**مفاهيم قانونية هامة للمنشآت الصغيرة والمتوسطة**

**مفاهيم قانونية عامة**

يُعرَّف العَقد في القانون، بأنّه اتّفاق طرفَين، أو تطابقُ إرادتين أو أكثر؛ لإحداث أَثَر قانونيّ معين، سواء كان هذا الأثر يقضي بإنشاء التزام جديد، أو إنهاء التزام قديم، أو نَقْله، أو تعديله؛ فالعقد يُوجَد في نطاق القانون عموماً، ويدخل بشكل خاصّ في نطاق المعاملات الماليّة، مثل: عقود البيع والشراء، وعقود المُقاولة، وفي نطاق الأحوال الشخصيّة، كعَقْد الزواج مثلاً.

وحتى يقع العقد صحيحا لا بد من توافر الاركان التالية:

1. التراضي (صحة التراضي): هو: "تطابق إرادتي الإيجاب والقبول من أجل إحداث أثر قانوني، وهوالأساس الذي يقوم عليه العقد، وعليه يجب أن تصدر هذه الإرادة من شخص حائزًا للأهلية، ولذلك لا يعتد القانون بتصرفات بعض الأشخاص، إذ ما شاب تصرفاتهم عيب من عيوب الرضا، كما هو الحال بالطفل غير المميز أو المجنون ، او وقوع الاكراه.......الخ.
2. المحل: ويُقصَد بمحلِّ العَقد الشيء المعقود عليه، وتَظهر عليه آثار العَقد، وأحكامه، ويختلفُ محلُّ العَقد باختلاف نوع العَقد؛ فقد يكون عَقد عمل، وقد يكون عيِّنة ماليّة، مثل بيع سيارة، أو يكون عَقد منفعة، مثل تأجير منزل سكنيّ، ويجدر الذِّكر أنّه لا يصلحُ أيُّ شيء لأن يكون محلّاً للعَقد؛ إذ إنّ هناك عِدَّة شروط يجب تَوفُّرها لصلاحيَّته، ومنها: أن يكون محلُّ العَقد قابلاً لحُكم العَقد شرعاً، كأن يكون مالاً مملوكاً لأحد الأطراف، وأن لا يُقبَلُ ما نَهى عنه الشرع، مثل: بَيع الميتة، ولحم الخنزير، والخمر، وغيرها، وأن يكون المعقود عليه معلوماً لطرفَي العَقد، وموجوداً، ومقدوراً على تسليمه أيضاًح فلا ينعَقِد العَقد في حال بَيع حيوان هارب مثلاً، أو سمك لا يزال في الماء، كما يجب أن لا يكون محلُّ العقد مَعِيباً.
3. السبب : أما سبب العقد فهو الباعث الدافع إلى التعاقد أي الغرض الذي حمل المتعاقد على إبرام التصرف القانوني، و هو أمر شخصي يختلف من شخص إلى آخر، فالمستأجر يبرم عقد إيجار الشقة لباعث معين قد يكون السكن أو مكتب مهني أو تجاري أو ممارسة نشاط غير مشروع. و يلزم لقيام العقد صحيحا أن يكون السبب مشروعا أي متفقا مع نصوص القانون والنظام العام و الآداب العامة، و يترتب على عدم مشروعية السبب عدم مشروعية العقد ذاته .

**قانون العمل رقم 7 لسنة 2000**

عقد العمل:

