

## التنظيم القانوني لمحامي الشركات الخاصة

دراسة تحليلية نقدية

لبيان حصانة محامي الشركات الخاصة

دور النقابة العامة للمحامين في تحقيق الحماية القانونية

في ضوء دستور 2014، وتعديلات قانون المحاماة 2019

ومشروع قانون العمل الجديد 2018، وأحكام محكمة النقض

وقرارات النقابة العامة للمحامين

دكتور

محمد حسن محرم

مستشار قانوني

مدير إدارة شؤون قانونية بإحدى شركات قطاع البترول

## مقدمة

### 1- المحاماة "رسالة":

- أعمق وأدق وصف يمكن أن توصف به المحاماة أنها رسالة فهي مهنة عظيمة<sup>(1)</sup>، ترتبط بأهداف جليلة لنصرة الحق والمساعدة على إقامة العدالة في المجتمع، تلك الأهداف النبيلة تتفق مع رسائل السماء التي تنزلت في الأديان<sup>(2)</sup>، وأقرتها قواعد الأخلاق والأعراف.

- يرجع البعض تاريخ مهنة المحاماة في مصر لفترة خلافة سيدنا عمر بن الخطاب رضي الله عنه، وهناك من يرجعها لفترات الحكم العثماني، وكانت المحاماة تعرف قديمًا بأنها نظام الوكالة بالخصومة، وسمي المحاميين "الوكلاء" إلى أن تم إطلاق مسمى المحاميين عام 1916<sup>(3)</sup>، وقد أجاز أغلب الفقهاء

---

(<sup>1</sup>) المحاماة - بغض النظر عن المسمى الاصطلاحي - هي نيابة عن الغير في حمايته أو الدفاع عنه، قوامها الحجة والبيان والإقناع، لدي متلق ما أو متلقين، في دائرة ما.. في مكان وزمان ما.. وهي بذلك فرع علي أصل عام عرفته البشرية منذ كانت.. نجد هذه النيابة في أقاصيص وروايات وحكاوى البشر، ونجدها في صفحات التاريخ مثلما نجدها في كتب ومدونات الأديان.. هذه النيابة الإنسانية فيما بين الناس بعضهم وبعضاً، تؤدي بقدرات خاصة في المختار لهذه النيابة، تؤهله للاختيار من ناحية، وترشحه للنجاح في مهمته من ناحية أخرى، راجع أ/ رجائي عطية "رسالة المحاماة" دار الشروق عام 2008.

(<sup>2</sup>) لعل فكرة الوكالة وطلب الاستعانة بمساعد للمعاونة في تقديم الدفاع عن الحق، ويمكن أن نضرب مثال لذلك طلب الاستعانة الذي طلبه نبي الله موسى عليه الصلاة والسلام إلى ربه؛ وهذا ما جاء في قول الله تعالى: ﴿وَأَخِي هَارُونُ هُوَ أَفْصَحُ مِنِّي لِسَانًا فَأَرْسَلْهُ مَعِيَ رِدْءًا يُصَدِّقُنِي ۗ إِنِّي أَخَافُ أَنْ يُكَذِّبُون﴾ (سورة القصص آية 34)، ويعتبر هذا الطلب بلا شك من قبيل فكرة الاستعانة بوكيل.

(<sup>3</sup>) راجع أ/إسماعيل سمير فهمي شبانة -بحث بعنوان: "واجبات وحقوق المحامي في القانون المصري" مجلة حقوق حلوان للدراسات القانونية والاقتصادية - عدد 31 - ديسمبر عام 2014، راجع الفصل الأول التطور التاريخي لمهنة المحاماة في مصر ص447 وما بعدها.

المسلمين المحاماة كمهنة، وقرروا جواز الاستعانة بالمحامين مع اشتراط تقييدها بالدفاع عن الحق<sup>(1)</sup>.

- قيل عن مهنة ورسالة المحاماة:

(أ)- أنها رسالة سياسية، قانونية، اجتماعية، وإنسانية، تتطور وتنمو وتزداد مع التطور والارتقاء الفكري اللازمين لبناء الحضارة التي ترمي إلى خدمة الانسان، وإسعاده ووجودها من الضمانات الرئيسية للدفاع عن الحقوق والحريات التي تؤمن بها جل الأمم كيفما كانت مبادئها ومذاهبها<sup>(2)</sup>.

(ب)- أنها ليست مجرد مهنة أو مصدر للكسب، بل هي تحمل في طياتها أخلاقيات يجب أن يتحلى بها كل من يتصدى لحمل هذه الرسالة أيًا كان الطرف الذي يمثله، فحق الدفاع له أخلاقياته والارتقاء برسالة المحاماة له مظاهره<sup>(3)</sup>.

(ج)- يجب النظر دائماً إلى المحاماة بأنها لا يمكن أن تكون قفزة "باراشوت" أو وثبة "مظلة" تضع صاحبها على القمة بغير محتوى ولا جهد ولا علم ولا عناء، وإنما هي علم وثقافة ومعرفة، وهي قبل ذلك وبعده "رسالة" قوامها الفروسية وأخلاق ونبل الفرسان. هي ليست محض "جعجعة" بالكلمات الطنانة والخواوية الجوفاء، وإنما هي مواقف وعلم وثقافة وجهد وصدق وإخلاص، لا تدين - إن

---

(<sup>1</sup>) ضوابط الاستعانة بالمحامين شرعاً: 1) - أن يكون الموكل صاحب حق ويخاف على حقه من الضياع لانشغاله أو لضعفه في الإدلاء بحجته. 2- ألا يكون المحامي ممن اشتهر بسوء السمعة. 3)- ألا يكون الهدف من التوكيل والاستعانة بالمحامي هضم الحقوق أو نظرة الظالم.

راجع د/ محمد علي سميران، د/ على عودة الشرفات بحث "الاستعانة بالمحامين - دراسة فقهية" المجلة الأردنية في الدراسات الإسلامية - جامعة آل البيت -مجلد 12 ع2 عام 1437هـ/2016 م ص297.

(<sup>2</sup>) راجع أ/ محمد أقدم "اصلاح مهنة المحاماة - الواقع والأفاق - أرضية النقاش" - مجلة المناظرة العدد 17/16 مايو عام 2014 ص89.

(<sup>3</sup>) راجع د/ خيرى أحمد الكباش "أخلاقيات العدالة في المحاكمات" - دار الفتح للطباعة والنشر - عام 2016 ص189 وما بعدها.

دانّت – إلا لمن امتلأ موهبتها وأدواتها، وعرف حقها وأوفي به في أمانة ونزاهة وجد ووقار وصدق وإخلاص<sup>(1)</sup>.

## 2- موضوع البحث (محامي الشركات الخاصة):

(أ)- أصحاب الأرواب السوداء: تتحقق أهداف مهنة المحاماة النبيلة، والسامية عن طريق (المحامين)، هؤلاء المحامون يحملون عبئاً ثقيلاً، ومسئوليةً عظيمةً، لا يشعر عظيمها إلا من فطن؛ ودائماً ما أتذكر قول الله تعالى في سورة النساء: ﴿هَا أَنْتُمْ هَؤُلَاءِ جَادَلْتُمْ عَنْهُمْ فِي الْحَيَاةِ الدُّنْيَا فَمَنْ يُجَادِلُ اللَّهَ عَنْهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ أَمْ مَنْ يَكُونُ عَلَيْهِمْ وَكِيلًا﴾ آية (109)، فإنه يجب على كل محام يدافع في الحياة الدنيا عن باطل وهو عالم؛ أن يخشي يوماً يقف فيه أمام المولى عز وجل، بدون وكيل، ولن ينفعه موكله الذي ناصره في الباطل.

(ب)- ممارسة المحاماة و"الموكل": المحامون يمارسون مهنة المحاماة في القانون المصري في عدة صور تختلف بناء على اختلاف الموكل، ويختلف معه وصف المحامي ومركزه القانوني، ومن ثم تختلف الأحكام والقواعد القانونية المنظمة لعمله، فإن كانت ممارسته للمهنة لصالح شخص خاص طبيعي أو معنوي، فإن المحامي يكون من طائفة المحامين المستقلين، أما إن كان الموكل هو الدولة ذاتها أو أحد أشخاصها العامة من وزارات.. فإن المحامي يطلق عليه محامي الحكومة ويتبع (هيئة قضايا الدولة)، بالإضافة إلى وجود طائفة من المحامين يوصفون بـ "محامو الإدارات القانونية للهيئات العامة وشركات قطاع الأعمال".

(ج)- محامي الشركات الخاصة "طائفة من المحامين": تمارس مهنة المحاماة لصالح الشركات الخاصة، من قبل محامين يُعهد إليهم بأعمال قانونية عديدة، منها ما يتصل بأعمال المحاماة الحرة، ومنها ما يرتبط بأعمال الإدارات

(1) راجع أ/ رجائي عطية "قضية النقابيين" - المركز المصري للأبحاث والإعلام - الجيزة -

الطبعة الأولى عام 2001 ص 4، وب. ومشار إليه لدى د/ خيرى الكباش المرجع السابق ص

القانونية؛ لكن السؤال إلى أيّ طائفة من المحامين ينتمون؟ وما مركزهم القانوني؟

### 3- أهمية موضوع البحث:

- يوصف المحامي المستقل بأنه طائر يخلق في سماء العدالة غير خاضع، ولا تابع، صاحب رأي ورؤية في مباشرة عمله، لا يقيدته إلا القانون وآداب المهنة وأخلاقياتها التي توجه تصرفاته وسلوكه. إلا أنه بتتبع محامين الشركات الخاصة فإنهم طائفة من المحامين في منطقة وسط بين الاستقلال في ممارسة المهنة، والتبعية للشركات الخاصة.

- وحيث إن مهنة المحاماة تأبى طبيعتها وأسلوب ممارستها الخضوع الكامل للتبعية الوظيفية؛ إلا أن عمل المحامي لصالح الشركات الخاصة يخضعه رغمًا عنه للالتزامات وظيفية، وهنا تكمن أهمية الموازنة والموازنة بين طبيعة عمل المحامي وحصانته، وما تفرضه عليه وظيفته حين يعمل محامي للشركات الخاصة، وهو ما يُظهر بجلاء أهمية اختيار موضوع البحث.

- لا ريب بأن الأقسام القانونية ناقشت ومازالت موضوع حصانة المحامي ومركزه القانوني لما له من أهمية لا تنكر ولما تعانیه ممارسة مهنة المحاماة من صعوبات ومشاكل تتطلب البحث والدراسة، لمحاولة إيجاد الحلول الناجعة لها في إطار حفظ كرامة المحامي والارتقاء بمهنة المحاماة.

- ونظرًا لعدم وضوح المركز القانوني لمحامي الشركات الخاصة، وندرة الأبحاث والكتابات القانونية المتخصصة التي تعالج الإشكاليات المتعلقة بهذه الطائفة من المحامين؛ بالرغم من أنهم ينتمون لذات مهنة المحاماة الجليلة، ويحملون ذات الأمانة لرسالتها التي يحملها غيرهم من المحامين؛ بل وفوق هذا وذاك ورغم أيضًا أهمية أعمالهم لصالح الشركات الخاصة، وتأثيرها في نجاح تلك الشركات وتطبيقها الصحيح للقانون؛ ومع ما تفرضه عليهم طبيعة عملهم من قيود؛ الأمر الذي يوضح أهمية البحث للتعرف على مدى كفاية الحماية القانونية المقررة لطائفة محامي الشركات الخاصة، علّ هذا البحث يكون خطوة نحو توجيه الاهتمام إلى محامي الشركات الخاصة، وبيان أهمية عملهم، والإشارة لبعض الإشكاليات المتعلقة بهم.

#### 4- إشكاليات البحث:

- تتحدد إشكالية البحث الرئيسية في ضوء ما سبق بيانه بشأن أهمية موضوع البحث، في التساؤل حول مدى توافر الحصانة والحماية القانونية لمحمي الشركات الخاصة أثناء مباشرة عملهم؟ وينبثق عن هذا التساؤل عدة تساؤلات فرعية أخرى بشأن، من هو محامي الشركة الخاصة؟ وما هي طبيعة علاقة عمله بالشركة الخاصة، وما هي المهام التي يقوم بها؟ وما هو القانون الذي يحكم علاقة عمل المحامي الخاص بالشركة؟ وهل يتمتع المحامي في تلك الشركات بحصانة أثناء تأدية عمله؟ وما الحقوق والواجبات، والضمانات القانونية المقررة لمحامي الشركات الخاصة؟ وكيف يتم تأديب محامي الشركات الخاصة؟ وفي الأخير ما هو دور النقابة العامة للمحامين في حماية محامين الشركات الخاصة؟

#### 5- منهج البحث:

- يمكن أن يعتمد هذا البحث على استخدام منهج بحث وصفي تحليلي نقدي، لتوصيف المركز القانوني لمحامي الشركات الخاصة، والحماية القانونية المقررة حاليًا لمحامي الشركات الخاصة بكل جوانبها، في ضوء نصوص الدستور المصري 2014 ونصوص قانون المحاماة 17 لسنة 1983 وتعديلاته الأخيرة 2019، وكذا في ضوء قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 ومشروع قانون العمل الجديد 2018 المراجع مؤخرًا من مجلس الشيوخ 2021، وغير ذلك من التشريعات التي تتصل بالموضوع.

- وبعد استقراء الواقع العملي وتوصيف الحماية القانونية المقررة في القانون وباستخدام المنهج التحليلي والنقدي يمكن تقييم الحماية القانونية، ومحاولة الإجابة على التساؤلات المتعلقة بموضوع البحث وإشكاليته لتكوين تصور كامل عن الحماية القانونية لمحامي الشركات الخاصة موضوع البحث.

#### 6- خطة البحث:

- يمكننا في ضوء تحديد أهمية البحث وإشكاليته التي يثيرها موضوعه؛ وضع خطة لمعالجة موضوع البحث واستعراض حصانة محامي الشركات الخاصة،

ومدي الحماية القانونية المقررة لهم! لتشمل الخطة على ما تقدم بيانه مقدمة، ثم  
مبحث تمهيدي، وأربعة فصول هي على النحو التالي:

- مقدمة

- مبحث تمهيدي: الشركات الخاصة وعلاقة عمل المحامي بها

- باب أول: مهام محامي الشركات الخاصة وحقوقه وواجباته

- باب ثاني: حصانة محامي الشركات الخاصة وتأديبه

- خاتمة

## مبحث تمهيدي

### الشركات الخاصة وعلاقة عمل المحامي بها

#### تمهيد:

- بادئ ذي بدء فإن البحث فيما يتعلق بطائفة محامي الشركات الخاصة؛ يقتضي في البداية تحديد المقصود بالشركات الخاصة، ومن ثم التعرف على هذه الفئة من المحامين الذين يعملون بها، وبعد هذا وذاك لا بد من بيان طبيعة علاقة عمل المحامي بتلك الشركات الخاصة.

- وإن كان المحامين يمارسون مهنة المحاماة والتي عرّفها الدستور المصري 2014 في نص المادة 198 بأنها: " مهنة حرة تشارك السلطة القضائية في تحقيق العدالة، وسيادة القانون، وكفالة حق الدفاع، ويُمارسها المحامي مستقلاً، وكذلك محامو الهيئات وشركات القطاع العام وقطاع الأعمال العام. ويتمتع المحامون جميعاً أثناء تأديتهم حق الدفاع أمام المحاكم بالضمانات والحماية التي تقررت لهم في القانون مع سريانها عليهم أمام جهات التحقيق والاستدلال، ويحظر في غير حالات التلبس القبض على المحامي أو احتجازه أثناء مباشرة حق الدفاع، وذلك كله على النحو الذي حدده القانون.".

- ويُلاحظ من استقراء نص المادة 198 أن الدستور قرر أن المحاماة مهنة حرة مشاركة للسلطة القضائية؛ ولا شك أن علاقة الشراكة هذه تفترض منح كل شريك ذات الحقوق والضمانات التي تمكنه من أداء دوره في تحقيق العدالة؛ كما يُلاحظ أن الدستور حين عرف مهنة المحاماة أشار بصورة واضحة إلى أن المحامين هم الذين يمارسون المهنة، وأكد على ضرورة تمتعهم بالاستقلال، وقرر أن هذا الاستقلال ينبغي أن يتمتع به جميع المحامين فضلاً عن تمتعهم جميعاً بالضمانات والحماية التي تقررت لهم في القانون.

- لا ريب في أن المشرع الدستوري قرر بذلك حماية دستورية للمحاماة والمحامي؛ لكن يظل السؤال الذي يفرض نفسه حول مدى تمتع محامي الشركة الخاصة بتلك الحماية الدستورية؛ خاصة وأن النص لم يذكر محامي الشركات الخاصة؛ الأمر الذي يجدر معه التعرف على تلك الطائفة من المحامين عن كثب،

والتعرف كذلك على طبيعة علاقة عملها، وهو مدار المبحث التمهيدي تفصيلاً،  
وعليه يمكن أن يقسم العرض ليكون على النحو التالي:  
تقسيم:

مطلب أول: المقصود بالشركات الخاصة

مطلب ثاني: المقصود بمحامي الشركات الخاصة

مطلب ثالث: علاقة عمل محامي الشركات الخاصة

### المطلب الأول

#### المقصود بالشركات الخاصة

تمهيد وتقسيم:

يمكن أن يتبادر للذهن لأول وهلة سهولة تحديد المقصود بالشركات الخاصة؛ إلا أنه بنظرة أكثر تعمقاً وتدقيقاً يتبدد هذا الظن سريعاً؛ والسبب في ذلك أن محاولة تحديد المقصود بالشركات يصطدم بواقع نظري شبه معقد يثير لبس ويؤدي للغموض وعدم الوضوح؛ وهذا الأمر مرجعه تعدد التشريعات المنظمة للشركات في مصر من جهة، ومن جهة أخرى لوجود شبه تنازع إيجابي في بعض الأحيان بين القوانين المنظمة للشركات بشأن تحديد القانون واجب التطبيق، من أجل ذلك سيحاول البحث استعراض التشريعات الحاكمة للشركات في مصر، والتعرف على أشكال وأنواع الشركات؛ ومن ثم تحديد وبيان المقصود بالشركات الخاصة، وذلك كله يكون على الترتيب التالي:

#### أولاً: التشريعات المنظمة للشركات في مصر:

- تنظم الشركات في مصر مجموعة متشابكة من التشريعات بعضها قديم وبعضها حديث، وهناك عدد من التعديلات التشريعية الحديثة التي خصت الشركات بأحكامها، ومن هذه التشريعات:

- (1)- أولاً كان ينطبق على الشركات في الأصل نصوص القانون المدني الواردة في الفصل الرابع من الباب الأول من الكتاب الثاني الأحكام العامة للشركات.
- (2)- صدر قانون التجارة القديم الصادر عام 1883 وكان ينطبق بالنسبة لشركات الأشخاص فقط (شركات التضامن والتوصية البسيطة والمحاصة).

(3)- ثم صدر القانون رقم 26 لسنة 1954 ليطبق على الشركات ذات المسؤولية المحدودة.

(4)- وصدر كذلك القانون رقم 159 لسنة 1981 في شأن شركات المساهمة والتوصية بالأسهم وذات المسؤولية المحدودة، والمُعدل مؤخرًا بالقانون رقم 4 لسنة 2018 بشأن تعديل بعض أحكام شركات المساهمة وشركات التوصية بالأسهم والشركات ذات المسؤولية المحدودة - وشركات الشخص الواحد (بعد التعديل)- الصادرة بالقانون رقم 159 لسنة 1981، ويلاحظ أن التعديل الجديد للقانون عام 2018 نظم شركة الشخص الواحد لأول مرة في مصر.

(5)- وبعد ذلك صدر قانون التجارة الجديد رقم 17 لسنة 1999 والمعدل أكثر من مرة آخرها في ١٩ فبراير عام ٢٠١٨، وبإصدار قانون التجارة عام 1999م نص على إلغاء قانون التجارة الصادر عام 1883م فيما عدا الباب المتعلق بشركات الأشخاص، لذا فظل القانون الصادر في 1883م هو الذي يحكم إجراءات تأسيس شركات الأشخاص.

- ويُعالج قانون التجارة كافة أنواع الأعمال التجارية والعقود التجارية ويحدد المعاملات التجارية وأدوات الوفاء بالمعاملات التجارية بما فيها الأوراق التجارية (الكمبيالة - الشيك - السندات بأنواعها)، كما ينص قانون التجارة على تحديد لالتزامات التجار ومسئولياتهم وحقوقهم، وينظم المنشآت الفردية وكل من يمارس التجارة بشكل عام سواء شركة أو شخص اعتباري، ويضع قانون التجارة الأحكام العامة التي تضبط ممارسة النشاط التجاري دون تحديد لأنشطة تجارية معينة.

(6)- وحديثًا صدر قانون تنظيم إعادة الهيكلة والإفلاس والصلح الواقي من الإفلاس رقم 11 لسنة 2018، والذي ألغى الباب الخامس من قانون التجارة الجديد رقم 17 لسنة 1999 المواد من ٥٥٠ حتى ٧٧٢ الخاصة (الإفلاس والصلح الواقي منه)، وخصها بأحكام حديثة في محاولة لمواكبة التشريع للتطور لاسيما المتعلق بالتجارة والتجار في الآونة الأخيرة.

- وبالإضافة لتلك التشريعات التي تعتبر رئيسية بالنسبة لتنظيم الشركات في مصر، وجدت عدة تشريعات لأنواع محددة من الشركات، ومن ذلك يمكن أن نشير إلي:

(7)- تنظيم شركات القطاع العام بقانون هيئات القطاع العام وشركاته رقم 97 لسنة 1983، والمعدل مؤخرًا بالقانون رقم 4 لسنة 2020.

(8)- وكذلك تنظيم شركات قطاع الأعمال العام بقانون شركات قطاع الأعمال العام 203 لسنة 1991 والمعدل بالقانون رقم 185 لسنة 2020.

(9)- ينظم قانون سوق رأس المال رقم 95 لسنة 1992 الشركات، والمعدل بالقانون رقم 17 لسنة 2018.

(10)- ينظم كذلك الشركات الخاضعة لقانون الاستثمار، ويحيطها القانون بمجموعة من الحوافز العامة والخاصة لتشجيع الاستثمار (بعد المرور بعدة تشريعات للاستثمار) صدر قانون الاستثمار الحالي حديثاً رقم 72 لسنة 2017 ولحقه تعديل بتاريخ أول أغسطس 2019 بالقانون 141 لسنة 2019.

(11)- قانون تنمية المنشآت الصغيرة رقم (141) لسنة 2004م، بإصدار قانون المنشآت الصغيرة والمتوسطة للتيسير على المنشآت الصغيرة والمتناهية الصغر إجراءات تأسيسها وتكوينها وإعفائها من بعض رسوم التأسيس، ونصت المادة الأولى من القانون على أنه: "يقصد بالمنشأة الصغيرة في تطبيق أحكام هذا القانون، كل شركة أو منشأة فردية تمارس نشاطاً اقتصادياً إنتاجياً أو خدمياً أو تجارياً لا يقل رأسمالها المدفوع عن خمسين ألف جنيه ولا يجاوز مليون جنيه ولا يزيد عدد العاملين فيها على خمسين عاملاً." ونصت كذلك المادة الثانية منه على أنه: " يقصد بالمنشأة المتناهية الصغر في تطبيق أحكام هذا القانون كل شركة أو منشأة فردية تمارس نشاطاً اقتصادياً، أو إنتاجياً، أو خدمياً، أو تجارياً ويقل رأسمالها المدفوع عن خمسين ألف جنيه"

- هكذا فإن الشركات في مصر ينظمها مجموعة من القوانين؛ ولا شك أن هذا التعدد قد يثير تنازع بين هذه القوانين فيما يتعلق بتحديد طبيعة الشركة، وفيما يتعلق بتحديد القانون الواجب التطبيق على العاملين بها.

## ثانياً: أشكال الشركات التجارية:

(1)- شركة التضامن: هي التي تؤلف من عدد من الأشخاص يكتسبون صفة التاجر، ويسألون عن ديون الشركة في ذممهم الخاصة مسئولية مطلقة تضامنية.

(2)- شركة التوصية البسيطة: هي التي تتكون من فريقين من الشركاء: متضامنين لهم نفس المركز القانوني للشركاء في شركة التضامن، وشركاء موصين لا يكتسبون صفة التاجر، ويحظر عليهم التدخل في أعمال إدارة الشركة، ولا يسألون عن التزاماتها قبل الغير إلا في حدود ما تعهدوا بتقديمه من حصص.

(3)- شركة المحاصة: هي شركة مستترة، ليس لها الشخصية المعنوية، تنعقد بين شخصين أو أكثر لاقتسام الأرباح والخسائر الناجمة عن الأعمال التي يقوم بها أحد الشركاء باسمه الخاص.

(4)- شركة المساهمة: هي الشركة التي ينقسم رأس مالها إلى أجزاء متساوية القيمة، تسمى بالأسهم، قابلة للتداول بالطرق التجارية، ولا يكتسب الشريك فيها - ويدعي المساهم - صفة التاجر، وتنحصر مسئوليته عن ديون الشركة في حدود الأسهم التي يحملها دون أن تمتد لتتسبب على ذمته بأكملها.

- ولا يؤثر انتقال الأسهم فيها أو وفاة أحد المساهمين فيها أو فقده أهليته أو إفلاسه على حياة الشركة أو استمرارها (1).

(5)- شركة التوصية بالأسهم: هي الشركة التي تضم نوعين من الشركاء، شركاء متضامنين لهم نفس المركز القانوني الذي للشركاء في شركة التضامن، وشركاء مساهمين يتطابق مركزهم في بعض الوجوه مع الشركاء الموصين في شركة التوصية البسيطة، والبعض الآخر مع مركز الشركاء في شركة المساهمة.

(6)- الشركة ذات المسئولية المحدودة: هي شركة استحدثت في مصر أول مرة بمقتضى القانون رقم 26 لسنة 1954، وهي شركة لا يزيد عدد الشركاء فيها

---

(1) راجع أ/ حسن عبد الحلیم عناية "موسوعة الفقه والقضاء في الشركات التجارية" المجلد الأول النظرية العامة للشركة - شركات الأشخاص (شركات التضامن - شركة التوصية البسيطة - شركة المحاصة) - دار محمود للنشر والتوزيع - عام 2008 ص 20.

على خمسين شريكاً، وتحدد مسئوليتهم عن ديونها بقدر حصصهم في رأس المال، ويخضع تداول الحصص فيها لقيود وإجراءات معينة.

(7)- شركة الشخص الواحد: وهي شركة استحدثت في مصر مؤخراً بالقانون 4 لسنة 2018، وهي شركة يمتلك رأس مالها بالكامل شخص واحد، سواء كان طبيعياً أو اعتبارياً، وذلك بما لا يتعارض مع أغراضها، ولا يسأل مؤسس الشركة عن التزاماتها إلا في حدود رأس المال المخصص لها، وهي ضرب من ضروب الشركة ذات المسئولية المحدودة.

- يلاحظ أن أشكال الشركات واردة في القانون المصري على سبيل الحصر، ومن ثم فلا يجوز تكوين شركة تجارية في شكل آخر غير الأشكال السبعة السالف الإشارة إليها، وإلا لحقها البطلان لتعلق الأمر بالنظام العام.<sup>(1)</sup>

### ثالثاً: أنواع الشركات في مصر:

- يضع الفقه عدة تقسيمات للشركات وذلك اعتماداً على معايير معينة للتقسيم، كمعيار الغرض أو الشكل، وملكية رأس المال، فضلاً عن التقسيمات التي تضعها القوانين المنظمة للشركات، ويمكن أن نلقي الضوء على هذه التقسيمات فيما يلي:

(1)- تقسيم الشركات من حيث الغرض: حيث يمكن النظر للغرض الذي تقوم عليه الشركة، لتقسم الشركات إلى شركات مدنية وتجارية بحسب الغرض الذي تتخذه كل شركة، ويضرب مثال للشركات ذات الغرض المدني دائماً بشركات المحاماة، وغيرها من المهن الحرة، أما بالنسبة للشركات ذات الغرض التجاري فهي متعددة وقد نص قانون التجارة على أن الأغراض التجارية للشركات يتحقق إذا ما كان موضوع الشركة القيام بأعمال تجارية وعددت المادة (5) من القانون الأعمال التجارية بقولها: " تُعد الأعمال الآتية تجارية إذا كانت مزاولتها على وجه الاحتراف: ( أ ) توريد البضائع والخدمات. (ب) الصناعة. (ج) النقل البري والنقل في المياه الداخلية.

(د) الوكالة التجارية والسمسرة أيا كانت طبيعة العمليات التي يمارسها السمسار.

---

(1) راجع د/ محمد فريد العريني "الشركات التجارية - المشروع التجاري بين وحدة الإطار

القانوني وتعدد الأشكال" دار الجامعة الجديدة 2019 ص14 وما بعدها.

(هـ) التأمين على اختلاف أنواعه.(و) عمليات البنوك والصرافة. .."  
وجاءت المادة (٧) وقررت أن الأعمال التجارية على سبيل المثال بقولها: " يكون عملاً تجارياً كل عمل يمكن قياسه على الأعمال المذكورة في المواد السابقة لتشابهه في الصفات والغايات.".

(2)- تقسيم الشركات من حيث الشكل: نصت الفقرة الثانية من المادة (١٠) من قانون التجارة على أنه:

"يكون تاجراً: ٢ - كل شركة تتخذ أحد الأشكال المنصوص عليها في القوانين المتعلقة بالشركات أيا كان الغرض الذي أنشئت الشركة من أجله."

- وقد تُحدد الشركة الخاصة بأي شكل من الأشكال المقررة في القانون المصري، وذلك على نحو ما سلف العرض للأشكال السبعة للشركات في مصر (تضامن، توصية بسيطة، محاصة، توصية بالأسهم، مساهمة، ذات مسئولية محدودة، الشخص الواحد)، وتلك الأشكال الواردة في القانون على سبيل الحصر، وذلك وفقاً لقانون التجارة المصري.

- وتقسم هذه الأشكال السبعة للشركات إلى ثلاثة طوائف هي:

(أ) - شركات الأشخاص: وهي الشركات التي تركز على الاعتبار الشخصي والثقة المتبادلة؛ بحيث إن شخصية الشريك لها دور رئيسي في انشاء الشركة ونشاطها، وحلها وانقضائها، وتنشأ هذه الشركات بين عدد قليل من الأشخاص، يعرف بعضه بعض ويثق كل منهم في الآخر، ويُعتبر من شركات الأشخاص التضامن والتوصية البسيطة والمحاصة.

(ب) - شركات الأموال: تلك الطائفة من الشركات التي تقوم على الاعتبار المالي وما يقدمه كل شريك من حصة في رأس المال، بغض النظر عن شخصية الشريك، فالشركاء فيها لا يعرفون بعضهم البعض، فهم مجموعة كبيرة من الجمهور يُساهم في رأس مال الشركة، والمثال على شركة الأموال شركة المساهمة.

(ج) - شركات مختلطة: وهذه شركات يختلط فيها الاعتبار الشخصي مع المالي، وتشمل هذه الطائفة شركة التوصية بالأسهم، والشركة ذات المسئولية المحدودة، وشركة الشخص الواحد.

3- تقسيم الشركات من حيث ملكية رأس المال: يمكن أن تقسم الشركات بالنظر إلى ملكية رأس المال وهل هو ملكية عامة أم خاصة، إلى شركات عامة وشركات خاصة، حيث يمكن تقسيم الشركات إلى شركة عامة استنادًا في غالب الظن إلى معيار تملك الدولة أو أحد أشخاص القانون العام لرأس المال أو لجزء كبير منه بحيث توصف الشركة بأنها عامة، وإلى شركة خاصة بالنظر لملكية رأس المال لأشخاص القانون الخاص بالكامل أو لجزء كبير منه.

4- شركات هيئات القطاع العام: نص الباب الأول من القانون رقم 97 لسنة 1983 بشأن هيئات القطاع العام وشركاته على تعريف شركات القطاع العام بأنها وفقًا لنص المادة (17) هي وحدة تقوم على تنفيذ مشروع اقتصادي وفقًا للسياسة العامة للدولة وخطة التنمية الاقتصادية والاجتماعية، ويجب أن تتخذ شكل الشركة المساهمة.

- وحدد القانون المقصود بشركات هيئات القطاع العام بقوله في المادة (18) تعتبر شركة قطاع عام:

"1- كل شركة يمتلكها شخص عام بمفرده أو يساهم مع غيره من الأشخاص العامة أو مع شركات وبنوك القطاع العام.

2- كل شركة يساهم فيها أو يمتلك جزءًا من رأس مالها شخص عام أو أكثر بنسبة لا تقل عن 51% مع أشخاص خاصة، وتدخل في هذه النسبة ما تساهم به شركات أو بنوك القطاع العام من حصة في رأس المال.

ولا يترتب على ذلك إخلال بأحكام القانون ((رقم 43 لسنة 1974 بإصدار نظام استثمار المال العربي والأجنبي والمناطق الحرة (الملغي وحاليًا القانون الساري قانون الاستثمار 72 لسنة 2017))<sup>(1)</sup> أو بالأحكام والأوضاع الخاصة بالشركات القائمة عند العمل بهذا القانون".

---

(1) جدير بالإشارة إلى أنه بصدر القانون رقم 43 لسنة 1974 والذي عد وقتها أول قانون استثمار في مصر، عدل القانون بعدها بالقانون رقم 1977، ثم صدر القانون رقم 230 لسنة 1989 والذي أضاف حوافز إلى القانون السابق، ثم صدر قانون ضمانات وحوافز الاستثمار

- يُلاحظ أن القانون رقم 97 لسنة 1983 بشأن هيئات القطاع العام وشركاته، قد نص على تطبيق أحكام قانون الشركات رقم 159 لسنة 1981 كذلك في المادة الثانية منه بقولها: "يسرى على شركات القطاع العام فيما لم يرد في به نص خاص في هذا القانون وبما لا يتعارض مع أحكامه الأحكام التي تسري على شركات المساهمة التي تنشأ وفقاً لقانون شركات المساهمة وشركات التوصية بالأسهم والشركات ذات المسؤولية المحدودة وشركات الشخص الواحد الصادر بالقانون رقم 159 لسنة 1981".

(5)- تقسيم شركات قطاع الأعمال العام: يتضح من مطالعة قانون شركات قطاع الأعمال العام رقم 203 لسنة 1991 المعدل بالقانون 185 لسنة 2020 أنه قسم الشركات إلى شركات قابضة وشركات تابعة.

- كما يلاحظ أن القانون نص على أن تتخذ هذه الشركات شكل شركات المساهمة، وينطبق عليها كذلك القانون رقم 159 لسنة 1981 المعدل بالقانون رقم 4 لسنة 2018 بشأن الشركات المساهمة وشركات التوصية بالأسهم والشركات ذات المسؤولية المحدودة وشركات الشخص الواحد.

- وهذا ما يستفاد من نص المادة الأولى التي تقضي: "يعمل في شأن قطاع الاعمال العام بأحكام القانون المرافق، ويقصد بهذا القطاع الشركات القابضة والشركات التابعة لها الخاضعة لأحكام هذا القانون، وتتخذ هذه الشركات بنوعها شكل شركات المساهمة، ويسرى عليها فيما لم يرد بشأنه نص خاص في هذا القانون وبما لا يتعارض مع أحكامه نصوص قانون شركات المساهمة وشركات التوصية بالأسهم والشركات ذات المسؤولية المحدودة وشركات الشخص الواحد الصادر بالقانون رقم 159 لسنة 1981.

ولا تسرى أحكام قانون هيئات القطاع العام وشركاته الصادر بالقانون رقم 97 لسنة 1983 على الشركات المشار إليها".

---

رقم 8 لسنة 1977 وصدر القانون رقم 17 لسنة 2015 بتعديل بعض أحكام القانون رقم 8 لسنة 1997، حتي صدر القانون الحالي قانون الاستثمار رقم 72 لسنة 2017.

- ما أبرز الاختلافات بين شركات هيئات القطاع العام وشركات قطاع الأعمال العام؟

(أ)- اختلاف القانون الحاكم لكليهما، حيث نظم (شركات هيئات القطاع العام) القانون رقم 97 لسنة 1983، ونظم (شركات قطاع الأعمال العام) نصوص مواد القانون رقم 203 لسنة 1991 بشأن شركات قطاع الأعمال؛ ويُلاحظ أنه بصدر القانون 203 لسنة 1991 تم بموجبه تحويل هيئات القطاع العام إلى شركات قابضة، وشركات القطاع العام التابعة لها إلى شركات تابعة.

