

## إدارة شركة التضامن وفقا للتشريع الجزائري

د/ لشهب حورية

كلية الحقوق والعلوم السياسية

جامعة بسكرة

**Résumé:**

La société en nom collectif est l'exemple type d'une société de personne , c'est une personne morale qui possède le statut de commerçant , généralement on retrouve cette forme de société pour les activités commerciales exercées par les membres d'une même famille , afin de préserver de la participation sociale d' un tiers ou par les montages juridiques complexes au niveau des groupes de société qui désirent former un holding .

Cette étude consiste a montrer la gérance de cette société soit le statut du gérant , les pouvoirs , les rapports avec les société les rapports avec les tiers , les responsabilités et d'autres points qui méritent certains éclaircissements

**المُلخَص:**

تعد شركة التضامن النموذج الأمثل لشركات الأشخاص ، لقيامها على الاعتبار الشخصي ، كما أنها تعتبر من أكثر الشركات التجارية انتشارا في الواقع العملي ، نظرا لإجراءاتها البسيطة عند التأسيس من جهة ، ولملاءمتها للاستغلال التجاري المحدود الذي يقوم به عدد معين من الشركاء من جهة أخرى ، تضمهم روابط شخصية كالتقاربة أو الصداقة أو المعرفة الجيدة ، وحتى توفق هذه الشركة في إنجاز الغرض الذي أنشأت من أجله لا بد من إدارة حكيمة تسيير شؤونها وأموالها ذلك ما سنحاول توضيحه من خلال هذه الدراسة .

## مقدمة

لا تقتصر مزاولة التجارة على الأفراد ، بل تزاولها أيضا جماعات من الأشخاص في شكل قانوني هو الشركة التجارية ، فالفرد العادي كثيرا ما يعجز عن القيام بمفرده بتنفيذ المشاريع التجارية . فقد تتوفر لديه الخبرة والمقدرة الفنية او التجارية ، ولكنه يحتاج الى عمل الغير او أموالهم ، وقد يود نشر مشروعه في بلدان أخرى ، فيحتاج الى من يساهم معه فيها من العمل والإنتاج ، فيؤسس معه شركة تفتتح فروعاً في أقطار مختلفة ، وعليه أضحت اهم المشاريع التجارية سواء في حدود القطر الواحد او على الصعيد العالمي تتولاها شركات يساهم فيها شخصان او اكثر في المال والعمل والإدارة ، فيقيمون مشاريع يعجز كل منهم عن تنفيذها على انفراد.

ولان للشركة شخصية معنوية مستقلة عن أشخاص الشركاء المكونين لها ، والقول بانها شخص معنوي معناه قابليتها لان تكتسب الحقوق وتحمل الالتزامات كما هو الحال بالنسبة للشخص الطبيعي .

غير ان الشخص المعنوي لا يمكنه ممارسة حقوقه وتنفيذ التزاماته بنفسه ، وإنما لا بد أن يقوم مقامه شخص طبيعي يمثله للقيام بهذه المهمة .

وهذا الشخص هو مدير الشركة أو عضو مجلس الإدارة . ويعتبر نائبا قانونيا عن الشركة كشخص اعتباري ، وإن كان التعامل التقليدي والاجتهاد يخضعه لاحكام الوكالة تبعا لقيام الشركاء أو أغلبيتهم باختياره ، غير أن نيابته قانونية لان القانون هو الذي يحدد أصول تعيينه وسلطاته ومسؤولياته أسوة بالوصي والقيم على القاصر ، والمعته ومدير الجمعية ومصفي الشركة والحارس القضائي .

على أن النائب القانوني عن الشخص الاعتباري يعتبر بمثابة الشخص الذي ينوب عنه ، ولذلك إذا ارتكب خطأ في معرض نيابته اعتبر الشخص الاعتباري مسؤولاً عن فعله الشخصي لا عن فعل الغير . وذلك بخلاف الوصي أو القيم لان القاصر له إرادة مستقلة عن إرادة الوصي أما نائب الشخص الاعتباري فليس له إرادة بذاته وإرادة نائبه هي التي تقوم مقامها .

وعليه يقوم المدير بجميع الأعمال والتصرفات التي تحقق أغراض الشركة بعنوانها ، ويتحدث باسمها ، ويمثلها في علاقاتها مع الشركاء ومع الغير ، وقد يكون من

الشركاء ، كما يمكن ان يكون من الغير ، وقد يعهد بإدارة الشركة الى مدير واحد أو أكثر من واحد بحسب حاجة الشركة .

لهذا فإن هذه الدراسة ، تتناول كيفية تعيين المدير وعزله، وسلطاته، ومسؤولية الشركة عن أعماله ومسؤوليته قبل الشركة .