1. يعرف عقد العمل الفردي بأنه: عقد العمل الفردي هو اتفاق كتابي أو شفهي صريح أو ضمني يبرم بين صاحب العمل والعامل لمدة محددة أو غير محددة أو لإنجاز عمل معين يلتزم بموجبه العامل بأداء عمل لمصلحة رب العمل وتحت إدارته وإشرافه، ويلتزم فيه صاحب العمل بدفع الأجر المتفق عليه للعامل.
2. ولا مانع أن يكون عقد العمل شفهيا ويثبت بالشهود أو حلف اليمين، وتكون حقوق العامل ثابتة وفق القانون والاتفاق وعلى رب العمل إثبات انه قام بالإيفاء للعامل بحقوقه كاملة وعكس ذلك للمحكمة الحكم له بها.
3. مدة عقد العمل: لا يجوز أن تزيد المدة القصوى لعقد العمل محدد المدة لدى نفس صاحب العمل بما في ذلك حالات التجديد على سنتين متتاليتين. إذا استمر طرفا عقد العمل محدد المدة في تنفيذه بعد انقضاء مدته اعتبر العقد غير محدد المدة، وإنهائه من قبل رب العمل يعتبر فصلا تعسفيا ما لم يقوم رب العمل على بيان أسبابه القانونية، وهي التي تكون مبنية على التقصير والإهمال المقصود والمتعتمد من العامل.
4. يتمتع العاملون بعقود عمل محددة المدة بمن فيهم العاملون بموجب عقد عمل عرضي أو عقد عمل موسمي بنفس الحقوق وعليهم نفس الواجبات التي يخضع لها العاملون بعقود عمل غير محددة المدة في ظروف مماثلة مع مراعاة الأحكام الخاصة بالعمل لمدة محددة أو عرضية أو موسمية. وبالتالي كافة الحقوق والامتيازات المقررة للعمال بعقد غير محدد المدة تكون للعمال بعقد محدد المدة سواء لساعات الدوام أو الإجازات أو امتيازات استخدام الوسائل كمبيت أو مركبات أو غيرها، لا يجوز التفريق بينهم إلا لأسباب متعلقة بالموضوعية.
5. تنظيم عقد العمل وشروطه وإثباته:
ينظم عقد العمل باللغة العربية، متضمناً شروط العمل الأساسية خاصة الأجر ونوع العمل ومكانه ومدته، ويوقع من طرفيه، وتعطى نسخة منه للعامل، وللعامل إثبات حقوقه بكافة طرق الإثبات القانونية.
6. تمثل الأحكام الواردة في قانون العمل الحد الأدنى لحقوق العمال التي لا يجوز التنازل عنها، وحيثما وجد تنظيم خاص لعلاقات العمل تنطبق على العمال أحكام هذا القانون أو أحكام التنظيم الخاص أيهما أفضل للعامل.
7. فترة التجربة:
يجوز أن يبدأ عقد العمل بفترة تجربة مدتها ثلاثة أشهر ولا يجوز تكرارها لأكثر من مرة واحدة عند نفس صاحب العمل.
8. التزام العامل بتأدية عمله بأمانة وإخلاص
يلتزم العامل بتأدية عمله بإخلاص وأمانة وبالمحافظة على أسرار العمل وأدواته ولا يعتبر العامل مسئولاً عن خلل الأدوات أو ضياعها نتيجة أي ظرف طارئ خارج عن إرادته أو قوة قاهرة.ويجب على العامل احترام رؤساءه وقواعد العمل.وعليه كذلك التقيد بتطبيق شروط اللائحة الداخلية للمنشأة وبقواعد السلامة والصحة المهنية في العمل.
9. انتهاء عقد العمل الفردي ، ينتهي عقد العمل الفردي في أي من الحالات الآتية:
10. باتفاق الطرفين
11. بانتهاء مدته في الأعمال العرضية أو المؤقتة أو الموسمية.
12. برغبة أحد الطرفين خلال مدة التجربة. بشرط أن تكون من رب العمل بأسباب موضوعية كذلك للعامل.
13. بناءً على رغبة العامل، شريطة إخطار صاحب العمل خطياً قبل الترك:
أ‌. بشهر إذا كان يتقاضى أجره على أساس شهري.
ب‌. بأسبوع إذا كان يتقاضى أجره على أساس يومي أو أسبوعي أو بالقطعة أو بالعمولة.
ت . بوفاة العامل أو إصابته بمرض أو عجز أقعده عن العمل لمدة تزيد على ستة أشهر بناءً على تقرير طبي صادر عن اللجنة الطبية مع عدم وجود مركز شاغر يلاءم قدراته المهنية ووضعه الصحي الجديد.

حالات استمرار عقد العمل

ويستمر نفاذ العقد بعد وفاة صاحب العمل ، ولا ينتهي عقد العمل بسبب وفاة صاحب العمل إلا إذا كان موضوع العقد يتعلق بشخص صاحب العمل.

أيضا يستمر نفاذ العقد بعد تغير صاحب العمل، إذ يبقى عقد العمل نافذاً حتى لو تغير صاحب العمل بسبب نقل ملكية المشروع أو بيعه أو اندماجه أو انتقاله بطريق الإرث، ويظل صاحب العمل الأصلي والجديد مسؤولين بالتضامن مدة ستة أشهر عن تنفيذ الالتزامات الناجمة عن العقد ومستحقة الأداء قبل تاريخ التغيير، وبعد انقضاء الستة أشهر يتحمل صاحب العمل الجديد المسؤولية وحده.
ويجوز نقل كامل المسؤولية لصاحب العمل الجديد بموجب اتفاق بينهما على أساس أيضا موافقة العامل، وان تكون كامل الحقوق بنفس الآليات السابقة على الأقل. إلا أن مدة الستة شهور تبقى جزء من النظام العام الذي يحفظ الحقوق وفق قواعد حقوق الإنسان.

1. صدور قرار بإغلاق المنشأة:

1.لا ينتهي عقد العمل في حالة صدور قرار إداري أو قضائي بإغلاق المنشأة أو بإيقاف نشاطها مؤقتاً لمدة لا تزيد على شهرين، وعلى صاحب العمل الاستمرار في دفع أجور عماله طيلة فترة الإغلاق أو الإيقاف المؤقت مع مراعاة الأحكام الواردة في هذا القانون والمتعلقة بفترة التجربة.
2. ينقضي الالتزام المذكور في الفقرة (1) أعلاه بعد مدة الشهرين وعلى صاحب العمل أن يدفع لعماله زيادة على ما سبق ذكره مكافأة نهاية الخدمة كما نصت عليها أحكام هذا القانون