(ب)- أما هيئات وشركات القطاع العام المنشأة بموجب قانون خاص، لا يتم تحويلها إلى شركات قابضة أو تابعة إلا بموجب قرار من رئيس الجمهورية، وذلك إعمالاً لحكم المواد 8 إلى 10 من القانون رقم 203 لسنة 1991.

(ج)- تجدر الإشارة في هذا الخصوص أيضاً إلى أن قانون قطاع الأعمال رقم 203 لسنة 1991 لم يُلغ قانون هيئات وشركات القطاع العام رقم 97 لسنة 1983، فهذا القانون لا يزال قائماً ويسري على هيئات وشركات القطاع العام التي لم يتم تحويلها بعد إلى شركات قابضة وشركات تابعة<sup>(1)</sup>.

(د)- تسري على الشركات التي لها قانون خاص أحكام القانون المنظم لها، وقد قضت محكمة النقض بمفاد ذلك بشأن شركة مصر للطيران فقالت:

"إذ كانت المادة التاسعة من القانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩١ بإصدار قانون شركات قطاع الأعمال العام تنص على أن "يجوز بقرار من رئيس الجمهورية بعد موافقة مجلس الوزراء تحويل إحدى الهيئات الاقتصادية أو المؤسسات العامة أو شركات القطاع العام المقرر لها أنظمة خاصة إلى شركة قابضة أو شركة تابعة تخضع لأحكام هذا القانون" وكانت الشركة الطاعنة ذات نظام خاص تضمنه القانونين رقمي ١١١ ، ١١٦ لسنة ١٩٧٥ ببعض الأحكام الخاصة

---

(1) مقال مشترك "التحكيم الاختياري في ضوء إقرار القانون رقم ٤ لسنة ٢٠٢٠ بتعديل بعض أحكام قانون هيئات القطاع العام وشركاته الصادر بالقانون رقم 97 لسنة 1983" عبر موقع: الفيشاوي والشاذلي الرابط التالي:

بشركات القطاع العام وبمؤسسة مصر للطيران وقرار رئيس الجمهورية رقم ٦٠٠ لسنة ١٩٧٥ بإعادة تنظيمها وكذا القانون رقم ٩٧ لسنة ١٩٨٣ بإصدار قانون هيئات القطاع العام وشركاته فيما لم يرد به نص بالنظام الخاص بالطاعنة وإذ لم يصدر قرار من رئيس الجمهورية بعد موافقة مجلس الوزراء بتحويل مؤسسة مصر للطيران إلى شركة قابضة أو تابعه وخضوعها لأحكام قانون شركات قطاع الأعمال العام رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩١ فلا تسرى عليها أحكامه وتظل خاضعة لنظامها الخاص، وبالتالي لا شأن لشخصيتها الاعتبارية الخاصة في تحديد جهة الاختصاص الولائي المطلق بنظر المنازعات الناشئة بينها والأفراد التي تظل معقودة للمحاكم العادية صاحبة الولاية العامة وينحسر الاختصاص بنظرها عن محاكم مجلس الدولة.<sup>(١)</sup>

6- تقسيم قانون الاستثمار للشركات (شركات الاستثمار): ينص قانون الاستثمار الجديد 72 لسنة 2017 على إمكانية انشاء شركات خاضعة لأحكامه؛ بحيث تنشأ تلك الشركات، وتتمتع منذ تأسيسها بالضمانات المقررة في قانون الاستثمار منذ لحظة تأسيسها، وأثناء عملها، وإلى أن تُحل؛ ويلاحظ أن الشركات التي تأسس في ظل قانون الاستثمار تتخذ شكل من أشكال شركات الأموال أو شركات الأشخاص والمنشآت الفردية المقررة في القانون سالفه العرض تفصيلاً؛ وبالتالي فإن شركات الاستثمار تقسم ذات التقسيمات.

- وتتمتع الشركات التي تنشأ وفقاً لأحكام قانون الاستثمار بمجموعة من الحوافز العامة والخاصة، بهدف تشجيع الاستثمار وتحقيق أهدافه والتي ذكرها القانون في نصوصه، كما يمكن لتلك الشركات أن تنشأ بنظام المناطق الحرة العامة أو الخاصة وفقاً لأحكام هذا القانون (قانون الاستثمار)<sup>(٢)</sup>.

---

(١) الطعن رقم ٢٣٤ لسنة ٦٠ قضائية الصادر بجلسة ١٢/٠٦/٢٠٠٥.

(٢) يمكن الاطلاع على تفاصيل أكثر بشأن أنواع شركات الاستثمار وكيفية تأسيسها والمناطق الحرة العامة والخاصة عبر الموقع الرسمي للهيئة العامة للاستثمار والمناطق الحرة الرباط التالي:

<https://www.investinegypt.gov.eg/arabic/pages/gettingstarteddetails.aspx?CategoryId=5>

#### رابعًا: ملاحظات على تقسيمات الشركات:

- هكذا فإن البيّن من استقراء نصوص القوانين المنظمة للشركات سالفه العرض، والنظر في تعدد أنواع الشركات وفقًا لتلك التشريعات؛ فإنه يمكن ملاحظة عدة نقاط على تقسيمات الشركات في ضوء استقراء القوانين المنظمة لها:

(1)- إن أشكال الشركات واردة في قانون التجارة الجديد رقم 17 لسنة 1999 والمعدل أكثر من مرة آخرها في ١٩ فبراير عام ٢٠١٨ على سبيل الحصر، وإن قانون التجارة نظم أشكال الشركات التجارية وأورد للأعمال التجارية التي تعتبر أساس في تأكيد طبيعة الشركة التجارية على سبيل المثال، كما يلاحظ أن جميع الشركات التي تنشأ في ظل قانون التجارة هي في الأصل شركات خاصة يستطيع الأشخاص الطبيعيين إنشائها وفقًا للقانون، ما لم تكن منشأة من قبل الدولة أو أحد أشخاص القانون العام.

(2)- تخضع معظم الشركات التي أنشئت في مصر سواء كانت محلية أو أجنبية لأحكام قانون الشركات رقم 159 لسنة 1981 وتعديلاته بشأن الشركات المساهمة وشركات التوصية بالأسهم والشركات ذات المسؤولية المحدودة وشركات الشخص الواحد - بحسب الأصل - الذي يعتبر القانون الأساسي المنظم لعمل الشركات في مصر، كما إن التشريعات التي تنظم الشركات المملوكة للدولة أو لأحد الأشخاص الاعتبارية العامة أشارت إلى انطباق هذا القانون - على النحو الذي سبق عرضه - على شركات القطاع العام وشركات قطاع الأعمال العام.

- ومن قبيل ذلك إن الشركات التي تنشأ وفقًا لأحكام قانون الاستثمار رقم 72 لسنة 2017 وتتبعه، وكذلك إن الشركات المُدرّجة في البورصة، وتتبع أحكام قانون سوق رأس المال رقم 95 لسنة 1992، فإنها من حيث الشكل تخضع لقانون الشركات رقم 159 لسنة 1981.

(3)- يُلاحظ أن أكثر الأشكال التجارية استخدامًا في ظل القوانين المختلفة المنظمة للشركات هو شكل شركة المساهمة، وهذا الأمر الذي أدّى للقول بتقسيم شركات



بالنظر أيضاً للقوانين الحاكمة لنشاطها - المنطبقة عليها - وما تضيفه هذه القوانين على الشركات من طابع عام أو خاص في ضوء طبيعتها وملكيته.

- عرفت الشركات الخاصة بأنها هي التي تسمى (Private Corporation)، وأنها مملوكة إما عن طريق منظمات غير حكومية ( Non-governmental Organizations) أو من عدد صغير نسبياً من المساهمين (Shareholders)، وأنها هي التي لا يتم عرض أسهمها لعامة الناس في سوق الأسهم المالية (Stock Market)؛ وبوجه عام حصص هذه الشركات أقل سيولة ويصعب تحديد قيمها، والعاملين بها هم أفراد وليسوا موظفين حكوميين<sup>(1)</sup>.

(2)- المقصود بالشركات الخاصة في البحث: يمكن أن تُعرف الشركات الخاصة في نطاق هذا البحث بأنها: "الشركات التي تتخذ شكل من أشكال الشركات التجارية، والتي يمتلك رأس مالها بالكامل أو جزء كبير منه أشخاص القانون الخاص، أو تلك التي ينص القانون على اعتبارها ذو طبيعة خاصة تتسق مع النشاط الذي تقوم به، وتُظهر طبيعتها الخاصة من خلال تحديد القانون الواجب التطبيق على تلك الشركات، والقانون المطبق على العاملين فيها وبالأخص المحامين".

- بناء على ما تقدم:

- يرتبط البحث بالمحامين العاملين بالشركات الخاصة بصورة محددة؛ إلا أنه ينبغي الإشارة إلى أن بعض الكيانات القانونية تأخذ حكم الشركات الخاصة؛ وبالتالي يكون محاموها محلاً لانطباق نتائج هذا البحث؛ شريطة عدم وجود نص قانوني خاص؛ ومن هذه الكيانات يمكن أن نشير للجمعيات أو الجامعات الخاصة، وغير ذلك من بعض الأشخاص المعنوية الخاصة التي تماثل الشركات الخاصة.

---

(<sup>1</sup>) راجع هذا التعريف عبر موقع ميم (مجتمع الأعمال العربي) عبر الرابط :

<https://www.meemapps.com/term/private-company>.

## المطلب الثاني

### المقصود بمحامي الشركات الخاصة

#### تمهيد وتقسيم:

- تتولي مهنة المحاماة مهمة الدفاع بالوكالة عن الأشخاص الطبيعية والاعتبارية على السواء، وتمثيلها أمام القضاء بجهاته وهيئاته، بل وكذلك أمام كافة المؤسسات والجهات والهيئات بمقتضى وكالة قانونية محددة وكذلك القيام بالأعمال القانونية الأخرى.

- كما سلفت الإشارة إلى أنه وفقاً للدستور والقانون لا تُمارس مهنة المحاماة إلا بواسطة المحامين وحدهم، ولا يجوز لغير المحامين المقيدين بجدول المحامين لدي النقابة العامة للمحامين مزاولة أعمال المحاماة، وهو ما أكدته نص المادة 198 من الدستور فضلاً عن نص قانون المحاماة في المادة الأولى بالفقرة الثانية والمادة الثالثة على مفاد ذلك.

- والواقع القانوني والعملي في مصر يُظهر أن من يمارسون هذه المهنة الجليلة ينقسمون إلى عدة طوائف، حيث إن منهم من يُمارس المهنة بصفة قضائية – محامو هيئة قضايا الدولة – ومنهم من يمارسها بوصفه مستقلاً – حر – عن الارتباط بأي جهة أو هيئة، ومنهم من يُمارسها بوصفه ممثلاً لأحد المؤسسات العامة والهيئات العامة والوحدات التابعة لها، ومنهم من يعملون في الشركات والكيانات الخاصة.

- ويمكن استعراض نبذة مختصرة عن طوائف المحامين في القانون المصري تمهيداً للتعرف على المقصود بمحامي الشركات الخاصة، ومعرفة إلى أي طائفة من المحامين ينتمي، وذلك على النحو التالي:

#### أولاً: محامو الحكومة:

- أنشأت في مصر قديماً بالقانون رقم 58 لسنة 1959 إدارة قضايا الحكومة لتكون وظيفتها أن تتولي الدفاع عن الدولة وأجهزتها ومؤسساتها أمام القضاء فيما يرفع منها أو ضدها من دعاوى؛ ثم صدر القانون رقم 75 لسنة 1963 في شأن تنظيم هيئة قضايا الدولة؛ ونصت المادة الأولى من القانون بأن هيئة قضايا الدولة، هيئة قضائية مستقلة تلحق بوزير العدل.

- وأضفي قانون الهيئة على المحامين أعضائها الحصانة القضائية؛ وماتل بين وظائفهم ووظائف القضاة، ومن ثم أضحى أعضاء هيئة قضايا الدولة على الرغم من كونهم في حقيقة الأمر محامين؛ فإنهم أصبحوا تابعين للسلطة القضائية، ومن ثم لا ينطبق على أعضاء هيئة قضايا الدولة قانون المحاماة رقم 17 لسنة 1983، وقد نص قانون المحاماة على أحقية أعضاء هيئة قضايا الدولة في استخدام لقب محامي<sup>(1)</sup>.

### ثانياً: محامي الإدارات القانونية:

- يُعتبر محامي الإدارات القانونية فئة مستقلة من المحامين ينظم عملهم القانون رقم 47 لسنة 1973 بشأن الإدارات القانونية بالمؤسسات العامة والهيئات العامة والوحدات التابعة لها، ويُمارس أعضاء الإدارات القانونية أعمالهم بصورة مستقلة، في إطار تنظيم قانون الإدارات القانونية ذاته.

- وقد نص قانون المحاماة رقم 17 لسنة 1983 في المادة الرابعة فقرة 2 على أنه يجوز للمحامي أن يمارس مهنة المحاماة في الإدارات القانونية للهيئات العامة وشركات القطاع العام.

- ونصت كذلك المادة السابعة من قانون المحاماة على جواز مزاوله أعمال المحاماة في شركات القطاع العام والمؤسسات الصحفية التي تنشأ بها إدارات قانونية.

- ويحظر قانون المحاماة على محامي الإدارات القانونية ممارسة المحاماة لغير الجهات العاملين بها بنص قانون المحاماة فقد نصت المادة (٨) بقولها:

" مع عدم الاخلال بأحكام قانون المرافعات المدنية والتجارية لا يجوز لمحامي الإدارات القانونية للهيئات العامة وشركات القطاع العام والمؤسسات الصحفية أن يزاولوا أعمال المحاماة لغير الجهة التي يعملون بها والا كان العمل باطلاً."

---

(١) راجع د/ محمد حسن محرم "أساسيات النظام القضائي" دار الفتح للطباعة والنشر أمام كلية الحقوق جامعة الإسكندرية - الطبعة الأولى عام 2021 ص 161 الخلاف الفقهي والقضائي حول اعتبار هيئة قضايا الدولة هيئة قضائية.

- ويلاحظ أن هذه الفئة من المحامين يتطلب استعراض كافة التفاصيل المتعلقة بهم، لا سيما ما يتعلق بضمانات عملهم واستقلالهم، وصلتهم بالنقابة العامة للمحامين دراسة مستقلة، وهو ما ينحسر عن موضوع هذا البحث لارتباطه بمحامي الشركات الخاصة.

### ثالثاً: المحامي المستقل (الحر):

- عرف قانون المحاماة رقم 17 لسنة 1983 في المادة الثانية<sup>(1)</sup> منه المحامي بأنه المقيد في جدول المحامين، بقولها: "يُعد محامياً كل من قيد بجدول المحامين التي ينظمها هذا القانون".

(1) تجدر الإشارة هنا إلى أنه تلاحظ لدينا أثناء إعداد هذا البحث وجود تخبط لدى كثير من شراح قانون المحاماة وبعض المواقع الالكترونية على شبكة الانترنت (ومنهما موقع محكمة النقض المصرية) والذين ينشرون نصوص قانون المحاماة رقم 17 لسنة 1983؛ وذلك بشأن التعديل الذي جرى على نصوص مواده بالقانون رقم 227 لسنة 1984 بشأن تعديل قانون المحاماة الذي نشر في 18-10-1984، حيث ورد بالقانون 1984/227 المادة رقم (4) منه نصت على: "تلغى المواد الثانية والثالثة والخامسة من القانون رقم 17 لسنة 1983 بشأن إصدار قانون المحاماة. وعلى مجلس النقابة العامة أن يجري الانتخابات في موعد أقصاه ثلاثين يونيه سنة 1985". ، وقد أخطأ البعض في فهم هذه المادة بأنها إلغاء لمواد قانون المحاماة أرقام 2، 3، 5؛ وهذا الأمر غير صحيح لدينا وصحته أنه إلغاء لنصوص مواد الإصدار من قانون المحاماة والتي تتعلق بإنشاء لجنة للإشراف على انتخابات النقابة ويمكن أن يُستدل على صحة ذلك بالفقرة الثانية من نص المادة محل الجدل رقم (4) من القانون رقم 227 لسنة 1984 حيث جاءت لتتحدث عن انتخابات النقابة؛ كما إنه من غير المعقول منطقاً أن يتم إلغاء نصوص مواد القانون الأصلية والتي عرّفت المحامي في المادة (2) وبينت المادة (3) أعمال المحاماة ونظمت في المادة (5) إجراءات انشاء شركة المحاماة المدنية.

- لذا وجب التنويه عن أن المشرع في المادة رقم 4 من القانون رقم 227 لسنة 1984 قصد إلغاء مواد إصدار قانون المحاماة رقم 2، 3، 5؛ ولم يقصد إلغاء مواد القانون ذاته، ومما يؤكد صحة رأينا أن مواد الإصدار لقانون المحاماة رقم 17 لسنة 1983 قد شابها شبهة عدم

- كل محامي قيد بجداول المحامين في الأصل يكون محامياً حراً؛ إلا إذا التحق للعمل بإدارة قانونية أو مارس مهنة غير المحاماة من المهن التي لا يجوز الجمع بينها وبين مهنة المحاماة، وحُول إلى جدول غير المشتغلين، ونظم قانون المحاماة شروط قيد المحامي بجداول المحامين ودرجات القيد، وبين المهن النظرية للمحاماة والتي يمكن لصاحبها العمل في المحاماة والقيد بالجداول.

- وحظر القانون على غير المحامين المقيدين بجداول المحامين والمحامين العاملين بهيئة قضايا الدولة، استخدام لقب المحامي؛ كما حظر على المحامي ذاته الجمع بين مهنة المحاماة وبعض المهن منعا لتعارض المصالح، ومن ذلك منع الاشتغال بالتجارة وتقلد الوظائف العامة في غير الإدارات القانونية.

- وأجاز القانون أن تُمارس المحاماة الحرة بصورة منفردة أو بصورة مشتركة في شكل شركات محاماة مدنية، وذلك ما يُستفاد من نص المادتين 4، 5 منه:

- قررت المادة الرابعة: " يُمارس المحامي مهنة المحاماة منفرداً أو شريكاً مع غيره من المحامين أو في صورة شركة مدنية للمحاماة."، ونصت المادة (5) على إجراءات إنشاء شركة المحاماة المدنية.

- ويعتبر محامي حُر المحامي صاحب مكتب المحاماة، وكذلك من يعمل معه من محامين، وأكد على ذلك نص المادة 6 بقولها: "يُعتبر المحامي الذي يلتحق بمكتب محام ولم يكن شريكاً له فيه، ممارساً لمهنة حرة ويعتبر ما يحصل عليه أتعاباً عن عمله."

- ويمثل جموع المحامين العاملين بالمحاماة المقيدين بجداول المحاماة هذه الفئة، وينظم عملهم وأحوال مهنتهم قانون المحاماة؛ ولا شك في أن أصحاب الأرواب السوداء لديهم العديد من الأمور التي تقتضي البحث؛ وحتى لا يخرج البحث عن إطار موضوعه الأصلي، فإن البحث سيقصر على استعراض جانب من هذه القضايا المتصلة بصلة مباشرة بموضوع البحث حول الحماية القانونية لمحامين

---

دستورية نظراً، وقد انتقدها الفقه راجع في ذلك مستشار د/ محمد ماهر أبو العينين "الانحراف التشريعي والرقابة على دستوريته - دراسة تطبيقية" الكتاب الأول - الطبعة الأولى - 2013 ص 835 وما بعدها.

الشركات الخاصة فيما يتقاطع ويشترك من شروط و ضمانات ممارسة المهنة بينهما.

- تجدر الإشارة إلى أن المشرع أحاط المحامي بصفة عامة بحماية من انتحال صفته، وذلك في نص المادة 227 من قانون المحاماة، والتي جرمت انتحال صفة المحامي، قررت عقوبة الحبس التي لا تقل عن سنة والغرامة لكل من انتحل صفة محام؛ وبالطبع هذا النص ينطبق على كل فئات المحامين سواء أكان محامي حر، أو محامي شركة خاصة، لكن ما المقصود بمحامي الشركة الخاصة إذن؟

#### رابعًا: محامي الشركات الخاصة:

- من هم محامي الشركات الخاصة؟ ولماذا يمكن اعتبارهم طائفة من المحامين مستقلة عن غيرهم؟ هذه الأسئلة وغيرها، تقتضي التعرف عن كثب على طائفة محامي الشركات الخاصة، واستيضاح مدي اتفاق طبيعة عملهم واختلافه عن غيرهم من المحامين، وعلى ذلك نعرض النقاط التالية:

(1)- اختلاف المركز القانوني لمحامي الإدارات القانونية عن محامي الشركات الخاصة:

أ- اختلاف جهة العمل: بالرغم من التقارب بين محامي الإدارات القانونية، ومحامي الشركات الخاصة في المهام والأعمال الموكلة لكلا الفئتين؛ إلا أن علاقة عملهم تختلف، بإختلاف جهة عملهم، (الشركات العامة أو الشركات الخاصة) ويضفي هذا الاختلاف مركز قانوني مختلف ل كليهما.

ب- اختلاف القانون المنظم لكل منهما: يُعتبر بيت القصيد في هذا البحث "محامين الشركات الخاصة"، وذلك لأن هذه الفئة من المحامين يحكمهم بحسب الأصل قانون المحاماة رقم 17 لسنة 1983؛ ولا ينطبق عليهم قانون محامو الإدارات القانونية رقم 47 لسنة 1973؛ وذلك بالرغم من أنهم يمارسون عملهم في حقيقة الأمر في أغلب الأحوال في صورة محامين إدارات قانونية داخل الشركات الخاصة؛ وهذا الفارق له ما يُبرره بالنظر لاختلاف القوانين التي تنطبق على الجهات والمؤسسات العامة، والقوانين التي تنطبق على المحامين بالشركات الخاصة.

- وفي ذلك قضت النقض بعدم انطباق قانون الإدارات القانونية، على أعضاء القطاع القانوني للمحامين العاملين بالإدارة القانونية لشركة مساهمة، لاختلاف المركز القانوني فقالت: (إذ كان النص في م ١١ من لائحة نظام العاملين رقم ٣٣ لسنة ٢٠٠٣ المعمول بها اعتباراً من ٢٩ / ١ / ٢٠٠٣- المنطبقة على واقعة النزاع- لعدم سريان القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ بشأن الإدارات القانونية بالمؤسسات العامة والهيئات العامة والوحدات التابعة لها على أعضاء القطاع القانوني لدى الشركة المطعون ضدها باعتبارها من شركات المساهمة الخاصة التي يسري عليها قانون شركات المساهمة رقم ١٥٩ لسنة ١٩٨١ وفقاً لنظامها الأساسي على أن"،، ويكون التعيين في الوظائف التي تشغل بدون اختيار على الوجه الآتي (أ.. ب- إذا كانت الخبرة هي المطلوبة فتكون الأولوية في التعيين طبقاً لمدد الخبرة الأطول.."، والنص في م ١٢ منها على أن" يرتب العاملون بالشركة على أساس التقسيم الوظيفي الذي ينتمي إليه كل منهم، وتعتبر الأقدمية في درجة الوظيفة من تاريخ التعيين فيها.."، والنص في م ١٥ من ذات اللائحة على أن" يتم حساب مدة الخبرة العلمية والعملية والآثار المترتبة عليها في الأقدمية والأجر، وذلك على النحو التالي أولاً: مدد الخبرة المكتسبة علمياً.. . ثانياً: مدد الخبرة المكتسبة عملياً.. . بشرط ألا يسبق زميله المعين في ذات الجهة في وظيفة لها نفس طبيعة وظيفته وعلى فئة من نفس فئتها في التاريخ الفرضي لبداية الخبرة المحسوبة سواء من حيث الأقدمية في الوظيفة أو الأجر..". يدل على أن الأقدمية في الوظيفة تتحدد بتاريخ التعيين فيها ما دامت جهة العمل لم تطلب لشغل الوظيفة توافر مدة خبرة سابقة، وإذا اشترطت ذلك احتسبت للعامل مدة الخبرة في أقدمية الوظيفة التي عُين فيها شريطة ألا تزيد هذه المدة عن مدة الخبرة المطلوبة لشغل الوظيفة، وألا يسبق زميله المعين في ذات الجهة في وظيفة مماثلة في التاريخ الفرضي لبداية الخبرة المحسوبة سواء من حيث الأقدمية أو الأجر)<sup>(١)</sup>.

---

(١) الطعن رقم ٢٠٤٦٠ لسنة ٨٨ قضائية الصادر بجلسة ٢٠٢٠/١/٢٢.

ج- انطباق قانون المحاماة بحسب الأصل: يُطبق قانون المحاماة على المحامي العامل بكافة الجهات سواء بالإدارات القانونية للشركات عامة أو خاصة، حيث إن قانون المحاماة هو المنظم لمهنة المحاماة وللشؤون المشتركة لكل فئات المحامين المتعلقة بالقيود في جدول المحامين المشتغلين ودراجات القيد.. إلخ، غاية ما هنالك أن محامي الإدارات القانونية لديهم تنظيم خاص يطبق فيما يتعلق بتنظيم عملهم، والإشراف عليهم بتلك الجهات وما يتطلبه العمل من استقلال ضمانات وحصانة، وهذا ما يستفاد من نص قانون المحاماة في المادة الرابعة فقرة الثانية بجواز ممارسة مهنة المحاماة في الإدارات القانونية لشركات القطاع العام والخاص وكذلك بالشركات الخاصة، بقولها:

" كما يجوز للمحامي أن يمارس مهنة المحاماة في الإدارات القانونية للهيئات العامة وشركات القطاع العام والخاص والمؤسسات الصحفية وفي البنوك والشركات الخاصة والجمعيات طبقاً لأحكام هذا القانون."

د- حظر ممارسة مهنة المحاماة للغير: حظر قانون المحاماة على المحامين العاملين بشركات القطاع العام والمؤسسات الصحفية الممارسة للغير، وهذا ما جاء بالفقرة الأولى من المادة (8) من قانون المحاماة بقولها: "مع عدم الإخلال بأحكام قانون المرافعات المدنية والتجارية لا يجوز لمحامي الإدارات القانونية للهيئات العامة وشركات القطاع العام والمؤسسات الصحفية أن يزاولوا أعمال المحاماة لغير الجهة التي يعملون بها والا كان العمل باطلاً."

- وذلك بخلاف محامي الشركات الخاصة بحسب الأصل، لا يُحظر عليهم ممارسة المحاماة الحرة؛ غير أن الشركات الخاصة في الغالب تلجأ لتنظيم هذا الحق للعمل بمهنة المحاماة الحرة، بأن تقيده بشرط حصول محامي الشركات الخاصة على إذن مسبق، أو تضع شروط أخرى، وسيتم التعرض لتلك المسألة لاحقاً.

هـ- تطبيق قضائي عدم سريان أحكام قانون الإدارات القانونية على المحامي الخاص:

- حيث صدرت فتوي مجلس الدولة باعتبار محامي الشركة المصرية للاتصالات من قبيل محامي الشركات الخاصة، فقد انتهت الجمعية العمومية لقسمي الفتوى

والتشريع إلى عدم سريان أحكام قانون الإدارات القانونية بالمؤسسات العامة والهيئات العامة والوحدات التابعة لها الصادر بالقانون رقم 47 لسنة 1973 على مديري وأعضاء الإدارة القانونية بالشركة المصرية للاتصالات، وذلك لأن المشرع حدد في القانون رقم 47 لسنة 1973 المشار إليه المخاطبين بأحكام قانون الإدارات القانونية بالمؤسسات العامة والهيئات العامة والوحدات التابعة لها، وهم مديرو وأعضاء الإدارات القانونية العاملون بهذه المؤسسات والهيئات والشركات التابعة لها، ومن ثمَّ لا تطبق أحكامه على غيرهم من العاملين بالجهات الأخرى التي لا تُعد من هذه الجهات والشركات.

- كما استظهرت الجمعية العمومية للفتوى والتشريع أن الشركة المصرية للاتصالات، والتي حلت بموجب القانون رقم 19 لسنة 1998 محل الهيئة القومية للاتصالات السلكية واللاسلكية، هي شركة مساهمة قائمة بذاتها تتمتع بالشخصية الاعتبارية الخاصة، وتخضع لأحكام قانون الشركات المساهمة وشركات التوصية بالأسهم والشركات ذات المسؤولية المحدودة وقانون سوق رأس المال المُشار إليهما، ولا تنطبق عليها - إزاء طبيعتها، وغياب النص الذي يقرر خلاف ذلك - أحكام قانون هيئات القطاع العام وشركاته الصادر بالقانون رقم 97 لسنة 1983، وقانون قطاع الأعمال العام الصادر بالقانون رقم 203 لسنة 1991، ويقسم رأسمالها إلى أسهم متساوية القيمة قابلة للتداول من تاريخ قيد الشركة بالسجل التجاري، شأنها في ذلك شأن غيرها من الشركات المساهمة التي تنشأ وفقاً لأحكام قانون شركات المساهمة وشركات التوصية بالأسهم والشركات ذات المسؤولية المحدودة، وتتبع الأسس الاقتصادية ذاتها التي تسير عليها هذه الشركات، ومن ثمَّ يطبق عليها ما يطبق على تلك الشركات، وتتحسر عن العاملين بها الأحكام التي كانت تطبق على العاملين بالهيئة القومية للاتصالات السلكية واللاسلكية.

- وترتيباً على ما تقدم، فإن مديري وأعضاء الإدارة القانونية بالشركة المصرية للاتصالات لا تطبق عليهم أحكام قانون الإدارات القانونية بالمؤسسات العامة والهيئات العامة التابعة لها المشار إليه<sup>(1)</sup>.

(2)- اختلاف المركز القانوني للمحامين المستقلين عن محامي الشركات الخاصة:

- من الملاحظ أن قانون المحاماة يعتبر محامي الشركات الخاصة ضمن طائفة المحامين المستقلين ضمناً، وهذا الأمر الذي يلاحظ من عدة أمور:

(أ)- عدم تنظيم القانون لطائفة محامين الشركات الخاصة فلا يخصهم المشرع بأحكام قانونية؛ باستثناء الإشارة إليهم وإلى أنواع الأعمال التي يكلفون بها في مواد القانون.

(ب)- لم يعرف قانون المحاماة محامين الشركات الخاصة: وهو الأمر الذي تسبب في مشاكل عملية ودفع القضاء على نحو ما تقدم في غير حالة، بتحديدهم بصفاتهم وتقرير اختلاف مركزهم القانوني عن غيرهم من المحامين.

(ج)- عدم وضوح المركز القانوني لطائفة محامي الشركات الخاصة داخل قانون المحاماة: حيث إنه باستقراء نصوص قانون المحاماة وتنظيمه التشريعي لحصانة المحامي ولحقوق وواجبات والمحامين والمسئولية التأديبية لهم بصفة عامة.

- نجد أن المشرع اعتبر محامي الشركات الخاصة محامي مستقل، وذلك لأنه لم يستثنى محامين الشركات الخاصة من التمتع بأغلب الضمانات المقررة للمحامي المستقل.

- إلا أنه يؤخذ على المشرع في ذلك عدم النظر إلى طائفة محامي الشركات الخاصة، بالرغم مما لها من طبيعة عمل مختلفة عن تلك التي يمارس من خلالها المحامي المستقل عمله، الأمر الذي كان يفترض وضع تنظيم تشريعي متخصص لهذه الطائفة.

---

(1) راجع فتوى الجمعية العمومية لقسمي الفتوي والتشريع الصادرة بتاريخ 2017/11/6 ملف رقم 47/1/58.

- بالرغم من ذلك يُلاحظ أن المشرع في قانون المحاماة ذاته في غير موضع ينظر لمحامي الشركات الخاصة نظرة تختلف عن المحامي المستقل؛ ومن ذلك أن يعتبرهم طائفة من المحامين بصريح عبارة الفقرة الثانية من المادة الرابعة التي أشارت إلى طرق ممارسة مهنة المحاماة، وذكرت منها العمل لدى الشركات الخاصة، أو كأن يقرر القانون في موضع آخر عدم جواز الترشح لمنصب نقيب المحامين إلا من المحامي المستقل؛ الأمر الذي يوضح أن محامي الشركات الخاصة في نظر قانون المحاماة هي طائفة في منطقة وسطي بين المحاماة الحرة، والمحاماة التابعة، لم يقم القانون بحسم وضعهم بصورة تستدعي وتسترعي الانتباه إليهم.

### (3)- تعريف محامي الشركات الخاصة:

- يتضح مدي استقلال طائفة محامين الشركات الخاصة أكثر وأكثر في ثانيا هذا البحث تفصيلاً؛ إلا أننا هنا لابد أن نؤكد على أن محامي الشركة الخاصة طائفة مستقلة تختلف عن المحامي الحُر، وعن محامي الإدارات القانونية، ومن ثم يمكننا وضع تعريف مبدئي لمحامين الشركات الخاصة بأنهم هم:

" طائفة من المحامين مقيدين بجدول النقابة العامة للمحامين، يعملون بالمحاماة لدى شركات خاصة، ويرتبطون بها بعلاقة عمل خاصة، بموجب وكالة قانونية تصدر إليهم من الممثل القانوني لهذه الشركات، ويقومون بكافة الأعمال القانونية الأخرى لصالح هذه الشركات الخاصة".

- ترتيباً على ما تقدم:

- فإن المُلَاحَظ في طائفة محامين الشركات الخاصة أنهم يرتبطون بعلاقة عمل خاصة تميزهم عن غيرهم من المحامين سواء محامين الإدارات القانونية للهيئات وشركات القطاع العام؛ وكذلك المحامين المستقلين الذي قرنهم القانون بهم في كثير من الأحيان؛ الأمر الذي يوجب علينا في هذا المقام أن نتعرض لتحديد طبيعة علاقة عمل محامي الشركات الخاصة، لمزيد من البيان والتحديد لمركزهم القانوني، والواقعي في ذات الوقت.

- لذا يمكن أن يعرض البحث فيما يلي علاقة عمل محامي الشركات الخاصة بها تفصيلاً:

### المطلب الثالث

#### علاقة عمل محامي الشركات الخاصة

أولاً: نوع علاقة عمل المحامي بالشركات الخاصة:

(1)- تقسيم علاقات العمل: يمكن تقسيم علاقات العمل بصفة عامة إلى نوعين:  
النوع الأول: علاقات العمل العامة:

- يمكن أن تعتبر علاقات العمل "عامة" بالنظر إلى الجهة التي يعمل بها العامل؛ وتأسيساً على ذلك فإن كان العامل يعمل لدي جهة عامة – شخص من أشخاص القانون العام – مثل الدولة والوزارات، والمحافظات، والمديريات، والهيئات.. وغير ذلك من الأشخاص الاعتبارية العامة، فإن من يعمل بهذه الجهات يحمل صفة الموظف العام، أو حتى مكلف بالخدمة العامة إذا اكتسب صفة الموظف العام بصورة مؤقتة، وتعتبر علاقة عمله عامة.

النوع الثاني: علاقات العمل الخاصة:

- أما علاقات العمل الخاصة هي التي تكون حين يرتبط العامل بعلاقة عمل لدي صاحب عمل - شخص من أشخاص القانون الخاص سواء أكان شخص طبيعي أو شخص اعتباري – مثل المنشآت الفردية والشركات الخاصة، والجمعيات والمصانع وغيرها، فهنا يوصف العامل بتلك الجهات بوصف العامل على اختلاف مسميات ودرجات الوظائف التي يقدوها.

(2)- نوع علاقة عمل المحامي بالشركات الخاصة:

- تأسيساً على تقسيم علاقات العمل، فإن علاقة عمل المحامي بالشركات الخاصة، في ضوء تحديد الشركات الخاصة، يمكن أن توصف تلك العلاقة بأنها علاقة عمل خاصة، لكونها علاقة عمل تتصل بأحد الشركات الخاصة، ومن يرتبط بعلاقة بهذه الشركات يعتبر عامل وليس موظف عام.

ثانياً: الوصف القانوني لعلاقة عمل المحامي بالشركات الخاصة:

(1)- اعتبار قانون المحاماة شكل علاقة العمل "علاقة وكالة":

- حيث نصت المادة التاسعة من قانون المحاماة على أن وصف علاقة عمل المحامي بالبنوك وشركات المساهمة الخاصة والجمعيات التعاونية بأنها علاقة وكالة، وهذا ما قرره نص المادة (9) بقولها:

" يجوز للمحامي مزاوله أعمال المحاماة في البنوك وشركات المساهمة الخاصة والجمعيات التعاونية. وتكون علاقة المحامي بهذه الجهات علاقة وكالة، ولو اقتصر عمله عليها."