### أولا : تعيين المدير وعزله

نصت المادة 553 قانون تجاري جزائري على ما يلي : " تعود إدارة الشركة لكافة الشركاء ما لم يشترط في القانون الأساسي على خلاف ذلك ، ويجوز أن يعين في القانون المشار اليه مدير أو أكثر من الشركاء أو غير الشركاء ، أو ينص على هذا التعيين بموجب عقد لاحق (1) " .

يتبين من هذا النص أن إدارة الشركة تعود أساسا الى جميع الشركاء الا اذا اتفقوا على تعيين مدير واحد او عدة مديرين ، من بين الشركاء او من الغير ، وعلى كل فدور الشركاء لا ينفى تماما في حصر الإدارة بمدير معين ، إنما يظل لهم ، في كل وقت حق الإشراف والرقابة على أعمال المدير ، ولكن دون تدخل مباشر في إدارة الشركة ، كما يظل لهم حق طلب تقديم الحساب من المدير عن أعمال إدارته ، وحق الاطلاع على الميزانية وكيفية توزيع الأرباح والخسائر .

وعلى ذلك تتعدد طرق تعيين المدير في شركة التضامن ، وفقا لإرادة الشركاء ، وهنا تظهر الفكرة التعاقدية لعقد شركة التضامن ، كون تعيين المدير ترجع مباشرة لإرادة و اتفاق الشركاء ، وعلى يختلف النظام الذي تخضع له إدارة شركة التضامن باختلاف الحالات الآتية :

### 1/ حالة الإدارة العامة

تتحقق هذه الحالة عندما لا يعين الشركاء في عقد الشركة التأسيس ، أو في اتفاق لاحق مدير شركة التضامن (2)، فيتولون أعمال الإدارة بأنفسهم ، ويعود لكل منهم حق القيام بأعمال الإدارة ، مع حق اعتراض الآخرين على أعماله ، ما لم تكن المعارضة مبنية على اعتبار العمل المراد إجراؤه ذو صفة مخالفة لنظام الشركة ، ذلك ما نصت عليه المادة 554 قانون تجاري جزائري الفقرة الثانية حيث نصت : " وعند تعدد المديرين يتمتع

كل واحد منهم منفردا بالسلطات المنصوص في الفقرة المتقدمة ويحق لكل واحد منهم أن يعارض في كل عملية قبل إبرامها .

ويعتبر كل شريك وكبلا في الشركة ، وعن سائر شركائه في قيامه بأعمال الشركة ، وتلتزم هذه الشركة كما يلتزم شركاؤه بكل عمل يقوم به الشريك عن الشركة ، أثناء توليه أعمالها ، إلا إذا كان هذا الشريك غير مخول في عقد الشركة او في وثيقة لاحقة له ، سجلت ونشرت بمقتضى القانون صلاحية القيام ذاته نيابة عن الشركة ، هذا ولا يعتبر الشريك وكبلا عن الشركة ، وعن سائر شركائه بكل عمل يقوم به عن الشركة أثناء توليه أعمالها إذا كان عقد الشركة أو أية وثيقة لاحقة له ، قد حولت صلاحية القيام بالعمل الى غيره (3) .

## 2/ حالة الإدارة الخاصة

تتحقق هذه الحالة عندما يتفق الشركاء فيما بينهم على تعيين مدير أو أكثر يتفرغون لإدارة الشركة ، هذا وغالبا ما يميل الشركاء خاصة إذا كان عددهم كبيرا الى تعيين مدير أو أكثر للشركة (4) . وعلى فرض تم اختيار مدير شركة التضامن ، شريكا فيها ، يفضل أكبرهم نصيبا فيها وأكثرهم ملائمة واقتدارا (5) ، لان شركة التضامن أولا تقوم على الاعتبار الشخصي ، وثانيا لان مسؤولية الشريك تضامنية وغير محدودة ، الا أن ذلك لا يمنع من اختيار المدير أجنبيا عن الشركة وهو جائز قانونا .

والأصل أن تعيين المدير ، يتم بموافقة جميع الشركاء ، ما لم يشترط في العقد التأسيسي للشركة خلاف ذلك ، فقد يرى الشركاء إدراج شرط في العقد التأسيسي يحدد به الأغلبية اللازمة لتعيين المدير ، سواء بأغلبية الشركاء أو بأغلبية الحصص أو بهما معا (6) .

وهنا تتجسد الفكرة التعاقدية لشركة التضامن على خلاف شركة المساهمة ، حيث تظهر الفكرة التضامنية (الجهاز القانوني) في إدارتها ، حيث يقتضي بأن يكون أعضاء مجلس الإدارة حتما من المساهمين .