1. إنهاء عقد العمل لأسباب فنية أو خسارة
يجوز لصاحب العمل إنهاء عقد العمل لأسباب فنية أو خسارة اقتضت تقليص عدد العمال مع احتفاظ العامل بحقه في بدل الإشعار، ومكافأة نهاية الخدمة، شريطة إشعار الوزارة بذلك.
2. ترك العمل مع الاحتفاظ بالحقوق القانونية :
1. يجوز للعامل ترك العمل بعد إشعار صاحب العمل مع احتفاظه بحقوقه القانونية بما فيها مكافأة نهاية الخدمة وما يترتب له من حقوق، وذلك في أي من الحالات الآتية:
أ‌. تشغيله في عمل يختلف في نوعه أو درجته اختلافاً بيناً عن العمل الذي اتفق عليه بمقتضى عقد العمل، إلا إذا دعت الضرورة إلى ذلك ولمدة مؤقتة منعاً لوقوع حادث أو في حالة القوة القاهرة.
ب‌. تشغيله بصورة تدعو إلى تغيير مكان إقامته.
ت‌. الثبوت بتقرير طبي صادر عن اللجنة الطبية إن استمراره في عمله يشكل خطراً على حياته.
ث‌. اعتداء صاحب العمل أو من يمثله على العامل أثناء العمل أو بسببه بالضرب أو التحقير.
ج‌. عدم وفاء صاحب العمل بالتزاماته تجاه العامل رغم مطالبته بها كتابياً.
2. استثناء مما ورد في البند (1) أعلاه يحق للعامل إذا استقال من عمله خلال السنوات الخمس الأولى ثلث مكافأة نهاية الخدمة، وثلثي مكافأة نهاية الخدمة إذا كانت الاستقالة خلال السنوات الخمس التالية، ويستحق المكافأة كاملة إذا أمضى عشر سنوات أو أكثر في العمل.
3. منح العامل شهادة خدمة :
يمنح العامل عند انتهاء خدمته بناءً على طلبه شهادة خدمة يذكر فيها اسمه ونوع عمله ومدته. وإذا ما طلب العامل من حقه بيان مستوى عمله إذا ما كان جيد وفق معايير معينة.
4. مكافأة نهاية الخدمة :
للعامل الذي أمضى سنة من العمل الحق في مكافأة نهاية خدمة مقدارها أجر شهر عن كل سنة قضاها في العمل على أساس آخر أجر تقاضاه دون احتساب ساعات العمل الإضافية، وتحتسب لهذا الغرض كسور السنة.وحسب القانون يحسب على اجر آخر راتب في الشهر الذي يستحق به المكافأة، مع الزيادات والعلاوات جميعها كأجر شهري كامل. والمواصلات الشهرية أو الأسبوعية ولو كانت منفصلة، فجميعها تعتبر أجور إلا ساعات العمل الإضافية لا تحتسب.
5. مكافأة وتعويض العامل بالقطعة أو بالعمولة :
تحتسب مكافأة نهاية الخدمة وتعويض الفصل التعسفي للعامل بالقطعة أو بالعمولة على أساس متوسط أجره الشهري في مدة السنة الأخيرة.
6. ساعات العمل الفعلي الأسبوعي:
ساعات العمل الفعلي في الأسبوع خمس وأربعون ساعة. وهو الحد الأقصى لعمل العمال في المنشأة، يتخللها يوميا نصف ساعة راحة داخل أو خارج المؤسسة، لان هدفها هو راحة الموظف وهي حق له، ولا يجوز تقييد العامل فيها،وما زاد عن ذلك يحسب عملا إضافيا.
7. ساعات العمل الإضافية:
 يجوز لطرفي الإنتاج الاتفاق على ساعات عمل إضافية لا تتجاوز اثنتي عشرة ساعة في الأسبوع. ولكن إذا عمل العامل أكثر من ذلك فانه يستحقها وتحسب بدل الساعة الواحدة ساعة ونصف، ولا رسوم قضائية عند المطالبة بها مهما كانت.
8. الراحة الأسبوعية:
1. للعامل الحق في راحة أسبوعية مدفوعة الأجر لا تقل عن 24 ساعة متتالية، ويجوز بناء على اتفاق طرفي الإنتاج تجميعها مرة واحدة في الشهر.
2. تحتسب الراحة الأسبوعية مدفوعة الأجر إذا عمل العامل ستة أيام متصلة قبلها، ويحسم من ذلك نسبة الأيام التي تغيبها العامل عن العمل.

 3. يوم الجمعة هو يوم الراحة الأسبوعية إلا إذا كانت مصلحة العمل تقتضي تحديد يوم آخر بصورة منتظمة.

18- الإجازة السنوية
1. يستحق العامل إجازة سنوية مدفوعة الأجر مدتها أسبوعان عن كل سنة في العمل، وثلاثة أسابيع للعامل في الأعمال الخطرة أو الضارة بالصحة ولمن أمضى خمس سنوات في المنشأة.
2. لا يجوز للعامل التنازل عن الإجازة السنوية.
3.بناء على اتفاق طرفي الإنتاج يجوز تجزئة الإجازة السنوية.
4.لا يجوز تجميع الإجازات السنوية لأكثر من سنتين.

1. إجازة الأعياد الدينية والرسمية :
للعامل الحق في إجازة مدفوعة الأجر في الأعياد الدينية والرسمية لا تحتسب من الإجازات السنوية. وهي تقع في حدود خمسة عشر يوما وهي (إجازة أعياد الإخوة المسيحية 3 أيام، نهاية السنة ويوم 25 كانون أول ويوم 7 كانون ثاني، ويوم المرأة "ليس كل عام"، ويوم الاستقلال، ويوم الأم، وعيد العمال، وأربعة أيام عيد الأضحى، وثلاثة عيد الفطر، ورأس السنة الهجرية، وعيد المولد النبوي الشريف).
ويمكن أن تزيد عن ذلك وفق قرارات السلطات السياسية والمختصة، وهي التي يقررها مجلس الوزراء أو رئيس الدولة أو غيره من السلطات العامة
2. يستحق العامل إجازة مدفوعة الأجر لمدة ثلاثة أيام في حال وفاة أحد أقاربه حتى الدرجة الثانية غير محتسبة من إجازته السنوية.
3. استحقاق العامل للأجرة:
يستحق العامل أجره إذا تواجد في مكان العمل وإن لم يؤد عمله لأسباب تتعلق بالمنشأة. والأجرة يجب أن تتناسب مع طبيعة العمل.
4. الحد الأدنى للأجور :
لا يجوز أن يقل أجر العامل عن الحد الأدنى للأجور والمقر قانوناً. وهو ما اقر مؤخرا بألف وثمان مائة وخمسون شيكل. وهو وان كان يمنح لكثير من الفئات اقل فانه يبقى دينا في ذمة رب العمل يستطيع العامل المطالبة به في أي وقت.
5. السلامة والصحة المهنية
لا يكفي فقط تشغيل العمال وإنما يجب أن يكون مكان العمل مناسب لهم، وان تراعى فيه وسائل السلامة المهنية كاملة. بحسب طبيعة العمل ومدى خطورة أدواته.
تعليمات السلامة والصحة المهنية :
وفقاً لأحكام هذا القانون والأنظمة الصادرة بمقتضاه تصدر المنشأة التعليمات الخاصة بالسلامة والصحة المهنية ولائحة الجزاءات الخاصة بها مصدقة من الوزارة، وتعلق هذه التعليمات في أماكن ظاهرة في المنشأة.
وإلا يتحمل رب العمل كامل أسباب السلامة في مكان العمل، ويجب ان يكون رب العمل مؤمن على العمال داخل المنشاة.
6. حظر تشغيل الأطفال : يحظر تشغيل الأطفال قبل بلوغهم سن الخامسة عشر.
7. إجازة الولادة :
8. للمرأة العاملة التي أمضت في العمل قبل كل ولادة مدة مائة وثمانين يوماً الحق في إجازة وضع لمدة عشرة أسابيع مدفوعة الأجر منها ستة أسابيع على الأقل بعد الولادة.