- لكن اعتبار علاقة عمل المحامي علاقة وكالة، يتطلب تحديد هذه العلاقة على نحو دقيق، بحيث يمكن التساؤل عن طبيعة علاقة الوكالة، وحدودها وهل هي ذات علاقة الوكالة المقصودة في عقد الوكالة المنظم بالقانون المدني؟ ويمكن إلقاء نظرة على عقد الوكالة ثم بيان خصوصية هذه العلاقة فيما يلي.

## (2)- عقد الوكالة في القانون المدني:

(أ)- تعريف عقد الوكالة: نصت المادة 699 من القانون المدني المصري على اعتباره من العقود الملزمة للجانبين بأنه العقد الذي يلتزم فيه الوكيل بالقيام بعمل قانوني لحساب الموكل، وهذا ما قرره نص المادة بقولها: " الوكالة عقد بمقتضاه يلتزم الوكيل بأن يقوم بعمل قانوني لحساب الموكل."

(ب)- أنواع عقود الوكالة: قسم القانون المدني الوكالة إلى نوعين حيث نصت المادة 701 على أن:

النوع الأول: عقد وكالة عام: وفي هذا العقد تكون الوكالة الواردة في ألفاظ عامة لا تخصيص فيها حتى لنوع العمل القانوني الحاصل فيه التوكيل، وهذه الوكالة لا تخول الوكيل صفة إلا في أعمال الإدارة<sup>(1)</sup>.

النوع الثاني: عقد وكالة خاص: وفي هذا العقد تكون الوكالة خاصة وهي التي جاء النص عليها في المادة 702 من القانون المدني بتقريرها أنه لا بد من وكالة

---

(1) وقررت الفقرة الثانية من المادة 701 أنه يُعد من أعمال الإدارة: الإيجار إذا لم تزد مدته على ثلاث سنوات وأعمال الحفظ والصيانة واستيفاء الحقوق ووفاء الديون. ويدخل فيها أيضا كل عمل من أعمال التصرف تقتضيه الإدارة كبيع المحصول وبيع البضاعة والمنقول الذي يسرع اليه التلف، وشراء ما يستلزم الشيء محل الوكالة من أدوات لحفظه ولاستغلاله.

خاصة في كل عمل ليس من أعمال الإدارة، وأعطت أمثلة أعمال البيع والرهن والتبرعات والصلح والاقرار والتحكيم وتوجيه اليمين والمرافعة أمام القضاء.

- وقررت الفقرة الثانية من ذات المادة أن الوكالة الخاصة في نوع معين من أنواع الاعمال القانونية تصح

ولو لم يعين محل هذا العمل على وجه التخصيص، إلا إذا كان العمل من التبرعات.

### (3)- أنواع الوكالة القانونية للمحامي:

- يُمارس المحامي الحر أعمال المحاماة بحسب الأصل موكلًا من الأشخاص الطبيعية أو الاعتبارية، وفق علاقة وكالة، وهذه العلاقة قد تكون علاقة وكالة عامة أو خاصة:

(أ)- وكالة عامة: وفيها يوكل المحامي للقيام بكافة أعمال المحاماة؛ بحيث يدخل فيها التمثيل أمام كافة الجهات والهيئات القضائية، والتقاضي وتقديم الدفاع واستلام أوراق المحضرين إلى غير ذلك من الأعمال القانونية؛ إلا ما استثناه القانون وتطلب فيه وكالة خاصة.

- يُلاحظ أن علاقة الوكالة العامة هذه لا تمنع المحامي من مباشرة أعمال المحاماة لغير الموكل - إلا في حدود بسيطة يحظر القانون فيها أعمال محددة - فيحق للمحامي ممارسة مباشرة أعمال المحاماة للغير بحسب الأصل.

- كما يُلاحظ أنه يصدر للمحامي توكيل من مصلحة الشهر العقاري يسمى توكيل "رسمي عام قضايا".

(ب)- وكالة خاصة: وهي التي يتحدد فيها وكالة المحامي للقيام بعمل معين من أعمال المحاماة، مثل مباشرة المرافعة والدفاع بشأن دعوى محددة، أو للقيام بعمل قانوني معين.

- يُلاحظ أنه بالطبع تلك الوكالة الخاصة لا تمنع المحامي من مباشرة المحاماة للغير، ويصدر للمحامي توكيل يسمى "رسمي خاص قضايا"، ولا يستخدم هذا التوكيل إلا في العمل المحدد فيها فقط.

#### 4- خصوصية وكالة محامي الشركات الخاصة:

- يرتبط المحامي بالشركات الخاصة بعلاقة عمل خاصة على نحو ما تقدم؛ وبالإضافة لهذه العلاقة يتطلب ممارسته أعمال المحاماة لصالح الشركة استصدار وكالة عامة له، وعلى ذلك تتحدد علاقة الوكالة في ضوء نص المادة التاسعة من قانون المحاماة سالف الإشارة بأنها علاقة وكالة، هذه الوكالة تنتمي لعلاقة الوكالة العامة بحسب الأصل، وتتميز عن غيرها من علاقات الوكالة العامة أو الخاصة التي يعمل بها المحامي الحُر؛ ويمكن إيضاح أبرز أوجه التمييز فيما يلي:

(أ)- استمرار علاقة عمل المحامي بالشركة حتى إذا تغير ممثل الشركة: حيث إن محامي الشركات الخاصة هو وكيل دائم عنها؛ يرتبط بها بعقد عمل خاص ويُصدر له بالإضافة إلى عقد العمل توكيل رسمي عام قضايا من الممثل القانوني للشركة رئيس مجلس ادارتها أو من يفوضه في اختصاصاته.

- وبالتالي تظل علاقة عمل المحامي بالشركة حتى إذا تم تغيير مجلس الإدارة المصدر للتوكيل، ويتطلب عمل المحامي بأعمال المحاماة خارج الشركة إعادة استصدار توكيل من رئيس مجلس الإدارة الجديد؛ ولكن تظل رغم ذلك علاقة عمل المحامي مستمرة بالشركة، وذلك بخلاف المحامي الحُر الذي تنتهي صلته بالموكل القانونية بمجرد حدوث سبب قانوني لانتهاء الوكالة القانونية.

(ب)- وكالة محامي الشركة عامة تشمل كافة أعمال المحاماة والأعمال القانونية: لا يتطلب قيام المحامي بأي عمل من أعمال المحاماة لصالح الشركة صدور توكيل خاصة، لأنها بحسب الأصل وكالة عامة، وتختلف هذه الوكالة عن (الوكالة الخاصة) التي قد تصدر لمحامي وتتعلق بتوكيله للقيام بعمل معين، كأن تعهد إحدى الشركات الخاصة لمحامي مستقل بالدفاع عنها في أحد الدعاوي القضائية المعروضة على القضاء أو إحدى هيئات التحكيم، وتلك العلاقة يحكمها تعاقد مدني - عقد اتفاق على القيام بأعمال محاماة - يُبرم غالبًا بين الشركة والمحامي بشأن العمل المطلوب القيام به؛ وفي تلك الحالة تتحدد علاقة العمل وفقًا لبنود العقد وفي إطار محدد.

(ج)- تبعية محامي الشركة الخاصة لها: المحامي المستقل غير تابع للموكل، حيث إن علاقة الوكالة العامة للمحامي الحر لا يترتب عليها أن يكون المحامي تابع للموكل، إلا في حدود الأعمال القانونية التي يقوم بها لصالحه، ويحكم عمله في الأصل مبدأ استقلال المحامي في أداء عمله، ويستحق عن أعماله أتعاب محاماة، ويحدد قانون المحاماة حدود علاقته بالموكل وحقوق كلاهما، وبإمكان الشركة أن تستعين بمحامي مستقل بطبيعة الحال، في أي وقت ليقوم بعمل محدد فقط كما سلفت الإشارة، وفي هذه الحالة لن يعتبر تابعاً للشركة إلا في حدود العمل الذي يوكل للقيام به فقط.

- أما محامي الشركة الخاصة فإنه يرتبط بها بعلاقة عمل، ويترتب على هذه العلاقة تبعيته لها، باعتبارها تمثل رب العمل، وينطبق على علاقة عمله بالشركة القانون الحاكم لعلاقة العمل فيها بحسب نوعها وطبيعتها، ويلتزم بالتزامات العمال ويكون له حقوقهم؛ ويحرر له عقد عمل ويستحق أجر، ولا يرتبط هذا الأجر بأعمال المحاماة التي يؤديها؛ بل يرتبط بعمله لديها كعامل؛ وبالتالي فإنه لا يتقاضى أجره عن كل دعوى يمثل فيها لصالح الشركة، أو بناء على كل عمل يوكل به، بل يتقاضى أجرًا نتيجة تبعيته القانونية والاقتصادية للشركة وعلاقة عمله التي تتضمن قيامه بالعديد من الأعمال القانونية التي تتعدى وصف أعمال المحاماة المحدد في القانون<sup>(1)</sup>.

- وقد أكدت محكمة النقض على أنه إذا انتفت علاقة التبعية تنتفي تبعاً لها علاقة العمل بقولها:

"ثبوت أن المطعون ضده في علاقته بالشركة الطاعنة يعمل لحساب نفسه دون الخضوع في عمله لرقابة الشركة وإشرافها. مؤداه. انتفاء تبعيته التنظيمية أو الإدارية لها. أثره. انتفاء. علاقة العمل بينهما. مخالفة الحكم المطعون فيه هذا النظر والقضاء بثبوت علاقة العمل بينهما رغم ثبوت حضوره وانصرافه في

---

(1) سوف نقوم باستعراض مهام محامي الشركات الخاصة تفصيلاً فيما يلي من هذا البحث.

مواعيد غير منتظمة وغير ثابتة وتفاوت أجره بحسب خدمات الصيانة التي يؤديها. خطأ وفساد." (1)

الوجه الثالث: من حيث انتهاء الوكالة: يلاحظ أن علاقة الوكالة بين المحامي والشركة تستمر فترة العمل بالشركة؛ وبالتالي فإن تغيير الممثل القانوني للشركة يتطلب اصدار توكيل جديد من الممثل القانوني الجديد، لكن تظل علاقة الوكالة مستمرة لأن علاقة العمل مستمرة؛ وعلى العكس تنتهي الوكالة بانتهاء علاقة العمل، وذلك بخلاف المحامي الحر الذي يكون الموكل محل اعتبار شخصي وبالتالي لا تستمر الوكالة إذا حدث أي سبب منعها من الموكل فلا تنتقل إلى الورثة مثلاً وتنقضي بوفاته، يتطلب تمثيل المحامي لهم وكالة جديدة (2).

(د) - ممارسة أعمال المحاماة للغير: الوكالة العامة للمحامي المستقل - الحر - تعطيه الحق أن يمارس المحاماة للغير، مع الأخذ في الاعتبار حظر تعارض المصالح وآداب مهنة المحاماة؛ ومحامي الشركات الخاصة هو أيضاً، يحق له بحسب الأصل ممارسة أعمال المحاماة لغير الشركة الخاصة؛ وهذا ما قرره قانون المحاماة وهو ما يُستفاد من استقراء نص المادة (9) التي قررت جواز مزاوله أعمال المحاماة في البنوك وشركات المساهمة الخاصة والجمعيات التعاونية، وقد أورد المشرع النص بقوله في عجز المادة التاسعة "ولو اقتصر عمله عليها" وبمفهوم المخالفة فإنه يجوز مزاوله أعمال المحاماة لغير شركات المساهمة الخاصة؛ وإلا لما قال المشرع ولو اقتصر عمله عليها، أي أنه يجوز ألا يقتصر عمله عليها.

- مدي جواز تقييد حق محامي الشركات الخاصة في ممارسة المحاماة للغير؟ يُلاحظ أحياناً أنه قد يرد بند في عقد عمل المحامي مع الشركات الخاصة، يحظر ممارسة العمل للغير بصفة عامة، أو يشترط الحصول على إذن مسبق من الشركة؛ بما يُمثل قيد على حرية المحامي في ممارسة المحاماة للغير، ويمكن القول بأن الحظر المطلق يتعارض مع نص قانون المحاماة، إلا أن هذا الحق

---

(1) راجع الطعن رقم ١٢٦٩ لسنة ٨٥ قضائية الصادر بجلسة ٢٠١٦/٠٥/١٥.

(2) راجع ذات الطعن السابق الإشارة.

يتطلب بيان نطاقه وحدوده، وهو ما سيلى التعرض إليه عند عرض حقوق محامي الشركة الخاصة تفصيلاً في موضوع لاحق بهذا البحث.

- تلك هي أبرز الاختلافات بين وكالة المحامي المستقل، ووكالة محامي الشركات الخاصة، ويمكن أن تشير فيما يلي للقانون الحاكم لعلاقة عمل المحامي بالشركات الخاصة بصورة أكثر تفصيلاً بعد أن قمنا ببيان طبيعة علاقة عمل المحامي بالشركات الخاصة.

### ثالثاً: القانون الحاكم لعلاقة عمل محامي الشركات الخاصة:

- بخلاف علاقة العمل العامة التي ينطبق عليها قانون الخدمة المدنية رقم 81 لسنة 2016، ينطبق على علاقات العمل الخاصة، ومن ضمنها علاقة عمل المحامي بالشركات الخاصة، تشريعات العمل الخاصة، السؤال ما هي التشريعات المنظمة لعلاقات العمل الخاصة؟

#### 1- تشريعات العمل الخاصة:

- يُقصد بتشريعات العمل الخاصة مجموعة القوانين المنظمة لعلاقات العمل الخاصة، ويمكن أن تُقسّم إلى:

#### (أ) - قانون العمل (الشريعة العامة لعلاقات العمل الخاصة):

- يعتبر قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 باعتباره هو الشريعة العامة المنظمة لعلاقات العمل<sup>(1)</sup>، وهذا ما أكدته م (3) من قانون العامل بقولها: "يعتبر هذا القانون، القانون العام الذى يحكم علاقات العمل، وذلك مع مراعاة اتفاقيات العمل الجماعية وأحكام المادة (5) من هذا القانون".

---

(1) ويعرف قانون العمل بأنه: "مجموعة القواعد القانونية التي تحكم العمل الخاص التابع المأجور، أيًا كان نوعه، وأيًا كان الاسم الذي يطلق على القائم بالعمل: مستخدم، عامل، مدير أو موظف. وأيًا كان مقدار الأجر وطريقة حسابه وصورته، وسواء كان العمل بصفة عارضة أم على سبيل الاحتراف، ولا يشترط وجود عقد مكتوب إذ يجوز أن تنشأ علاقة عمل بارتباط شفوي بين العامل وصاحب العمل" راجع د/ همام محمد محمود زهران "قانون العمل - عقد العمل الفردي" دار الجامعة الجديدة عام 2005 ص51.

- ونص كذلك مشروع قانون العمل الجديد <sup>(1)</sup> على أن قانون العمل هو القانون العام الحاكم لعلاقات العمل فنصت م (3) من المشروع على:  
"يعتبر هذا القانون هو القانون العام الذي يحكم علاقات العمل".

#### (ب)- قواعد القانون المدني المنظمة لعقد العمل:

- نصوص القانون المدني المنظمة لعقد العمل من المادة رقم (673) إلى المادة (698) وجاءت بالنص على انطباقه على بعض أنواع الأعمال، وعلى ذلك يخضع عقد العمل أصلاً للأحكام الواردة في قانون العمل، ولا يخضع لأحكام القانون المدني إلا استثناءً بالنسبة للحالات التي استثنيت من أحكام عقد العمل الفردي في قانون العمل. <sup>(2)</sup>.

#### (ج)- القوانين الخاصة المنظمة لبعض الأعمال:

- حيث إن بعض علاقات العمل الخاصة يحكمها قوانين خاصة تنظم بعض الأعمال أو الحرف، ومن ذلك انطباق قانون التجارة البحرية رقم 8 لسنة 1990 على البحارة فقد نص في م 1/114 منه على "تسري على عقد العمل البحري الأحكام

---

(1) مشروع قانون العمل الجديد منشور عام 2018 ، عبر الرابط

<https://www.vetogate.com/3381485>

وقد روجع المشروع مؤخرًا 2021 من مجلس الشيوخ عبر الرابط:

<https://manshurat.org/node/74964>

(2) ولكن يجب ألا يفهم من هذا أن القانون المدني قد فقد أهميته تمامًا بالنسبة لعقد العمل لأن تطبيقه أصبح قاصرًا على الحالات القليلة جدًا التي لا تخضع لأحكام قانون العمل الموحد، أو لتشريعات خاصة أخرى. ذلك أن قواعد القانون المدني تعتبر قواعد عامة وتطبق حتى على العقود الخاضعة لقانون العمل 12 لسنة 2003. وذلك بالنسبة لما لم تعرض له قواعد هذا التشريع الأخير وبشرط عدم التعارض مع قواعده م 1/675 مدني، راجع د/ عبد الودود يحيي "شرح قانون العمل" ص 57. مشار إليه لدى مستشار/ أنور العمروسي "الموسوعة الوافية في شرح القانون المدني" دار العدالة ج 5 طبعة عام 2013/2012 ص 222.

الواردة في القوانين المتعلقة بالعمل، والتأمينات الاجتماعية فيما لم يرد بشأنه نص في هذا القانون". وبالتالي نفس النهج اتبعه المشرع، فيعتبر قانون التجارة البحرية هو القانون صاحب الولاية في التطبيق على عقد العمل البحري، ولا يطبق قانون العمل إلا فيما لم يرد بشأنه نص في قانون التجارة البحرية؛ حتى ولو كان قانون العمل هو الأصلح للعامل<sup>(1)</sup>، - وقد قضت محكمة النقض بانطباق قانون التجارة البحرية وعدم انطباق قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 على عقد العمل البحري - لأنه نص خاص ينطبق وينزع اختصاص قانون العمل - وبالتالي نقضت الحكم<sup>(2)</sup>.

- ومن ذلك أيضًا ما يتعلق بالعمل الصحفي والإعلامي؛ حيث تضمن قانون تنظيم الصحافة والإعلام رقم 180 لسنة 2018، تنظيم خاص لعلاقة العمل بين العاملين بالصحف ووسائل الإعلام وجهات العمل التي يعملون بها، فقد نصت المادة (14) منه على:

"تخضع العلاقة بين العاملين بالصحف ووسائل الإعلام وجهات العمل التي يعملون بها لعقد عمل يحدد نوع العمل، ومكانه، والمرتب وملحقاته، والمزايا التكميلية، والترقيات والتعويضات، بما لا يتعارض مع عقد العمل الجماعي في حالة وجوده.

ولا تسري تلك العقود إلا بعد تصديق النقابة المعنية عليها، وتسرى أحكام قانون العمل فيما لم يرد بشأنه نص خاص فيها.

وتتضمن اللائحة التنفيذية لهذا القانون نموذجًا استرشاديًا لعقد العمل."

- وبناء على ذلك فإن كان عمل المحامي بأحد الشركات العاملة في تلك المجالات فإنه قد ينطبق على عقد عمله القانون الحاكم لعلاقة العمل بهذه الشركات؛ أو قد يحيل القانون إلى قانون العمل باعتباره هو الشريعة العامة لعلاقات العمل الخاصة.

---

(1) راجع د/ همام محمد محمود زهران المرجع السابق ص 51.

(2) طعن رقم 8556 لسنة 83 قضائية - الدائرة العمالية جلسة 2017/2/8.

## (2)- القوانين التي تنطبق على علاقة عمل المحامي بالشركات الخاصة:

### (أ)- قانون المحاماة:

- حيث إن المحامي صاحب مهنة حرة فإنه ينطبق عليه بشأن مهنته قانون المحاماة رقم 13 لسنة 1983 وتعديلاته بحسب الأصل؛ فهذا القانون الذي ينظم كيفية القيد بنقابة المحامين ودرجات القيد وإمكان ممارسة المهنة أمام المحاكم المصرية؛ فضلاً عن تنظيم علاقة المحامي بنقابة المحامين ولعل تلك العلاقة ستكون محل تدقيق في موضع لاحق من هذه الدراسة، عند التعرض لعلاقة المحامي العامل بالشركات الخاصة بنقابة المحامين ومساهمتها في تحقيق الحماية القانونية له.

### (ب)- القانون المنظم لعلاقة العمل الخاصة:

- على نحو ما تقدم ينطبق على علاقات العمل الخاصة، بحسب الأصل قانون العمل رقم 12 لسنة 2003، أو القانون المدني أو القانون الخاص المنظم لبعض أنواع الأعمال باعتبار المحامي يتبع الشركة الخاصة ويعتبر عاملاً خاضعاً لذات القانون المطبق على العاملين لديها.

- هكذا يتضح على نحو ما تقدم تعدد القوانين الحاكمة لعلاقة عمل المحامي بالشركات الخاصة، تلك العلاقة التي وصفها قانون المحاماة بأنها علاقة وكالة، وتتصف تلك العلاقة من وجهة أخرى بأنه علاقة عمل خاصة، وينطبق عليها كذلك قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 أو أحد تشريعات العمل الخاصة الأخرى حال النص على ذلك.

### \* خلاصة ما تقدم:

- طبيعة علاقة المحامي بالشركات الخاصة هي "علاقة عمل خاصة مقترنة بوكالة قانونية" يُطبق على المحامي فيها قانون المحاماة فيما يتعلق بصفته كمحامي، ويطبق كذلك قانون العمل الخاص بشأن صفته كعامل ينطبق عليه القانون المنظم لعلاقة العمل، ويتحدد تشريع العمل الخاص الواجب التطبيق على تلك العلاقة، في ضوء تحديد الشركة الخاصة ذاتها ونشاطها والقانون الحاكم له.

## الباب الأول

### مهام محامي الشركات الخاصة وحقوقه وواجباته

#### تمهيد وتقسيم:

- يمكن أن يقسم الباب الأول إلى فصلين الأول يستعرض مهام محامي الشركات الخاصة، والثاني يمكننا فيه التعرف على حقوق وواجبات محامي الشركات الخاصة، في إطار بيان التنظيم القانوني المنظم لعلاقة عمل محامي الشركات الخاصة بصورة مرتبطة بطبيعة عمله، ومهامها، ومن ثم ما تفرضه عليه من حقوق وواجبات، وذلك على النحو التالي:

#### الفصل الأول

### مهام محامي الشركات الخاصة

#### تمهيد:

- يتطلب بحث الحماية القانونية لمحامي الشركات الخاصة التعرف على مهام هذه الطائفة من المحامين؛ لبيان طبيعة هذه المهام ومدى أهمية المهام الموكلة لهذه الفئة من المحامين من جهة، ومن جهة أخرى ليتضح مدى حاجة تلك الفئة إلى توفير حماية قانونية لتمكينهم من أداء مهام عملهم.

- وقد تكفل قانون المحاماة ببيان أعمال المحاماة بصفة عامة (1)، والأعمال التي تُعتبر من أعمال المحاماة بالنسبة للمحامين العاملين بالإدارات القانونية، وذلك ما قررته المادة الثالثة من قانون المحاماة بقولها:

---

(1) جدير بالذكر إلى أنه سلفت الإشارة إلى اللبس الذي وقع بشأن تعديل قانون المحاماة الذي نشر في 18-10-1984، حيث ورد بالقانون 1984/227 المادة رقم (4) منه نصت على: "تلغى المواد الثانية والثالثة والخامسة من القانون رقم 17 لسنة 1983 بشأن إصدار قانون المحاماة. وعلى مجلس النقابة العامة أن يجري الانتخابات في موعد أقصاه ثلاثين يونه سنة 1985". ، وقد أخطأ البعض في فهم هذه المادة واعتقد بأنها إلغاء لمواد قانون المحاماة أرقام 2، 3، 5 ؛ وهذا الأمر غير صحيح لدينا وصحته أنه إلغاء لنصوص مواد الإصدار من قانون المحاماة والتي تتعلق بإنشاء لجنة للإشراف على انتخابات النقابة ويمكن أن يُستدل

" مع عدم الاخلال بأحكام القوانين المنظمة للهيئات القضائية وبأحكام قانون المرافعات المدنية والتجارية، لا يجوز لغير المحامين مزاوله أعمال المحاماة، ويعد من أعمال المحاماة:

١ - الحضور عن ذوي الشأن أمام المحاكم وهيئات التحكيم والجهات الادارية ذات الاختصاص القضائي وجهات التحقيق الجنائي والإداري ودوائر الشرطة والدفاع عنهم في الدعاوى التي ترفع منهم أو عليهم والقيام بأعمال المرافعات والاجراءات القضائية المتصلة بذلك.

٢ - ابداء الرأي والمشورة القانونية فيما يطلب من المحامي.

٣ - صياغة العقود واتخاذ الاجراءات اللازمة لشهرها أو توثيقها.

وتُعد أيضا من أعمال المحاماة بالنسبة لمحامي الإدارات القانونية في الجهات المنصوص عليها في هذا القانون، فحص الشكاوى وإجراء التحقيقات الادارية وصياغة اللوائح والقرارات الداخلية لهذه الجهات."

- وفي ضوء تنظيم أعمال المحاماة يمكننا أن نستعرض مهام محامي الشركات الخاصة، مع الأخذ في الاعتبار أن محامي الشركات الخاصة يقومون بكل الأعمال التي يقوم بها المحامي الحر والتي جاء ذكرها في نص المادة الثالثة سالفة الذكر؛ بالإضافة لقيامهم بأعمال الإدارات القانونية التي نص عليها عجز المادة الثالثة.

- كما يجب الأخذ في الاعتبار أن أعمال المحاماة الوارد في النص واردة على سبيل المثال لا الحصر كون أن النص ذكر أنه من أعمال المحاماة، الأمر الذي يستفاد من لفظ "من" أن أعمال المحاماة يدخل فيها غير المذكور في نص المادة، وذلك سواء تعلق الأمر بالأعمال التي عددها القانون من قبيل أعمال المحاماة، أو ما قرره بنماذج أعمال المحاماة المتعلقة بالإدارات القانونية، وهو الأمر الذي

---

على صحة ذلك بالفقرة الثانية من نص المادة محل الجدل رقم (4) من القانون رقم 227 لسنة 1984 حيث جاءت لتتحدث عن انتخابات النقابة؛ كما إنه من غير المعقول منطقاً أن يتم الغاء نصوص مواد القانون الأصلية والتي عرّفت المحامي في المادة (2) وبينت المادة (3) أعمال المحاماة ونظمت في المادة (5) إجراءات انشاء شركة المحاماة المدنية.

يعنى أن أعمال المحاماة لم ترد على سبيل الحصر في القانون، وإنما وردت على سبيل المثال.

- ويدخل في الأعمال التي يقوم بها محامو الشركات الخاصة القيام بأعمال أخرى خلاف المنصوص عليها في القانون، لا يقوم بها سواهم من المحامين المستقلين؛ تلك هي الأعمال القانونية التي ترتبط بطبيعة نشاط الشركة العاملين بها، أو الأعمال القانونية الأخرى التي يتطلبها حاجة العمل بالشركة بحسب الأحوال.

- تأسيساً على ما تقدم، فإنه من المفيد الاطلاع على صور أعمال المحاماة التي يتكلف بها محامي الشركات الخاصة، ويمكن تقسيم مهام محامي الشركات الخاصة بناء على ذلك لتكون على الترتيب التالي:

### المبحث الأول

#### ممارسة أعمال المحاماة

##### تمهيد:

يشترك جميع المحامين في أنهم يمارسون أعمال المحاماة؛ فلا يوجد ما يمنع من ترافع المحامين في نوع معين من الدعاوى القضائية، أو المثول أمام جهة أو هيئة قضائية؛ اللهم إلا ما نظمته القانون من درجات القيد بجداول المحامين والمرتبطة بالقبول للترافع أمام المحاكم، أو ما أورده القانون من بعض القيود لممارسة بعض أعمال المحاماة، أو حظر الجمع بين مهنة المحاماة وبعض المهن الأخرى.

ومحامي الشركات الخاصة مثله مثل باقي المحامين المقيدين بجداول المحامين يستطيع ممارسة أعمال المحاماة لصالح الشركة الخاصة التي يعمل بها، وعدد القانون أعمال المحاماة ويمكن في ضوء ذلك أن يقسم أعمال المحاماة التي يؤديها محامي الشركة الخاصة على الترتيب التالي:

##### تقسيم:

مطلب أول: تمثيل الشركة الخاصة

مطلب ثاني: مباشرة الدعاوى القضائية

مطلب ثالث: إبداء الرأي والمشورة القانونية

مطلب رابع: صياغة العقود واتخاذ الإجراءات القانونية المتعلقة بها

## المطلب الأول

### تمثيل الشركة الخاصة

#### (1)- تمثيل محامي الشركة الخاصة لها:

يعتبر محامي الشركة الخاصة وكلياً عنها وكالة قانونية، ويكتسب تلك الصفة في الأساس من خلال "الممثل القانوني" للشركة، والذي يكون في الأغلب رئيس مجلس إدارة الشركة أو من يفوضه، أو من يحدده القانون المنظم للشركة الخاصة، ويصدر توكيل "رسمي عام قضايا" لمحامي الشركة الخاصة من قِبل الممثل القانوني للشركة.

(2)- الجهات التي يمكن لمحامي الشركة الخاصة تمثيل الشركة أمامها: يكون محامي الشركة وكلياً عنها أمام كافة الجهات والهيئات القضائية وغير القضائية، بحيث يتسع التمثيل ليشمل كل الجهات والهيئات، وهيئات التحكيم، وشركات المرافق، والمؤسسات العامة، والخاصة، والأحياء والمراكز والمحافظات، وكل جهة لها صلة بعمل ونشاط الشركة، كل تلك الجهات وغيرها يمكن للمحامي تمثيل الشركة أمامها؛ إلا أن يُلاحظ أن بعض الجهات تتطلب وكالة خاصة فضلاً عن الوكالة العامة الممنوحة للمحامي.

(3)- ضرورة تنسيق المحامي مع إدارة الشركة عند تمثيل الشركة: إذا تطلب الواقع العملي حضور محامي الشركة وتمثيلها أمام أي جهة معينة؛ وجب عليه القيام بذلك مع مراعاة قيامه بالتنسيق مع إدارة الشركة بشأن حضوره عنها أو تمثيلها، وعليه أن يتحصل على تكليف محدد من الإدارة سواء أكان تكليفه مباشرة من السلطة الإدارية التابع لها في صورة مكتوبة، أو على الأقل أن يتحصل على تكليف شفوي في حالة الاستعجال أو الضرورة.

(4)- تقيد محامي الشركة حال تمثيلها أمام أي جهة بعدم اتخاذ قرار أو إجراء من شأنه الزام الشركة بأي التزام قانوني إلا بعد الرجوع للسلطة المختصة بالشركة: حيث إن محامي الشركة لا يتصرف ولا يمثل الشركة أمام أي جهة من تلقاء نفسه مطلقاً، وبالتالي فإنه يجب عليه دائماً أن يقوم بإخطار إدارة الشركة بما يجده أمام أي جهة يتصل بالشركة وفق أي موضوع، مع التزامه بعرض رأيه القانوني في الموضوع كلما أمكن ذلك؛ ما إيضاح الخطوات والإجراءات التي

ستتبع؛ وذلك لأن محامي الشركة لا يعتبر صاحب الرأي الأخير في الشركة، وبالأخص إن تعلق الأمر بأعمال ليست من قبيل تقديم حق الدفاع والأعمال القانونية الصرفة التي يجب أن يتمتع المحامي فيها بقدر من الاستقلال لتكوين رأيه القانوني؛ ولا سيما وأن الأعمال القانونية واتخاذ القرارات التي يترتب عليها آثار قانونية ومالية دون الرجوع للسلطة المختصة في الشركة صاحبة الاختصاص الأصيل.

## المطلب الثاني

### مباشرة الدعاوى القضائية

(1)- حق الشركة في اللجوء للقضاء بواسطة محاميها:

- أغلب الإدارات القانونية للشركات الخاصة بها قسم يسمى قسم القضايا، وذلك يرجع إلى أن مباشرة الدعاوى القضائية هو عصب أعمال مهنة المحاماة؛ فلا يتصور أن يحمل لقب "محام" من لا يستطيع العمل في الأفضية؛ وذلك لأن الدعاوى القضائية هي الوسيلة التي ينظمها القانون للمطالبة القضائية لطلب استرداد الحقوق، وللدفاع عنها، وتحقيقاً لسيادة القانون؛ ومن أجل ذلك نص الدستور المصري في المادة (97) منه على أن: "التقاضي حق مصون ومكفول للكافة. وتلتزم الدولة بتقريب جهات التقاضي.."

- حق التقاضي مصون للكافة سواء أكان للأشخاص الطبيعية أو الاعتبارية؛ وعلى ذلك فإنه يحق للشركات الخاصة باعتبارها شخص اعتباري له شخصية قانونية وأهلية تقاضي<sup>(1)</sup>، اللجوء للقضاء أمام كافة جهاته وهيئاته لحماية مصالحها والدفاع عنها، وتمثل الشركات الخاصة وتباشر الادعاء والتقاضي أمام القضاء بواسطة محاميها الذي يمثلها قانوناً بموجب الوكالة والتوكيل الصادر له من الممثل القانوني للشركة.

(2)- يشمل مباشرة الدعاوى القضائية قيام محامي الشركة الخاصة بكافة إجراءات التقاضي:

---

(<sup>1</sup>) راجع د/ محمد حسن محرم - ذات المرجع السابق - شروط اللجوء للقضاء وأهلية التقاضي ص 181 وما بعدها.

- يتضمن قيام المحامي بمباشرة الدعاوي القضائية القيام بكل الأعمال المتعلقة بالدعاوي، واللازمة لها، والمنصوص عليها في القوانين الإجرائية والموضوعية على السواء؛ لذا يجب على محامي الشركة كتابة صحف الدعاوى ورفع الدعاوي، إعداد الإنذارات القانونية وتسليم الإعلانات للمحضرين واستلامها في المواعيد المناسبة، وكذلك اتخاذ الإجراءات الإدارية المتعلقة بمتابعة الدعاوي والقرارات القضائية الصادرة فيها، وتنفيذ ما تلزم به المحاكم الشركة من تقديم مستندات وخلافه، كما يجب الالتزام بالاطلاع على الدعاوي قبل تقديم أي دفاع، وبالطبع حضور الجلسات التي تنظر فيها الدعاوي، وتقديم الدفاع والدفع القانونية بعد الدراسة الواجبة لتقديم الدفع المناسب لكل دعوى، وكذلك صياغة وكتابة وتقديم مذكرات الدفاع، وطلبات فتح المرافعة، وكذلك تقديم الطلبات العارضة للحفاظ على حقوق الشركة، والمثول أمام جهات الخبرة التي تطلب المحكمة رأيها، وتقديم الدفاع أمامها.

- ويرتبط بمباشرة الدعاوى أيضاً الالتزام بكل ما توجبه القوانين الإجرائية من مواعيد حتمية وتنظيمية لاتخاذ الإجراءات المتعلقة بالتقاضي، وكذا الالتزام برفع الدعاوي بالطرق الصحيحة المطابقة للقانون، وتقديم الطعون على الأحكام في المواعيد القانونية المحددة لذلك، وكل ذلك حفاظاً على حقوق الشركة الخاصة التي يمثلها المحامي.

(3)- بذل العناية الواجبة من محامي الشركة الخاصة في مباشرة الدعاوي القضائية:

- يقوم المحامي بكل ما يتعلق بمباشرة الدعاوي القضائية، ويلتزم ببذل العناية الواجبة، فضلاً عن التزامه بالحرص قدر الإمكان على القيام بمباشرة الدعاوي وفق قواعد القوانين المختلفة، وفي ضوء آداب مهنة المحاماة.

- يتضمن بذل العناية الواجبة في مباشرة الدعاوى وتنفيذ كل ما يتعلق بها بدقة وأمانة، وتقديم الدفاع، وبحث ودراسة موضوع الدعوى.