كما يمكن أن يكون مدير الشركة شخصا معنويا ، ذلك ما نصت عليه المادة 12 / الفقرة الثانية من قانون الشركات الفرنسي . بحيث يخضع المسؤولون في هذا الشخص المعنوي إلى نفس الشروط والالتزامات ، والمسؤوليات المدنية والجزائية التي يخضع لها المديرون .

## ثانيا : تحديد طبيعة المركز القانوني لمدير الشركة

ثار خلاف فقهي حول تحديد طبيعة المركز القانوني لمدير الشركة ، فقد انقسمت الآراء بشأنها إلى نظريتين :

\_ نظرية تقليدية تعتبر المدير بمثابة وكيل عن الشركاء في إدارة الشركة ، وترى -  
بالتالي ، تطبيق أحكام الوكالة على علاقة المدير بالشركاء والغير (7) .

\_ نظرية حديثة ترى أن فكرة الوكالة وحدها لا تكفي للإطاحة بالنظام القانوني المقرر لإدارة الشركات ، وبالتالي لا يمكن الاكتفاء باعتماد أحكام الوكالة لعدم ائتمافها مع الأحكام القانونية التي تجيز للشريك الذي عين مديرا في عقد الشركة ، بحيث يقوم بأعمال الإدارة رغم معارضة بقية الشركاء ، وعلى هذا تعتبر هذه النظرية مدير الشركة بمثابة عضو في الشركة يقوم بتمثيلها .

ويمكننا القول بعجز النظرية التقليدية والنظرية الحديثة ، في تحديد المركز القانوني لمدير شركة التضامن ، لذلك اعتبر اتجاه ثالث أن مدير الشركة في مركز خاص ، يجمع بين مركز الوكيل من جهة ، والعضو الممثل من جهة أخرى ، فهو بمثابة الوكيل في العلاقة الداخلية التي تقوم بينه وبين الشركاء في الشركة ، وبمثابة عضو في الشركة تتجسد فيه إرادتها ، وهو يمثلها في الروابط الخارجية التي تقوم بينه وبين الغير ، ذلك ما قضت به المادة 14 الفقرة الأولى من قانون الشركات الفرنسي .

ويرى الفقه الراجح ، أن الوضعية القانونية الصحيحة للمدير في شركة التضامن ، تقوم على الأخذ بفكرة عضوية المدير في الشركة ، باعتبارها شخصا معنويا ، وعلى هذا لا يعتبر وكيلا عنها ولا عن الشركاء ، وعليه فلا يجوز عزله إلا بموافقة جميع الشركاء ، تطبيقا للفكرة التعاقدية لشركة التضامن ، أما المدير ألتفاقي غير الشريك ، وكذلك المدير غير ألتفاقي سواء كان شريكا أو من الغير ، فهو وكيل عن الشركة تسري عليه أحكام الوكالة .

## أ - المدير ألتفاقي

يتم تعيين المدير في عقد الشركة التأسيسي نفسه ، سواء تم التعيين لدى تأسيس الشركة ، أو أثناء حياتها عن طريق تعديل عقدها ، وسواء كان من الشركاء أو من الغير (8) ، ولكن عادة ، ما يكون من بين الشركاء المتمتعين بالثقة ، فضلا عما يفرضه

القانون من ضمان للدائنين على أموالهم الخاصة ، تبعا لمسؤوليتهم الشخصية والتضامنية ، ولكن ليس ما يمنع من أن يكون المدير ألتفاقي من غير الشركاء . يرى الفقه الراجح ان المدير ألتفاقي الشريك ، يعد بمثابة عضو في جسم الشركة ، وبالتالي لا يعتبر وكيلاً عنها ولا عن الشركاء (9) ، وعلى هذا فان عزله يتوقف على كيفية تعيينه ، فقد نصت المادة 559 من القانون التجاري الجزائري على : " إذا كان جميع الشركاء مديرين أو كان قد عين مديراً واحداً أو عدة مديرين مختارين من بين الشركاء في القانون الأساسي فإنه لا يجوز عزل احدهم من مهامه إلا بإجماع آراء الشركاء الآخرين ، ويترتب على هذا العزل حل الشركة ، ما لم ينص على استمرارها في القانون الأساسي او ان يقرر الشركاء الآخرون حل الشركة بالإجماع ، وحينئذ يمكن للشريك المعزول الانسحاب من الشركة مع طلبه استيفاء حقوقه في الشركة والمقدرة قيمتها يوم قرار العزل من خبير معتمد ومعين ، اما من قبل الأطراف ، اما عند عدم اتفاقهم بأمر من المحكمة الناطرة في القضايا المستعجلة وكل اشتراط مخالف لا يحتج به ضد الدائنين " .