تم تعديل هذه الاجازة لتصبح 14 اسبوع وثلاثة ايام للأب مدفوعة الاجر في جلسة الوزراء رقم (149) المعقودة بتاريخ 1\3\2022

2. لا يجوز فصل المرأة العاملة بسبب الإجازة المذكورة أعلاه إلا إذا ثبت أنها اشتغلت بعمل آخر خلالها.

فترات الرضاعة :

1- للمرأة المرضع الحق بفترة أو فترات رضاعة أثناء العمل لا تقل في مجموعها عن ساعة يومياً لمدة سنة من تاريخ الوضع.

2- تحتسب ساعة الرضاعة المذكورة من ساعات العمل اليومية.

1. هيئة تفتيش العمل :

1- بمقتضى هذا القانون يشكل الوزير هيئة تسمى هيئة تفتيش العمل من عدد ملائم من المفتشين والمؤهلين أكاديمياً ومهنياً لمتابعة تطبيق أحكام هذا القانون والأنظمة الصادرة بمقتضاه.

2- يتمتع أعضاء هيئة تفتيش العمل في ممارستهم لمهامهم بصلاحيات الضبطية القضائية.

1. اختصاصات مفتش العمل :

يختص مفتش العمل بما يلي:

1. متابعة تطبيق تشريعات العمل خاصة ما يتعلق بشروط وظروف العمل بكافة الوسائل المشروعة بما في ذلك استقبال الشكاوى والبلاغات.

2. تزويد أصحاب العمل والعمال بالمعلومات والإرشادات الفنية التي تساعد في تنفيذ أحكام هذا القانون.

3. إبلاغ الجهات المختصة بأوجه النقص والمخالفات التي يكتشفها أثناء عمله.

28- تأمين العمال :
يجب على صاحب العمل أن يؤمن جميع عماله عن إصابات العمل لدى الجهات المرخصة في فلسطين. وهي مسالة إلزامية يجب على رب العمل القيام بها وان تكون حقيقة بكامل مبالغ الراتب وليس اقل مما يقبضه العامل. ولجميع مؤسسات أرباب العمل أيا كانت.

**الشركات التجارية وفق قرار بقانون رقم ( 42) لسنة 2021 بشأن الشركات**:

انواع الشركات التجارية:

1. الشركة العادية العامة : وهي شركة ربحية تتألف من عدد من الأشخاص الطبيعيين لا يقل عن اثنين ولا يزيد على عشرين، والمسؤولية فيها تكون تضامنية تكافيلة بين جميع الشركاء وغير محدودة وكل شريك كذلك ضامن ديون الشركة بأمواله الخاصة وتركته بعد موته. ولا يجوز طرح حصصها للاكتتاب العام. ويجب ان يضاف الى اسمها ما يدل على نوعها بالطريقة التالية (ش.ع.ع) تكتسب الشركة بمجرد تسجيلها الشخصية الاعتبارية المستقلة عن شخصية وذمم الشركاء فيها حيث يتم نشرها في سجل الشركات. تكون إدارة الشركة العادية العامة لجميع الشركاء فيها كقاعدة عامة ، ولكل شريك صلاحية إدارة الشركة وأن يشترك في إدارتها ويشترط لنفاذ تصرفاته في مواجهة الغير أن يتم تسجيله كمفوض بالتوقيع عن الشركة في سجل الشركات
2. الشركة العادية المحدودة : وهي الشركة التي تضم بين شركائها شريك او اكثر محدود المسؤولية وتتحدد مسؤوليته بقيمة حصته في رأس المال فقط ولا تتعدى المسؤولية الى أمواله الشخصية ،ويجوز ان يكون الشريك محدود المسؤولية شخصا معنوياً، عدد الشركاء فيها من 2\_20 شريك ويضاف الى اسمها ما يدل على نوعها باضافة عبارة (ش.ع.م). لا يجوز ان يدرج اسم الشريك المحدود في اسم الشركة والا تحولت مسؤوليته عن التزامات وديون الشركة الى مسؤولية غير محدودة تجاه الغير. كما لا يحق له كقاعدة عامة الاشتراك في إدارة شؤون الشركة أو تمثيلها أو إلزامها تجاه الغير. ولا يجوز طرح حصصها للاكتتاب العام، وبالتسجيل تكتسب الشخصية الاعتبارية المستقلة حيث يتم نشرها في سجل الشركات.
3. الشركة ذات المسؤولية المحدودة : هي شركة ربحية تتألف من شخص واحد أو أكثر، وتعتبر الشخصية الاعتبارية للشركة مستقلة عن أعضائها، ويجوز لأعضاء الشركة أن يكونوا أشخاصًا طبيعيين أو اعتباريين يتملكون حصص عضوية تمثل نسبة مشاركتهم في أرباح وخسائر الشركة، ويتم تحديد حصص العضوية بموجب اتفاقية الإدارة، ويجوز للعضو أن يتملك حصص دون تقديم مقابل. تحدد مسؤولية الأعضاء بمقدار حصصهم غير المسددة إن وجدت، إضافة إلى حصصهم في أي أصول صافية للشركة، وتكون الشركة بموجوداتها وأموالها مسؤولة عن الديون والالتزامات المترتبة عليها، وتعتبر مسؤولية الشركة مستقلة عن ذمة كل عضو فيها، و لا يجوز طرح حصصها للاكتتاب العام، يضاف الى اسمها عبارة (ش.ذ.م.م) لتمييز نوع الشركة ومسؤوليتها. يتم تسجيل المفوض بالتوقيع عنها في سجل الشركات ولا يجوز تعيين شخص اعتباري كمفوض بالتوقيع.
4. الشركة المساهمة الخصوصية: تؤسس الشركة المساهمة الخصوصية من مساهم واحد أو أكثر بهدف الربح، برأس مال مكون من أسهم، ولا يجوز طرح أسهمها للاكتتاب العام. تعتبر الذمة المالية للشركة المساهمة الخصوصية مستقلة عن الذمة المالية لكل مساهم فيها، وتكون الشركة بأموالها وموجوداتها هي وحدها المسؤولة عن الديون والالتزامات المترتبة عليها، ولا يكون المساهم مسؤولاً تجاه الشركة أو الغير عن تلك الديون والالتزامات إلا بمقدار مساهمته غير المسددة في رأس مال الشركة. يتم إدارة الشركة المساهمة الخصوصية من قبل مجلس إدارة أو مدير أو أكثر يتم انتخابهم من قبل الهيئة العامة للشركة، لا يجوز أن يكون المفوض بالتوقيع عن الشركة شخصًا معنويًا .

عدم التقيد بإجراءات التسجيل فيما يتعلق بالشركات المذكورة اعلاه :

1.لا تكتسب الشركة الشخصية الاعتبارية المستقلة عن ذمة الشركاء أو الأعضاء أو المساهمين فيها الا بعد تسجيلها لدى مسجل الشركات والنشر وفق الاجراءات المعتمدة.
2. في حال ممارسة الشركاء أو الأعضاء أو المساهمين، وفقًا لنوع الشركة، أي نشاط تجاري تحت اسم تجاري قبل قيامهم بتسجيل الشركة في سجل الشركات، فإنهم يتحملون بصفتهم الشخصية بالتكافل والتضامن فيما بينهم المسؤولية القانونية عن أي ديون أو التزامات قد تنشأ عن ممارستهم لذلك النشاط.
3. في حال عدم التقيد بإجراءات التسجيل والنشر المقررة وفقًا لأحكام هذا القانون أو ممارسة الشركة أعمالها بعد شطبها، تعامل معاملة الشركة القائمة تجاه الغير حسن النية وتعتبر معاملاتها وعقودها نافذة بحقهم.

4. تعتبر شهادة تسجيل الشركة بيّنة قاطعة على وجود الشركة وتأسيسها وتسجيلها.

5. أي تغيير يطرأ على الوضع القانوني للشركة من حيث شكلها ،عدد الشركاء أو المساهين فيها، المفوض أو المفوضين بالتوقيع عنها و/أو تغيير المدير او المديرين حسب نوع الشركة يجب تبليغ مسجل الشركات بذلك خلال خمسة عشر يومًا من تاريخ حصولها، ويتم تسجيلها والإفصاح عنها في سجل الشركات.

5- الشركة المساهمة العامة : تؤسس الشركة المساهمة العامة من عدد من المساهمين لا يقل عن اثنين بهدف تحقيق الربح، برأس مال مكون من أسهم، وتعرف بنظامها الداخلي كشركة مساهمة عامة. تعتبر الذمة المالية للشركة المساهمة العامة مستقلة عن الذمة المالية لكل مساهم فيها، وتكون الشركة بأموالها وموجوداتها هي وحدها المسؤولة عن الديون والالتزامات المترتبة عليها، ولا يكون المساهم مسؤولاً تجاه الشركة عن تلك الديون والالتزامات إلا بمقدار مساهمته في رأس مال الشركة.وتطرح اسهمها للاكتتاب العام. يشترط في رأس مال الشركة المساهمة العامة عند تسجيلها أن يكون متناسبًا مع غايات إنشائها، وكافيًا لتحقيق أغراضها ومتفقًا مع أحكام القوانين ذات العلاقة، وفي كل الأحوال لا يجوز أن يقل الحد الأدنى لرأس مالها المكتتب به والواجب سداده نقدًا عن خمسة وعشرون ألف دولار أمريكي أو ما يعادلها بالعملة المتداولة قانونًا، أو (20%) من رأس مالها المصرح به أيهما أكثر، قبل السماح لها بالشروع في أعمالها.