- ويجب ملاحظة أن المعيار الذي يتخذ في تلك الحالة هو معيار الرجل الحريص لأن المحامي متخصص في مجاله؛ وبالتالي فلا يُقبل من المحامي عدم حضور جلسات المحاكمة بدون عذر أو مبرر مشروع على سبيل المثال؛ لذلك يجب عليه

أن يُثبت حضوره عن الشركة في كل مرة، وأن يقدم سند الوكالة عند الحضور أو القيام بأي إجراء متعلق بالدعوي أو عند التقرير بالطعن، وتطبيقاً لذلك قضت محكمة النقض برفض طعن لعدم تقديم محامي شركة سند الوكالة على النحو الواجب أن يقوم به في الوقت المحدد قبل قفل باب المرافعة، فقالت:

"إذ كان الثابت بالأوراق أن المحامي الذي قرر بالطعن في الحكم المطعون فيه عن الشركة الطاعنة لم يودع وحتى قفل باب المرافعة في الطعن أصل سند وكالته الصادر له منها ويبيح له التقرير بالطعن أو صورة رسمية منه وهو ما لا يغنى عن تقديم صورة ضوئية أو الإشارة في صحيفة الطعن إلى أنه مودع في قضية أو طعن آخر غير منضم لملف الطعن المائل حتى تتبين المحكمة حدود تلك الوكالة وما إذا كانت تتيح له التقرير بالطعن بالنقض في الحكم المطعون فيه من عدمه وظل الأمر والحال كذلك حتى إقفال باب المرافعة في الطعن وهو ما لا يغنى عنه أيضاً حضور محام عن الشركة الطاعنة بتوكيل في تاريخ لاحق يتيح له الحضور عنه بجلسة المرافعة الأخيرة مشتملاً على أسماء محامين آخرين ليس بينهم المحامي المقرر بالطعن بالنقض في مياعده والموقع على صحيفته بما يضحى معه الطعن مقام من غير ذي صفة ومن ثم غير مقبول" (1).

4- يشمل مباشرة الدعوي ما يرفع من أو على الشركة وجميع مراحل الدعوي القضائية:

- محامي الشركة يلتزم بمباشرة الدعوي القضائية فيما يرفع من الشركة أو عليها للحفاظ على حقوقها أمام الغير، سواء أكان ذلك في أي مرحل من مراحل الدعوي القضائية، مراحل التحقيق أو المحاكمة.

- وعلي المحامي أن يقوم بكل إجراء مرتبط بذلك في ضوء القانون، ويكون مسؤول عن أي خطأ وظيفي يرتكبه بهذا الشأن أو إهمال يضر بحقوق الشركة مسئولية وظيفية بحسب الأصل باعتباره موظف لدي الشركة فضلاً عن مسئوليته المهنية باعتباره محامي صاحب مهنة حرة تنظمها نقابة مهنية.

---

(1) طعن رقم ٥٦٦٣ لسنة ٦٦ قضائية والصادر بجلسة ٢٤/١٢/٢٠٠٨.

5- اختصاص محامي الشركة الخاصة بمباشرة الدعاوى أمام كافة جهات وهيئات القضاء فضلاً عن طرق حل النزاع الودية المختلفة (القضاء الخاص):

- يلتزم المحامي بكل تلك المهام المتعلقة بمباشرة الدعاوى أمام كل درجات التقاضي والمحاكم المختلفة والهيئات القضائية (قضاء عادي نيابة عامة ومحاكم، والقضاء الإداري المتمثل في مجلس الدولة ومحاكمه وأقسامه، والنيابة الإدارية، والقضاء الدستوري)، فضلاً عن لجان الطعن، وكذا الدفاع عن الشركة واتخاذ كل الإجراءات الواجبة أمام هيئات التحكيم، والمحامي في ذلك يكون ملتزم كذلك باتباع كافة اشتراطات التحكيم وتقديم الدفاع والدفع والمذكرات القانونية، والترافع عن الشركة للحفاظ على حقوقها، ورد الادعاء المقدم من الخصوم ضدها بغير وجه حق.

- وكذلك يباشر الدفاع عن الشركة أمام لجان الوساطة وغيرها من أساليب وطرق حل النزاعات الودية وغير الودية، مع ضرورة التكليف دائماً من إدارة الشركة والتنسيق معها واطلاعها على الإجراءات واجبة الاتباع من قبل المحامي.

- جدير بالإشارة:

- أنه يحق لإدارة الشركة دائماً أن توكل لبعض الدعاوى محام غير معين لديها، أو تستعين بشركة محاماة أو مكتب محاماة دولي لمباشرة دعوى معينة سواء أمام المحاكم المصرية أو الأجنبية، وكذلك أمام الهيئات الأخرى مثل هيئات التحكيم وغيرها.

### المطلب الثالث

#### إبداء الرأي والمشورة القانونية

- تضم الإدارات القانونية كذلك في أغلب الشركات الخاصة قسم يسمى قسم الفتوي، وسبب وجود مثل هذا القسم ينبع من أهمية إبداء الرأي والمشورة القانونية دائماً في عمل الشركات الخاصة وأثناء ممارستها لنشاطها، وذلك لأن اتخاذ الشركات أي قرارات يجب أن تلتزم بالمشروعية وأن تصدر متفقة مع القانون واللوائح المنظمة للعمل، وبالتالي فإن إدارات الشركات الخاصة، حل

استشكال أمر عليها، يجب أن تعرضه على قسم الفتوي بالإدارة القانونية لإبداء الرأي القانوني بشأنه.

- ويلتزم المحامي عند إصداره الفتاوي القانونية بعدة ضوابط منها:

1- دراسة طلب الفتوي: حيث إن الرأي القانوني الذي يُبديه المحامي يجب أن يصدر بناء على دراسة للموضوع محل الفتوي في ضوء القوانين واللوائح، والقرارات المعمول بها.

2- التزام الحياد والموضوعية: يجب التزام محامي الإدارة القانونية الموضوعية والحياد بحيث إن الرأي لا يُصدر بشكل معين يرضي قيادة بالشركة مثلاً، مناقضاً لما يوجبه عليه شرف المهنة فلا يتم تأويل القانون إلا لمصلحة الشركة وفي ضوء التطبيق الصحيح لقواعد القانون.

3- تأسيس الرأي على القوانين المعمول بها: بعد دراسة موضوع طلب الفتوي فإنه على المحامي أن يسند رأيه بنصوص القوانين واللوائح المعمول بها والمتعلقة بالموضوع.

4- إثبات الرأي بالكتابة: يقدم الرأي مكتوب إلى الإدارة بحسب الأصل، أو يصدر شفويًا في الأحوال التي يطلب منه ذلك، ويعرضه على الإدارة ولها أن تتخذ ما تشاء، دون أدنى مسئولية على المحامي.

5- الالتزام بحدود طلب الفتوي: يجب أن يلتزم المحامي بحسب الأصل بحدود طلب الفتوي ولا يجيد عن الموضوع محل طلب الفتوي، وأن يبنى الرأي ببيان قانوني سليم بمنهج علمي ولغوي للعرض بعد استقراء النصوص وتحليلها وانزالها على وقائع موضوع الفتوي بصورة واضحة.

- تجدر الإشارة هنا إلى أن المحامي له الحق في إبداء الرأي القانوني في أعماله كلها، سواء فيما يطلب منه الإفتاء فيه أو في التحقيقات أو مباشرة الدعاوى وغير ذلك، ومثله في هذا الأمر مثل القاضي الذي يحق له أن يبدي رأيه المهني أثناء تأدية أعمال وظيفته، فيما يلتزم القاضي بالحيادة والتجرد، باعتبارهما شرطين أوليين لممارسة الوظيفة القضائية<sup>(1)</sup>، والمحامي كذلك يجب عليه أيضًا أن يعمل

---

(<sup>1</sup>) راجع د/ محمد حسن محرم "الحماية الجنائية الموضوعية لحرية التعبير - دراسة مقارنة" دار الجامعة الجديدة عام 2018 ص120.

بتجرد وحياد ويراعي قسم المحاماة الذي يقسمه على العمل بأمانة وشرف وموضوعية، حال تقديمه الفتاوي القانونية لحاجة العمل بالشركة.

- وقد نص قانون المحاماة على حماية حق المحامي في إبداء الرأي في الدفاع في نص المادة ٤٧ بقولها: " للمحامي أن يسلك الطريقة التي يراها ناجحة طبقاً لأصول المهنة في الدفاع عن موكله ولا يكون مسئولاً عما يُورده في مرافعته الشفوية أو في مذكراته المكتوبة مما يستلزمه حق الدفاع، وذلك مع عدم الإخلال بأحكام قانون الاجراءات الجنائية وقانون المرافعات المدنية والتجارية."

- يكون للمحامي بحسب الأصل أن يتخذ طرق الدفاع التي يراها ويراعي أصول المهنة وحقوق موكله؛ وكذلك الحال بالنسبة لمحامي الشركة الخاصة يحق له تبني الآراء في كل مناحي عمله، وحال تقديمه افتاء قانوني؛ في ضوء الضوابط السالفة؛ والأصل أنه لا يسأل عما يبديه ولا يتعرض للمحاسبة على قناعاته.

## المطلب الرابع

### صياغة العقود واتخاذ الإجراءات القانونية المتعلقة بها

#### 1- صياغة العقود ترتبط بمهنة المحاماة:

- حيث تُعتبر من ضمن الأعمال القانونية التي يقوم بها المحامي بصفة عامة صياغة العقود؛ ولعل هذا الأمر مبناه أن صياغة العقود تتطلب دائماً علماً بالقانون، وبمبادئ وأحكام الالتزامات، وأنواع وأركان العقود، والمسائل القانونية الدقيقة المتعلقة بحال التقصير الذي يترتب إخلال بنود العقد، والشروط الممكن وضعها لتنظيم العلاقة بين طرفي العقد، وكذا صياغة بنود تتعلق بكيفية حل النزاع الذي قد يثور في تفسير بنود العقد أو آلية حل النزاع ودياً، من خلال طرق الحل الودية مثل التحكيم، والوساطة، فضلاً عن وضع بنود تتعلق بأحوال اللجوء للقضاء والمحاكم المختصة، وإمكان تنفيذ الأحكام الصادرة منها، إلى غير ذلك من البنود التي كلما كان إمام محامي الشركة الخاصة بها جيداً، كلما ساهم في صياغة عقود تنظم حقوق الشركة والتزاماتها في مواجهة الغير بصورة دقيقة، وتجنبها المشاكل التي يمكن أن تثار في المستقبل.

## 2- أثر الخلل في صياغة العقود:

- إن الخلل في صياغة العقود قد يتسبب في ضياع الحقوق وإضرار بالمركز القانوني للمتعاقد؛ كمن يصيغ عقد تملك وحدة سكنية، ولا يذكر نصيب الوحدة وحصتها في أرض ومباني العقار؛ بما يجعل البيع مُنصَّب على المباني دون الأرض، أو كمن لا يتأكد من تسلسل الملكية وصفة البائع؛ لذا فإن صياغة العقود ذات أهمية كبيرة.

## 3- خصوصية صياغة عقود الشركات:

- تفرض صياغة عقود الشركات خصوصية لما تنظمه هذه العقود من موضوعات ذات أهمية بالغة، مرتبطة بنشاط الشركة؛ تتمثل هذه الخصوصية في أنها لا بد أن ترتبط الصياغة بطبيعة نشاط الشركة، وما يتطلبه ذلك من ترجمة وصياغة البنود على نحو يحمي وينظم أوجه نشاط الشركة بصورة قانونية دقيقة، ومتوازنة تضمن حقوق الشركة، والحفاظ على انتظام العمل فيها.

4- ضرورة إلمام المحامي بالمسائل الفنية المتعلقة بنشاط الشركة عند صياغة العقود:

- يجب إلمام المحامي بنماذج العقود الدولية التي تضعها المؤسسات والمنظمات المتخصصة في الأنشطة المختلفة؛ حيث تختلف أساليب صياغة العقود ومتطلبات بنودها والالتزامات الواجب النص عليها في مثل تلك العقود.

- حيث إن طرق إدارة المشاريع العالمية، وبالأخص ذات العنصر الأجنبي، تتطلب إلمام المحامي بألية كتابة هذه العقود تبعاً لتفاصيل كثيرة، منها حجم المشروع ووظيفته وجهاته المالكة، والمنفذة، والمشرقة على سير المشروع، وطرق حل النزاعات التي تنشأ بين تلك الجهات في جميع مراحل المشروع دون أن تقضي إلى هدر الوقت وإلى توقف العمل وتعطيله، وكل هذا يتطلب صنعة في صياغة العقد.

- من هنا ظهرت على سبيل المثال العقود المسماة (فيديك) عقود الاتحاد الدولي للمهندسين الاستشاريين (FIDIC) التي تخص مجالات البناء وأعمال الهندسة المدنية ومجال الأعمال الميكانيكية والكهربائية بين المقاول ورب العمل وتهدف

عقود فيديك إلى تحقيق العدالة بين أطراف المشروع، وتعتبر مرجعاً في كتابة العقد وتسوية النزاعات بين الأطراف وفق مراحل وآليات محددة<sup>(1)</sup>.

5- اتخاذ كافة الإجراءات المرتبطة بالعقود:

- يقوم محامي الشركة فضلاً عن صياغته للعقود - على نحو ما سلف البيان - باتخاذ كافة الإجراءات المرتبطة بشهر وتوثيق العقود، وتسجيلها، وكذا أي إجراءات تتطلبها طبيعة بعض أنواع العقود، أو الجهات التي تتعامل معها الشركة، وبحسب أيضاً موضوع العقود ذاتها، فيدخل كل ذلك في مهام محامي الشركة الخاصة والتزامه بالقيام بصياغة العقود، وهذا ما قرره قانون المحاماة على نحو ما سبق الإشارة إليه في نص المادة الثالثة الموضحة لأعمال المحاماة.

---

(1) تأسس اتحاد فيديك عام 1913 من قبل فرنسا وبلجيكا وسويسرا ويقع المقر الرئيسي في سويسرا ويضمّ حالياً أكثر من 60 دولة، ونماذج عقود فيديك تتعدد صورها وهي تعتبر العقود النموذجية النمطية التي تعبر عن صياغة مسبقة للشروط والبنود التي يتفق عليها أطراف العقد وتضع البنود والشروط النموذجية؛ بحيث إن هذه العقود أصبحت لها أهمية كبيرة لأنها أصبحت تشكل قاسماً مشتركاً وأرضية للموضوعات المتفق عليها للشركات ورجال الأعمال والمستثمرين في معظم الدول وبهذا يكون للشركة الأوربية التي تريد إنشاء مصنع في دولة عربية أن تتعاقد مع مقاول من العالم العربي لتنفيذ المشروع وفقاً للشروط الموجودة بعقود فيديك وبهذا توجد أرضية مشتركة متفق عليها سلفاً، راجع في ذلك موقع الأكاديمية الدولية للوساطة والتحكيم عبر الرابط:

<https://iamaeg.net/ar/publications/legal-library/fidic-contracts-and-their-impact-on-the-obligations-of-the-contractor-the-engineer-and-the-employer>

## المبحث الثاني أداء أعمال الإدارات القانونية

### تمهيد:

يتحمل محامي الشركات الخاصة مهام أخرى بالإضافة لقيامه بأعمال المحاماة التي يؤديها غيره من المحامين سألقة العرض؛ فإنه يوكل إليه القيام بمهام تتعلق بالإدارة القانونية التي يعمل بها بصفة خاصة، وقد عدت المادة الثالثة من قانون المحاماة من الأعمال التي خصتها بالإدارات القانونية واعتبارتها من أعمال المحاماة، وذلك ما يستفاد من عجز نص المادة الثالثة بقولها:

" وتُعد أيضا من أعمال المحاماة بالنسبة لمحامي الإدارات القانونية في الجهات المنصوص عليها في هذا القانون، فحص الشكاوى وإجراء التحقيقات الإدارية وصياغة اللوائح والقرارات الداخلية لهذه الجهات".

- تجدر الإشارة إلى أهمية الأعمال المشار إليها في هذه المادة بطبيعة الحال للشركة؛ إلا أن أكثر تلك الأعمال أهمية هو إجراء التحقيقات الإدارية، الأمر الذي يوجب إيضاح وتفصيل لذلك.

- وجدير بالذكر أيضا أن أعمال الإدارات القانونية تتضمن أيضا القيام بأعمال أخرى لم تُشر إليها المادة الثالثة؛ ومن أهم هذه الأعمال عضوية اللجان داخل الشركات<sup>(1)</sup>.

- بناء على ذلك يمكن تقسيم أعمال الإدارات القانونية على النحو التالي:

---

(1) ويمكن التدليل على اتساع اختصاصات محامي الإدارات القانونية النظر لاختصاص أعضاء الإدارات القانونية في المؤسسات العامة؛ حيث يقرر لهم قانون الإدارات القانونية رقم 47 لسنة 1973 اختصاص عام نص عليه بمقتضى البند خامسا من نص المادة الأولى بقولها: " معاونة مجلس الإدارة في مراقبة تطبيق الوحدة القوانين واللوائح والأنظمة السارية". وبالطبع هذا الاختصاص عام في صياغته يوضح مدي أن المشرع أراد أن يضيف عليهم اختصاص عام يرجع لما يرتبط بعملهم من مهام تطبيق القانون.

تقسيم:

مطلب أول: فحص شكاوى

مطلب ثاني: إجراء التحقيقات الإدارية

مطلب ثالث: صياغة اللوائح والقرارات الداخلية

مطلب رابع: عضوية اللجان الداخلية

## المطلب الأول

### فحص شكاوى

- يرتبط بعمل المحامي بالشركات القيام بفحص الشكاوى، وذلك سواء أكان عضوًا في لجنة مشكلة لبحث المقترحات والشكاوى، أو كان ذلك بناء على إحالة إدارة الشركة للشكاوى المقدمة إليها للإدارة القانونية أو لمحامي الشركة؛ لفحصها وإبداء الرأي فيها.

- ويلاحظ أن هذا الاختصاص يقترب من اختصاص قسم الفتوي بالإدارة القانونية سالف العرض؛ ويجب على المحامي كما في حال الفتوي، أن يلتزم ضوابط الحيطة في فحص الشكاوى والرد عليها برأي قانوني، وإن وجد أمر يستدعي اتخاذ قرار من الإدارة أو تصرف أو إحالة للتحقيق أن يثبت ذلك ويعرضه على الإدارة بالشركة لاتخاذ شأنها.

### المطلب الثاني

#### إجراء التحقيقات الإدارية

أولاً: المقصود بالتحقيقات الإدارية وأهميتها:

- يمكن تعريف التحقيق الإداري بأنه هو: "مجموعة من الإجراءات تتخذ للبحث عن الحقيقة بشأن واقعة معينة تتصل بالعمل"<sup>(1)</sup>.

---

(1) تنقسم التحقيقات إلى نوعين أولاً: التحقيقات القضائية: والتي تقسم لنوعين هما: (1) - التحقيق القضائي العادي: الذي تجرّبه النيابة العامة وقاضي التحقيق والمحكمة الجنائية؛ (2) - التحقيق القضائي الإداري: الذي تُجرّبه النيابة الإدارية مع الموظفين العموميين والمحاكم التأديبية، ثانياً: التحقيقات الإدارية: هي التحقيقات التي تجرّبه الإدارات القانونية داخل

- يُعد إجراء التحقيقات الإدارية من الأعمال الهامة وأحد أخطر الأعمال التي تُوكل لمحامي الشركات الخاصة، لأن التحقيق الإداري له آثار قانونية على العاملين، ترتبط بعملهم ومصدر رزقهم وتؤثر على مستقبلهم الوظيفي، حيث إنه قد يترتب على التحقيق الإداري توقيع جزاء تأديبي، أو الأكثر من ذلك قد ينتج عنه فصل العامل من العمل.

### ثانياً: اكتساب المحامي صفة المُحقق:

- يتولى المحامي التحقيقات الإدارية، ويكتسب صفة المُحقق الإداري، ويُلاحظ أن الشركات تضع من بين أقسام الإدارات القانونية "قسم التحقيقات".

- ويُلاحظ أن محامي الشركة الخاصة هو الذي يُكلف في الأصل بإجراء التحقيقات الإدارية؛ إلا أن القانون واللوائح يوكل إجراء التحقيق الإداري لغير المحامين في بعض الأحيان؛ كأن يُعهد لأحد الموظفين أو للجنة تضم محامي وغيره من الفنيين بالقيام بإجراء التحقيق الإداري.

### ثالثاً: سلطات المُحقق الإداري:

- يجمع المحامي (المُحقق) في التحقيقات الإدارية بين سلطتين غاية في الأهمية، هما سلطة التحقيق، وسلطة الجزاء، وتفصيل ذلك على النحو التالي:

#### 1- سلطة إجراء التحقيق الإداري:

- يكون للمحامي سلطة إجراء التحقيق بما تتضمنه هذه السلطة من اتخاذ كافة الإجراءات اللازمة – المتاحة لأن بعض الإجراءات لا يحق له اتخاذها – لمحاولة الكشف عن الحقيقة بصدد واقعة التحقيق؛ ويوضح القانون واللوائح هذه الإجراءات، ومنها على سبيل المثال:

(أ) - كتابة التحقيق: تقتضي طبيعة التحقيقات أن تلتزم بمبدأ الكتابة، إلا ما يستثنى من مخالفات يجيز إجراء التحقيق الشفوي فيها لقلة أهميتها، ويسجل

---

المؤسسات والشركات سواء الخاصة أو العامة. راجع د/ محمد حسن محرم – محاضرات في مادة "لغة التحقيقات" برنامج الصوتيات اللغوية والقضائية – كلية الآداب – جامعة الإسكندرية العام الجامعي 2020/2019.

المحقق الأقوال والإجراءات التي يتخذها وشهادة الشهود في محاضر تُعد لذلك، ويُعد مذكرة في نهاية التحقيق بنتيجته التي انتهى إليها مستنداً للقانون.

(ب)- سماع الشهود: يكون للمحقق سماع الشهود (اثبات أو نفي)، وذلك بغير تحليف يمين، وتثبت بمحاضر التحقيق.

(ج)- الاطلاع على المستندات: يحق للمحقق الاطلاع على المستندات التي تتصل بموضوع التحقيق، وله في ذلك أن يطلبها من أي إدارات بالشركة المختلفة، ويرفق بمحاضر التحقيقات صورها أو الأصول ويناقش الموظفين فيها.

(د)- الانتقال والمعينة: للمحامي المحقق أن ينتقل إلى مكان حدوث الواقعة محل التحقيق ويجري المعينة اللازمة لاستيضاح حقيقة الواقعة والتأكد من تصور حدوثها على النحو الوارد بالتحقيقات.

(ز)- طلب الرأي الفني: للمحقق في سبيل إتمام التحقيق طلب الرأي الفني في المسائل الفنية سواء من داخل الشركة نفسها أو من خارجها.

(هـ)- المواجهة: يمكن للمحقق الإداري إجراء مواجهة بين أطراف التحقيق، لاستيضاح التناقض بين الأقوال وحقيقة الواقعة.

(و)- طلب اتخاذ الإجراءات القانونية: إذا تبين للمحقق أن الواقعة محل التحقيق تمثل جريمة جنائية؛ يجب أن يقوم وفقاً للإجراءات التي تنص عليها لوائح المخالفات والجزاءات، بعرض الأمر على السلطة المختصة لطلب اتخاذ الإجراءات القانونية بشأن الواقعة.

### - الخلاصة:

- كل هذه الإجراءات وغيرها مما تدخل تحت مظلة إجراءات التحقيق الإداري، ويمكن أن نصفها بسلطة التحقيق، التي يمتلكها المحامي المُحقق.

### (2)- سلطة الجزاء:

- يمتلك المحقق الإداري سلطة ثانية لا تقل أهمية عن السلطة الأولى المتعلقة بإجراء التحقيق الإداري، وهي تتمثل أنه في نهاية التحقيق الإداري يضع المحقق توصية بتوقيع جزاء إداري معين على أحد العاملين، بما يعني أن المحقق في تلك

الحالة يملك سلطة تماثل سلطة المحاكمة أو الحكم؛ بحيث إنه هو من يقترح الجزاء الواجب تطبيقه على العامل في ضوء السلوك الصادر منه بعد أن يجري التحقيق.

- ويُلاحظ أن قانون العمل يُلزم صاحب العمل أن يضع لائحة مخالفات وجزاءات، يُحدد فيها السلوكيات التي تمثل مخالفات تأديبية في ضوء نشاط الشركة ووفقاً للنموذج المُعد في قانون العمل، ويوضح فيها الجزاءات التأديبية المناسبة لتلك المخالفات، وذلك في ضوء الجزاءات المنصوص عليها أيضاً في قانون العمل.

رابعاً: مراحل التحقيقات الإدارية:

(1)- مرحلة الإحالة للتحقيق: لا بد أن تتم الإحالة للتحقيق الإداري من السلطة المختصة بالشركة لإجراء التحقيق ويحدد هذه السلطة ودرجة الموظف الذي يجوز إحالته، في لائحة الجزاءات.

(2)- مرحلة إجراء التحقيق: وهذه المرحلة يبدأ فيها التحقيق من قبل المحقق بأن يثبت ورود المذكرة المحالة إليه وإطلاعه عليها؛ ثم يقوم باستدعاء من يري سماع أقواله من أطراف التحقيق، ويضع تصور لترتيب الإجراءات التي سيقوم بها في التحقيق تباعاً، ويثبت كل إجراء يقوم به في محاضر التحقيق إلى أن ينتهي من جميع الإجراءات ويكون رأي في الواقعة.

(3)- مرحلة إعداد مذكرة التحقيق: حين ينهى المحقق التحقيق الإداري يقوم بكتابة مذكرة بنتيجة التحقيق التي توصل إليها من خلال الإجراءات التي باشروها، ويجب أن يسند رأيه في ضوء قواعد القانون واللوائح، سواء أكان الرأي بالحفظ، أو بالإدانة، وفي الحالة الأخيرة يقترح على السلطة المختصة توقيع جزاء معين على العامل الذي تطابق سلوكه مع مخالفة إدارية مقررّة باللوائح<sup>(1)</sup>.

---

(1) لا يُشترط أن تنتهي التحقيقات الإدارية في كل مرة إلى توقيع جزاء إداري؛ ذلك إن منطوق توقيع الجزاء الإداري هو ارتكاب مخالفة إدارية أو تأديبية من قبل العامل؛ وهو الأمر الذي لا يتحقق في كل مرة؛ ويجب على المحقق أن يبحث بما لديه من إمكانيات مدى تحقق مخالفة إدارية من عدمه، ويقوم حال تحقق مخالفة إدارية باقتراح جزاء معين والتوصية به؛ أما حال

4)- مرحلة المراجعة الفنية لملف التحقيق: يجب بعد أن ينتهي المحامي المحقق من التحقيق الإداري ومن وضع مذكرة النتيجة أن يوقع عليها، وأن تكون مشفوعة برأيه والمستندات المقدمة بالتحقيقات، ومحاضر الإجراءات والأقوال، وتنظم جميعها بملف للتحقيق، ثم يرفعه المحقق إلى المدير الأعلى المسؤول عن قسم التحقيقات بالإدارة القانونية أو مدير عام الشؤون القانونية بالشركة؛ حيث يخضع عمل المحامي المُحَقِّق للإشراف الفني والمراجعة من مدير الإدارة القانونية بوصفه يمثل السلطة الإدارية للمحامي، فيقوم المدير الأعلى بمراجعة التحقيق، وإذا ما وجد أي نقص أو ضرورة إيضاح أمر معين يعيد التحقيق للمحامي لاستيفاء أي ملحوظة فنية، وليس للمدير أن يرغم المحامي على اتخاذ رأي معين بغير تسبب قانوني سليم، ثم بعد ذلك يوقع المحقق والمدير على مذكرة التحقيق تمهيداً لعرضها على السلطة المختصة.

5)- مرحلة عرض نتيجة التحقيق: بعد أن تتم مراجعة التحقيق يتم عرض مذكرة بنتيجته رفق ملف التحقيق على السلطة المختصة بالشركة، والذي يقوم ويتولى مهمة العرض هو مدير الإدارة القانونية، وذلك لتتخذ السلطة المختصة قرارها في التحقيق، وفقاً للسلطات الإدارية الممنوحة لها.

6)- مرحلة إصدار قرار في التحقيق: السلطة المختصة بالشركة تصدر قرار في التحقيق، ولها أن تقوم:

(أ)- باعتماد الرأي القانوني الموصي به من المحقق كما هو: فإذا كان رأي المحقق بحفظ التحقيق؛ فإن اعتماد السلطة المختصة له يمثل قرار ضمنى بالحفظ دون الحاجة لإصدار قرار مستقل بالحفظ.

---

توصل المُحَقِّق إلى عدم وجود مخالفة أو تعثر التحقيق عن التوصل لمرتكب المخالفة، وكذلك حال التوصل لعدم المخالفة أو عدم أهميتها، فإن المحقق يوصي بحفظ التحقيق الإداري، وحفظ التحقيق نهائياً هو بمثابة حكماً بالبراءة في مواجهة العامل المتهم بارتكاب المخالفة؛ وحفظ التحقيق مؤقتاً بمثابة أيضاً حكماً بصفة مؤقتة إلي أن تظهر أدلة جديدة تثبت الإدانة.

- أما إذا كان رأي المحقق بتوقيع جزاء؛ فإنه باعتماد السلطة المختصة له، يترتب على ذلك استصدار قرار إداري بالجزاء المقرر على العامل المخالف، على نحو ما انتهت إليه نتيجة التحقيق.

(ب)- طلب الاستيفاء: للسلطة المختصة أن تُعيد التحقيق مرة أخرى، وتطلب استيفاء التحقيق في وجه من الوجوه، أو تطلب إعادة التحقيق مرة أخرى من قبل محقق آخر.

(ج)- تخفيض الجزاء أو حفظ التحقيق: يمكن للسلطة المختصة تخفيض الجزاء الموصي به من المحقق أو اتخاذ قرار بحفظ التحقيق؛ وذلك في ضوء المعلومات التي تتوافر لديها بشأن واقعة التحقيق.

(7)- مرحلة التظلم من نتيجة التحقيق: يعتبر صدور قرار الجزاء بمثابة قرار إداري<sup>(1)</sup>، يحق لمن صدر ضده التظلم منه في غضون خمسة عشر يوماً من صدوره، ويقدم التظلم للسلطة المختصة بالشركة، وغالبًا ما يتم تشكيل لجنة تسمى "لجنة التظلمات" تختص ببحث التظلمات المقدمة من العاملين بالشركة، وتضم من ضمن أعضائها أحد المحامين، وتعتبر بمثابة درجة طعن على القرار، وإن لم تجب العامل يمكنه أن يلجأ إلى القضاء بحسب الأحوال.

خامسًا: الآثار المترتبة على التحقيقات الإدارية:

(1)- الأثر الواقف لنتيجة التحقيق: حيث إن نتيجة التحقيق مشروطة بصدور قرار من السلطة المختصة لإحداث آثار قانونية؛ وذلك لأن رأي المحقق غير نهائي على نحو ما سلف البيان؛ إلا أن ذلك لا يُؤثر في أن لرأي المُحَقِّق الإداري قوة وأثر قانوني موقوف؛ وذلك لأنه حال اعتماد السلطة المختصة لرأي المُحَقِّق الإداري فإنه يترتب عليه صدور قرار كاشف من السلطة المختصة بما انتهت إليه نتيجة التحقيق، وينتج هذا القرار كافة الآثار القانونية مالية كانت أو إدارية،

---

(1) وهو قرار إداري يختلف عن القرار الإداري في مفهوم قواعد القانون الإداري؛ وبالتالي لا

يطعن عليه في القضاء الإداري وإنما في القضاء العادي لصدور هذه القرارات من أشخاص

قانون خاص وافتقاد شروط القرار الإداري.

بحيث يضحى اعتماد السلطة المختصة بالشركة للجزاء وإصدارها قرار إجراء كاشف لما انتهت إليه نتيجة التحقيقات.

(2)- أثر التحقيقات الإدارية على علاقات العمل الخاصة داخل الشركة: ترتب التحقيقات الإدارية التي تجري داخل الشركات الخاصة التي يقوم بها المحامي آثار على مستقبل العامل المهني بالشركة؛ لا سيما وقد يصل التحقيق الإداري إلى توصية بفصل العامل وإنهاء علاقة عمله، أو قد يصل لنسبة مخالفة تأديبية وجزاء عنها؛ حيث تقرر اللوائح الداخلية للشركات آثار عديدة على توقيع الجزاءات سواء بخصم أجر أو بمجرد لفت نظر أو إنذار، من هذه الآثار تأخر الترقية وإنزال تقدير العامل حكمًا في التقارير السنوية، وخصم مبالغ من في المستقبل من المكافآت التي يستحقها.

(3)- الآثار المعنوية والتقويمية للتحقيقات الإدارية: يرتب التحقيق أيضًا آثار معنوية عديدة على العامل لا يمكن غض الطرف عنها؛ فلا ريب أن توقيع الجزاء الإداري من شأنه أن يضر بسمعة العامل لدي زملاءه بالعمل، ويؤثر على علاقة العامل داخل العمل.

- كلما تحرى المحقق الدقة والأمانة والشرف، الذي قسم عليها قسم المحاماة، وراقب الله عز وجل في عمله في التحقيقات، وحاول بجد استظهار الحق والتأكد من ارتكاب المخالفة وانطباق السلوك المخالف، وحاول التوصل لحقيقة الوقائع واستخدم روح القانون، وأقام حس العدل والعدالة في نسبة المخالفات الإدارية للعاملين، والتزم بالتجرد والحياد، نتج عن التحقيق آثار إيجابية تساهم في تعلم العامل من خطأه، واعتبرت بمثابة إنذار وردع للعامل، ولغيره من الموظفين لتجنب الوقوع في مثل هذا الخطأ.

سادسًا: تميز التحقيقات الإدارية عن التحقيقات القضائية:

(1)- اختلاف الجهة القائمة بالتحقيق: نظرًا لاختلاف طبيعة التحقيقات الإدارية، فهي تُعتبر مجرد تحقيقات داخلية تتم داخل الشركات الخاصة؛ لذا فإنها في نهاية المطاف لا تقوم مقام التحقيق القضائي الذي تقوم به في الأصل إما جهة القضاء العادي من خلال النيابة العامة وقاضي التحقيق، أو تجريه المحكمة المختصة؛ أو

التحقيق الذي تجريه هيئة النيابة الإدارية فيما يتعلق بالمخالفات الإدارية والمالية التي ترتكب من الموظف العام أثناء العمل.

(2)- اختلاف الضمانات الممنوحة في التحقيقات القضائية عنها في التحقيقات الإدارية: يختلف التحقيق الإداري عن القضائي في الضمانات التي منحها القانون للتحقيق القضائي؛ فيلاحظ أن التحقيق الإداري على سبيل المثال لا يمكن فيه تحليف اليمين، ولا يجوز إصدار أمر بالضبط، التفتيش، أو القبض.. (1).

(3)- اعتبار محكمة النقض التحقيقات الإدارية مجرد إجراء استرشادي: قضت محكمة النقض باعتبار التحقيقات الإدارية مجرد إجراء استرشادي يختلف عن التحقيق القضائي الذي تجريه النيابة العامة وقاضي التحقيق أو المحكمة ذاتها، استناداً لقانون الإثبات فقالت: ((المقرر - في قضاء محكمة النقض - أن التحقيق الذي يصلح اتخاذه سنداً أساسياً للحكم هو الذي يجري وفقاً للأحكام التي رسمها القانون لشهادة الشهود في المادة ٦٨ وما بعدها من قانون الإثبات تلك الأحكام التي تقضي بأن التحقيق يحصل أمام المحكمة ذاتها وبمعرفة قاض يُندب لذلك، وتوجب أن يحلف الشاهد اليمين إلى غير ذلك من الضمانات المختلفة التي تكفل حسن سير التحقيق توصلاً إلى الحقيقة، أما ما جرى سماعه من أقوال الخصوم أنفسهم أو من شهادة الشهود أمام الخبير أو في محضر الشرطة أو التحقيقات الإدارية فلا يعد تحقيقاً بالمعنى المقصود، إذ هو مجرد إجراء ليس الغرض منه إلا أن يستهدى به كقرينة تعزز أدلة أو قرائن أخرى)) (2).

سابعاً: حصانة المحقق الإداري:

- إن المحقق الإداري برغم ما منح له وفقاً للقانون من سلطات لإجراء ومباشرة التحقيق الإداري بصورة تشبه التحقيقات القضائية إلى حد كبير؛ إلا أنه يحتاج لتوافر حماية قانونية وضمادات لتمكينه من القيام بإجراء التحقيقات بحياد ومنع

(1) راجع د/ محمد حسن محرم - محاضرات في مادة "لغة التحقيقات" - سألقة الإشارة.

(2) الطعن رقم ١٦١٣ لسنة ٨٨ قضائية الصادر بجلسة ٢٠١٩/٠٣/١٣.

تعرضه لأي تأثير من قبل إدارات الشركة المختلفة أو من بعض الرؤساء في العمل، لتوجيه التحقيقات والتأثير على نتائجها.