من خلال استقرائنا للمادة السالفة الذكر ، يتضح لنا ان عزل المدير او المديرين ، لا يتم الا عن طريق اجماع الشركاء على ذلك ، ويترتب عليه حل الشركة ، ما لم ينص العقد التأسيسي للشركة على خلاف ذلك ، او يقرر باقي الشركاء بالإجماع ، والملاحظ ان عزل المدير ألتفاقي يعد تعديلاً لعقد الشركة (10) .

لهذا اشترط المشرع موافقة الشركاء بالإجماع ، فلا يكون جائزاً مثلاً للمدير ألتفاقي ان يستقيل مبدئياً ، الا بموافقة جميع الشركاء ، وعليه تتجسد الفكرة التعاقدية لشركة التضامن ، سواء في التعيين او في العزل ، الا اذا قامت موانع تفوق في مداها إرادة الشركاء وموافقتهم ، كمرض المدير ، شيخوخته ، إمام عاهة به ، عجز عن العمل .

وللإشارة فإنه يحق لكل شريك عزل المدير قضائياً (11) إذا وجد سبباً مشروعاً وجدياً ، كسوء الإدارة ، او استغلاله نشاط الشركة لمصلحته ، او ارتكب خطأ جسيماً أدى بالأضرار بمصالح الشركة ، وتختص بالنظر في مسألة العزل محكمة الموضوع التي تكون لها سلطة تقديرية في تقييم الأسباب والأدلة التي تؤدي الى عزل المدير دون ان تخضع لرقابة المحكمة العليا .

## ب - المدير غير الاتفاقي

قد يكون المدير غير الاتفاقي شريكا او غير شريك، يجري تعيينه عند بدء العمل في الشركة او في وقت لاحق ، ولكن هذا التعيين لا يتم في عقد الشركة التأسيسي بل في عقد مستقل ، وهو يعتبر وكيفا عن الشركة وعليه يتم عزله كما نصت عليه المادة 559 من القانون التجاري الجزائري بقولها :

" يمكن عزل واحد او عدة شركاء مديرين في مهامهم اذا كانوا غير معينين بالقانون الأساسي حسب الشروط المنصوص عليها في القانون المذكور ، او يقرر بالإجماع صادر عن الشركاء الآخرين سواء كانوا مديرين ام لا عند عدم وجود ذلك .

ويجوز عزل المدير في الشركة حسب الشروط المنصوص عليها في القانون الأساسي ، فإن لم يكن ذلك فقرار صادر من الشركاء بأغلبية الأصوات ."

وفي حديثنا عن تعيين المدير غير الاتفاقي او عزله ، فقد ميزت المادة 18 الفقرة الثانية من قانون الشركات الفرنسي ، بين المدير غير الاتفاقي الشريك وغير الشريك ، فاعتبر انه عند انتهاء النص في عقد الشركة على شروط عزل المدير ، يتم هذا العزل بإجماع بقية الشركاء ، إذا كان المدير شريكا ، وبغالبيةهم إذا كان غير شريك ، وفي هذه الحالة تجسد الفكرة التعاقدية لشركة التضامن .

ولا يؤدي عزل المدير غير الاتفاقي أو استقالته الى حل الشركة ، بل تستمر في أعمالها بعد تعيين مدير جديد لها ، لانه لا يعتبر عضو في جسم الشركة ، ولا يعتبر تعيينه جزءا من عقد الشركة ، هذا ومهما كانت صفة المدير ، ومهما كانت طريقة تعيينه ، فإذا تم عزله لسبب غير مشروع ، فإن هذا العزل يرتب عليه تعويضا عن الضرر الذي أصابه (12) . ذلك ما نصت عليه المادة 559/3 من القانون التجاري الجزائري .