**الأوراق التجارية ( الكمبيالة ، الشيك )**

 تسهيلاً للتعاملات التجارية فيما بين الأفراد وتنظيماً للإلتزمات المالية المترتبة من الذمم المالية فيما بين الأفراد الدائنين والمدينين ، وللحالات التي لا يتم التعامل فيما بين الأفراد فيها بالنقد ، فقد تناول قانون التجارة النافذ في الأراضي الفلسطيني ما يسمى بالأوراق التجارية بصورة تضمن للدائن الوفاء بالإلتزام المترتب في ذمة المدين ومن أهم الأوراق التجارية الأكثر تداولاً وشيوعاً الكمبيالة والشيك وسيتم تبين أهم الجوانب القانونية المتعلقة بها وفقاً لما يلي : -

**أولاً : الكمبيالة**

* كما تم الإشارة أعلاه فإن الكمبيالة وفقاً لتعريفها القانوني هي سند يمثل حقاً مالية يتم تحريره من قبل المدين لصالح الدائن يكون مستحق الأداء في ميعاد معين سواء كان آجلاً أو لدى الإطلاع ، مع العلم بأن قانون التجارة النافذ في الأراضي الفلسطينية أوجب توفر بيانات معينة في الكمبيالة حتى تتوفر لها الحماية القانونية ولعل أهم هذه البيانات : إسم المدين وإسم المستفيد وتاريخ التحرير وتاريخ الإستحقاق ومقدار الدين وتوقيع المدين .
* في حال تخلف المدين عن الدفع بقيمة الكمبيالة في موعد الإستحقاق المذكور يثور التساؤل حول الإجراء القانوني الممكن إتخاذه ؟ وهنا لا بد من الرجوع لأحكام المادة 8 من قانون التنفيذ الفلسطيني التي جعلت من الكمبيالة سنداً تنفيذيا يمكن تنفيذه امام دائرة التنفيذ ، مع العلم بأن هذا النوع من السندات التنفيذية لا يقع عليه الإنكار عملاً بأحكام المادة 32/3 والذي يتوجب على دائرة التنفيذ المباشرة بإجراءات التنفيذ الجبري على المدين مالم يصدر قرار من المحكمة المختصة بوقف التنفيذ .

**ثانياً : الشيك**

* يعد الشيك من أكثر الأوراق التجارية شيوعاً وتداولاً في السوق الفلسطيني لا سيما في ظل التعاملات التجارية بالدفع الآجل ، والشيك وفقاً لتعريف قانون التجارة النافذ هو سند مكتوب وفقاً لشروط حددها القانون يتضمن أمراً من شخص وهو الساحب الى المصرف (البنك) بأن يدفع مبلغاً من المال لصالح شخص آخر وهو حامل الشيك أو المستفيد بتاريخ محدد قد يكون آجلاً وقد يكون مستحقاً ، ووفقاً للتعليمات الصادرة عن سلطة النقد الفلسطينية فقد جرى تنظيم التعامل بالشيكات وفقاَ لضوابط معينة تضمن سلامة العلاقة فيما بين البنك والساحب والمستفيد فأصبحت الشيكات تنظم لدى البنك يتسلمها الساحب الذي بدوره يقوم بتعبئتها وفقاً للغاية التي يرجوها من التحرير .
* الإجراءات القانونية المتخذة في حال عدم الوفاء بقيمة الشيك
* كما تم ذكره أعلاه بشأن الكمبيالات وإمكانية طرحها للتنفيذ أمام دائرة التنفيذ المختصة فإن للشيكات ذات القيمة القانونية التي تخول المستفيد و/أو حامل الشيك إقامة الدعوى التنفيذية ضد الساحب (المدين) ومطالبته بقيمة هذا الشيك والذي يجب على دائرة التنفيذ أن تباشر بإجراءات التنفيذ الجبري ولا يكون للإعتراض على الدين أثر مانع من التنفيذ مالم يصدر قرار عن المحكمة المختصة بذلك .
* بالإضافة للحماية الحقوقية فقد أعطى المشرع للشيك الحماية الجزائية ، فإن عدم الوفاء بقيمة الشيك عند عرضه على البنك بتاريخ إستحقاقه و/او خلال 30 يوم من تاريخ إستحقاقه يجعل الساحب مرتكباً لجريمة إصدار شيك بدون رصيد ، الأمر الذي يجعل للمستفيد الحق في التوجه للجهة المختصة ( النيابة العامة) وتقديم شكوى جزائية ضد الساحب ، مع ضرورة الإشارة إلى انه يجب أن يسبق الشكوى الجزائية إخطاراً للمدين (الساحب) بضرورة الوفاء بقيمة الشيك خلال 10 ايام من تاريخ تبلغه الإخطار .

**المتجر وعناصره وفق قانون التجارة الساري رقم (12) لسنة 1966**

1. يتكون المتجر قانوناً من محل التاجر ومن الحقوق المتصلة به، ويشتمل على مجموعة عناصر مادية ومعنوية تختلف بحسب الأحوال من اهمها : الاسم والعنوان التجاري، الشعار، والعلامة التجارية وبراءات الاختراع حيث يتم حمايتها بالتسجيل وفق اجراءات محددة لدى وزارة الاقتصاد الوطني.
2. حق الايجار: يقصد بحق الإيجار حق التاجر المستأجر في الانتفاع بالمكان المؤجر، وهو يوجد عندما يكون التاجر مستأجرا للمكان الذي يزاول فيه تجارته . أما إذا كان التاجر مالكا لذلك العقار أو كان تاجرا متجولا، فلا يوجد حق الإيجار ولا يعد عنصرا في المتجر ، وتبرز اهمية هذا العنصر بالنسبة للمتاجر التي تستمد قيمتها من موقعها، وينظم العلاقة الايجارية قانون المالكين والمستأجرين الاردني رقم (62) لسنة 1953 والذي لا يجيز للمستأجر التنازل عن حق الاجارة دون موافقة المالك الخطية وبخلاف ذلك للمالك مطالبة المستأجر باخلاء المأجور.