- حيث قد يتعرض المحقق إلى ضغط وتوجيه بصدد إجراء تحقيق معين لإدانة عامل معين مثلاً أو العكس؛ وقد يصل هذا الضغط على المحقق إلى أن يتحول لضغط مادي بمنعه من حقوقه الوظيفية أو حتى ضغط معنوي بأي صورة تذكر، وهو ما يتطلب أن يكون للمحامي حصانة و ضمانات أثناء قيامه بواجبه الوظيفي في هذا الصدد؛ ويمكن أن نستعرض لمدي توافر الحماية المقررة للمحامي في هذا الشأن في موضع لاحق من هذا البحث عند استعراض حصانة المحاماة ومحامي الشركات الخاصة.

### المطلب الثالث

#### صياغة اللوائح والقرارات الداخلية

(1)- مهارة الصياغة ومحامي الشركة الخاصة: يوكل إلى محامي الإدارات القانونية والشركات الخاصة اختصاص آخر يرتبط بعمل الشركة، ويتصل بصفة المحامي القانونية وعلمه وخبرته في مجال القانون؛ وهذا الاختصاص يتمثل في صياغة اللوائح والقرارات الإدارية الداخلية.

- ولعل الصياغة القانونية هي مهارة مهمة يجب أن يتمتع بها المحامي بالشركات الخاصة، وهنا لا بد من إشارة إلى حكمة قد قالها أحد أعلام القانون الأستاذ الدكتور المغفور له بإذن الله تعالى/ جلال ثروت – عميد كلية الحقوق جامعة الإسكندرية (سابقاً) حيث قال:

((إن اللفظ القانوني مرهف لا يحتمل إلا معني محدد.. لا أكثر ولا أقل))

- وبهذه الكلمات الرشيقة يمكن الإشارة إلى أن الصياغة القانونية أمرٌ ذو أهمية بالغة؛ لاسيما أن تطبيق القانون وتفسيره للتطبيق يرتبط بالألفاظ، ويمكن القول: "كلما كانت الألفاظ القانونية دقيقة وواضحة ومباشرة.. كلما سهل التطبيق وحسم الجدل ومنع الخلاف وحفظت الحقوق ووضحت الالتزامات".

(2)- الصياغة القانونية للوائح والقرارات الإدارية: تعتبر اللوائح التي توضع بالشركات مهمة جداً كونها تتصل بنشاطها وترتبط بحقوق الشركة، وتؤثر في سهولة العمل داخل الشركة، وتنظم حقوق والتزامات المتعاملين مع الشركة،

وتقرر وتوضح حقوق والتزامات العاملين لدى الشركة؛ الأمر الذي يقتضي الدقة والمطابقة لصحيح القانون؛ وهذا ما يجب أن يقوم به المحامي الموكل إليه الصياغة.

- وذات الأمر متعلق بصياغة القرارات الإدارية الداخلية بالشركة؛ لا سيما وأن هذه القرارات الإدارية تُعتبر ذات أثر كبير داخل الشركة على العاملين؛ وخارج الشركة على الغير، وبحسب طبيعة كل قرار، لذا يجب أن يصاغ القرار الإداري بشكل دقيق وواضح ومطابق لصحيح القانون.

### المطلب الرابع

#### عضوية اللجان الداخلية

(1)- تعريف اللجان الداخلية: قد يتعجب البعض من اعتبار عضوية اللجان الداخلية داخل الشركة من الأعمال القانونية التي يكلف بها المحامي داخل الشركة؛ بل قد يرى في ذلك تزييد، بقالة أن تلك اللجان لا ترتقي لأن تكون أعمال يفرد لها مجال للعرض؛ إلا أن هذا العجب وتلك النظرة تتبدد على الفور بمجرد النظر لتفاصيل عمل تلك اللجان، واختصاصاتها، وكَم الوقت والجهد الذي تستغرقه تلك اللجان في الواقع العملي، واللجان هي: "مجموعة عمل تشكل بقرار من قبل السلطة المختصة بالشركة للقيام بمهام محددة وتضم في عضويتها عدد من الموظفين ويحدد من بينهم رئيس لها ونائب وأعضاء".

(2)- دور العضو القانوني في اللجان الداخلية: تتطلب نظم العمل داخل الشركات دائماً تشكيل لجان يُعهد إليها القيام ببعض المهام المتصلة بنشاط الشركة سواء بصورة مستمرة أو بصورة عارضة مؤقتة.

- هذه اللجان تتطلب أن يوجد ضمن تشكيلها في أغلب الأحيان "عضو قانوني" يُعهد إليه القيام بالدور القانوني المتمثل في التأكد من مطابقة أعمال اللجان لصحيح القانون واللوائح المعمول بها هذا من جهة، ومن جهة أخرى قد يقوم محامي الشركة بدور في صياغة محاضر اجتماعات اللجان واثبات الخطوات التي تقوم به اللجان، والتأكد من تنفيذ مهام اللجان على نحو دقيق مطابق لقرار التشكيل وللقانون، واللوائح، والتعليمات الداخلية بالشركة والمتعلقة بعمل اللجان.

- يُلاحظ أنه في كثير من الأحيان يُكلف المحامي بعضوية أكثر من لجنة في ذات الوقت بعضها يعمل بصفة دورية، وتتطلب كل منها جهد كبير.

- ويُلاحظ أن عمل المحامي العضو القانوني في هذه اللجان مهمًا، لكونه يمثل صوت القانون في تلك اللجان والعين المدققة على الأعمال لتجنب الحيد عن مبادئ القانون أو التطبيق الخاطئ لأحكامه، ما يسهم بصورة كبيرة في تحقيق أغراض اللجان.

(3)- أنواع اللجان الداخلية: تتنوع اللجان التي قد تُشكل في الشركات الخاصة ومن هذه اللجان على سبيل المثال لا الحصر اللجان الخاصة بالمشتريات، والتي تختص بفتح المظاريف المقدمة بالمناقصات والبت فيها في ضوء أحكام قانون التعاقدات العامة 182 لسنة 2018 الحالي وفي ضوء لوائح المشتريات الصادرة داخل الشركات الخاصة والتي يجب أن تتفق مع أحكام قانون التعاقدات العامة.

- فضلًا عن تشكيل لجان فنية متخصصة تتصل بطبيعة نشاط كل شركة قد تكون بهدف إعداد دراسة فنية لمشروع معين، أو قد تكون بهدف دراسة مسألة فنية متخصصة وإعداد تقرير بشأنها.

### المبحث الثالث

#### تنفيذ الأعمال القانونية الأخرى

##### تمهيد:

- إن كانت أعمال المحاماة واردة على سبيل المثال؛ وإن كان المحامي بالشركات الخاصة يقوم بأداء أعمال تتعلق بالإدارات القانونية على نحو ما تقدم؛ فإن السؤال هنا هل يجوز تكليف المحامي بأعمال أخرى بخلاف أعمال المحاماة المنصوص عليها في المادة الثالثة من قانون المحاماة، والمتعلقة بممارسة المهنة سواء من قبل المحامي الحر أم المرتبطة بمحامي الإدارات القانونية؟ وما هي حدود التكليف بأعمال قانونية أخرى تخص الشركة؟ وهذا التساؤل يمكن الإجابة عليه بتقسيم البحث على النحو التالي:

##### تقسيم:

مطلب أول: تكليف المحامي بالأعمال القانونية

مطلب ثاني: قيود التكليف بالأعمال القانونية

## المطلب الأول

### تكليف المحامي بالأعمال القانونية

#### أولاً: جواز التكليف بالأعمال القانونية:

(1)- أعمال المحاماة واردة على سبيل المثال: يمكن القول بأن محامي الشركات الخاصة - على نحو ما سلف - يقوم بأعمال المحاماة ممثلاً عن الشركة، وأن أعمال المحاماة التي يُكلف بها واردة على سبيل المثال، وبالتالي لا تقف الأعمال التي يقوم بها محامي الشركات الخاصة عند حدود أعمال المحاماة المنظومة في نص المادة الثالثة من قانون المحاماة؛ بل إنها يضاف إليها أخرى مثل التكليف بعضوية اللجان داخل الشركات.

(2)- يدخل التكليف في التزامات المحامي بعلاقة العمل بالشركة: بالنظر إلى أن محامي الشركة الخاصة هو في الأصل هو أحد العاملين بالشركة؛ ومن ثم فإن علاقة العمل بالشركة، تتيح لها تكليفه بالقيام بالأعمال القانونية بصفة عامة بالإضافة للأعمال المتعارف عليها، وعلى ذلك يمكن الإجابة على التساؤل السابق، بجواز تكليف المحامي داخل الشركات الخاصة بأعمال قانونية أخرى خلاف تلك الأعمال المنصوص عليها بقانون المحاماة والتي سلف بيانها على نحو ما تقدم.

- وتجدر الإشارة إلى أن تنفيذ هذه التكاليفات يعتبر ضمن التزامات المحامي المقررة عليه بموجب علاقة العمل بالشركة، وسيلي عرض التزامات محامي الشركة الخاصة في موضع لاحق بهذا البحث.

#### ثانياً: حاجة العمل بالشركات الخاصة وتكليف المحامي بأعمال قانونية:

(1)- أعمال تتصل بنشاط الشركة: جدير بالإشارة أن الأعمال القانونية التي يجوز التكليف بها، منها ما قد يتصل بنشاط الشركة؛ وبطبيعة الحال يختلف نشاط كل شركة عن الأخرى؛ فقد يكلف المحامي من هذا المنطلق بالقيام بدور يتعلق بأنشطة الشركات، والأمثلة التي يمكن طرحها على ذلك لا تقف عند حصر؛ فمن الممكن أن يُكلف المحامي بإنهاء إجراءات تخص الشركة وتتعلم بإنهاء تراخيص معينة أو بنشاط الشحن مثلاً أو القيام بإجراءات قانونية لتغيير نشاط الشركة أو إجراءات لإضافة فرع جديد للشركة.

(2)- أعمال يتطلبها حاجة العمل: بالإضافة للأعمال القانونية المتصلة بنشاط الشركة، تظهر أعمال قانونية أخرى تعن حاجة الشركة للقيام أثناء فترة عملها، مثال إجراءات تفرضاها مؤسسات الدولة على الشركات، تتطلب بحسب الأصل أن يقوم بها محامي الشركة؛ وذلك لأنه هو من يوكل بتمثيل الشركة مفوضاً من السلطة المختصة في الشركة، على نحو ما سلف الإشارة؛ وبالتالي فإن التكاليف بالأعمال القانونية يدخل في نطاق عمل المحامي بالشركات الخاصة ويحق لإدارة الشركة تكليف المحامي بها، لكن ما هي حدود هذه التكاليف وما القيود التي ترد عليها؟ وهذا موضوع المطلب الثاني تفصيلاً.

### المطلب الثاني

#### قيود التكاليف بالأعمال القانونية

- يحق للشركة الخاصة تكليف المحامي بالأعمال القانونية من حيث الأصل على نحو ما تقدم؛ إلا أن التساؤل الجدير بالطرح هنا هو هل هذه التكاليف ليس لها حدود؟ أو بصيغة أخرى ما هي القيود التي ترد على تكليف المحامي بالأعمال الأخرى؟

ويمكن القول بأن التكاليف التي تصدر للمحامي تنقيد بنوعين من القيود، قيود عامة وخاصة نذكر منها:

#### أولاً: قيود عامة:

(1)- مشروعية التكاليف: أي مطابقته للقانون، ولا طاعة لصاحب العمل فيما يخالف القانون بحسب الأصل.

(2)- إمكان التنفيذ: يجب أن يكون التكاليف ممكن فلا تكليف بمستحيل، وطبيعة الحال أن محامي الشركة التزامه القانوني هو التزام ببذل عناية وليس تحقيق نتيجة، ولا يمنع ذلك أن المحامي يبذل عناية الرجل الحريص ويقوم بكل أعماله بكل دقة وحرص؛ إلا أن تحقق النتائج في مجال العمل القانوني والقضائي؛ في بعض الأحيان مرهون بعوامل أخرى، وسيلي توضيح التزام المحامي في موضع لاحق.

3)- تقيد التكاليف بالتخصص القانوني: يجب أن يكون العمل من الأعمال القانونية أو من الأعمال التي تدخل تحت طائلتها؛ فلا يجوز تكليف المحامي بالقيام بعمل في غير تخصصه.

- وإن كان هذا القيد في الواقع العملي يصطدم بأن الشركات الخاصة تربط المحامي بها بعقود عمل خاصة؛ وتضمن العقود بند بجواز التكاليف بأي أعمال تخص الشركة دون قيد أو شرط بما في ذلك النقل لوظيفة غير قانونية؛ وعلّ هذا الأمر يتطلب تدخل تشريعي بنص يمنع مثل هذا البند في عقد عمل المحامي، إلا بموافقة المحامي على النقل للعمل بغير القانون بإرادته المنفردة<sup>(1)</sup>.

### ثانياً: قيود خاصة:

1)- توفير الإمكانات لتنفيذ التكاليف: لا بد أن توفر الشركة للمحامي ما يعينه على تنفيذ التكاليف سواء تمثل ذلك في توفير إمكانات مادية ومبالغ مالية كالرسوم مثلاً التي يتطلبها القيام بالعمل بحسب الأحوال، أو بتوفير ما يتطلبه العمل القانوني من سبل أخرى لتنفيذه مثل وسائل انتقال وكذلك المعلومات المطلوبة للقيام بالعمل.. إلى غير ذلك من الأمور التي يتطلبها القيام بالعمل القانوني.

2)- مكافأة المحامي على تنفيذ الأعمال الإضافية: إن كان محامي الشركة الخاصة يرتبط بها بعلاقة عمل؛ فإنه يتقاضى أجر ثابت محدد عن عمله بالشركة، وكل ما يقوم به من أعمال سواء أكانت من أعمال المحاماة أو من أعمال الإدارات القانونية، تدخل في نطاق عمل المحامي الذي يتقاضى عنه أجره بالشركة.

- وعلى ذلك فإن المحامي مثله مثل باقي العاملين بالشركات الخاصة يستحق مقابل عن الأعمال الإضافية التي يكلف بها، وهو ما اصطلح على وصفه بقانون العمل ساعات العمل الإضافية.

- إلا أنه تجدر الإشارة إلى أنه إذا كان تكليف المحامي بأعمال قانونية إضافية تتطلب منه القيام بمجهود يزيد عن أقرانه من باقي العاملين بالشركة أو تزيد عن زملاءه من المحامين بالإدارة القانونية، فإنه يجب أن يتم مكافأة المحامي على

---

(1) ولعل هذا المقترح سوف يكون محل عرض لاحق.

القيام بمثل هذه الأعمال، والمعيار لاستحقاق المكافأة يتمثل في أمرين الأول هو أن الأعمال القانونية التي يتم التكليف بها تمثل أعباء جديدة على المحامي وزيادة عن الأعمال الأصلية التي يقوم بها أقرانه في الإدارات القانونية هذا من جهة، ومن جهة أخرى إنه بالنظر للعمل ذاته فإذا كان مثل هذا العمل إذا ما قامت الشركة بالتعاقد مع محامي خارجي للقيام به تحملت مبالغ مالية كبيرة؛ فإنه ينبغي على الشركة في تلك الحالة أن تصرف مكافأة مالية مجزية للمحامي.<sup>(1)</sup>

(3)- رفض تنفيذ التكليف من المحامي: يحق للمحامي رفض تنفيذ الأعمال الإضافية، إذا ما رأي أنها أعمال تُخالف القانون من حيث الأصل، وفقاً للقواعد العامة في إطاعة أوامر الرئيس بالعمل، أو إذا وجد أن الشركة لن توفر له سبل التنفيذ، ما سيدفعه لتحمل أعباء لا يستطيع تحملها بمفرده، وعليه في تلك الحالة أن يقدم اعتذار عن التنفيذ مسبباً إلى السلطة المختصة، ولعله من الواجب حماية حق الرفض بنص تشريعي.

---

(1) ولعل هذا المقترح أيضاً سوف يكون محل عرض لاحق.

## الفصل الثاني

### حقوق وواجبات محامي الشركات الخاصة

تمهيد:

- بناء على تحديد المقصود بمحاميين الشركات الخاصة – على ما سلف بيانه في هذا البحث – بأنهم: " فئة من المحامين مقيدين بجدول النقابة العامة للمحامين، يعملون لدى الشركات الخاصة ويرتبطون بها بعلاقة عمل خاصة، ويتولون بموجب وكالة قانونية تصدر إليهم من الممثل القانوني للشركات الخاصة، القيام بكافة أعمال المحاماة والأعمال القانونية الأخرى لصالح هذه الشركات الخاصة، ويعملون في الإدارات القانونية لهذه الشركات الخاصة، ويتولون مهمة الدفاع عن الشركة والحضور عنها أمام كافة الجهات القضائية وغير القضائية، بالإضافة إلى كافة الأعمال التي يُعهد بها إليهم".

- وكذا في ضوء استعراض مهام محامي الشركات الخاصة بصورة مفصلة، ما أوضح خطورة وأهمية المهام الموكلة إليهم<sup>(1)</sup>، ما أظهر بما لا يدع مجال للشك، ما لهذه الأعمال القانونية التي يقوم بها المحامين من أثار في تدعيم الشركة، ونجاحها في ممارسة نشاطها، والحفاظ على احترام الشركة لسيادة القانون، وتحقيق استقرارها.

- كما إنه يُلاحظ أيضاً مما سبق خصوصية مركز محامي الشركات الخاصة، لارتباطهم بعلاقة عمل خاصة بهذه الشركات؛ الأمر الذي يترتب عليه وجوب تمتع محامي الشركات الخاصة بمجموعة من الحقوق، وتحملهم بعدد من الواجبات، فضلاً عن تمتعهم بمجموعة من الحقوق والواجبات الأخرى المرتبطة

---

(1) حيث إن أعمال محامي الشركة الخاصة تدور في فلك أعمال المحاماة بحسب الأصل في جانب كبير منها، ثم ترتدي بعض تلك الأعمال رداء يشبه رداء الأعمال القضائية إلى حد كبير، وذلك إذا ما تعلق عمل المحامي بالتحقيقات الإدارية التي تجري داخل الشركة، والتي تقترب من صورة التحقيقات القضائية، ومثال أيضاً الأعمال الأخرى التي تشبه الأعمال ذات الطبيعة القضائية كالفتوي؛ بل إن محامي الشركات الخاصة يقوم بأعمال ذات طبيعة تشريعية حينما يقوم بأعمال صياغة القرارات واللوائح.

باعتبارهم محامين تابعين لنقابة المحامين خاضعين لأحكام قانون المحاماة، ولما يفرضه عليهم من حقوق وواجبات، لذا يمكن استعراض تلك الحقوق والواجبات في إطار تحليل وبحث الحماية القانونية لهذه الفئة الهامة من المحامين، وعلى ذلك يمكن التقسيم على النحو التالي:

تقسيم:

مبحث أول: حقوق محامي الشركة الخاصة

مبحث ثاني: واجبات محامي الشركة الخاصة

### المبحث الأول

#### حقوق محامي الشركة الخاصة

**تمهيد:**

- ترتبط صفة المحاماة دائماً بمحامي الشركة الخاصة وتظل ملازمة له، وبالرغم من أنه يحمل صفة أخرى هي صفة العامل وفقاً للقانون الخاص، لارتباطه بالشركة الخاصة بعلاقة عمل خاصة.

- ومما لا ريب فيه أن صفة المحامي التي يتمتع بها محامي الشركات الخاصة، وانتماءه لمهنة المحاماة وللنقابة العامة للمحامين التي تنظمها، يرتب له مجموعة من الحقوق يجب أن يتمتع بها، كغيره من المحامين المستقلين المنتمين للمحاماة والمهنة؛ لاسيما وأن قانون المحاماة لم يفرّد لطائفة محامي الشركات الخاصة أحكاماً خاصة تتضمن حقوقهم كمحامين.

- وبالنظر لما يميز طائفة محامي الشركات الخاصة، من كونهم طائفة من المحامين يُعهد إليهم داخل الشركات بالعديد من المهام القانونية، ويخضعون في إطار هذه العلاقة لأحكام وظيفية، ومن ثم يجب أن يتمتعوا أيضاً بمجموعة من الحقوق المتصلة بهذه الصفة الوظيفية التي يعملون ويؤدون أعمالهم من خلالها لصالح تلك الشركات الخاصة، مع الأخذ في الاعتبار طبيعة عملهم الأصلية وكونهم حاملين صفة المحاماة ولقبها وحقوقها.

- ولعل بيان حقوق محامو الشركات الخاصة بشيء من التفصيل، سواء أكانت الحقوق المرتبطة بمهنة المحاماة ذاتها، أم كانت الحقوق المتعلقة بعلاقة عمله

بالشركة الخاص، تتطلب العرض بصورة تفصيلية في ضوء التنظيم القانوني القائم بقانون المحاماة وقانون العمل، لإمكان تقييم مدى كفاية تلك الحقوق لتحقيق حصانة وحماية محامي الشركة الخاصة القانونية.

- وبناء على ذلك يمكن أن نستعرض تلك الحقوق، من خلال تقسيم ثنائي للعرض على النحو التالي:

تقسيم:

مطلب أول: حقوق مرتبطة بصفة المحامي

مطلب ثاني: حقوق مرتبطة بعلاقة عمل المحامي بالشركة

### المطلب الأول

### حقوق مرتبطة بصفة المحامي

أولاً: حق الدفاع:

1- مضمون حق الدفاع: يعتبر حق الدفاع من حقوق الإنسان بحسب الأصل<sup>(1)</sup>، وقد نصت عليه المواثيق الدولية المقننة لحقوق الإنسان؛ بل إنه من الحقوق التي أقرتها الشرائع السماوية، وتناولته الشريعة الإسلامية الغراء بنصوص القرآن والسنة النبوية المطهرة، ثم جاء تطبيق الخلفاء له؛ ثم توافقت المواثيق الدولية، وداستير الدول في النص على حق الدفاع ضمن نصوصها.

- فقد نص الدستور المصري في المادة رقم (98) على ذلك بقوله: "حق الدفاع أصالة أو بالوكالة مكفول. واستقلال المحاماة وحماية حقوقها ضمان لكفالة حق

---

(1) يُعتبر حق الدفاع من حقوق الإنسان الشخصية؛ لأنه حق مقرر لكل إنسان ليقوم بالدفاع عن نفسه ضد أي اتهام يُوجّه إليه، وترتبط بهذا الحق حقوق كثيرة؛ كالحق في الرد، أو حق التمكين من المطالبة بالحقوق، والحق في استخدام وسائل الإثبات وتقديم الأدلة، ويُطلق على حق الدفاع حق السماع في بعض التشريعات، راجع د/ محمد حسن محرم - الحماية الجنائية الموضوعية لحرية التعبير - مرجع سابق ص 292، وحيث إن عرض حق الدفاع بالتفصيل يتطلب إسهاب؛ لذا يكتفى بعرض نبذة صغيرة عنه في إطار بيان حق الدفاع باعتباره حق من حقوق محامي الشركة الخاصة.

الدفاع. ويضمن القانون لغير القادرين ماليًا وسائل الالتجاء إلى القضاء، والدفاع عن حقوقهم."

- ليس ذلك فحسب، بل نصت القوانين أيضًا الإجرائية والموضوعية، ومن ذلك نص قانون المحاماة في المادة رقم (47) منه على حق تبني المحامي لطريقة الدفاع بصفة عامة بقولها:

" للمحامي أن يسلك الطريقة التي يراها ناجحة طبقاً لأصول المهنة في الدفاع عن موكله ولا يكون مسئولاً عما يورده في مرافعته الشفوية أو في مذكراته المكتوبة مما يستلزمه حق الدفاع، وذلك مع عدم الاخلال بأحكام قانون الاجراءات الجنائية وقانون المرافعات المدنية والتجارية."

(2)- استخدام محامي الشركة الخاصة لحق الدفاع عنها: تختلط حقوق المحامي مع الحقوق التي للشركة الخاصة، ومن قبيل هذه الحقوق حق استخدام محامي الشركة الخاصة لحق الدفاع عن الشركة، وفقاً لما يراه مناسباً، وذلك في ضوء عدة قيود يمكن اجمالها في قيديين هما:

(أ)- أن يسلك الطريقة التي يراها مناسبة طبقاً لأصول المهنة في الدفاع عن الشركة:

- حيث إن المحامي وإن كان من حقه أن يتبنى الطريقة التي يراها مناسبة للدفاع ويعتقد في نجاحها؛ إلا أن ذلك مرهون بأن تكون تلك الطريقة متفقة مع أصول المهنة؛ وعلى ذلك فلا يجوز أن يتبنى طريقة دفاع مبنية على الغش أو التدليس أو التزوير، وأي سلوك يعتبر مخالفاً لأصول مهنة المحاماة الهادفة في الأصل إلى تحقيق العدالة والعمل على حماية سيادة القانون وتطبيقه على النحو الصحيح.

- وعلى ذلك فإن هذا القيد يمثل قيداً عاماً يتضمن التزام عام بمراعاة المحامي لأصول المهنة؛ تلك الأصول التي يدخل تحت لوائها العديد من القواعد الأدبية والأخلاقية، بل وأيضاً القواعد القانونية التي تتعلق بممارسة مهنة المحاماة، وهذا ما أكده عجز المادة (47) المشار إليها بقولها مع عدم الاخلال بأحكام قانون الاجراءات الجنائية وقانون المرافعات المدنية والتجارية.

(ب)- تقييد المحامي بالسلطة الرئاسية في استخدام حق الدفاع:

- بخلاف المحامي الحُر الذي يمتلك وحده مكنة اختيار طريقة الدفاع بحسب الأصل؛ فإن محامي الشركة الخاصة يعمل ضمن أعضاء الإدارة القانونية في تدرج وظيفي ضمن هيكل إداري تضمه الشركة؛ وهو ما يقيد سلطته في تبني وجهة النظر في طريقة الدفاع منفردًا، بل يخضع وفقًا للنظام الذي تتبعه كل إدارة قانونية بكل شركة لآلية لمباشرة حق الدفاع وأسلوب اختيار طريقة الدفاع.

- ولعل هذا الأمر في الواقع العملي يتطلب تنظيم آلية تنفيذية لتسهيل وتأكيد فاعلية الإشراف الفني الذي يخضع له المحامي بهذا الشأن؛ حيث إن تلك المسألة في ظل عدم وجود تنظيم مباشر لها، فإنها تخضع لمدي توافر قدرات القيادة لدي المسؤول عن الإدارة القانونية في الشركة الخاصة.

- يجب التخفيف من هذا القيد بالقدر الذي يسمح لكل محامي أن يقوم بعمله واثبات ذاته من جهة، ومن جهة أخرى التأكد من أنه يسير في طريق صحيح يؤدي وفقًا للمجرى العادي للأمر إلى تحقيق النتيجة المرجوة، مع التأكيد على أن التزام المحامي أصلًا هو التزام ببذل عناية.

- لذا نقترح أن يتم النص على تنظيم سلطة الإشراف الفنية على محامين الشركات الخاصة، ليتضمن التأكيد على أحقية المحامي في استخدام حقه في مباشرة الدفاع وبناء رأيه القانوني، طالما أنه يبينه على منطوق قانوني سليم، وأن يكون لرئيسه أن يتشاور معه وأن يراجعه في الرأي دون أن يجبره على اتباع وجهة نظره الشخصية، إلا لو كانت مبنية على أسباب قانونية جديدة.

### (3)- حدود اباحة حق الدفاع:

- تتحدد حدود حق الدفاع لمحامي الشركة الخاصة بما يتحدد للمحامي المستقل، وبذات القدر المقرر في القانون على ما سلفت الإشارة، حيث إن القانون لم يميز بين المحامي المستقل وغيره في استخدام حق الدفاع أمام المحاكم أو جهات التحقيق؛ وعلى ذلك يترتب على استخدام محامي الشركة الخاصة لحق الدفاع إجازة إبداء الرأي وكتابة المذكرات والمرافعات الشفوية التي يستلزمها تقديم الدفاع؛ وهو إزاء ذلك قد يورد في دفاعه عبارات تمثل جريمة، إلا أن الجريمة لا تقع ويبيح سلوكه مقتضيات الدفاع؛ لأنه وفقًا للقواعد العامة للمسئولية الجنائية

يُعتبر استخدام حق الدفاع من أسباب الإباحة المتعلقة باستخدام الحق وفق قواعد قانون العقوبات، مع ملاحظة أن هذه الإباحة تُقدر بقدرها.

- وقد نص المشرع في المادة رقم (309) من قانون العقوبات المصري<sup>(1)</sup> على أنه: إذا ما تضمن الدفاع الشفوي، أو الكتابي أمام المحاكم قذفًا، أو كذبًا، أو سبًا، أو إهانةً؛ فلا يرتب سوي المسئوليتين: المدنية، أو التأديبية، استثناء من تطبيق العقوبة الجنائية، ولعل المشرع هدف بذلك كفالة حرية الدفاع، لأنه من الممكن تأويل أي عبارات تصدر من المحامي في مواجهة خصمه على أنها جريمة ما يعوق حق الدفاع بعض الأحيان.

- وتطبيقًا لذلك؛ فقد قضت محكمة النقض بـ " أن القاذف يعفي من العقاب إذا رأت محكمة الموضوع أن عبارات السب، أو القذف التي وجهت منه لخصمه مما يستلزمه الدفاع عن الحق مثار النزاع، ولذلك يجب أن يبين الحكم سياق القول الذي اشتمل على العبارات ومدى اتصالها بالنزاع المطروح والقدر الذي تقتضيه مدافعة الخصم عن حقه، وإذا لم يعرض الحكم المطعون فيه إلى الدفع - وهو دفاع جوهرى - فإنه يكون معيبًا بالقصور في البيان فضلًا عما ينطوي عليه من إخلال بحق الدفاع " (2).

- وبالتالي ترتسم حدود إباحة استخدام حق الدفاع من محامي الشركة الخاصة بما يقتضيه الدفاع؛ فإذا ما تجاوزت هذه الحدود يسأل عن ذلك المحامي بطبيعة الحال طبقًا للقواعد العامة للمسئولية سالفة الإشارة.

### ثانيًا: الحق في معاملة المحامي بالاحترام الواجب للمهنة:

(1)- مضمون الحق: يُلاحظ أن المحامي في الواقع يتعامل مع كثير من الجهات والهيئات والمؤسسات سواء بصفته محامي حر، أو بصفته وكيلاً عن الشركة

---

(1) 309 قانون العقوبات المصري " لا تسرى احكام المواد 302 و 303 و 305 و 306 و 308 على ما يسنده أحد الاخصام في الدفاع الشفوي، أو الكتابي أمام المحاكم فان ذلك لا يترتب عليه الا المقاضاة المدنية، أو المحاكمة التأديبية."

(2) مجموعة أحكام محكمة النقض ( ط 2) 8123 لسنة 67 جلسة 2007/4/4 س58 ص339 ق63 ) .

الخاصة، وحيث إن هذه التعاملات قد يحدث أثناء اتمامها من قبل المحامي خلافاً أو مشاكل مع هذه الجهات بتعنت من أحد الموظفين أو بتعقيد للإجراءات؛ فإن المشرع قد أخذ في اعتباره أنه من حق المحامي أن يُعامل باحترام، تقديساً لرسالته، وهذا ما جاء النص عليه في قانون المحاماة بأن حق المعاملة الحسنة للمحامي، يرتبط بالاحترام الواجب لمهنة المحاماة ذاتها، وعلى ذلك جاء النص على الحق في الاحترام الواجب للمهنة في قانون المحاماة بالفقرة الأولى من نص المادة (149) بقولها:

" للمحامي الحق في أن يعامل من المحاكم وسائر الجهات التي يحضر أمامها بالاحترام الواجب للمهنة."

(2)- تمتع محامي الشركة الخاصة به: لا مرأى في أن محامي الشركة الخاصة يتمتع هو أيضاً بذات الحق، لكونه محامي، ولم يجرمه القانون ذلك؛ إلا أن هذا الحق ينبغي أن يتمتع به محامي الشركة الخاصة ليس فقط في الجهات التي يتعامل معها، بل ينبغي أن يُعامل بذلك داخل الشركة ذاتها من جميع العاملين بها.

### ثالثاً: الحق في الاطلاع والحصول على المعلومات:

(1)- مضمون الحق: يتطلب عمل المحامي الاطلاع على الدعاوى والأوراق القضائية، والحصول على المعلومات، والبيانات المتعلقة بالدعاوى التي يُباشرها، وذلك في الجهات والهيئات القضائية وغيرها من الجهات التي يُمارس المحامي مهامه أمامها.

- لذا قرر المشرع في قانون المحاماة اعتبار ذلك من حقوق المحامي؛ فهو ليس منحة يحصل عليها بمشيئة موظف هنا أو هناك، ولكون ممارسة المهنة لن تيسر إلا بتيسير سبل العمل، وإضفاء حماية تشريعية على ذلك الحق، وهذا ما قرره الفقرة الأولى من المادة (52) من قانون المحاماة بقولها:

" للمحامي حق الاطلاع على الدعاوى والأوراق القضائية والحصول على البيانات المتعلقة بالدعاوى التي يباشرها.

- لم يقف المشرع عند هذا الحد من الحماية؛ بل إنه نص في ذات النص بالفقرة الثانية منه على أن هذا الحق هو واجب على جميع المحاكم والنيابات ودوائر الشرطة ومأموريات الشهر العقاري وغيرها من الجهات، وذلك للتأكيد على أن

قيام تلك الجهات بتذليل الصعاب أمام المحامي لمباشرة عمله هو واجب وليس تفضل، ولا يجوز منعه ومنحه وفقاً للأهواء الشخصية، وهذا ما أكده المشرع في الفقرة الثانية بقولها:

"ويجب على جميع المحاكم والنيابات ودوائر الشرطة وأموريات الشهر العقاري وغيرها من الجهات التي يمارس المحامي مهمته أمامها أن تقدم له التسهيلات التي يقتضيها القيام بواجبه وتمكينه من الاطلاع على الأوراق والحصول على البيانات وحضور التحقيق مع موكله وفقاً لأحكام القانون ولا يجوز رفض طلباته دون مسوغ قانوني."

- ويلاحظ أن المشرع نص على وجوب اثبات ما يدور في الجلسة في محضرها، وذلك في تأكيد على مبدأ اجرائي تقره قوانين الإجراءات، لحماية الحق في الاطلاع والحق في الدفاع بصفة عامة، وهذا ما جاء في الفقرة الثالثة للمادة (52) بقولها: "ويجب اثبات جميع ما يدور في الجلسة في محضرها."

- اقترح لعله في ظل التحول الرقمي الذي تشهده الدولة المصرية، وبدأ استخدام وسائل التكنولوجيا والحاسب الآلي في المحاكم والنيابات وخلافه؛ يجب أن يتواءم مع ذلك تطور تشريعي لحماية حق المحامي في الاطلاع على المعلومات المتعلقة بالعمل بالوسائل التكنولوجية؛ ليتضمن النص إضافة لتلك الوسائل من باب التأكيد على حق المحامي؛ كما يتم النص على إمكان إتاحة الوسائل الأخرى للمحامي إن حالة صعوبات تقنية لا يد له فيها من اتمام عمله؛ بحيث يحق له دائماً الاطلاع والحصول على المعلومات الخاصة بعمله بالأسلوب المتاح ولا يتوقف على رغبة الموظف أو تعطله بتعطل خدمة أو تقنية معينة ليعيق المحامي ويصعب عليه عمله.

(2)- تمتع محامي الشركة الخاصة به: بالطبع محامي الشركة الخاصة يتمتع بذات الحق في الاطلاع والحصول على المعلومات، أثناء ممارسته لعمله وكلياً عن الشركة ولم يميز القانون بينه وبين غيره.

## رابعاً: حق المحامي في إنابة غيره للقيام ببعض الأعمال:

1- حق الإنابة في ممارسة مهنة المحاماة:

أ- حق الإنابة القانونية: يعتبر من ضمن حقوق المحامي بصفة عامة الحق في الإنابة؛ وهذا الحق اقتضته ضرورة الواقع وطبيعة العمل بالمهنة؛ ذلك إن ممارسة مهنة المُحاماة تتطلب الحضور في الجلسات والتي قد يتصادف في كثير من الأحيان انعقاد أكثر من جلسة في ذات الوقت وفي أماكن مختلفة، ما يتطلب من المحامي إنابة غيره في الحضور.

- يُلاحظ هنا أن الإنابة قانونية بمعنى أنها لا تتطلب توكيل خاص، بل يمكن لأي محامي أن ينوب عنه محامي آخر، إذا لم يكن توكيل المحامي الأصيل يمنع تلك الإنابة صراحة؛ فإن لم يتضمن التوكيل إجازة وسكت فإنه يعتبر مجيز لأنه يعود للأصل بجواز الإنابة قانوناً.