## ثالثا : سلطات المدير

المبدأ هو أن العقد التأسيسي للشركة هو الذي يحدد السلطات الممنوحة لمدير الشركة ، وهنا أيضا تظهر الفكرة التعاقدية لشركة التضامن ، وعند سكوت العقد التأسيسي عن تحديد سلطات المدير ، تكون له السلطات التي تمكنه من تحقيق غايات وأهداف ومصلحة الشركة (13) ، وتبيان الأعمال والتصرفات التي يستطيع القيام بها بمفرده ، وتلك التي يلتزم فيها أخذ رأي بقية الشركاء قبل الشروع فيها ، كما يبين العقد

التأسيسي للشركة الأعمال والتصرفات المحظورة عليه ، والتي يلتزم بتجنبها ، أي بمعنى آخر ، يلتزم بعدم الخروج عن دائرة اختصاصه ، أما إذا لم تحدد سلطات المدير فيكون لهذا الأخير القيام بجميع أعمال الإدارة من شأنها تحقيق الغرض الذي نشأت من أجله الشركة (14)، وتلتزم الشركة والشركاء معا بكل ما يصدر من أعمال الإدارة من طرف المدير ، وذلك بنص المادة 554 الفقرة الأولى من القانون التجاري الجزائري :

" يجوز للمدير في العلاقات بين بين الشركاء ، وعند عدم تحديد سلطاته في القانون الأساسي ان يقوم بكافة أعمال الإدارة لصالح الشركة " .

ونصت المادة 555 الفقرة الأولى من القانون التجاري الجزائري على :

" تكون الشركة ملزمة بما يقوم به المدير من تصرفات تدخل في موضوع الشركة وذلك في علاقاتها مع الغير " .

من خلال استقرائنا لهذين النصين ، يظهر أن القانون خول لمدير شركة التضامن ، القيام بجميع الأعمال المنوطة بإدارة الشركة ، كما خول القيام بالتصرفات القانونية .

هذا ولا يجوز للشركاء الاعتراض على أعمال المدير ، طالما باشر سلطته في حدود غرض الشركة ، وإذا كانت سلطاته محدودة بهذا الغرض ، فتمتنع عليه القيام بأعمال وتصرفات لا تتفق مع هذا الغرض ، أو تتجاوزه ، كأن يقوم بالتبرع بأموال الشركة ، أو يتعاقد مع نفسه باسم الشركة دون ترخيص من الشركاء ، إذ تتعارض مصلحته الشخصية مع مصلحة الشركة (15) . والأصل أن المدير يقوم بنفسه بإدارة الشركة ، فيمنع عليه إنابة غيره للقيام بأعمال الإدارة ، لان الشركاء وضعوا تقتهم في شخصه لا في غيره ، ورغم ذلك يجوز للمدير إنابة غيره للقيام بدلا منه بعمل معين ، وفي هذه الحالة يكون المدير مسئولا عن عمل النائب ، كما لو كان قد صدر منه شخصا ، ويكون هو ونائبه متضامنين ، وذلك إذا لم يؤذن له إنابة غيره ، أما إذا كان قد أذن له بذلك استنادا إلى العقد التأسيسي للشركة ، دون تعيين شخص النائب ، فلا يكون المدير مسئولا إلا عن خطئه في اختيار النائب ، وعن خطئه فيما أصدره من تعليمات .

هذا وقد نصت المادة 554 قانون تجاري جزائري ، على أن تتم إدارة الشركة بواسطة عدة مديرين ، فكيف يتم ذلك ؟

للإجابة على هذا السؤال نميز بين ثلاث حالات :



\* الحالة الأولى : لا بد من تعيين اختصاصات كل مدير في حالة تعددهم ، فإذا عين اختصاص كل من المديرين ، كأن يختص أحدهم بالشراء مثلا ، والآخر بالبيع ، حيث يجب على كل مدير أن يعمل في الجائز المرسومة له ، فإذا تعادها كان تصرفه غير نافذ في حق الشركة ، وقد يوجب العقد صدور قرارات المديرين بالإجماع ، وفي هذه الحالة ، لا تلتزم الشركة بأعمالهم ، إلا إذا صدرت عنهم على الوجه المقرر ، أما إذا أوجب العقد صدور قراراتهم بالأغلبية يؤخذ حينئذ بالأغلبية العددية .

\* الحالة الثانية : في حالة عدم تعيين اختصاصات كل من المديرين ، يكون لكل منهم أن يقوم وحده بأي من أعمال الإدارة ، وهذا وتتخذ القرارات المتعلقة بإدارة الشركة عن طريق الإجماع أو الأغلبية ، فيلتزم كل مدير بعرض أعماله على باقي الشركاء ، حتى يتم التصويت عليها بالإجماع أو بالأغلبية ، حسب ما نص عليه العقد ، والتصويت على القرارات يتخذ بالأغلبية العددية ، أي حسب عدد الأفراد ما لم يوجد نص يخالف ذلك ، وذلك إذا كانت القاعدة العامة في الإدارة الجماعية تفرض على كل مدير عدم الانفراد بأعمال الإدارة ، إلا أنه يجوز لكل واحد منهم الانفراد بأعمال الإدارة في حالة الضرورة التي تتطلب الاستعجال (16) .