**عقد الايجار في قانون المالكين والمستأجرين رقم 62 لسنة 1953:**

مفهوم الإجارة :

* الإجارة بمفهوم بسيط هي بيع منفعة معلومة مقابل عوض معلوم لمدة معلومة.
* المعقود عليه في الإجارة هو المنفعة.
* عقد الإيجار هو عقد رضائي.
* العناصر الأساسية في عقد الإيجار هي المؤجر والمستأجر والمأجور ومدة الإيجار وبدل الإيجار.

**إثبات الإيجار**

* عقد الإيجار كقاعدة عامة كما هو مستقر عليه في القضاء لا يثبت إلا بالكتابة، وتعتبر الكتابة شرط للإثبات وليس ركن انعقاد، حيث أن عدم كتابته لا يجعل العقد باطلاً، وإنما يفقد من يتمسك بوجوده الحق في إثباته. ولكن هذه القاعدة عليها استثناءات.
* القضاء أجاز إثبات عقد الإيجار بالبينة الشفوية في حالتين، هما:

1- وجود قرينة على الإجارة، مثل فواتير كهرباء ومياه باسم المستأجر.

1. وجود مبدأ ثبوت بالكتابة، مثل سند قبض الأجرة.

**قانون المالكين والمستأجرين رقم 62 لسنة 1953**

* يعرف هذا القانون واقعاً بقانون حماية المستأجر.
* هذا القانون نظم العلاقة الإيجارية بين المستأجر والمؤجر في مناطق **المجالس البلدية والمجالس المحلية** فقط، لذلك فهو لا يطبق على العلاقة الإيجارية بين المستأجر والمؤجر في مناطق المجالس القروية ما لم ينص عقد الإيجار على خلاف ذلك.
* هذا القانون يطبق على العقارات التجارية وبيوت السكن فقط، لذلك، هو لا يطبق على العقارات الزراعية مثلاً.

من يملك حق التأجير:

* المالك للعقار
* من يملكون 51% من العقار او اكثر
* الوكيل العرفي سواء كان له حصصا او لم يكن
* مدير العقار و هو احد الشركاء

**انتهاء عقد الإيجار**

* قانون المالكين والمستأجرين رقم 62 لسنة 1953 منع إخلاء المأجور الخاضع لأحكامه بانتهاء مدته، حيث وضع أسباباً محددة لإخلاء المأجور وردت في المادة 4\1 منه، ولذلك أخضع على عقد الإيجار حماية قانونية، وللمستأجر الحق في الاستفادة من هذه الحماية أو التنازل عنها.
* عقد الإيجار غير الخاضع لقانون المالكين والمستأجرين ليس له الحماية المذكورة، ولكن إذا وجد شرط بتطبيق قانون المالكين والمستأجرين على هذا العقد، فإن الشرط صحيح.

**انتقال حق الانتفاع بالإجارة إلى الورثة**

* **المأجور السكني**: ينتقل حق الانتفاع به إلى الورثة الذين كانوا يسكنون مع المستأجر المورث أثناء حياته حتى وفاته فقط، أما الذين لا يسكنون معه أثناء حياته حتى وفاته ليس لهم الحق في الانتفاع به.
* **المأجور التجاري**: ينتقل حق الانتفاع به إلى جميع ورثة المستأجر المورث سواء كانوا يسكنون معه أثناء حياته حتى وفاته أم لا، أو كانوا يعملون معه أم لا.

**أسباب إخلاء المأجور وفق قانون المالكين والمستأجرين**

1- التخلف عن دفع الأجرة.(ويشترط توجيه اخطار عدلي مدته 30 يوم)

2- مخالفة شروط عقد الإيجار .(ويشترط توجيه اخطار عدلي مدته 30 يوم)

3- الإضرار بالمأجور.

4- استعمال المأجور لغاية غير شرعية.

5- تأجير المستأجر للمأجور دون موافقة المالك.

6- التنازل عن منفعة المأجور دون موافقة المالك.

7- الإشراك في المأجور دون موافقة المالك.

8- ترك المأجور دون إشغال لمدة ستة شهور.

9- رغبة المالك في شغل المأجور.( بشرط أن لا يكون للمالك عقار في ذات المنطقة يصلح للاستعال.وأن يرغب المالك بشغل العقار بنفسه. وأن يكون في ذات المنطقة عقار مناسب للمستأجر)

10- رغبة المالك في إجراء تغيير أو تعمير أساسي في العقار.(كأن يكون العقار غير صالح للاستعمال أو معرض للسقوط مثلاً، ويشترط صدور ترخيص من الجهات المختصة بالتعمير، ويجب اخطار المستأجر خطيا قبل ذلك ب 6شهور)

11- إنشاء المستأجر عقاراً خاصاً مناسباً لسكنه أو تجارته.(وتخضع هذه الحالة لرقابة وتقدير المحكمة)

**حقوق الملكية الصناعية والتجارية للمشاريع الإقتصادية :**

في ظل التطورات الاقتصادية التي تشهدها البشرية على الصعيد المحلي والصعيد العالمي وفي ظل وجود العديد من المشاريع الاقتصادية الصناعية والتجارية التي تعمل بمسميات وعلامات ورموز معينة تحقق رغبة الجمهور لاسيما في ظل ما يتم انفاقه في سبيل التسويق والإعلان للمنتجات والمشاريع الاقتصادية والصناعية ، فإن ذلك أصبح يتطلب توفير بيئة قانونية كفيلة بحماية هذه الحقوق التجارية والصناعية لأصحابها من مستثمرين ومنتجين وفي سبيل ذلك نبين أهم حقوق الملكية الصناعية والتجارية على النحو التالي :-