- وقد نصت المادة (56) من قانون المحاماة على حق الإنابة بقولها: "للمحامي سواء كان خصماً أصلياً أو وكيلاً في دعوى أن ينيب عنه في الحضور أو في المرافعات أو في غير ذلك من إجراءات التقاضي محامياً آخر تحت مسؤوليته دون توكيل خاص ما لم يكن في التوكيل ما يمنع ذلك."

ب- الإنابة تفترض مسؤولية المحامي (المُنيب) عن الإنابة: يجب أن تتم الإنابة على مسؤولية المحامي الأصيل؛ بحيث إنه يظل مسؤولاً عما يبيده المحامي الذي ينيبه من دفاع، لأنه هو الأصيل الذي وضعت فيه ثقة موكله للقيام بعمل من أعمال المحاماة.

- وهذا ما قرره محكمة النقض في حكم لها بقولها: " للمحامي أن ينيب عنه في إجراءات التقاضي محامياً آخر تحت مسؤوليته دون توكيل خاص مكتوب، م ٥٦ من قانون ١٧ لسنة ١٩٨٣، وعدم لزوم تقديم سند وكالته عنه، وكفاية الأخذ بما يقرره في هذا الشأن تحت مسؤوليته." (1).

ج- مسؤولية المحامي المُناب: لا يمكن الاعتذار بالجهل بالقانون قاعدة قانونية يتعلمها طالب كلية الحقوق منذ السنة الأولى؛ وحيث إن المحامي يفترض فيه

---

(1) الطعن رقم ١٧٦ لسنة ٦٥ قضائية الصادر بجلسته ٢٠/١٢/١٩٩٩.

الفتنة والإمام بالقانون وتفصيله، فإن المُحامي حين يحضر عن محامي يجب عليه أن يكون ملماً بما سوف يقوم به من أعمال وأن يكون عالماً بمشروعيتها وصحتها، وإلا عُدّ مسؤولاً، وللأسف يشهد الواقع العملي أحياناً أخطاء يقع فيها بعض شباب المحامين نتيجة قيامهم بعمل من أعمال المحاماة بالإنابة القانونية، دون أن يفطن لحقيقة العمل الذي يقوم به.

(2)- إنابة محامي الشركة الخاصة لغيره من المحامين:

- إن كانت القاعدة في الإنابة على النحو السالف البيان أن الأصل فيها الجواز، ما لم يمنع التوكيل الصادر من ذلك؛ وعلى هذا فإن إنابة محامي الشركة الخاصة لغيره جائزة بحسب الأصل، ما لم يوجد مانع لذلك في توكيل الشركة الخاصة له، حيث إن الشركة في الأصل يجب أن تستعين بعدد من المحامين يكفيها.

- وتأييداً لذلك قضت محكمة النقض بصحة طعن قدم موقعاً من محامي نقض غير محامي الشركة الأصيل على اعتبار أن توكيل محامي الشركة لا يمنع الإنابة للغير وأن المحامي الموقع محامي نقض، وهذا ما جاء في حكم النقض بقولها:

"إذ كانت المادة ٥٦ من قانون المحاماة رقم ١٧ لسنة ١٩٨٣ تجيز للمحامي أن ينيب عنه في الحضور أو المرافعة أو في غير ذلك من إجراءات التقاضي محامياً آخر تحت مسؤوليته دون توكيل خاص ما لم يكن في توكيله هو ما يمنع ذلك، وكان توقيع أو تقديم صحيفة الطعن بالنقض من إجراءات الطعن فمن ثم يجوز للمحامي المقبول أمام محكمة النقض أن يوقع على صحيفة الطعن بالنقض نيابة عن المحامي وكيل الطاعن دون حاجة إلى تقديم سند بوكالة المحامي الذي وقع الصحيفة من محامي الطاعن طالما أن توكيل هذا الأخير لا يحظر عليه إنابة غيره." (1).

**خامساً: الحق في الأتعاب واسترداد ما ينفق المحامي من مصروفات:**

(1)- الحق في الأتعاب واسترداد المصروفات بالنسبة للمحامي الحر:

---

(1) الطعن رقم ١٤١٢٦ لسنة ٨٨ قضائية الصادر بجلسة ٢٠١٩/١٠/٢٢.

أ- الحق في الأتعاب: تمثل المُحاماة مهنة حرة، مصدر دخل المحامي منها الأتعاب التي يدفعها الموكل؛ خاصة وأن المحامي يقوم بأعمال وجهد جزء منها مادي ملموس، والجزء الأخر والأخطر معنوي وذهنِي، ولعل هذا ما دفع المشرع إلى محاولة إحاطة حق المحامي في الأتعاب بحماية قانونية، فجاءت الفقرة الأولى من المادة رقم (82) من قانون المحاماة بقولها: "للمحامي الحق في تقاضي أتعاب لما يقوم به من أعمال المحاماة والحق في استرداد ما أنفقه من مصروفات في سبيل مباشرة الأعمال التي وكل فيها".

- ولعله من الجدير بالإشارة هنا أن المشرع أحاط حق الأتعاب بضمانات وجعل له حق امتياز على أموال المدين بعد أموال الخزانة العامة مادة (88) من قانون المحاماة، كما يحق للمحامي أن يستخدم حق الحبس على المستندات أو المبالغ التي لديه استيفاءً لأتعابه المادة (90) من قانون المحاماة.

ب- الحق في استرداد المصروفات: كما يحق للمحامي المطالبة باسترداد ما أنفقه من مصروفات في سبيل مباشرة الأعمال التي وكل بها؛ ويمكن للمحامي أن يتفق على الأتعاب ويدخل في حسابه المصروفات التي سينفقها بحيث يشملها مقابل الأتعاب المتفق عليه؛ ويمكن على خلاف ذلك أن تكون خارجه عن الحساب وبالتالي يستحقها المحامي مفردة.

(2)- حق محامي الشركة الخاصة في تقاضي أتعاب محاماة:

أ- اختلاف محامي الشركة عن المحامي الحُر: حيث يكون لمحامي الشركة أجر ثابت يتقاضاه شهرياً في الغالب، وهو بهذا الأجر يتولى مهامه السابق ذكرها تفصيلاً؛ وبالتالي فإنه لا يعامل بالدعوي أو بالعمل الذي يؤديه؛ ومن ثم لا يكون له أن يطالب بمقابل أتعاب محاماة عن كل عمل يقوم به.

- بذلك يختلف محامي الشركة الخاصة عن نظيره الحُر، ومع ذلك سبقت الإشارة إلى أحقية محامي الشركة الخاصة في أن يحصل على مكافأة مادية عن الجهد المميز الذي يقوم به وعن الأعمال التي يكلف بها زيادة على المهام المعتادة؛ ويقترح لذلك إضافة نص يوجب ذلك على الشركة الخاصة.

ب- حق محامي الشركة في استرداد ما ينفق من مصروفات: يحق لمحامي الشركة الخاصة استرداد أي مصروفات ينفقها في سبيل مباشرة أعمال المحاماة

لحساب الشركة، وذلك وفقًا للمجرى العادي من الأمور ويتم ذلك بالطرق المتبعة بهذا الشأن داخل كل الشركة.

## المطلب الثاني

### حقوق مرتبطة بعلاقة عمل المحامي بالشركة

أولاً: التمتع بالحقوق المنبثقة عن علاقة العمل:

1- الحق في الأجر:

أ- عناصر الأجر:

- يُعتبر الحق في الأجر من الحقوق الأساسية لعلاقة العمل الخاصة؛ وذلك لأن عقد العمل الخاص يفترض ثلاثة عناصر أساسية هي أن يكون عمل خاص وتابع ومأجور، وقد بينت القوانين المنظمة لعلاقة العمل الخاصة وعلى رأسها قانون العمل الحالي 12 لسنة 2003 صور الأجر وأنواعه.

- وتجدر الإشارة إلى ضرورة أن يتضمن الأجر وعناصره سواء الثابتة أو المتغيرة بند بدل مظهر؛ حيث إن المحامي يجب أن يلتزم بمظهر رسمي طوال الوقت وإن هذا الأمر يتطلب تحمل مبالغ مالية لا يتحملها غيره من العاملين لدى الشركة؛ بل وإن كثير من الشركات الخاصة توفر الملابس الخاصة بالعمالة الفنية وغير الفنية؛ ولكن لا يتم توفير ملابس للسادة المحامين، الأمر الذي يجب معه توفير مقابل مادي ملائم ضمن مرتب المحامي يمكنه أن يلتزم بالشكل اللائق والمظهر الملائم.

ب- كفاية الأجر:

- يجب كذلك التأكيد على أن أجر المحامي بالشركة الخاصة يجب أن يكون مناسباً لمهنته كافيًا له، لأن المحامي كالقاضي ووكيل النيابة داخل الشركة، يجب مراعاة توفير القدر الكافي لمعيشته ولعمله ليستطيع أن يكتفى ولا يتعرض لأي اغراءات مادية أو انحراف مالي؛ خاصة وأن المحامي في الشركة الخاصة يخصص وقته وجهده للشركة مقابل الأجر.

- يُعد الأجر الذي يمنح لمحامي الشركة الخاصة أحد حقوقه الهامة، ويجب أن يتضمن القانون نص يحمي حق محامي الشركة الخاصة في الحصول على

أجره، باعتباره يقابل الأتعاب التي تمنح للمحامي الحر، ومنع الاقتراع منه بدون مسوغ قانوني مقبول.

## (2)- الحق في الإجازات:

- ينظم قانون العمل كذلك أيام العمل الأسبوعية وعدد أيام الاجازات التي تمنح للعاملين، وذلك في ضوء طبيعة نشاط العمل، يحق لمحامي الشركة الخاصة باعتباره أحد العاملين بالشركة الحصول على الإجازات السنوية والعارضة، والراحات بدل أيام العمل الإضافية، والعطلات الرسمية وفقاً لنظام الإجازات المقرر بالقانون والمنظم لعلاقة العمل الخاصة.

## (3)- الحق في تنظيم أوقات العمل بصورة خاصة:

- تقتض طبيعة مهنة المحاماة وممارستها القيام بأعمال بصورة كبيرة خارج محل العمل الأصلي؛ وذلك يظهر بالأخص بالنسبة للمحامي الذي يمارس العمل القضائي والحضور أمام المحاكم، فيدفعه العمل إلى الذهاب بصورة متكررة إلى المحاكم لمتابعة الدعاوي القضائية واتخاذ الإجراءات القانونية التي يستلزمها العمل القضائي.

- هذا الوضع يتطلب وضع نظام خاص للمحامي يمكنه من مباشرة عمله أمام المحاكم بسهولة ويسر، فلا يُعقل أن يلتزم المحامي بالذهاب صباحاً لمقر الشركة التي يعمل بها في ذات اليوم الذي يكون لديه جلسة تنعقد صباحاً في محكمة بعيدة عن هذا المقر بمسافة كبيرة، فهذا الأمر يمثل من الإرهاق وعدم التركيز ما لا جدوى له وقد يتسبب في عدم تمكنه من الحضور؛ ومن هنا يجب أن ينص القانون على أحقية المحامي في التمتع بنظام خاص يختلف عن باقي العاملين بالشركة من حيث أوقات الحضور والانصراف يتفق مع طبيعة العمل القضائي.

## (4)- الحق في الترقيات:

- تضع الشركات الخاصة تدرج وظيفي للعاملين بها، بحيث يتم التعيين والترقيات وفقاً لهذا التدرج، وكون المحامي يعمل ضمن هذا السلم الوظيفي فإنه يكون من حقه أن يحصل على الترقيات متى توافرت الشروط الموجبة لترقيته؛ ويجب على القانون حماية حقه في ذلك، لاكتمال الحماية القانونية دون تحكم من سلطة رئاسية أو التعرض لتمييز.

## (5)- الحق في ضم مدد الخبرة العملية والعلمية:

أ- ضم فترات الخبرة السابقة:

- يُلاحظ أن محامي الشركة الخاصة قد يلتحق للعمل بها بعد فترة من تخرجه وعمله بالمحاماة حرًا، أو بعد عمله بالمحاماة في شركات أخرى أو مهن نظيرة للمحاماة.

- وهنا يكون المحامي لديه فترة خبرة عملية في ممارسة مهنة المحاماة، وتنتظر القوانين المنظمة للعمل الخاص دائمًا إلى المحاماة على أنها مهنة حرة، وحيث تُضاف فترات ممارسة المهنة لفترات القيد بجداول المحامين، ويعترف بها قانون المحاماة فمن باب أولى أن تضم خبرة لذي الشركة الخاصة.

ب- الحفاظ على مراكز محامين الشركة عند الضم: حين يضم فترة الخبرة لمحامي لذي شركة خاصة بها محامين غيرهم يعملون قبله لديها؛ يجب ألا يضر ضمه بمركز زميل له بالشركة؛ بحيث تحتسب فترات الخبرة وما يترتب عليها من آثار مالية بقوة القانون للمحامي ويتوقف منحه المنصب المناسب لها والتسكين عليه على خلو هذه الوظيفة وشغرها، حتى لا يضر بمركز زميله.

ج- ضم فترة الخبرة العلمية: إن قانون العمل والقوانين المنظمة لعلاقات العمل الخاصة تنضبط عن وجود نصوص تنظم ضم الخبرة العلمية للعاملين، وتضمن اللوائح المنظمة لعلاقات العمل نصوص في هذا الشأن غير واضحة وجازمة؛ لذا يجب أن يتضمن القانون نصًا واضحًا يوجب على الشركة الخاصة ضم فترة الخبرة العملية للمحامي ومنحه العلاوات المقررة للحصول على الدرجات العلمية، وذلك بتوافر شروط واضحة ومحددة تتمثل في أن الدرجة العلمية والدراسة في مجال القانون، وأن يتقدم المحامي بطلب لضمها بعد الحصول عليها، وأن تكون الدراسة بأحد الجامعات والدرجات العلمية المعتمدة وليست عبارة عن دورات تدريبية أو درجات شرفية.

- ويجب أن يتضمن القانون النص على هذا الحق لمنع التلاعب من قبل إدارات الشركات الخاصة وتعسف القائمين عليها مع المحامين الذين يقدمون على خوض مجال البحث العلمي لتطوير أنفسهم ولصقل مهاراتهم القانونية بصورة تفيد ليس فقط المحامي، بل إن لها أثرًا كبيرًا على الشركة التي يعمل بها بطبيعة الحال.

## (6)- الحق في الحصول على المميزات الصحية والاجتماعية:

- تفترض علاقة العمل على الشركات الخاصة توفير بعض المميزات للعاملين لديها سواء أكانت في مجال الصحة، أو في المجالات الاجتماعية، ويعتبر من حق المحامي مثله في ذلك مثل باقي العاملين في التمتع بتلك المميزات، ولا يمنعه من ذلك أنه قد يستفيد من ميزات شبيهة أو مثيلة من قبل نقابة المحامين؛ وذلك لأنه يعتبر عضوًا عاملاً لدي النقابة ويسدد اشتراكاته السنوية وبالتالي فهو يتساوى مع المحامين الممارسين للمهنة؛ والحق في الحصول على ميزات جهة العمل التي يعمل بها، يقتضي مساواة أخرى مع العاملين لدي الشركة في الحقوق المنبثقة عن علاقة العمل، ولعله من الجدير بالنص أيضاً علي ذلك في القانون.

## (7)- الحق في الحصول على مكافأة للجهد المميز:

- لعل هذا الحق غير منصوص عليه ولا يوجد له مثل تشريعي واضح؛ غير أن هذه الحق تفترضه طبيعة ممارسة مهنة المحاماة من محامي الشركة الخاصة، كما سلف البيان للمهام التي تُعهد لمحامي الشركة الخاصة، ومدى خطورتها؛ وبالأخص حين يتم تكليف محامي الشركة الخاصة بالأعمال القانونية الأخرى التي لو كانت الشركة كلفت بها محامي حر لكانت تكبدت مبالغ مالية كبيرة نظير اتعابه.

- الأمر الذي يحق لمحامي الشركة الخاصة أن يصرف له مكافأة عادلة بخلاف أجره الثابت، بحيث يتم الزام للشركة الخاصة بتقدير المحامي الذي يبذل مجهوداً غير عادي في مجال عمله، لذا يجب أن يتم النص على هذه المكافأة في القانون.

## ثانياً: الحق في التمتع بالاحترام الواجب لمهنة المحاماة داخل الشركة:

- سلفت الإشارة إلى أن القانون ينص على حق للمحامي من أن يُعامل بالاحترام الواجب للمهنة لدي المحاكم وكافة الجهات التي يمارس مهنة المحاماة لديها، وبالنسبة لمحامي الشركة الخاصة فإنه يتمتع بذات الحق لدي الجهات التي يعمل لديها؛ إلا أنه يجب أيضاً أن يتمتع بهذا الحق داخل الشركة ذاتها من باب أولى.

- وهذا الأمر لا يجب أن يترك لكل شركة وجهة عمل، بل إنه يجب أن ينص عليه في القانون باعتباره حق تفرضه طبيعة مهنة المحاماة؛ ليس منحة ترتبط بجهة عمل وبأشخاصه، كما إنه لا يحق للمحامي أن يفرض في هذا الحق لأنه

يستمد من مهنته، ولأنه يتمتع به لممارسته المهنة وتفرضه عليه قواعد وآداب مهنة المحاماة ذاتها، من هنا يجب النص على هذا الحق قانوناً.

**ثالثاً: الحق في الانتماء لنقابة المحامين والمساواة مع أعضائها أثناء عمله بالشركة الخاصة:**

- يرتبط المحامي بصفة عامة بنقابة المحامين تلك التي عرفها نص قانون المحاماة في المادة (120) بقوله: "نقابة المحامين مؤسسة مهنية مستقلة تضم المحامين في جمهورية مصر العربية المقيدون بجدولها، وتتمتع بالشخصية الاعتبارية ومقرها مدينة القاهرة وتتبعها نقابات فرعية على النحو الذي ينظمه هذا القانون."

- وحدد القانون كذلك أهداف النقابة في نص المادة رقم (121) بقولها:  
" تعمل النقابة على تحقيق الأهداف الآتية وفق أحكام هذا القانون.

( أ ) تنظيم ممارسة مهنة المحاماة وضمان حسن أدائها.

(ب) كفالة حق الدفاع للمواطنين وتقديم المساعدات القضائية لغير القادرين منهم.  
(ج) العناية بمصالح أعضائها وتزكية روح التعاون بينهم وضمان استقلالهم في أداء رسالتهم.

(د) تشجيع البحوث القانونية ودراسات الشريعة الإسلامية.

(هـ) التعاون مع النقابات المهنية والمنظمات المماثلة في الدول العربية والدول الأفريقية وغيرها للعمل على خدمة الأهداف القومية للأمة العربية ونصرة قضايا الحرية والسلام والتقدم."

- إن كانت هذه هي نقابة المحامين وتلك هي أهدافها العظيمة؛ فإن محامي الشركة الخاصة هو أحد أعضاء النقابة العامة للمحامين، يتمتع مثله مثل باقي أعضائها بعضويتها، ويلتزم كغيره من المحامين بالقيود بجدولها وسداد اشتراكات النقابة الدورية، واتباع ما تضعه النقابة وتنظمه بشأن عضويتها؛ أي أن محامي الشركة الخاصة يجب أن يتمتع بما تكفله النقابة العامة لأعضائها من حقوق ومميزات، ويجب أن يكون للنقابة دور في صون حقوقه وحماية استقلاله لدي

الشركة التي يعمل لديها، ويمكننا أن نستعرض ذلك في موضع لاحق بصورة أكثر تفصيلاً.

#### رابعاً: الحق في ممارسة مهنة المحاماة بجانب عمله بالشركة:

(1)- مدي حظر ممارسة مهنة المحاماة للغير: كما سلف البيان إن حق محامي الشركة الخاصة في ممارسة مهنة المحاماة للغير؛ مسألة محل نظر ذلك لأنها تتوقف على صورة تعاقد كل شركة مع المحامي ومدي موافقتها المسبقة في التعاقد، أو اللاحقة أثناء عمله لديها على ممارسته لمهنة المحاماة.

- حيث نصت المادة (57) فقرة (ب) من قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 على ما يحظر على العامل أن يقوم بنفسه أو بواسطة غيره بالأعمال الآتية:

" العمل للغير سواء بأجر، أو بدون أجر إذا كان في قيامه بهذا العمل ما يخل بحسن أدائه لعمله، أو لا يتفق مع كرامة العمل، أو يمكن الغير، أو يساعده على التعرف على أسرار المنشأة، أو منافسة صاحب العمل."

- والواقع أنه يستفاد من نص م (57) فقرة (ب) أن هذا الحظر ليس مطلقاً، ولكنه مرهوناً بأن يتسبب في:

1- أن يخل العامل بأدائه لعمله.

2- إذا كان العمل لا يتفق مع كرامة العمل.

3- إذا مكن هذا العمل الغير أو ساعده في التعرف على أسرار المنشأة.

4- إذا تسبب هذا العمل في منافسة صاحب العمل.

- وعلى ذلك إذا لم يسبب عمل المحامي في أي من هذه الأمور، وإذا لم يوجد شرط اتفاقي في عقد العمل يفرض حظراً كاملاً، أو شرط يتطلب موافقة رب العمل المسبقة على عمل المحامي لصالح الغير، فإنه يجوز أن يعمل في عمل آخر، مع ضرورة تقيده بالواجبات المفروضة على العامل في هذا الشأن، ومن أمثلة ذلك أنه يجوز للعامل أن يكون لديه متجر صغير أو شركة صغيرة أو أن يعمل في مهنة حرة لدى أكثر من صاحب عمل، أو يعمل في التدريس بأحد الجهات وما إلى ذلك.

- ويلاحظ أنه غالبًا ما يشترط صاحب العامل (الشركة) للموافقة على العمل الأخر لأي عامل، أن يكون العمل في غير مواعيد العمل الرسمية.

- العمل التطوعي والتكليفي: يُلاحظ أنه يجوز العمل في الأعمال التطوعية لخدمة المجتمع كالجمعيات وغيرها؛ في غير أوقات العمل الرسمية، أما العمل التكليفي فإنه يجوز كذلك ولو في أوقات العمل الرسمية؛ وذلك كالانتداب للتدريس من قبل الجامعات والمعاهد؛ حيث يجوز أن ينتدب العامل لعمل للصالح العام، ومن ذلك أيضًا التكليف بممارسة رياضة أو حضور مؤتمرات أو شغل وظيفة مؤقتة لصالح الدولة وأجهزتها أو هيئاتها، وكل تلك الحالات يجوز انتداب العامل فيها، ولو في أوقات العمل الرسمية، ولا يجوز للشركة أن تمنع العامل من ذلك.

- عضوية المجالس النيابية ونحوها: يجوز أيضًا أن يشغل العامل عضوية مجالس مثل النواب والشوري أو المجلس الشعب المحلي؛ وينظم قانون تلك الجهات حالات ذلك، ويحتفظ للعامل بوظيفته لحين انتهاء فترة عضوية بهذه الجهات والمجالس.

(2)- ضوابط عمل محامي الشركة الخاصة في المحاماة للغير: نرى في غالب الظن إجازة ممارسة محامي الشركة الخاصة للمحاماة لغير الشركة، وألا يترك الأمر لأهواء إدارات الشركات الخاصة ولأنظمة التعاقد، لكن هذه الإجازة يجب أن تكون مرهونة بعدة ضوابط أهمها:

1- أن يكون عمل المحامي إما بالشراكة في مكتب محاماة مع محامي آخر على الأقل أو أن يكون بالشراكة في شركة محاماة مدنية، ويكون حضوره للمكتب أو الشركة في غير مواعيد العمل الرسمية لدي الشركة.

2- أن تكون التزاماته بالنسبة للموكلين ليست أصلية ومباشرة، بل تكون التزامات ثانوية وغير مباشرة من خلال مكتب المحاماة أو شركة المحاماة.

3- أن تكون أولوية محامي الشركة الخاصة في ممارسة المحاماة وفي تنظيم وقته وجهده يكون لصالح الشركة التي يعمل لديها.

4- التزام المكتب أو الشركة بعدم قبول أي دعوي أو العمل فيها تكون الشركة طرفاً فيها أو أحد عملائها، وأن يتنازل فوراً عن الوكالة التي تصدر له من أي من المتعاملين مع الشركة ولو طرأت علاقة التعامل بعد الوكالة بفترة.

5- أن يتجنب محامي الشركة الخاصة الذي يعمل بأعمال المحاماة لغيرها، القيام بأعمال المحاماة التي تتطلب منه المثل بنفسه في المحاكم أو الجهات الأخرى في أوقات عمله بالشركة، وأن يستعين بعدد من المحامين لإتمام أعمال المكتب أو الشركة بصورة صحيحة.

6- يلتزم محامي الشركة الخاصة بتلك الضوابط في ممارسته للمحاماة وتعتبر مخالفته لها ارتكاب لمخالفة تأديبية توجب المساءلة التأديبية من قبل النقابة العامة للمحامين.

- تلك بعض الضوابط التي يمكن أن تسهل وتنظم حق محامي الشركة الخاصة في ممارسة مهنة المحاماة للغير.

- تجدر الإشارة إلى حق محامي الشركة في مباشرة الدعاوي ضد الشركة التي يعمل بها: حيث نصت المادة (8) من قانون المحاماة نظم حظر ممارسة محامي الإدارات القانونية للمحاماة لغير الهيئات العامة وشركات القطاع العام والمؤسسات الصحفية التي يعملون بها وتضمنت الفقرة الثالثة عدم جواز مباشرة الدعاوي ضد الجهات التي يعملون بها؛ إلى أن طعن أحد المحامين بعدم دستورية الفقرة الثالثة وقضي بعدم دستوريتها لأنها أخلت بحق الدفاع الذي هو ضمانته لا يجب المساس بها؛ و صدر الحكم بتاريخ 1995/12/2 بعدم الدستورية في الدعوى رقم 15 لسنة 17 قضائية دستورية، وعليه فقد حسمت المحكمة الدستورية العليا أحقية المحامي أن يقاضي جهة العمل حتى لو كان محامي خاضع لقانون الإدارات القانونية.

- وتأسيساً على ذلك:

- فإن محامي الشركة الخاصة يتمتع بحق الدفاع في الدعاوي الشخصية ويستطيع، حتى لو منع من ممارسة مهنة المحاماة لغير الشركة الخاصة.

- يحق للمحامي أن يقاضي الشركة التي يعمل فيها وأن يمثل نفسه بنفسه أمام القضاء للمطالبة بحقوقه؛ ويجب ألا يترتب على قيامه بذلك أي إضرار بحقوقه

المادية والمعنوية أو ترقياته، وهذا الأمر مفترض وإن كان يجب أن يتم الإشارة لذلك في نص صريح لتقرير الحماية، على نحو ما سيرد الإشارة في موضع لاحق بهذا البحث متعلق بالضمانات المتطلبة لعمل محامي الشركة الخاصة.

- تجدر الإشارة أيضًا إلى أنه يحق لمحامي الشركة الخاصة بصفة عامة أن يقوم بالأعمال التطوعية خارج نطاق الشركة، كما يحق له أن ينتدب للعمل بالتدريس في المؤسسات التعليمية المختلفة، وله أن ينتدب لأي وظيفة يكلف بها من قبل الدولة وسلطاتها العامة، ويقرر له في تلك الحالة حق في حفظ وظيفته إن تطلب تواجده بتلك الوظيفة دوام كامل أما إذا كانت لفترة مؤقتة يمكن القيام بها إلى جانب عمله الأصلي فلا مشكلة في ذلك، ويدخل في ذلك كما سلفت الإشارة عضوية المجالس النيابية والعمالية والنقابية وخلافها وينظم القانون في كل تلك الحالات أحوال التفرغ الكامل من عدمه.

## المبحث الثاني

### واجبات محامي الشركة الخاصة

#### تمهيد:

- يحكم العلاقات الوظيفية بصفة عامة سواء أكانت لوظائف عامة أو خاصة، أو كانت لمهن حرة مبدأ تقابل الحقوق والواجبات أو الالتزامات؛ بحيث تمنح هذه العلاقات حقوق ويتقرر على اثرها التزامات مقابلة لهذه الحقوق.

- وإن كانت المحاماة مهنة حرة وكان محامين الشركات الخاصة هم أحد طوائف المحامين العاملين بهذه المهنة، فهم على نحو ما تقدم يتمتعون بعدة حقوق مبناهما انتمائهم لمهنة المحاماة، بل إنهم بالنظر لكونهم مرتبطين بعلاقة عمل خاصة يتمتعون كذلك بعدة حقوق مرتبطة بعلاقاتهم الوظيفية على نحو ما سلف بيانه أيضًا.

- وبالتالي فإن محامي الشركات الخاصة يلتزمون بعدة واجبات على ذات النحو السابق، بعض هذه الواجبات يفرضها عليهم انتمائهم الوظيفي لمهنة المحاماة؛ وبعضها الآخر توجبها علاقة عملهم بالشركة الخاصة؛ الأمر الذي يمكن معه استعراض واجبات محامي الشركات الخاصة على هذا النحو، وذلك في ضوء تنظيم قانون المحاماة لواجبات المحامين لكون أنها تخاطب محامي الشركات

الخاصة كذلك من جهة، وباستقراء نصوص قانون العمل أيضًا لكونه ينظم الواجبات الوظيفية للعاملين بعلاقة العمل الخاصة وهو الشريعة العامة لتنظيم تلك العلاقات؛ ويمكن الإشارة كذلك لمشروع قانون العمل الجديد لاستشراف ما يمكن أن يكون تطورًا يسعي إليه المشروع الجديد لقانون العمل.

- وعليه يمكن التقسيم على النحو التالي:

تقسيم:

المطلب الأول: واجبات تفرضا مهنة المحاماة

المطلب الثاني: واجبات تفرضا علاقة العمل

### المطلب الأول

#### واجبات تفرضا مهنة المحاماة

أولاً: التزام السلوك المهني للمحاماة:

1 - التزام المحامي بصفة عامة في سلوكه المهني والشخصي بأداب المهنة:

- تفرض مهنة المحاماة على المحامي التزام عام بأن يتحلى بمبادئ وآداب تلك المهنة الجليلة<sup>(1)</sup>؛ لأن المحامي هو الحامل لرسالة المحاماة، وكل محامي يعمل

---

(1) راجع أ/ محمد شوكت التوني من كتاب "فن المحاماة" مشار إليه في مجلة المحاماة - اصدار 2021 - العدد الأول، حيث قال عن المحاماة أنها "فن رفيع.. من أدركها فقد ظفر، ومن اتخذها صناعة فشل، ولو أصاب فيها مجداً ومالاً وصيتاً ذائعاً وهي إن كانت صناعة - أو مهنة كما يسميها العوام من أهلها - والجاهلون من جمهور الناس المتأثرون بأخلاق وسلوك البعض، فهي لا تستحق أن يمارسها ذو كرامة أو ذو علم أو ذو خلق أو ذو دين وخلق، أما إن كانت فناً .. وفناً رفيعاً فإنها وسيلة لإسعاد الخلق وإلى رفع مستوى المجتمع وتدعيم بنائه وتمكين قوائمه، بل إنها طريق من طرق نشر السلام في هذا الكون، والمحاماة تعبر عن الحق والعدل وليس أجمل من الحق ولا أبهى من العدل ... إن المحامين إما فنانون أو صناع، والصناع قد يكون ماهراً أو صانعاً بديعاً، والمحامي الحق هو الفنان، أما الصانع فقط فهو محام غير ناجح."

في مكانه هو رسول عن المهنة حامل لرسالتها، بل إن كل محامي يتعامل مع الناس في كل مكان يُعد سفيرًا عن المهنة، يجب عليه التعامل بتواضع وأدب وحكمة وأن يتمالك نفسه عن حدوث مشكلة معه سواء أثناء العمل أو في أي وقت آخر.

- وقد قررت الفقرة الأولى من المادة (62) من قانون المحاماة هذا الالتزام بقولها: "على المحامي أن يلتزم في سلوكه المهني والشخصي بمبادئ الشرف والاستقامة والنزاهة وأن يقوم بجميع الواجبات التي يفرضها عليه هذا القانون والنظام الداخلي للنقابة، ولوائحها، وآداب المحاماة وتقاليدها."

- ونص كذلك قانون العامل على الالتزام بالحفاظ على كرامة العمل ضمن التزامات العاملين بعلاقة العمل الخاصة، في تأكيد على ضرورة أن يحترم العامل العمل، وأن يتبع السلوك القويم داخل نطاقه؛ ومن ثم إذا ما خالف المحامي هذا السلوك داخل الشركة، يعتبر أخل بالالتزام وواجب عليه، وقد نص قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 في نص المادة (56) فقرة (ز) على اعتبار احترام كرامة العمل ضمن الالتزامات المقررة على العامل مراعاتها: " أن يحافظ على كرامة العمل، وأن يسلك المسلك اللائق به."

- وقد نص أيضًا مشروع قانون العمل الجديد على ذات الالتزام في نص م (107) فقرة (7) بقولها:

" أن يحافظ على كرامة العمل، وأن يتبع السلوك القويم."

- هكذا فإن لقب المحامي يفرض على من يلقب به الالتزام باتباع السلوك القويم؛ وبالطبع يناقض هذا السلوك ارتكاب أي أفعال تمثل غش أو تدليس.. أو خروج عن مقتضى اللياقة في التعامل مع الغير.

- يُلاحظ أن المشرع قد أشار إلى التزام السلوك المهني والشخصي؛ وهذا الأمر لا يُعتبر تزييد من المشرع؛ بل إن لكل منهما مقصده، فالسلوك المهني المتعلق بلا شك بممارسة مهنة المحاماة من المحامي وعلاقته بالموكلين والمحامين الآخرين وكل الجهات والهيئات التي يتعامل معها في مهنته، يتطلب التزامه في ذلك أسمى آيات الشرف والنزاهة، ثم جاء مصطلح الشخصي ليضيف واجب آخر لا يقل أهمية على المحامي باتباع السلوك الشخصي القويم، بحيث يتعامل في تواضع

وعفة وصدق ونزاهة وأدب واحترام، ويلتزم بمظهر لائق، ويلتزم باتباع الواجبات الأخرى التي يقرها القانون، وأن يكون دائماً نموذجاً يمثل مهنة شريفة جلييلة هي مهنة الأتقياء وأصحاب الضمير والأخلاق، ومن عمل بها ولم يتحلى بذلك؛ فهو دخیلٌ عليها، ولا يمثلها، حتى وإن حمل لقب المحامي فلن يرقى لمكانته ولشرفه يوماً.

## (2)- مدونة السلوك المهني للمحاماة:

- النص على إعداد مدونة للسلوك المهني للمحاماة: حيث جاء في تعديل قانون المحاماة الأخير بقانون 147 لسنة 2019 اضافة فقرة ثانية للمادة (62) من قانون المحاماة تقضي بأنه على مجلس النقابة مدونة للسلوك المهني للمحاماة بقولها:

" ويضع مجلس النقابة العامة مدونة للسلوك المهني للمحاماة، تقرها الجمعية العمومية للنقابة وتنتشر المدونة، وكل تعديل لها، في الوقائع المصرية وتكون ملزمة لأعضاء النقابة، ويترتب على مخالفتهم لأحكامها انعقاد مسؤوليتهم المهنية عن الأفعال التي ترتكب بالمخالفة لأحكام مدونة السلوك".

- وعلّ هذه المدونة يُخط فيها مبادئ وقيم المحاماة الرفيعة، وجدير بالذكر صدور قرار النقابة العامة للمحامين بتاريخ 2021/2/12 بفتح باب تلقي المقترحات بشأن مدونة السلوك المهني لدراستها، وإعداد المدونة، وعرضها على الجمعية العمومية لإقرارها<sup>(1)</sup>.

- ونأمل أن تضمن تلك المدونة قواعد سلوكية ملهمة قبل أن تكون ملزمة للمحامين، باتباع آداب المهنة والتي تهدف في المقام الأول، ومساعدة العدالة وإحقاق الحق، وسيادة القانون، وذلك من خلال ممارسة المهنة في عفة، واحترام وإجلال للمهنة ذاتها، ولعناصر العدالة وشركائها من القضاة، وأعضاء النيابة والمحامين، والتزام المحامي بكل الالتزام التي قررها قانون المحاماة عليه،

---

(1) راجع قرار النقيب الأستاذ/ رجائي عطية - بشأن اعداد مدونة السلوك المهني - بتاريخ 2021/2/12 - موقع النقابة العامة للمحامين - الرابط التالي:

<https://www.facebook.com/EgyLS1912/posts/2384824424975120>

واتباع السلوك المهني والشخصي<sup>(1)</sup>، والتحلي بالشرف والأمانة، والصدق، والنبيل، والاستقامة.