\* الحالة الثالثة : يعين العقد التأسيسي للمديرين دون أن تحدد اختصاصات كل منهم ، وفي الوقت ذاته دون أن يشير أن يعملوا مجتمعين ، أو يشير إلى كيفية اتخاذ القرارات ، يجوز في هذه الحالة لكل مدير الانفراد بأعمال الإدارة ، غير أنه لباقي المديرين الحق في الاعتراض على أعماله قبل إنجازها ، وهذا عن طريق عرض الأمر على المديرين مجتمعين قصد الفصل فيه بالأغلبية .

هذا وإن الامر لا يخلو من ثلاث فروض وهي :

1 - قد ينص العقد التأسيسي على تحديد اختصاصات كل مدير ، كأن يختص أحدهم بالمشتريات ، ويختص الآخر بالمبيعات ، بينما يختص الآخر بالأمر التقنية أو الإدارية .

2 - قد ينص العقد التأسيسي للشركة على الإدارة الجماعية ، فيجمع المديرون في هيئة مجلس واحد ، بحيث تتخذ القرارات المتعلقة بإدارة الشركة عن طريق الإجماع أو الأغلبية ، فيلتزم كل مدير بعرض أعماله على باقي الشركاء حتى

يتم التصويت عليها بالإجماع أو بالأغلبية حسب ما نص عليه العقد ، وتظهر في هذه الحالة الفكرة التعاقدية لشركة التضامن ، والملاحظ أن التصويت على القرارات يتخذ بالأغلبية ، أي حسب عدد الشركاء ما لم يوجد نص يخالف ذلك ، كأن ينص العقد التأسيسي للشركة أن التصويت على القرارات يتخذ بأغلبية قيمة الحصص المقدمة إلى رأس المال ، وإذا كانت القاعدة العامة في الإدارة الجماعية ، تفرض على كل مدير ، عدم الانفراد بأعمال الإدارة (17).  
3 - قد يعين العقد التأسيسي المديرين دون أن يحدد الاختصاصات لكل منهم ، وفي الوقت ذاته دون أن يشير على أن يعملوا مجتمعين ، أو يشير إلى كيفية اتخاذ القرارات وذلك تطبيقاً للمادتين 554 الفقرة الأولى والمادة 555 الفقرة الثالثة من القانون التجاري الجزائري .

#### رابعاً : مسؤوليات المدير

تنشأ عن أعمال المدير نوعان من المسؤولية ، مسؤولية الشركة عن أعمال المدير في مواجهة الغير ، ومسؤولية المدير نفسه عن أعماله في مواجهة الشركة

#### أ - مسؤولية الشركة عن أعمال المدير

تكون الشركة مسؤولة عن نتائج الأعمال والتصرفات التي يقوم بها المدير لحسابها ، بحيث تكون مسؤولة عن الأعمال المادية غير المشروعة التي يأتيها بمناسبة ممارسته لأعمال الإدارة ، كاختلاس الأموال المودعة ، ولكن لا تكون مسؤولة عن الأعمال غير المشروعة التي تصدر عنه خارج دائرة نشاط الشركة ، دون أن ترتبط بهذا النشاط بأية رابطة ، وتنص المادة 555 الفقرة الأولى من القانون التجاري الجزائري على : " تكون الشركة ملزمة بما يقوم به المدير من تصرفات من تدخل في موضوع الشركة في علاقاتها مع الغير " .

هذا وتترتب مسؤولية المدير الشخصية ، من جراء قيامه بأعمال غير مشروعة أو خارجة عن سلطته أثناء ممارسة مهامه ، وفي معرض قيامه بإدارة الشركة ، إذا نتج عنها ضرر للغير أو للشركة أو للشركاء ، وتكون هذه المسؤولية مدنية أو جزائية ففي علاقته مع الغير يكون المدير مسئولاً مسؤولية شخصية عن كل عمل غير مباح أدى إلى إلحاق ضرر بالغير ، كما لو قام بمناورات احتيالية حملت الغير على الاعتقاد بأنه يعمل في حدود سلطته ، وبالتالي تكون الشركة مسؤولة عن تصرفاته ، في حين أن التصرف

الذي أجراه كان خارجا عن نطاق سلطته ، وعلى هذا الأساس تمكنت الشركة من إبطاله ، وفي هذه الحالة يكون المدير مسؤولا شخصيا تجاه الغير عن هذا البطلان (18).

