (Dar Al-Thaqafa for Publishing and Distribution, Amman, 2001).

B. Research:

1. Dr. Ibrahim, Belkaid and Dr. Shawky, Buri, The Relationship of Motivation with the Level of Workers' Performance (North African Economics Journal, Hassiba Ben Bou Ali University, Algeria, Issue (17), 2017).
2. Dr. Aziz, Hussein Rahim, methods of motivation in schools of administrative thought (Wasit Journal for Human Sciences, Issue (22), 2013).
3. Ali, Samah Hussein, What is the company's purchase of its shares in the stock market (Babylon University Journal for Human Sciences, Volume (28), Issue (4), 2020).
4. Dr. Al-Faki, Abdul-Baqi Muhammad, the company's purchase of its shares in the UAE law (University of Sharjah Journal of Sharia and Legal Sciences, Volume (12), Issue (2), 2015).
5. Dr. Ayoub, Ali Ghanem, Conflict of interest in companies (Anbar University Journal of Legal and Political Sciences, Volume (10), Issue (1), 2020).
6. Dr. Hazem, Kawthar, and Dr. Najji, Saab, reward and punishment and their effects on employee performance and management (Islamic College Journal, Islamic University, Issue (8), 2009).
7. Mallouh, Fatima Drew, Incentives and their impact on improving productive efficiency (Journal of the

University College of Science, Volume (6), Issue (1), 2014).

C. Thesis:

1. Nassima, Qalal, The Impact of Motivation on Improving the Performance of Employees in the Institution, Master Thesis (Faculty of Economic, Commercial and Management Sciences, University of Abdelhamid Ben Badis, Algeria, 2018).

D. Articles published on the Internet:

1. Kenz, Maha, stimulus stocks (article published in the Emirati newspaper, Al Bayan, available on the website <https://www.albayan.ae/economy/2010-12-22-1.599280>).

E. Laws and regulations:

1. Egyptian Law No. (159) of 1981, as amended, on joint stock companies, partnerships in partnership with shares, and companies with limited liability.
2. Iraqi Companies Law No. (21) of 1997, as amended.
3. Iraqi Banking Law No. (94) of 2004.
4. UAE Commercial Companies Law No. (2) of 2015.
5. The executive regulations of the Egyptian Joint Stock Companies Law, amended by Decision (282) of 2005.□

□

□

Sixthly. English sources:

1. R. Wayne Dean Mondy, Joseph J. Martocchio, Human Resource Management, (Global Edition, Pearson, 2016).□

2. Carolina Machado, J. Paulo Davim, Organizational Behaviour and Human Resource Management, (Springer International Publishing, 2018).
3. Julie Beardwell, Amanda Thompson, Human resource management, (Pearson Education, 2017).
4. principles and annotation an corporate governance, (OECD Publishing 2017).