(3)- التأهيل الواجب لممارسة مهنة المحاماة: جدير بالإشارة إلى أن إلزام المحامين الحقيقي بالأداب المرتبطة بمهنة المحاماة؛ يتطلب أن تتم بعض الإجراءات الأخرى للارتقاء بالمهنة، وذلك على عدة أصعدة، من أهمها التدريب والتأهيل لممارس المهنة بصفة مستمرة.

أ- النظر للتجارب التشريعية للدول الأخرى في تنظيم مهنة المحاماة: بالنظر لمهنة المحاماة في أغلب دول العالم مثل ألمانيا على سبيل المثال وانجلترا وأمريكا وفرنسا، وفي بعض التشريعات العربية المنظمة لمهنة المحاماة نجد القانون دائماً يهتم بضرورة تأهيل المحامي فترة كافية عقب إنهاء درجة الليسانس أو شهادة الحقوق، ويتم وضع سبل للتدريب والتأهيل والاختبار قبل القيد بجدول المحامين، تصل في بعض التشريعات لقرابة خمس سنوات من الدراسة والتدريب ثم امتحانات تأهيلية<sup>(2)</sup>؛ وعل مثل هذه الدول لم تكن عابثة بوضعها تلك التنظيمات القانونية؛ بل إنها تهدف بها لا ريب عملية تنقية مسبقة لمن يعمل في مهنة المحاماة، ليست بسبل لتعقيد أو لمنع بقدر ما تكون سبل لتنظيم وتأسيس، وتمحيص إن شئت القول لمن يُعهد إليه بالعمل في تلك المهنة العظيمة.

---

(1) تجدر الإشارة في إطار التصدي للسلوكيات غير المسئولة من بعض المنتمين للمحاماة؛ فقد صدر قرار نقيب المحامين الأستاذ/ رجائي عطية بتشكيل لجنة برئاسة وكيل النقابة العامة للمحامين، تكون مهمتها حصر ما ينشر على شبكة الانترنت ومواقع التواصل الاجتماعي أو في أي مطبوعات ورقية أو صوتية من بذاءات وشتائم وسباب وقذف في حق أحد أو آخر من المحامين والمحاميات أو آحاد الناس، على أن تتيح اللجنة - لإدارة التأديب - صورة مطبوعة منها، طالع القرار عبر الموقع: <https://wp.me/paDVq4-MUk>

(2) راجع لمزيد من التفاصيل د/ أحمد عوض هندي بحث بعنوان "التعليق على قانون المحاماة الكويتي الجديد - من المحامي تحت التدريب" (قانون 63 لسنة 1996) مجلة الحقوق - كلية الحقوق جامعة الكويت عام 1996، ص 885 وما بعدها.

ب- اقتراح تفعيل أكاديمية المحاماة: ناشد في هذا السياق مجلس النقابة العامة الموقر، بعد أن أثار الطريق مرة أخرى بتفعيل وإحياء مجلة المحاماة؛ إعادة النظر مرة أخرى في إحياء وتشكيل أكاديمية المحاماة، وبحث سبل تنظيمها وتفعيلها؛ وليكون لها دور في تطوير معاهد المحاماة، ولتمثل مرحلة الزامية قبل القيد بجدول النقابة أو بجدول الاستئناف مثلاً، ولتكون منارة للتثقيف والتأهيل للمحامين بصفة عامة، ولشباب المحامين بصفة خاصة؛ وهو الأمر الذي يتطلب دراسة تفصيلية.

- كما يجب النظر في حماية المحامي المهني حرًا كان أو بإدارة قانونية أو بشركة خاصة، تلك الحماية التي تتطلب تعديلات تشريعية لإضفاء حصانة حقيقية على ممارسة المهنة.

- كما يجب النظر في تعظيم دور النقابة العامة للمحامين من أجل أن يكون لها اليد العليا في حماية المحامين ولو تطلب الأمر تعديل تشريعي بحيث تمنح النقابة دور أكثر على أرض الواقع في الحماية.

- وفي الأخير يجب أن يأتي بعد ذلك دور الرقابة والمحاسبة، ومن ثم يتحقق الالتزام بأداب المهنة.

- ولعل هذا البحث يضع لبنة في بناء الحماية الواجبة خاصة لمحامي الشركات الخاصة، تلك الفئة التي تعاني من مشاكل حقيقية يُشار إليها في ثنايا هذا البحث.

4- التزام المحامي بحدود الدفاع:

أ- مضمون الالتزام: يقتضي التزام المحامي بالحفاظ على السلوك المهني أثناء قيامه بواجب الدفاع سواء أكان محامي حر أو غيره، ألا يتجاوز حدود إباحة الدفاع؛ وهذا الأمر يعني ألا يستغرق المحامي في دفاعه ليطول خصمه في شخصه؛ لأن الخصومة يجب أن تكون شريفة، وعلى ذلك إذا ما ترفع المحامي أمام المحاكم عن الشركة؛ فإنه لا يتجاوز حدود ذلك، لا في دفاعه المكتوب أو الشفوي.

- وقد قرر قانون المحاماة هذا الالتزام على المحامي في نص المادة رقم (69) بقولها: "على المحامي أن يمتنع عن ذكر الأمور الشخصية التي تسيء لخصم

موكله أو اتهامه بما يمس شرفه وكرامته، ما لم تستلزم ذلك ضرورة الدفاع عن مصالح موكله."

- واستثناء من هذا الالتزام فإن يحق للمحامي ذكر الأمور الشخصية التي تستلزمها ضرورة الدفاع، كما أشار نص المادة (69)، ومن ذلك أن يثبت المحامي ما يقدمه خصمه من مستندات مزورة أو شهود زور أو أن يذكر الوقائع التي تدحض دعوى الخصم، وتبين عدم صحتها وبنائها على باطل، وتلك مسألة واقع تراقبها محكمة الموضوع.

- وقد قرر كذلك قانون المحاماة التزام المحامي بحدود الدفاع في نص المادة رقم (77) بقولها: "يتولى المحامي تمثيل موكله في النزاع الموكل فيه في حدود ما يعهد به إليه وطبقاً لطلباته، مع احتفاظه بحرية دفاعه في تكييف الدعوى وعرض الأسانيد القانونية طبقاً لأصول الفهم القانوني السليم."

ب- يلتزم محامي الشركة الخاصة أن يراعي حدود الدفاع: في ضوء تكاليف السلطة المختصة في الشركة، مع احتفاظه بحقه في حرية إبداء الدفاع بالطريقة التي يقتضها طبقاً لأصول الفهم القانوني؛ بحيث يقتصر الجانب الفني من عمله على الرأي الذي يتخذ من الإدارة القانونية فقط، ولعل هذا الأمر يتطلب نص قانوني لبيان حدود الإشراف الإداري والفني على محامي الشركة الخاصة على نحو ما سلفت الإشارة.

(5)- التزام المحامي بمخاطبة المحاكم بالتوقيع اللازم:

- يقتضي الحفاظ على آداب مهنة المحاماة مراعاة المحامي في عمله مخاطبة المحاكم وأعضاء الهيئات القضائية وغيرهما بالتوقيع اللازم؛ وهذا الالتزام نص عليه أيضاً قانون المحاماة في المادة رقم (67) بقولها:

"يراعى المحامي في مخاطبته المحاكم عند انعقادها أن يكون ذلك بالتوقيع اللازم وأن يعمل على أن تكون علاقته بأعضاء الهيئات القضائية قائمة على التعاون والاحترام المتبادل."

- ذلك الالتزام هو في ذات الوقت حماية لحق المحامي في أن يعامل من المحاكم بالاحترام الواجب لمهنة المحاماة، وعلى المحامي أن يلتزم بهذا الاحترام

والتوقير بعزة نفس واحترام لذاته أولاً، ثم أن يراعي في دفاعه المكتوب والشفوي اختيار الألفاظ، والتشبيهات المناسبة في كل حالة.

### ثانياً: التزام المحامي بالمظهر اللائق:

(1)- التزام على المحامي الحفاظ على مظهره: يجب أن يُحافظ المحامي دائماً على أن يتحلى بمظهر لائق، ولعل كبار وشيوخ مهنة المحاماة يؤثر عنهم القول بأن: مظهر المحامي جزء من نجاحه، وهذا الأمر حقيقة لا يمكن إنكارها.

- وهذا الالتزام عام يجب على المحامي أن يتحلى به ويعمل على أن يحافظ عليه، وبالأخص أثناء ممارسة عمله، ولذلك جاء نص المادة رقم (73) من قانون المحاماة بقولها:

"يكون حضور المحامي أمام جميع المحاكم بالرداء الخاص بالمحاماة. وعلى المحامي أن يحافظ على أن يكون مظهره لائقاً وجديراً بالاحترام."

(2)- واجب على محامي الشركة الخاصة الحفاظ على مظهره: بالطبع محامي الشركة الخاصة أيضاً ملزماً بالتحلى بالمظهر اللائق؛ ولا ينبغي أن يؤثر نظام عمله ودوامه بالشركة لفترات على هذا الأمر؛ بل وحتى لو لم يجد دعم من الشركة الخاصة له وتوفير بدل مظهر.

- وذلك لأن المظهر كما سلف هو من الأمور التي يجب الحفاظ عليها صوتاً للمهنة ذاتها، قبل أن يكون تزيين من المحامي، فعليه أن يرتدي ملابس رسمية دائماً، وقد سبقت الإشارة على أنه يجب النص على إلزام الشركات الخاصة بصرف بدل مظهر عادل بصفة دورية للمحامين، لتمكينهم من تنفيذ هذا الالتزام.

### ثالثاً: التزام المحامي بمراعاة القوانين واللوائح:

- مما لا ريب فيه أنه على المحامي التزام بمراعاة القوانين واللوائح؛ وذلك بشأن كافة ما يقوم به من أعمال سواء أكانت أعمال محاماة عامة، أو أعمال الإدارات القانونية لمحامي الشركة الخاصة، أو أي تكاليفات بأعمال قانونية أخرى.

- هذا الالتزام يلقي على المحامي واجب أن يراعي دائماً عدم مخالفة القانون وأحكامه، واللوائح والقرارات التنفيذية، والتعليمات المتعلقة بتطبيق القانون؛ المحامي يجب أن يكون مجسداً لمبدأ سيادة القانون في سلوكه بحسب الأصل.

#### رابعاً: التزام المحامي ببذل العناية الواجبة في الدفاع عن الشركة:

(1)- طبيعة التزام المحامي ببذل العناية الواجبة: تقسم الالتزامات القانونية بالنظر إلى مدى تطلب القانون تحقيقها من عدمه؛ إلى التزام ببذل عناية، والتزام بتحقيق نتيجة، ويضرب على الأخير مثال بالتزام المقاول الذي يعهد إليه بتشييد بناء هندسي وفقاً لشروط ومواصفات فنية ينبغي أن يحققها؛ أما الالتزام ببذل عناية فإنه لا يجب تحقيق فيه نتيجة بعينها، بل يجب بذل الجهد الكافي نحو تحقيقها فقط، ولا يشترط التحقق في كل مرة؛ ويساق مثال على هذا الالتزام ببذل عناية التزام المحامي.

(2)- التزام بذل العناية التزام يفرضه القانون: يجب أن يلتزم المحامي – سواء أكان محامي حر أم محامي شركة خاصة – إذن ببذل عناية كافية نحو الدفاع عن المصالح التي تعهد إليه؛ وهذا الالتزام نصت عليه المادة رقم (63) من قانون المحاماة بقولها:

" يلتزم المحامي بأن يدافع عن المصالح التي تعهد إليه بكفاية وأن يبذل في ذلك غاية جهده وعنايته."

(3)- التزام المحامي ببذل العناية وفقاً لمعيار الرجل الحريص: المعيار الذي يُقاس عليه التزام المحامي، أكثر شدة من غيره، وأية ذلك أنه متخصص في ممارسة المحاماة؛ وبالتالي يفترض فيه الالمام بالقانون، وما يشترطه من إجراءات، سواء علم مسبق أو علم لاحق – حيث يجب على كل محامي أن يُعد دراسة لكل عمل يقدم عليه، وأن يراجع نصوص القانون المنظمة له وفقاً لأخر التعديلات التشريعية – وهذا العلم هو ما يدفع صاحب الشأن إلى الاستعانة بالمحامي ليوكله لتنفيذ تلك الأعمال للحفاظ على مصالحه.

- أما معيار الرجل العادي الذي يكفي فيه مجرد بذل الجهد العادي لا يستقيم مع عمل المحامي في غالب الظن لأهمية وخطورة الأعمال التي توكل إليه وآثارها بالنسبة للموكل وحقوقه ومصالحه، والتي يؤتمن عليها المحامي للدفاع عنها بدوره.

(4)- التوفيق بين التزام المحامي ببذل العناية وتطلب تحقيق نتيجة بعينها في بعض الأحيان:

أ- التزام المحامي الأصلي ببذل عناية: بالنظر إلى أن ممارسة أعمال المحاماة تفرض التزام على المحامي ببذل العناية؛ فإن هذا الالتزام ببذل العناية يجب أن يبذل فيه المحامي غاية جهده.

- غير أنه لا يتطلب من المحامي تحقيق نتيجة معينة، وإنما يكفي السعي نحو تحقيقها فقط؛ وهذا الأمر له ما يُبرره؛ حيث إن عمل المحامي يتوقف في كثير من الأحيان على عوامل تخرج عن إرادته؛ وذلك مثل تعلق التزام المحامي، بمدى قبول المحاكم والقضاة لدفاعه واقتناعها به، ومدى اتفاق تفسيره لنصوص القانون مع تفسيرهم وقضاء المحاكم به.

- قد يبذل المحامي غاية جهده ويترافع ويقدم دفاعه الشفوي والمكتوب ثم تحكم المحاكم باتجاه مخالف؛ ولا يجوز في تلك الحالة اعتبار المحامي قد أخل بالتزامه؛ شريطة أن يكون قد بذل العناية الواجبة في دفاعه.

ب- تحول الالتزام إلى التزام بتحقيق نتيجة: إن كان التزام المحامي ببذل العناية الواجبة هو في الأصل لا يتطلب تحقيق نتيجة معينة؛ ومع ذلك قد يحدث أن يكون التزامه في بعض الأحيان بصدد أداء عمل من أعمال المحاماة التي يكلف بها يرتقي للالتزام بتحقيق نتيجة.

- وفي تلك الحالة يجب أن يقدر التزامه بشأن هذا العمل وحده، وذلك كأن يوكل المحامي للقيام بتقديم طعن في ميعاد محدد أو إنهاء إجراء في ميعاد محدد ثم يقصر ولا يقدمه إلا بعد فوات الميعاد؛ فإنه قد أخل بالتزامه بإتمام الإجراء في ميعاده (وهو التزام بتحقيق نتيجة مرتبط بإتمام الإجراء في الميعاد) ولا يقبل منه النعي حينها بأن التزامه ببذل عناية فقط.

- وهذا ما قرره محكمة النقض في قضائها، كما سلفت الإشارة لبعض الأحكام المتعلقة بذلك.

(5)- التزام محامي الشركة الخاصة ببذل العناية الكافية: جدير بالإشارة إلى أن تحول المحامي إلى موظف يعمل لدى الشركة الخاصة، قد يدفع بعض السادة

محامين الشركات الخاصة؛ إلى التقصير عن بذل العناية الواجبة في ممارسة عمله، وذلك مرجعه لعدد من الأسباب<sup>(1)</sup>.

- إلا انه أيًا كانت الأسباب أو الظروف التي يعمل فيها المحامي؛ فإنه لا يجب أن ينسى أو يتناسى قسم المحاماة والأمانة التي ألقبت على عاتقه، والتي سيحاسب عنها أمام الله وحده قبل أي محاسبة دنيوية.

### **خامسًا: التزام محامي الشركة الخاصة بحفظ أسرار مهنة المحاماة:**

(1)- التزام حفظ أسرار المهنة التزام عام على كل المحامين: يلتزم المحامي سواء أكان محامي حُر أو محامي شركة خاصة بالحفاظ على أسرار مهنته، ويؤدي المحامي قبل مباشرة أعمال المحاماة قسم أمام الله العلي القدير أولاً قبل أي بشر؛ وهذا القسم نصت عليه المادة رقم (20) من قانون المحاماة (أقسم بالله العظيم أن أمارس أعمال المحاماة بالشرف والأمانة والاستقلال وأن أحافظ على سر مهنة المحاماة وتقاليدها وأن أحترم الدستور والقانون).

(2)- المقصود بسر مهنة المحاماة: يُقصد بسر المهنة المعلومات التي يعلمها المحامي بسبب مباشرة مهنته وبمناسبتها، والتي يؤتمن عليها من قبل موكله، والتي لا يجوز للمحامي الشهادة بها أو نشرها بوسائل النشر حفاظًا على حقوق موكله، واحترامًا للقانون بصفة عامة.

---

(1) والأسباب التي قد يركن إليها بعض المحامين قد تكون بسبب الشعور بالظلم نتيجة عدم حصوله على حقوقه الوظيفية، وقد تكون أيضًا نتيجة أنه ليس صاحب القرار النهائي، أو قد ترجع لإهمال نتيجة اعتقاده في أنه غير محاسب وغير مبالي بنجاحه في عمله من عدمه لأنه لن يُحاسب عنه حال التقصير، ولن يُثاب عليه حين النجاح والتوفيق.. إلى غير ذلك من الأسباب وهذا البحث يبتغي في مجمله لفت الانتباه لحقوق محامي الشركة الخاصة لتحقيق حمايته؛ إلا أنه لا يتوافق أبدًا ولو من باب التعاطف مع أي من هذه الأسباب والتي هي في حقيقتها مشروعة؛ إلا أننا نناشد جميع الزملاء بمعاملة الله أولًا ولا ينتظر الجزاء إلا منه وحده الذي يجزي خير الجزاء على حسن العمل ولو بعد حين سبحانه وتعالى.

- وقد قرر قانون المحاماة هذا الالتزام على المحامي بنص المادة رقم (79) من قانون المحاماة بقولها: "على المحامي أن يحتفظ بما يفرضه به إليه موكله من معلومات، ما لم يطلب منه ابداءها للدفاع عن مصالحه في الدعوى".

- وفي هذا السياق حظر قانون المحاماة على المحامي أن يدلي بشهادة عن الوقائع أو المعلومات التي يعلمها عن طريق مهنته؛ إلا إذا كان ذكرها للمحامي كان بقصد ارتكاب جناية أو جنحة<sup>(1)</sup>.

- وهذا ما جاء بنص المادة (65) بقولها: "على المحامي أن يتمتع عن أداء الشهادة عن الوقائع أو المعلومات التي علم بها طريق مهنته إذا طلب منه ذلك من أبلغها إليه، إلا إذا كان ذكرها له بقصد ارتكاب جناية أو جنحة".

- وحظر كذلك قانون المحاماة على المحامي أن يدلي بتصريحات أو بيانات عن القضايا المنظورة التي يتولى الدفاع فيها، أو أن ينشر أمورًا من شأنها التأثير في سير الدعوى، وهو ما قرره المادة (70) من قانون المحاماة بقولها: "لا يجوز للمحامي أن يدلي بتصريحات أو بيانات عن القضايا المنظورة التي يتولى الدفاع فيها أو أن ينشر أمورًا من شأنها التأثير في سير هذه الدعوى لصالح موكله أو ضد خصمه".

#### سادسًا: التزام محامي الشركة الخاصة باحترام زملائه من المحامين وغيرهم:

1- التزام احترام زملاء المهنة من المحامين بصفة عامة: يجب على المحامي بصفة عامة احترام زملاء المهنة، وأن يتعامل معهم وفق قواعد اللياقة والآداب الواجبة، وتوقير متبادل بين الجميع كبيرًا وصغيرًا، وقد نص قانون المحاماة على هذا الالتزام في المادة رقم (68) منه بقوله: "يراعى المحامي في معاملته لزملائه ما تقضى به قواعد اللياقة وتقاليد المحاماة وفيما عدا الدعوى المستعجلة يجب عليه أن يستأذن مجلس النقابة الفرعية التي يتبعها المحامي إذا أراد مقاضاة زميل له".

---

(1) واعتبر المشرع المغربي أن أسرار الدفاع من الأمور المقدسة الواجبة الاحترام، واعتبر التشبث بالسري المهني من أهم واجبات المحامي في المادة 36 من قانون المحاماة، راجع في ذلك د/ نور الدين الناصري "الالتزام بالسري المهني - الأطباء، المحامون، الموظفون

(2)- التزام محامي الشركة الخاصة باحترام زملائه ورؤساءه في الشركة:

(أ)- التزام المحامي باحترام جميع العاملين بالشركة: وهذا الالتزام هو الوجه الآخر لحق المحامي في الاحترام الواجب لمهنة المحاماة؛ فإن المحامي يجب أن يكون مثال في هذا الشأن؛ لا سيما وأن محامي الشركة الخاصة يُعهد إليه بمهام هي من الخطورة بقدر كبير لتأثيرها على الشركة وعلى العاملين بها على حد سواء؛ من أجل ذلك يجب أن يكون متواضع في غير خضوع، هادئ في غير سلبية، قوى في قراره بغير ظلم أو جور على حقوق العاملين، يجب أن يحافظ دائمًا على مساحة بينه وبين زملاءه تحفظ كرامته وتضع في النفوس احترام له، يمكنه من الحفاظ على كرامة المهنة وهيبتها.

(ب)- إقرار قانون العمل للالتزام باحترام الرؤساء والزملاء: نص قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 في نص م (56) فقرة (و) على اعتبار احترام الزملاء والرؤساء في العمل ضمن الالتزامات المقررة على العامل مراعاتها: " أن يحترم رؤساءه وزملاءه في العمل، وأن يتعاون معهم بما يحقق مصلحة المنشأة التي يعمل بها".  
- وقد نص مشروع قانون العمل الجديد كذلك على ذات الالتزام في نص م (107) فقرة (6) بقولها: " أن يحترم رؤساءه وزملاءه في العمل، وأن يتعاون معهم بما يحقق مصلحة المنشأة التي يعمل بها".

- علي محامي الشركة الخاصة دائمًا أن يتحلى بالعدالة في معاملته للجميع بغير تمييز بين مدير أو عامل صغير، وألا يكون معول في يد أحد الرؤساء لفرض سيطرة أو سطوة زائلة على العاملين، وأن يضع نفسه على مسافة دائمًا من الجميع في غير تعالي أو كبر؛ بل للحفاظ على احترام العاملين له، فلا يجب عليه تبادل الألفاظ النابية مع العاملين على سبيل المثال؛ فإن مثل هذا السلوك يقوم هو نفسه بمحاسبة العامل الذي يرتكبه حين يُحال إليه في تحقيق إداري.

(ج)- التزام محامي الشركة باحترام زملائه المحامين العاملين بالشركة: إن محامي الشركة الخاصة يعمل ضمن مجموعة عمل من المحامين تختلف مسمياتهم الوظيفية؛ إلا أنهم في حقيقة الأمر في الأصل محامين، وبالتالي يجب أن يعي ذلك كل محامي في منصبه الوظيفي كبر أو صغر ذلك ويمكن الإشارة لنقاط:

1- احترام واجب الزمالة بين المحامين: والبُعد إن جاز التعبير عن المكائد الوظيفية، لا يجب أبداً أن يكون المحامي الذي هو لسان العدالة بالشركة، متصيِّداً لأخطاء زملائه أو مشوهاً لأعمالهم وجهدهم، متسلِّقاً للسلطة بالشركة على أكتافهم وتعبهم وجهدهم، لا ينسب جهدهم الوظيفي لنفسه، بل يجب أن يترفع عن ذلك ويراعي مراقبة الله تعالى له بهذا الشأن.

2- يجب التعاون البناء بين الزملاء من المحامين: استخدام أسلوب التشاور فيما بينهم، وعلى من يعلم بمعلومة تفيد العمل أن ينصح بها زملائه، وأن يُقدمها للرؤساء بصورة مناسبة، وعلى من يتلقى النصيحة أن يشير لمن قدمها لدي الجميع.

3- البُعد عن التعالي بالألقاب الوظيفية وإهدار حق زمالة المهنة: يجب على المحامين بالشركات الخاصة أن يترفعوا عن التناحر من أجل لقب وظيفي زائف في حقيقته؛ فإن كان التدرج الوظيفي يضيف مسميات فهي داخل الشركة فقط لا تتعدها لتكسب من يحملها مكانة فوق مكانة المحاماة وشرف حمل رسالتهم؛ وبالتالي يجب أن يضع الجميع المحاماة رسالتهم أمام أعينهم وأن يتشرفوا بها وأن يتعاملوا بالاحترام الواجب لها فيما بينهم، وأمام غيرهم داخل الشركة وخارجها.

4- عدم استغلال أصحاب الوظائف الأعلى للزملاء لمنافع شخصية: تجدر الإشارة إلى أن هذا الاحترام المطلوب، لا يلزم المحامي بتقديم خدمات شخصية خارج نطاق العمل للزملاء أو للرؤساء، وإن طلب منه أي خدمات من هذا القبيل فله حق الرفض، ولا مسئولية وظيفية عليه في ذلك.

3)- ضرورة النص على التزام محامي الشركة الخاصة باحترام زملائه في العمل: إن كنا على نحو ما تقدم أشرنا لأهمية التزام محامي الشركة لزملاء العمل من المحامين وغيرهم من الموظفين؛ فإنه في غالب الظن يجب النص على هذا الالتزام بنص تشريعي ملزم مبين لحدود الجائز في التعامل بين محامين الشركة بعضهم البعض، ومع غيرهم، لإضفاء حماية قانونية على هذا الالتزام الذي هو في وجهه الآخر حق للمحامي نفسه على نحو ما أسالفنا.

## المطلب الثاني

### واجبات تفرضها علاقة العمل

#### تمهيد:

- تفرض علاقة عمل المحامي بالشركة أن يتلزم بالالتزامات المنبثقة عن علاقة عمله بالشركة، وهذه الالتزامات أوردها قانون العمل رقم 12 لسنة 2003، بعضها نصت عليه المادة (56) وهي تعتبر التزامات (إيجابية) تحدد ما يجب القيام به، وقابلها في مشروع قانون العمل الجديد المُعد عام 2018 نص المادة (107)، والمادة (108) واجبات العامل؛ ثم تضمن قانون العمل كذلك التزامات (سلبية) محظورات يحظر على العامل اتيانها، ونص عليها في المادة (57)، وقابلها في مشروع قانون العمل المادة (109).

- بالنظر إلى أن المحامي تعتبر من ضمن مهامه الوظيفية مباشرة التحقيقات الإدارية، وحينها يحقق مع العاملين الذين يقصرون في تنفيذ التزاماتهم الوظيفية، ولا ريب أنه حين يقوم بذلك يجب أن يكون قدوة ملتزم بهذه الالتزامات المرتبطة بعلاقة عمله؛ مع الأخذ في الاعتبار ما يتمتع به محامي الشركة الخاصة من خصوصية لتمتعه ببعض الحقوق والضمانات سلف وسيأتي الإشارة إليها، تحدد نطاق التزاماته.

#### تقسيم:

- يمكننا في ضوء ما تقدم، أن نعرض على هذه الالتزامات، باستقراء النصوص قانون العمل المنظمة لها مقارنة بمشروع قانون العمل الجديد، ويمكن تقسيم التزامات العامل إلى التزامات إيجابية، وأخرى سلبية محظورات، ونعرض لكل منهما في نقاط متتالية على النحو المتدرج في القانون مع تحليل كل التزام بدوره لنقاط لتفصيله وتقييم التزام محامي الشركة الخاصة به، وذلك على النحو التالي:

#### أولاً: واجب أداء المحامي العمل للشركة:

(1)- قيام علاقة العمل (عقد العمل) مع الشركة الخاصة:

- حيث نصت م (56) فقرة (أ) من قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 على:

" أن يؤدي بنفسه الواجبات المنوطة به بدقه وأمانة، وذلك وفقًا لما هو محدد بالقانون ولوائح العمل، وعقود العمل الفردية والجماعية، وأن ينجزها في الوقت المحدد، وأن يبذل فيها عناية الشخص المعتاد."

- كما نصت م (107) فقرة (1) من مشروع قانون العمل الجديد النص ذاته بقولها:

" أن يؤدي بنفسه الواجبات المنوطة به بدقه وأمانة، وذلك وفقًا لما هو محدد بالقانون ولوائح العمل، وعقود العمل الفردية والجماعية، وأن ينجزها في الوقت المحدد، وأن يبذل فيها عناية الشخص المعتاد."

(أ)- القاعدة: أن مقتضى هذه النصوص أن يلتزم محامي الشركة الخاصة، باعتباره من العمال المخاطبين بأحكام هذه النصوص بأداء المهام المفروضة عليه - وسبق عرض مهام محامي الشركة الخاصة - بنفسه، وأن يؤديها بدقة وأمانة، وألا ينيب عنه غيره.

(ب)- الاستثناء: يختلف محامي الشركة الخاصة عن المحامي الحر في تطبيق هذا الالتزام؛ حيث يستطيع الأخير أن يستعين بغيره لتنفيذ التزاماته تجاه الموكلين؛ أما محامي الشركة الخاصة، إذا أراد أن يستعين بغيره استثناء يشترط موافقة الشركة على ذلك تطبيقًا للقواعد العامة، سواء أكانت الموافقة صريحة أو ضمنية<sup>(1)</sup>.

---

(1) فإذا كان يجب على العامل أن يقوم بالعمل المتفق عليه بنفسه، لأن الأصل أن شخصية العامل محل اعتبار في عقد العمل، فصاحب العمل يتعاقد مع العامل لتقته في مهارته أو لما يتوافر فيه من صفات أخرى تجعله كفيًا للقيام بالعمل المطلوب، ولهذا لا يجوز للعامل أن يكلف غيره بإنجاز هذا العمل إلا بموافقة صاحب العمل، بيد أنه يجوز الاتفاق على إبرام العقد صراحة أو ضمناً على حق العامل في تكليف غيره بالقيام بالعمل المطلوب منه - كما يجيز ذلك القانون كالقانون الفرنسي - ويجوز ذلك ولا شك في صحة الاتفاق، لأن الطابع الشخصي لالتزام العامل بالقيام بالعمل بنفسه ليس من النظام العام. راجع د/ السيد محمد السيد عمران "شرح قانون العمل رقم 12 لسنة 2003" دار الفتح للطباعة والنشر عام 2008 ص 212.

## (2)- انتهاء علاقة العمل:

أ- انتهاء عقد العمل: لا بد لإنهاء علاقة العمل من ابداء أحد طرفيها الرغبة في ذلك صراحة إن كان عقد العمل غير محدد المدة، ويتم التعبير عن الرغبة في الإنهاء وفقاً للأسلوب المتفق عليه بعقد العمل ذاته وقبل الإنهاء بمدة متفق عليها ليستطيع الطرف الآخر الحفاظ على استقرار مركزه القانوني (حقوقه والتزاماته).

- أما إن كان العقد محدد المدة فإنه ينتهي بانتهاء مدته، وإذا استمر العامل - المحامي - في العمل عقب انتهاء مدته، تمتد علاقة العمل حتى ولو توافر سبب لإنهاء علاقة العمل من جانب صاحب العمل، وذلك تطبيقاً للنصوص المنظمة لعلاقة العمل الخاصة سواء في قانون العمل الشريعة العامة أو في غيره، حيث يُعتبر العقد في تلك الحالة مجدداً ضمناً.

- وفي ذلك قالت محكمة النقض:

" استمرار الطاعن في أداء عمله بعد انقطاعه عن العمل مدة تزيد عن عشرة أيام متصلة. م ١٠٠ من لائحة الشركة المطعون ضدها. عدم إعمال جهة العمل لقرينة الاستقالة الضمنية رغم إنذاره بالغياب ثم إسنادها إليه وظيفة محصل. مؤداه. عدم انتهاء عقد عمله. وأثره. عدم جواز إنهاء خدمته إعمالاً لهذه القرينة. مخالفة الحكم المطعون فيه هذا النظر واعتبار الإنهاء غير مشوب بالتعسف ورفض طلب التعويض عنه. خطأ" (1).

ب- أثر إنهاء العقد: يعود محامي بالشركة الخاصة، محامي حُر وعليه أن يعلم النقابة ويتخذ محل عمل مستقل، ولا أثر على أقدميته، ويسري عليه ما ينطبق على المحامين العاملين بالمحاماة بصفة عامة؛ والمحامي مثله مثل غيره من العاملين بالشركات الخاصة من أصحاب المهن الأخرى، قد يتم إنهاء عمله بصورة غير مشروعة، وقد يتم فصله تعسفاً، ويحق له حين إذ سلوك الطريق القانوني لحفظ حقوقه.

(1) (الطعن رقم ٩٠٨٥ لسنة ٨٠ قضائية الصادر بجلسة 2017/11/09).

### 3- تغيير مهنة المحامي بالشركة الخاصة وأثره على علاقة العمل:

(أ)- القاعدة: عدم جواز اجبار العامل على أداء عمل غير متفق عليه: نصت المادة 1/147 من القانون المدني تطبيقاً للقواعد القانون المدني لأثر للعقد، وقاعدة العقد شريعة المتعاقدين لا يجوز نقضه ولا تعديله إلا باتفاق الطرفين.

(ب)- الاستثناءات: بالرغم من ذلك يجوز لصاحب العمل التعديل في حالات منها:

الاستثناء الأول: حالة الضرورة أو القوة القاهرة: تطبيقاً للقواعد العامة فإنها تجيز لصاحب العامل أن يكلف العامل بعمل آخر غير المتفق عليه حتى ولو كان مختلفاً عنه اختلافاً جوهرياً، طالما أن الضرورة قد دعت لذلك، والضرورة تقدر بقدرها، وعندما تزول حالة الضرورة يعود العامل لعمله الأصلي<sup>(1)</sup>.

الاستثناء الثاني: التكليف بعمل لا يختلف عن عمل العامل الأصلي اختلافاً جوهرياً: يجوز لصاحب العمل أن يكلفه في هذه الحالة ولو لفترة غير مؤقتة، وفي جميع الأحوال هذه المسألة تخضع لرقابة محكمة الموضوع، وذلك وفق نص م (76 من قانون العمل) والقاضي نصها:

"لا يجوز لصاحب العمل أن يخرج على الشروط المتفق عليها في عقد العمل الفردي، أو اتفاقية العمل الجماعية، أو أن يكلف العامل بعمل غير المتفق عليه، إلا إذا دعت الضرورة إلى ذلك، منعاً لوقوع حادث، أو لإصلاح ما نشأ عنه، أو في حالة القوة القاهرة، على أن يكون ذلك بصفة مؤقتة، وله أن يكلف العامل بعمل غير المتفق عليه، إذا كان لا يختلف عنه اختلافاً جوهرياً.

وفي جميع الأحوال لا يجوز المساس بحقوق العامل.

ومع ذلك يجوز لصاحب العمل تدريب العامل وتأهيله للقيام بعمل مختلف يتمشى مع التطور التقني للمنشأة."

- ويستفاد من النص أنه يجوز لرب العمل تعديل العمل استناداً لعقد العمل الفردي أو الجماعي أو عادة مهنية، بشرط ألا يكون من شأن ما ورد في العقد الجماعي

---

(1) انظر د/ السيد محمد السيد عمران - المرجع السابق ص216-217، مع التصرف.

أو ما جرت به العادة المهنية المساس بالحقوق المكتسبة للعامل في عقد العمل الفردي.

الاستثناء الثالث: التعديل غير الجوهرى وفقاً لمقتضيات العمل: يجوز إجراء التعديل غير الجوهرى في ظروف أداء العمل بما لا يتعارض ولا يخرج عن حدود الالتزام التعاقدى باعتبار أن "العبرة في العقود للمقاصد والمعاني لا للألفاظ والمباني"، أن التغييرات غير الجوهرية تُعد داخله ضمن ما أدخلته الإرادة المشتركة للمتعاقدين في اعتبارها لدى تحديدها للالتزام التعاقدى وظروف أدائه. بحيث يتعارض مع مقتضيات حسن النية الاعتراض على تنفيذ ما أدخل على الالتزام من تعديلات غير جوهرية<sup>(1)</sup>.

- ويمكن أن يعتبر من التعديلات غير الجوهرية تغيير محل العمل لظروف تتعلق بالشركة، على أن في تلك الحالة يجب على الشركة توفير وتهيئة الظروف للعمل في المكان الجديد، ولعدم المساس بحقوق العامل.