أما عن الأخطاء البسيطة الصادرة عن المدير ، أثناء قيامه بإدارة الشركة ، بحيث تكون الشركة وحدها مسؤولة عنها ، لأنها تعتبر صادرة عنها . هذا ولا تقتصر مسؤولية الشركة على العقود والتصرفات التي يبرزها المدير ، بل تتعدى ذلك ، وتسأل الشركة مسؤولية تقصيرية على أخطائه أثناء تأدية وظيفته أو بسببها كما سبقت الإشارة الى ذلك ، طالما ترتب عن هذه الأخطاء أضرار للغير ، كأن يحدث انفجار في مصنع ولم تتخذ الإجراءات اللازمة لتفاديه ، أو يقوم بمنافسة غير مشروعة (19).

ويتمتع القضاء بسلطة واسعة للتقدير بهذا الشأن ، وقد قضى بأن المدير يعتبر مسؤولا عن الضرر اللاحق بالشركة بسبب قيامه بأعمال تتطوي على المجازفة بمصالحها ، كما لو فتح اعتمادات لبعض العملاء لا تتناسب مع الضمانات المقدمة منهم ، وحاول أن يستر هذا التصرف الخاطيء بإجراءات شكلية غير صحيحة ، أو أهمل مراقبة أعمال المستخدمين ، مما أتاح لهم اختلاس بعض أموال الشركة .

#### ب- مسؤولية المدير عن أعماله في مواجهة الشركة

يسأل المدير سواء كان شريكا أم لا عن أخطائه التي يرتكبها ، أو عن إهماله أثناء إدارته لشركة التضامن ، وعلى هذا يلزم الشريك أن يقوم بالعمل لصالح الشركة بكل أمانة وإخلاص ، وأن يحافظ على حقوقها ويرعى مصالحها ، كما يلتزم أن يبذل في سبيل تدبير مصالح الشركة من العناية ما يبذله في تدبير مصالحه الخاصة ، إلا إذا كان منتدبا للعمل بأجره ، فلا يجوز له أن ينزل عن عناية الرجل المعتاد .

إذا تعدد المديرون ، يكون كل منهم مسؤولا في الأصل عن أخطاء إدارته ، إلا إذا تبين أن الخطأ مشترك بينهم ، فيسألون عندئذ عن الخطأ على وجه التضامن ، وغالبا ما تتحقق هذه الحالة عندما يتولى إدارة الشركة مجلس المديرين ، يقوم باتخاذ جميع القرارات المتعلقة بنشاط الشركة .

هذا ويحق للشركاء غير المديرين الرقابة على إدارة الشركة والاطلاع على سير أعمال الشركة ونتائج هذه الأعمال ، وما يمكن أن تجنيه من أرباح أو ينتج عنها من خسائر ، وذلك في التدقيق في دفاترها ، وهذا الحق للشريك يعتبر دائما ومطلقا ، ولا يجوز نزعه بأي اتفاق ، ويعتبر باطلا كل شرط مخالف ، على أن يستعمل الشريك حقه دون تعسف ، كي لا يؤدي استعماله الى عرقلة إدارة الشركة والحد من نشاطها ، وقد نصت المادة 558 قانون تجاري جزائري على ذلك بقولها : " للشركاء غير المديرين الحق أن يطلعوا بأنفسهم مرتين في السنة في مركز الشركة على مجالات التجارة والحسابات والعقود والفواتير والمراسلات والمحاضر وبوجه العموم كل وثيقة موضوعية من الشركة أو مستلمة منها ويتبع حق الاطلاع الحق في أخذ النسخ ، يمكن للشركة أن تستعين بخبير معتمد .

### الخاتمة

من خلال ما تمت دراسة يخلص الدارس ، الى أن شركة التضامن باعتبارها شركة تجارية ، اكتسبت شخصيتها المعنوية لمجرد قيدها في السجل التجاري ، فانه بداهة باستغلال أموالها وتسيير أمورها ، لا بد من تعيين مدير او أكثر للقيام بالأعمال القانونية والتحدث باسمها وتمثيلها في علاقاتها مع الغير وفضلا عن ذلك تلزم مراقبة سير ادارة الشركة ، حتى لا تتحرف عن غرضها وأيضا يتم توزيع أرباحها وتحمل خسائرها .  
وعليه فقد يتم تعيين مدير او اكثر في القانون الأساسي للشركة سواء كان شريكا او غير شريك ، ولذلك يختلف وضع المدير من حيث تعيينه وسلطاته وعزله باختلاف طريقة تعيينه في القانون الأساسي للشركة او في عقد لاحق .  
ولاحظنا ان جوهر التمييز بين المدير الاتفاقي وغير الاتفاقي هو لزوم تعديل القانون الأساسي للشركة بتغيير المدير الاتفاقي دون المدير غير الاتفاقي .  
والأصل ان القانون الأساسي للشركة هو الذي يحدد سلطات المدير وصلاحياته وإلا جاز له ان يقوم بجميع أعمال الإدارة .  
والملاحظ ان في تسيير وإدارة شركة التضامن تسود الطبيعة التعاقدية بشكل واضح وجلي باعتبار ان هذا النوع من الشركات يسوده الاعتبار الشخصي فلا يتدخل المشرع بقواعده الأمرة إلا في مواضع محددة .