**أولاً : أشكال حقوق الملكية الصناعية والتجارية وتشمل**

1. **العلامات التجارية**

العلامات التجارية وفقاً لتعريفها في قانون العلامات التجارية النافذ هي أية علامة استعملت أو كان في النية استعمالها على أي بضائع أو فيما تعلق بها للدلالة على أن تلك البضائع تخص صاحب العلامة بحكم صنعها أو انتاجها أو الاتجار بها أو عرضها للبيع ، وبالتالي فإنه يمكن القول بأن العلامة التجارية قد تكون رمز أو إشارة تتخذ شكلاً معينا يضعها مالكها على منتجاته التي يبيعها أو ينتجها بقصد تميزها عن غيرها من السلع المشابهة .

1. **الإسم والعنوان التجاري**

كما أشرنا اعلاه فإن العلامات التجارية تكون الغاية منها تميز البضائع والمنتجات ، إلا أنه قد يكون إسم تجاري يشير إلى المنشأة الصناعية أو التجارية فهذا ما يسمى بالإسم التجاري والذي قد يكون يحمل الإسم الحقيقي لمالك المنشأة أو لقبه ، وقد يأتي بصورة لا تحمل الإسم الحقيقي له وإنما إسماً أو رمزاً أو رقماً ففي هذه الحالة يطلق عليه العنوان التجاري وفقاً ما تم تنظيمه في قانون تسجيل الأسماء التجارية النافذ .

1. **براءات الإختراع**

عرف قانون إمتيازات الاختراع والرسوم النافذ في الاراضي الفلسطينية الإختراعات بأنها " نتاجاً جديداً أو سلعة تجارية جديدة أو استعمال أية وسيلة اكتشفت او عرفت أو استعملت بطريقة جديدة لأية غاية صناعية " وهنا يتضح بأن لمن يقوم بإنتاج جديد لسلعة أو طريقة بشكل مبتكر وكان بالإمكان إستغلال هذا الاختراع بطريقة تجارية فإن هذا الإبتكار يستوجب الحماية وتسجيله كبراءة إختراع لدى الجهات المختصة وفقاً لما سيتم تبيانه لاحقاً .

1. **الرسوم والنماذج الصناعية**

في العديد من الأحيان تقوم الصناعات على رسوم أو تنسيق او تصميم أو ترتيب للخطوط على المنتجات بصورة تعطي لها شكلاً معيناً يجعل الجهور يرغبها وهذا ما يسمى بالرسم الصناعي .

وقد يتم في احيان أخرى انتاج المنتجات بقالب خارجي معين يعطي لها جاذبية وجمالة تحقق رغبة الجمهور وهذا ما يسمى بالنموذج الصناعي .

**ثانياً : الجهات المختصة في تسجيل الملكية الصناعية والتجارية**

 تختص وزارة الاقتصاد الوطني الفلسطيني في تسجيل حقوق الملكية الصناعة من علامات تجارية واسماء وعناوين تجارية وبراءات الاختراع والرسوم النماذج الصناعية فهي الجهة المختصة بتنظيم واعداد السجلات الخاصة بحقوق الملكية الصناعية وإصدار شهادات الملكية وحقوقها مع العلم أنه بالإمكان تسجيل هذه الحقوق بإسم الأفراد أو بإسم الهيئات المعنوية ( الشركات ) فيكون لكل صاحب حق ملكية صناعية التوجه للموظف المختص في وزارة الاقتصاد وتعبئة الطلبات وتقديم المستندات اللازمة للتسجيل وبعد أن يتم استيفاء الشروط القانونية يتم إصدار شهادة بملكية طالب التسجيل لحق الملكية الصناعية و/أو التجارية .

**ثالثاً : الحماية القانونية لحقوق الملكية الصناعية والتجارية المسجلة**

 ما يميز العلامة التجارية المسجلة هو إمكانية حمايتها وحماية حقوق صاحبها فالتعدي على هذه الحقوق يرتب على المتعدي المسؤولية الجزائية والتي تمكن صاحب حق الملكية الصناعية او التجارية تقديم الشكاوى لدى النيابة العامة التي بدورها تقوم بإتخاذ الإجراءت القانونية بحق المعتدي من ضبط للبضائع و/او إغلاق المحل او توقيف المتعدي والإحالة للمحكمة المختصة وفقاً للإجراءات التي بينها القانون .

من ناحية أخرى فإن لصاحب الحق في الاسم المسجل إتخاذ الإجراءات القانونية والإدعاء بالحق المدني والمطالبة بالتعويض عن أي أضرار لحقت به ، وطلب وقف ومنع إستعمال هذا الحق من الغير وأي أضرار أو حقوق مدنية قد تترتب له في ذمة المعتدي .

**القوانين التي تم الرجوع اليها :**

1. قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة ال2000

<https://maqam.najah.edu/legislation/1/>

1. قرار بقانون رقم ( 42) لسنة 2021 بشأن الشركات

<https://maqam.najah.edu/legislation/1211/>

1. قانون التجارة رقم (12) لسنة 1966م

[https://maqam.najah.edu/legislation/16 /](https://maqam.najah.edu/legislation/16%20/)

1. قانون المالكين والمستأجرين قانون رقم (62) لسنة 1953م

<https://maqam.najah.edu/legislation/39/>

5- قانون العلامات التجارية رقم (33) لسنة 1952م

<https://maqam.najah.edu/legislation/55/>

6-قانون التنفيذ رقم (23) لسنة 2005م

<https://maqam.najah.edu/legislation/3/>