## الهوامش

(1) تقابل هذه المادة ، المادة 56 من قانون التجارة اللبناني ، كما تقابلها المادة 68 من قانون التجارة السوري ، المادة 31 من المجلة التجارية التونسية وتتص على : " حق التصرف في شؤون الشركة ملك لجميع الشركاء إلا إذا اقتضى القانون الأساسي للشركة أو اتفاق لاحق له إناطة التصرف بعهدة شريك واحد أو عدة شركاء أو شخص آخر ولو أجنبيا عنهم " .

(2) ألياس ناصيف ، الشركات التجارية الجزء الثاني ، عويدات للنشر والطباعة بيروت ، 1999 ، ص 89 .

(3) أنظر المادة 12 من قانون الشركات التجارية .

4) tous les associes responsables indéfiniment sont gérants ,sauf stipulation contraire des statuts , mais le plus souvent un ou plusieurs gérants sont désignes par les statuts ou par un acte ultérieur , les associes peuvent choisir comme gérant une personne étrangère a la société , mais beaucoup ils le choisissent parmi eux .

Michel de juglar , benjamin ippolito , les société commerciales , 2é volume , 10é édition , montchrestien, 1999 , p 204 .

(5) فوزي محمد سامي ، الشركات التجارية ، دار صبح للطباعة والنشر ، بيروت ، لبنان ، 1999 ، ص 110 .

(6) نادية فوضيل ، أحكام الشركة طبقا للقانون التجاري الجزائري ، دار هومة ، الجزائر 1997 ص 123 .

(7) ألياس ناصيف ، المرجع السابق ، ص 93 .

8)le gerant statutaire est celui qui est designé comme gerant dans les statuts initiaux ou par suite d'une modification des statuts , c'est-à-dire à l'unanimité ( sauf clause contraire des statuts : art 15 ,al 1 loi des societes )

(9) محي الدين الجرف ، مذكرات في القانون التجاري ، الجزائر ، ص 24 .

- 10) نادية فوضيل ، المرجع السابق ، ص 125 .
- 11) نصت المادة 559 الفقرة الثالثة من القانون التجاري الجزائري : " لكل شريك الحق في طلب العزل القضائي لسبب قانوني وإذا كان هذا العزل مقررا من دون سبب مشروع ، فإنه يكون موجبا لتعويض الضرر اللاحق " .
- 12) dans tous les cas , la révocation ( même lorsqu'il s'agit de révocation par les associés ) doit être fondée sur un juste motif , (faute de gestion , inaptitude physique , etc ...) le gérant qui aurait été révoqué sans juste motif aurait droit à des dommages .  
Michel Juglar , benjamin ippolito , les sociétés commerciales , 2é volume , 10é édition , montchrestien , 1999 p 162 .
- 13) محمد فريد العريني ، الشركات التجارية ، دار المطبوعات الجامعية ، 2002 ، ص 134 .
- 14) philippe merle , droit commercial , sociétés commerciales , 5é édition , dalloz, 1996 , p: 162 .
- 15) أنظر المادة 580 مدني جزائري .
- 16) محمد فريد العريني ، المرجع السابق ، ص 320 .
- 17) المادة 2/488 من القانون المدني الجزائري : " إن تعدد الشركاء المكلفون بالادارة دون أن يعين اختصاص كل منهم دون أن ينص على عدم جواز تصرفاتهم بالانفراد ، يجوز لكل واحد أن ينفرد بعمله في التصرف على أن يكون لكل واحد من باقي الشركاء الحق في الاعتراض على ذلك العمل قبل إنجازه ، وأن يكون الحق لاغلبية الشركاء المنتدبين أن يرفضوا هذا الاعتراض ، فإذا تساوى الجانبان الرفض من حق أغلبية الشركاء جميعا " .
- 18) هاني محمد دويدار ، التنظيم القانوني للتجارة ، المؤسسة الجامعية للدراسات، بيروت ، لبنان ، 1997 م ص 187 .
- 19) نادية فوضيل ، المرجع السابق ، ص 131 ، ألياس ناصيف ، المرجع السابق ، ص 132 . محمد حسن الجبر ، القانون التجاري السعودي ، عمادة شؤون المكتب، الرياض، ص 217 .