- بالرغم من أن لرب العمل سلطة تعديل شروط العمل وفقاً لمقتضيات تنظيم وإدارة المشروع؛ إلا أن تلك السلطة ستخضع للأصل العام بأن التعديلات يجب أن تتفق مع مبدأ حسن النية (م148 مدني)، وعلى ذلك فإن التعديل لنوع العمل يشترط لصحته ثلاثة شروط هي:

1- أن يكون التعديل غير جوهرى.

2- أن يكون التعديل لمصلحة العمل.

3- عدم المساس بحقوق العامل.

(ج)- مكنة العامل في قبول ورفض التعديل:

- إذا كان الأصل أنه يجب على رب العمل ألا يضر بالحقوق المكتسبة للعامل عند استخدامه لسلطته في إدارة وتنظيم المشروع؛ إلا أن ذلك لا يمنع رب العمل أن ينقل عامل من مهنة إلى مهنة بذات النوع والدرجة والأجر، ولا يحق للعامل حينئذ أن يرفض النقل لكونه كان يستفيد من مزايا مادية أو معنوية أو أدبية ناشئة

---

(1) راجع د/ همام محمد محمود زهران - المرجع السابق ص262.

عن ظروف خارجة عن العلاقة الوظيفية، وهذا ما قررته محكمة النقض في حكم حديث لها حيث قالت:

"إن المقرر - في قضاء محكمة النقض - أن من سلطة صاحب العمل تنظيم منشأته وفقاً لما يقتضيه صالح العمل فلجهة العمل نقل العامل في أي وقت طالما اقتضت مصلحة العمل ذلك، وليس للعامل أن يتشبث بالبقاء في وظيفة معينة أو بالعمل في مكان معين حرصاً منه على ما يحققه ذلك من مزايا مادية أو معنوية أو أدبية ناشئة عن ظروف خارجة عن العلاقة الوظيفية ليحول دون نقله إلى وظيفة تعادلها في الدرجة والمرتب لما يترتب على ذلك من شل يد سلطة صاحب العمل في نقل موظفيه نقلاً مكانياً أو من وظيفة إلى أخرى وتغليب المصلحة الذاتية للعمال على صالح العمل، إذ ليس للعامل من حقوق أكثر من ألا يمس النقل وظيفته في نوعها أو درجتها أو راتبها فإذا تم النقل في هذه الحدود والأسباب التي تتعلق بمصلحة العمل لم يكن للعامل حق التضرر من النقل ولصاحب العمل أن ينهي علاقة العمل إذا رفض العامل النقل في هذه الحالة".<sup>(1)</sup>.

- وخلاف لما تقدم يحق رفض تنفيذ قرار النقل إن صدر للإضرار به، وقضت محكمة النقض بذلك فقالت:

"المقرر - في قضاء محكمة النقض - أن نقل العامل إلى مركز أقل ميزة أو بمقتضى قرار باطل لم يستوف أوضاعه القانونية أو معدوم لصدوره من غير مختص أو لم تكن الغاية منه مصلحة العمل بل التحايل على أحكام القانون، والإساءة إلى العامل يُعد القرار الصادر في أي من هذه الحالات تعسفاً ويجوز للعامل الامتناع عن تنفيذه والانقطاع عن العمل بالجهة المنقول إليها ، فإذا اضطّر العامل إلى الاستقالة اعتبر ذلك فصلاً تعسفاً بطريق غير مباشر يوجب التعويض عملاً بالمادة ٦٩٦ من القانون المدني ، ويعد كذلك من باب أولى إذا استندت جهة العمل لعدم تنفيذ هذا القرار التعسفي وقامت بفصل العامل"<sup>(2)</sup>.

(١) (الطعن رقم ١٠٧١ لسنة ٨٣ قضائية الصادر بجلسة ٢٠١٨/٠٣/٠٨).

(٢) (الطعن رقم ١٧٥٠ لسنة ٧٥ قضائية الصادر بجلسة ٢٠١٨/٠٢/٢٨).

- يُلاحظ من نص م (2/696) مدني الذي استند إليه حكم النقض، وضع قاعدة عامة لبيان إن كان قرار النقل لمصلحة العمل أم للإساءة للعامل بقولها: " ونقل العامل إلى مركز أقل ميزة أو ملاءمة من المركز الذي كان يشغله لغير ذنب جناه، لا يعد عملاً تعسفيًا بطريق غير مباشر إذا ما اقتضته مصلحة العمل، ولكنه يعد كذلك إذا كان الغرض منه إساءة للعامل".

- وجدير بالإشارة إلى أن هذا النص وضع معيار يمكن القياس عليه لمعرفة حدوث التعسف من جانب صاحب العمل من عدمه، وذلك بالنظر للغرض من القرار ومدى ابتغاء رب العمل تحقيق مصلحة للعمل.

(4)- لا يجوز نقل محامي الشركة الخاصة لوظيفة أخرى: تطبيقًا لذلك إذا ما قامت شركة خاصة بنقل محامي الشركة للعمل بأي وظيفة أخرى تعسفاً مع المحامي، بدون أي مبرر مشروع أو موافقة المحامي عد النقل تعسفيًا، وكان له الحق في اثباته وطلب الغاء هذا القرار والتعويض عن الأضرار التي تلحقه من هذا القرار.

- اقتراح: يجب أن يتم وضع نص تشريعي يلزم الشركات حين تغيير وظيفة المحامي لمهنة أخرى، أن تحصل على موافقة المحامي وموافقة نقابة المحامين؛ ليكون للنقابة دور رقابي على هذه القرارات وحال استشعار وظهر التعسف ترفض الموافقة على قرار النقل؛ بما يمثل حماية للمحامي وتقرير لاستقلاله وتفعيل لدور نقابته المهنية العريقة.

### **ثانيًا: واجب تنفيذ أوامر صاحب العمل:**

(1)- الالتزام بتنفيذ أوامر صاحب العمل:

- يخضع العامل في علاقة العمل لأوامر وتعليمات رب العمل، وذلك نتيجة طبيعية لتبعيته له وخضوعه لسلطة وإدارة رب العمل وإشرافه، وقد نصت م (56) فقرة (ب) من قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 على ذلك بقولها: " أن ينفذ أوامر، وتعليمات صاحب العمل الخاصة بتنفيذ الواجبات التي تدخل في نطاق العمل المنوط به، إذا لم يكن في هذه الأوامر، والتعليمات ما يخالف العقد، أو القانون، أو اللوائح، أو الآداب العامة، ولم يكن في تنفيذها ما يعرض للخطر".

- وجاء مشروع قانون العمل الجديد بالنص على ذات الالتزام في نص م (107) فقرة (2) بقولها:

" أن ينفذ أوامر، وتعليمات صاحب العمل الخاصة بتنفيذ الواجبات التي تدخل في نطاق العمل المنوط به، إذا لم تكن في هذه الأوامر، والتعليمات ما يخالف العقد، أو القانون، أو اللوائح، أو الآداب العامة، ولم يكن في تنفيذها ما يعرض للخطر." - ونص كذلك على هذا الالتزام نص م 685 فقرة ب من القانون المدني وذلك بقولها يجب على العامل:

" أن ياتمر بأوامر رب العمل الخاصة بتنفيذ العمل المتفق عليه أو العمل الذي يدخل في وظيفة العامل، وإذا لم يكن في هذه الأوامر ما يخالف العقد أو القانون أو الآداب، ولم يكن في إطاعتها ما يعرض للخطر."

(2)- مضمون التزام المحامي بتنفيذ أوامر صاحب العمل:

- يلتزم المحامي باعتباره ملتزم بالتزامات علاقة العمل الخاصة ببقية العاملين فإنه يلتزم كذلك بإطاعة أوامر رب العمل - وقد سلف عرض مهام محامي الشركة الخاصة والأعمال التي يقوم بها والإشارة إلى أنه يجوز تكليف بالأعمال القانونية وفقاً لنظام العمل مع مراعاة أن يكون التكليف مشروعاً وممكن وإن كان عمل إضافي يكون له مقابل عادل - والتكليف يخضع للقواعد العامة، ويمكن بيان مضمون الالتزام بتنفيذ أوامر رب العمل وحدود إطاعة الأوامر للعاملين في علاقة العمل الخاصة فيما يلي.

- سبقت الإشارة كذلك إلى أن التعليمات والقرارات التي يصدرها رب العمل للعامل في علاقة العمل الخاصة تُعتبر مصدر لقواعد تنظيم علاقات العمل، ومن ثم فإن كل صاحب العمل في مشروعه يقوم بتنفيذاً لما يفرضه عليه القانون بإصدار لوائح لتنظيم العمل بالإضافة إلى إصدار تعليمات وقرارات تنظيمية مستمرة للإحاطة بما يتطلبه حسن سير العمل.

(3)- حدود سلطة رب العمل في إصدار الأوامر:

- تخضع سلطة رب العمل في إصدار اللوائح والقرارات والتعليمات للرقابة السابقة واللاحقة، أما الرقابة السابقة تكون من جهة الإدارة التي يلزم القانون على رب العمل أن يعرض عليها اللوائح الداخلية ليحصل على اعتمادها، من

ذلك ما نصت عليه المادة (58) من قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 حيث قالت:

" على صاحب العمل أن يضع لائحة تنظيم العمل والجزاءات التأديبية موضعاً بها قواعد تنظيم العمل والجزاءات التأديبية مصدقاً عليها من الجهة الإدارية المختصة، وعلى هذه الجهة أخذ رأي المنظمة النقابية التي يتبعها عمال المنشأة قبل التصديق على اللائحة، فإذا لم تقم الجهة الإدارية بالتصديق أو الاعتراض على اللائحة خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تقديمها اعتبرت نافذة، وللوزير المختص أن يصدر بقرار منه أنظمة نموذجية للوائح والجزاءات لكي يسترشد بها أصحاب الأعمال.

وعلى صاحب العمل في حالة استخدام عشرة عمال فأكثر أن يضع هذه اللائحة في مكان ظاهر."

- أما الرقابة اللاحقة فتتمثل في خضوع قرارات رب العمل لرقابة القضاء، فإن تجاوزت تلك القرارات الحدود القانونية ومثلت إساءة استعمال للسلطة أو تعسف فإن القضاء يتصدى لها.

- سلطة رب العمل في إصدار الأوامر والتعليمات - على نحو ما تقدم - ليست مطلقة، بل إنها مقيدة:

(أ) - تقييد بحظر مخالفة القواعد العامة المقررة في الدستور أو بالقانون، واللوائح المتعلقة بتنظيم علاقة العمل؛ فلا يجوز خرق مبدأ المساواة على سبيل المثال، وغير ذلك من المبادئ العامة التي تحكم علاقة العمل بصفة عامة، كعدم المساس بحريات العاملين وحقوقهم الثابتة.

(ب) - مقيدة كذلك بعدم مخالفة شروط عقد العمل سواء الفردي أو الجماعي.

(4) - دور محامي الشركة الخاصة في الغاء قرارات رب العمل غير المشروعة:

- تجدر الإشارة بأن محامي الشركة الخاصة يكون له دور لمنع صدور قرارات غير مشروعة في حالتين:

الحالة الأولى: إذا عرض عليه القرار قبل صدوره: حال عرض القرار على المحامي لاتصاله بعمله بأي صورة سواء بدوره في تقديم المشورة القانونية أو

طلب الإدارة مراجعة للقرار أو كان ضمن لجنة تتخذ القرار فعليه في تلك الحالة ابداء ملاحظات عدم المشروعية لتجنب اصدار القرار غير المشروع سواء أكان قرار لائحة أو قرار إداري.

الحالة الثانية: حال عرض تطبيق القرار في واقعة تحقيق إداري: حين يتولى المحامي سلطة جهة التحقيق الإدارية فإنه يكون في مكنته التوصية بإلغاء التعليمات والقرارات التي تصدر داخل العمل ويتضح أثناء التحقيق عدم مشروعيتها، ويجب على المحقق (المحامي) في مثل تلك الحالة أن يوضح مدى اتفاق قرار صاحب العمل مع القانون قدر المستطاع، وأن يوصى بتعديل أو إلغاء القرار بما يتفق مع القانون، وعلى المحقق ألا يسند للعامل أي مخالفة تأسيساً على قرار غير مشروع.

(5)- مكنة المحامي في قبول تنفيذ أوامر رب العمل:

- تنفيذ تعليمات وأوامر رب العمل كما سلفت الإشارة في أكثر من موضوع؛ مرهونة بحسب الأصل بمشروعيتها؛ ومن ثم يحق للمحامي أن يرفض تنفيذ التعليمات غير المشروعة وفق القواعد العامة المنظمة للمسئولية في تنفيذه لأوامر رب العمل؛ بحيث إنه لا يجوز للعامل (المحامي) أن ينفذ أوامر رب العمل إذا تضمنت أمر بارتكاب جريمة أو مخالفة القانون؛ فلا طاعة لرب العمل في مخالفة القانون، وينظم القانون والسوابق القضائية تفصيلاً ذلك.

- وكما سبقت الإشارة إلى نص المادة (56) فقرة (ب) القاضي بأن شرط تنفيذ العامل لالتزامه بتنفيذ أوامر رب العمل يرتبط بأن لا يكون في تنفيذ تلك الأوامر ما يخالف العقد، أو القانون، أو اللوائح، أو الآداب العامة، ولم يكن في تنفيذها ما يُعرض للخطر، ولا مسئولية على المحامي إن رفض تنفيذ مثل هذه التعليمات، وإن تعرض لأي تعسف من قبل إدارة الشركة بهذا الشأن، فإنه يستطيع أن يتظلم إلى الشركة وإن لم تستجب لتظلمه يمكنه اللجوء للقضاء بطبيعة الحال.

**ثالثاً: واجب المحامي الحفاظ على مواعيد العمل:**

(1)- مضمون واجب الحفاظ على مواعيد العمل:

- يتطلب تنظيم العمل في كل مهنة تواجد العمال في أوقات محددة، ويتصدى القانون لوضع القواعد العامة المرتبطة بالحد الأقصى لساعات العمل، وتفريد

تلك القواعد بالنسبة للنساء، والأطفال، وبعض الحالات الخاصة، بحيث يتم تنظيم العمل بالصورة المناسبة، وقد نص قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 في نص م(56) فقرة (ج) على اعتبار الحفاظ على المواعيد ضمن الالتزامات المقررة على العامل مراعاتها:

" أن يحافظ على مواعيد العمل، وأن يتبع الإجراءات المقررة في حالة التغيب عن العمل، أو مخالفة مواعيده."

- وقد نص مشروع قانون العمل الجديد كذلك على ذات الالتزام في نص م (107) فقرة (3) بقولها:

" أن يحافظ على مواعيد العمل، وأن يتبع الإجراءات المقررة في حالة التغيب عن العمل، أو مخالفة مواعيده."

(2)- مضمون التزام المحامي بالحفاظ على مواعيد العمل: يقتضي ارتباط محامي الشركة بعلاقة العمل التزامه الحفاظ على مواعيد العمل، وأن يحضر إلى مقر عمله في الوقت المحدد وأن يقوم بتخصيص وقت العمل لتنفيذ الأعمال الموكلة إليه من صاحب العمل، وأن ينصرف من العمل في الوقت المحدد للانصراف.

- ويجب كذلك على المحامي أن يتبع النظام الذي يوضع بشأن طريقة اثبات الحضور والانصراف يوميًا في جهة العمل، وكذلك يتبع الإجراءات التي تحدد في حال تأخره عن الحضور أو الانصراف مبكرًا، وكذلك حال رغبتة في الحصول على إجازة بطبيعة الحال.

- وتجدر الإشارة هنا إلى أن المحامي العامل بالشركة الخاصة إن كان يتخصص في العمل بالتحقيقات الإدارية ونحوها من التكاليف التي لا تقتضي خروجه من الشركة إلى المحاكم والجهات الأخرى؛ فإنه في تلك الحالة يجب أن يلتزم المحامي بساعات الدوام كباقي العمال، أما إذا كان المحامي يعمل ويمثل أمام الجهات، والمحاكم وغيرها، وينتقل فإنه يجب أن يتم توفير نظم مبسطة تسهل عليه الانتقال إلى تلك الجهات، ويجب أن يوفر له سيارة انتقال كلما أمكن ذلك أو أن يمنح بدل للمواصلات عادل يكفي استقلال أفضل أنواع المواصلات المتاحة، وقد سلفت الإشارة على ضرورة النص على حماية ذلك قانونًا.

## رابعاً: واجب المحامي بالحفاظ على ما يُسلم له من الشركة:

1- مضمون الالتزام بالحفاظ على ما يُسلم للمحامي: يتطلب العمل توفير مهمات تمكن العاملين من تأدية عملهم؛ سواء مستندات، أو أجهزة، أدوات، سيارات، وغيرها، واستلام المحامي لأي من هذه الأشياء من قبل الشركة يوجب الحفاظ عليها لأنه تكون عهدة.

- وقد نص قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 في نص المادة (56) فقرة (د) على اعتبار الحفاظ على ما يُسلم إلى العامل من صاحب العمل ضمن الالتزامات المقررة على العامل مراعاتها:

" أن يحافظ على ما يسلمه إليه صاحب العمل من أدوات، أو أجهزة، أو مستندات، أو أية أشياء أخرى، وأن يقوم بجميع الأعمال اللازمة لسلامتها، ويلتزم بأن يبذل في ذلك عناية الشخص المعتاد."

- وقد نص مشروع قانون العمل كذلك على ذات الالتزام في نص المادة (107) فقرة (4) بقولها:

" أن يحافظ على ما يسلمه إليه صاحب العمل من أدوات، أو أجهزة، أو مستندات، أو أي أشياء أخرى، وأن يقوم بجميع الأعمال اللازمة لسلامتها، ويلتزم بأن يبذل في ذلك عناية الشخص المعتاد."

- وقد نص على هذا الالتزام كذلك نص المادة (685) فقرة (ج) من القانون المدني حيث قالت: " أن يحرص على حفظ الأشياء المسلمة إليه لتأدية عمله."

2- التزام ببذل عناية الرجل الحريص:

- يجب على المحامي بذل عناية الرجل المعتاد في الحفاظ على ما يسلم له بالشركة؛ فعلى سبيل المثال لو أن المحامي تسلم سيارة صاحب العمل – الشركة – فإنه يجب عليه أن يحافظ على السيارة في قيادته واستخدامه لها، وكذلك في الكشف الدوري عليها قبل تشغيلها والحفاظ على إجراء الإصلاحات والصيانات في الأوقات المطلوبة والمحددة بالطريقة المقررة بالشركة، فإن قصر في ذلك فيكون مسؤولاً عن خطئه الشخصي، ويلتزم كذلك في وضعها في أماكن آمنة لا تعرضها للسرقة.

- وهذا الالتزام ميناه المسؤولية الوظيفية والقواعد العامة المرتبطة بضرورة أن ينفذ العامل عمله، ويستخدم ما يُسلم إليه وفقاً لمقتضيات حسن النية، وواجب الأمانة والنزاهة؛ والعامل في تنفيذه لهذا الالتزام يخضع لرقابة رب العمل، وأي تقصير منه يتسبب في تلف أو فقد أو إضرار بالعمل أو برب العمل، يكون مسؤولاً عنه وهذا الأمر قرره قانون العمل 12 لسنة 2003 بنص م (73) فقرة (1) التي نصت على:

" إذا تسبب العامل بخطئه، أو بمناسبة عمله في فقد، أو إتلاف مهمات، أو آلات، أو خامات، أو منتجات يملكها صاحب العمل، أو كانت في عهده، التزم بأداء قيمة ما فقد، أو أتلف."

ونص كذلك مشروع قانون العمل على ذات الأمر في نص م (123) فقرة (1) بقولها:

"إذا تسبب العامل بخطئه، أو بمناسبة عمله في فقد، أو إتلاف مهمات، أو آلات، أو خامات، أو منتجات، أو غيرها، يملكها صاحب العمل، أو كانت في عهده، التزم بأداء قيمة ما فقد، أو أتلف."

- وعلى ذلك فإن المحامي الذي يخل بالتزامه بالحفاظ على ما تملكه الشركة أو تسلمه إليه من مستندات، أو أدوات، أو مهمات، أو آلات، أو خامات، أو منتجات، أو غيرها.. سواء تسبب بسلوكه في فقد أو تلف لتلك الأشياء؛ فإنه يتحمل قيمة تلك المهمات التي فقدها أو أتلفها بحسب الأحوال.

#### **خامساً: واجب المحامي بحسن معاملة عملاء الشركة:**

(1)- مضمون واجب حسن معاملة العملاء: ينبغي على المحامي إذا ما تعامل مع عملاء الشركة أن يحسن معاملتهم، وذلك سواء في أسلوب المعاملة ذاته، أو في تلبية طلباتهم من الشركة؛ في غير تعنت أو تعسف، وتعقيد، كون أن عدم احترام عملاء صاحب العمل لا شك يضر بمصلحة الشركة؛ ومن ثم إذا ما خالف المحامي هذا السلوك يعتبر أخل بواجب عليه، وقد نص قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 في نص المادة (56) فقرة (هـ) على اعتبار الإحسان إلى عملاء صاحب العمل ضمن الالتزامات المقررة على العامل مراعاتها: "أن يحسن معاملة عملاء صاحب العمل".

- وأورد كذلك مشروع قانون العمل الجديد ذات الالتزام في نص المادة (107) فقرة (5) بقولها:

" أن يحسن معاملة عملاء صاحب العمل."

- يقتضي حسن المعاملة أيضاً من المحامي مساعدة العملاء والقيام بعمله، ودون انتظار مقابل أو طلبه من أحد العملاء أي مطالب أو مقابل خلاف لما هو مقرر بطبيعة الحال على أداء الخدمة من جانب الشركة.

(2)- التحلي بالحكمة والصبر وضبط النفس:

- يقتضي التزام المحامي بالحفاظ على معاملة العملاء معاملة حسنة ضبط النفس، فإن تعرض لمضايقة أو لإساءة من العملاء عليه التصرف بحكمة، واستخدام الأسلوب المناسب في الرد على تلك المضايقات، وفق القانون لرد أي إهانة أو اعتداء.

**سادساً: واجب المحامي بالحفاظ على سلامة المنشأة:**

(1)- مضمون التزام الحفاظ على سلامة المنشأة: يفرض العمل في نطاق أي مشروع خاص ضرورة الحفاظ على سلامة المنشأة التي يعمل بها وأمنها، تقوم المشروعات وخاصة الصناعية بوضع نظم لسلامة المنشأة وأمنها، وتلك النظم تضعها المنشأة في ضوء رقابة عليها من الجهات المعنية بذلك، ويعتبر من أخل بهذا الالتزام ارتكب مخالفة تأديبية، وقد نص قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 في نص المادة (56) فقرة (ح) على اعتبار الحفاظ على سلامة المنشأة وأمنها ضمن الالتزامات المقررة على العامل مراعاتها:

" أن يراعي النظم الموضوعة للمحافظة على سلامة المنشأة وأمنها."

- ونص مشروع قانون العمل الجديد في المقابل على ذات الالتزام في نص م (107) فقرة (8) بقولها:

" أن يراعي النظم الموضوعة للمحافظة على سلامة المنشأة وأمنها."

(2)- التزام المحامي بالحفاظ على سلامة المنشأة: يلتزم المحامي بالحفاظ على سلامة المنشأة بمقتضى علاقة عمله بها، وعليه أن يتبع التعليمات المتعلقة بالحفاظ على السلامة المهنية، ومن ذلك الالتزام بعدم التدخين على سبيل المثال إن

كان مدخناً في غير الأماكن المخصصة لذلك والتي تمثل خطورة من اشعال النيران بها؛ وغير ذلك من التعليمات الموضوعه للحفاظ على سلامة المنشأة.

### سابعاً: واجب حفظ أسرار جهة العمل (الشركة):

(1)- التزام محامي الشركة الخاصة بحفظ أسرار العمل الخاصة بالشركة: يلتزم محامي الشركة الخاصة بحفظ أسرار مهنة المحاماة على ما سلفت الإشارة؛ ويلتزم كذلك بحفظ أسرار الشركة وفق قانون العمل كذلك؛ فعليه أن يحتفظ بأسرار العمل ذاته، وبالأخص ما يطلع عليه المحامي بحسب طبيعة العمل من أسرار أثناء تأدية عمله، يجب عليه حفظها، حتى لا تضر الشركة من إفشائها.

- ونص قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 في المادة (56) فقرة (ط) على اعتبار الحفاظ على أسرار العمل ضمن الالتزامات المقررة على العامل مراعاتها:

" أن يحافظ على أسرار العمل، فلا يفشي المعلومات المتعلقة بالعمل متى كانت سرية بطبيعتها، أو وفقاً للتعليمات الكتابية الصادرة من صاحب العمل."

- وقد قابل ذلك مشروع قانون العمل الجديد بالنص على ذات الالتزام في نص م (107) فقرة (9) بقولها:

" أن يحافظ على أسرار العمل، فلا يفشي المعلومات المتعلقة بالعمل متى كانت سرية بطبيعتها، أو وفقاً للتعليمات الكتابية الصادرة من صاحب العمل."

- وقد نص على هذا الالتزام كذلك نص المادة (685) فقرة (د) من القانون المدني حيث قالت:

" أن يحتفظ بأسرار العمل الصناعية والتجارية حتى بعد انقضاء العقد."

- ويلاحظ في هذا النص أنه خص الأسرار المتعلقة بأعمال الصناعة والتجارة؛ إلا أن الرأي الغالب في الفقه أن هذا الالتزام عام لجميع أنواع الأعمال<sup>(1)</sup>، وهذا ما يستفاد كذلك من نص قانون العمل.

### ثامناً: واجب إخطار جهة العمل بالبيانات الشخصية الصحيحة:

(1)- مضمون الالتزام بالإخطار بالبيانات الشخصية:

---

(1) انظر د/ السيد محمد السيد عمران - المرجع السابق ص226، مع التصرف.

- يربط المحامي بالشركة علاقة العمل ويترتب له لدى الشركة مجموعة حقوق، ويتحمل بالتزامات؛ لذا فإن بيانات العامل الشخصية محل اعتبار لدي صاحب العمل، ومن ثم إذا ما خالف العامل هذا السلوك يعتبر أخل بالتزام وواجب عليه.

- وقد نص قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 في نص م(56) فقرة (ى) بقولها: " أن يخطر جهة العمل بالبيانات الصحيحة المتعلقة بمحل إقامته وحالته الاجتماعية وموقفه من أداء الخدمة العسكرية، والبيانات الأخرى التي تتطلب القوانين أو النظم إدراجها في السجل الخاص به، وبكل تغيير يطرأ على بيان من البيانات السابقة في المواعيد المحددة لذلك".

- وقابل مشروع قانون العمل الجديد ذلك بالنص على ذات الالتزام في المادة (107) فقرة (10) بقولها:

" أن يخطر جهة العمل بالبيانات الصحيحة المتعلقة بمحل إقامته وحالته الاجتماعية وموقفه من أداء الخدمة العسكرية، والبيانات الأخرى التي تتطلب القوانين أو النظم إدراجها في السجل الخاص به، وبكل تغيير يطرأ على بيان من البيانات السابقة في المواعيد المحددة لذلك".

(2)- نطاق واجب الإخطار:

- هذا الالتزام واجب مستمر طوال فترة العمل، بمعنى أنه على العامل إخطار رب العمل بكل تغيير يطرأ على حالته الاجتماعية، كزواجه أو وفاة أحد أفراد الأسرة الذين يعولهم، أو ولادة مولود جديد، إلى غير ذلك من المعلومات الشخصية.

- وواجب الإخطار لا يشمل المعلومات الشخصية التي لا تأثير لها على علاقة العمل أو أداء العمل بطبيعة الحال، ووفقاً للقواعد العامة.

**تاسعاً: واجب اتباع النظم الخاصة بتنمية المهارات:**

(1)- مضمون الالتزام باتباع نظم التدريب: يسعى كل صاحب عمل دائماً لنجاح مشروعه، وهو في سبيل ذلك يضع نظم لتطوير وتنمية مهارات العاملين، ومن ثم إذا فإن العامل يلتزم بتنفيذ هذا الالتزام، وقد نص قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 في نص المادة (56) فقرة (ى) بقولها:

" أن يتبع النظم التي يضعها صاحب العمل لتنمية وتطوير مهاراته وخبراته مهنيًا وثقافيًا، أو لتأهيله للقيام بعمل يتفق مع التطور التقني في المنشأة، بالاشتراك مع المنظمات النقابية المختصة".

- وقد نص مشروع قانون العمل الجديد كذلك على ذات الالتزام في نص المادة (107) فقرة (11) بقولها:

" أن يتبع النظم التي يضعها صاحب العمل لتنمية وتطوير مهاراته وخبراته مهنيًا وثقافيًا، أو لتأهيله للقيام بعمل يتفق، أو يتناسب مع عمله والتطور التقني داخل المنشأة، وذلك بالاشتراك مع المنظمة النقابية العمالية المعنية".

- ويلاحظ في النص المقترح أنه توسع في النص على هذا الالتزام، وأضاف أن الالتزام يشمل التأهيل الذي يتناسب مع عمل العامل، وليس العمل المتفق عليه فقط، بل الذي يتناسب مع عمله والتطور التقني بالمنشأة، (2)- اتباع نظم التدريب واجب وحق للمحامي:

- سلف الإشارة إلى أنه من حق المحامي الحصول على الدورات التدريبية المؤهلة له، ويمكن هنا اقتراح إلزام الشركات الخاصة بتقل مهارات المحامين لديها، وتوفير الدورات التدريبية مدفوعة التكلفة لهم.

- وعلى المحامي الالتزام بما توفر الشركات له من النظم المتعلقة بتنمية مهاراته وخبراته القانونية والثقافية، وغيرها لاستخدام الوسائل التكنولوجية وخلافه.

**عاشراً: واجب الخضوع للكشف الطبي عن المخدرات والأمراض المعدية:**

(1)- عدم النص صراحة على واجب الخضوع للكشف الطبي عن المخدرات:

- حيث لم يتضمن قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 نص صريح يوجب على العامل الخضوع للكشف الطبي عن تعاطي المخدرات أو الإصابة بالأمراض المعدية، وإن تضمنت نصوصه النص على أحقية العامل في الحصول على إجازة مرضية حال مرضه نص م (54) فقرة (1)؛ ورغم ذلك فقد اعتبر نص المادة (69) فقرة (7) وجود العامل أثناء العمل في حالة سكر أو متأثر بما تعاطاه من الحالات التي يتحقق فيها خطأ العامل الجسيم الذي يوجب فصله من العمل، وذلك بقولها:

- تجدر الإشارة إلى أن توجه الدولة في الآونة الأخيرة لمكافحة ظاهرة تعاطي المخدرات؛ وبالرغم من ذلك فإنه مع خلو قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 من نص مباشر يلزم العامل بالخضوع لتحليل المخدرات ظل هذا الأمر يثير إشكاليات قانونية عديدة منها على سبيل المثال ما يتعلق بضرورة موافقة العامل على إجراء التحليل.

- وبالرجوع إلى اللوائح والقرارات والتعليمات الداخلية لكثير من المنشآت نجد أنها قامت بمحاولة التصدي بصورة مباشرة لتلك الظاهرة، وذلك تحقيقاً لصالح العمل الخاص فيتم توقيع الكشف على العمال في كثير من الجهات، وبعض الجهات والشركات توقع جزاء الفصل على العاملين الذين يثبت تعاطيهم للمواد المخدرة، أو توقع جزاء الوقف عن العمل كجزاء ثم يُعاد إجراء تحليل طبي للعامل وإن كانت النتيجة ايجابية يتم توقيع جزاء الفصل.

(2)- نص مشروع قانون العمل على الالتزام بالخضوع للكشف الطبي عن المخدرات والأمراض المعدية:

- حيث جاء مشروع قانون العمل الجديد واستحدث نص المادة (108) بقولها:

" مع مراعاة أحكام المادتين (105) و(111) من هذا القانون.

يلتزم العامل بالخضوع للاختبارات الطبية عن تعاطي المواد المخدرة أو المسكرة أو الأمراض المعدية حينما يطلب منه صاحب العمل ذلك، على أن يكون ذلك خلال مدة لا تقل عن ستة أشهر من تاريخ بداية التعاقد أو آخر اختبار طبي تم إجراؤه، ويكون ذلك على نفقة صاحب العمل، ويتم الاختبار الطبي بالهيئة العامة للتأمين الصحي أو المعامل المركزية بوزارة الصحة.

وتحدد لائحة الجزاءات التأديبية بالمنشأة الجزاء الواقع على العامل عند ثبوت تعاطيه للمواد المخدرة أو المسكرة."

- والبيّن من هذا النص أن المشرع أراد أن يضع التزام صريح على العامل بالخضوع للاختبارات الطبية عن تعاطي المواد المخدرة أو المسكرة أو الأمراض المعدية، حينما يطلب منه صاحب العمل ذلك.

- ووضع النص كذلك مدة ستة أشهر من بداية العقد أو من آخر اختبار طبي تم إجراؤه، كمهلة لتنفيذ الاختبارات الطبية.

- ليصبح المحامي وفقاً لهذا النص ملزماً بإجراء الاختبار الطبي وقت ما يطلب منه رب العمل ذلك، وإن لم يفعل يعتبر مرتكب لمخالفة تأديبية وفقاً لنص م (111) من مشروع القانون.

3- صدور قانون شروط شغل الوظائف أو الاستمرار فيها رقم 73 لسنة 2021:

أ) - نطاق سريان القانون: تسري أحكام هذا القانون وفقاً لنص المادة الثانية منه على العاملين بوحدات الجهاز الإداري للدولة من وزارات ومصالح وأجهزة حكومية ووحدات الإدارة المحلية، والهيئات العامة، والأجهزة التي لها موازنات خاصة، وشركات القطاع العام، وشركات قطاع الأعمال العام، والشركات القائمة على إدارة المرافق العامة بالدولة، وغيرها من الشركات التابعة للدولة أو التي تساهم فيها الدولة بأي وجه من الوجوه، ودور الرعاية وأماكن الإيواء، ودور الإيداع والتأهيل، ودور الحضانه والمدارس والمستشفيات الخاصة.

ب) - انطباق القانون على العاملين بالشركات الخاصة: يُلاحظ أن المشرع قصد تطبيق القانون على جميع العاملين بالدولة سواء عام أو خاص؛ لذا فقد عنون القانون شروط شغل الوظائف ولم يخصصها؛ كما يمكننا القول بأن القانون ينطبق على أغلب الشركات الخاصة لكون القانون عدد أنواع للشركات الخاصة في نص المادة الثانية، ولعل باق الشركات التي لم تذكر ستخضع لذات الالتزام بعد إقرار نص مشروع قانون العمل.

ج)- نفاذ قانون شروط شغل الوظائف أو الاستمرار فيها رقم 73 لسنة 2021: حدد القانون تاريخ 2021/12/16 لتنفيذه، وصدرت لائحته التنفيذية رقم 2022/1 أصبحت العديد من الجهات والشركات ملزمة بإجراء تحليل فجائي للعاملين لديها بمعرفة الجهات المختصة طبقاً لخطة سنوية تعدها هذه الجهات بالتنسيق مع جهات العمل وفي ضوء ما حددته اللائحة التنفيذية وتعديلها رقم 2022/1166.

د)- أثر صدور قانون شروط شغل الوظائف أو الاستمرار فيها رقم 73 لسنة 2021:

- وأصبح شرطاً لشغل الوظائف بالتعيين والتعاقد، الندب، النقل، الإعارة، الترقية، الاستعانة، وكذلك للاستمرار في الوظائف ثبوت عدم تعاطي المخدرات.

- إذا ثبت تعاطي العامل يتم إيقافه عن العمل لمدة تزيد على ثلاثة أشهر أو لحين ورود نتيجة التحليل التوكيدي (الذي يجري على ذات العينة) أيهما أقرب، مع وقف صرف نصف أجره طوال مدة الوقف عن العمل.

- نص القانون في المادة (5) على أن الامتناع عن إجراء التحليل أثناء الخدمة أو تعمد التهرب منه بغير عذر مقبول سبباً لإنهاء الخدمة.

- وجرم القانون من يسمح متعمداً لمن ثبت تعاطيه المخدرات بشغل إحدى الوظائف بالجهات المشار إليها بالمادة الثانية من هذا القانون أو الاستمرار فيها، وعاقبه بالحبس وبالغرامة التي لا تقل عن مائة ألف جنيه، أو بإحدى هاتين العقوبتين.

- وجرم كذلك القانون كل غش يقع متعمداً في إجراء التحاليل ومن يدلي بنتيجة مخالفة للواقع بعقوبة السجن.

(هـ) – التزام محامي الشركة الخاصة بإجراء تحاليل المخدرات:

- قد يري البعض أنه كنوع من الحصانة أو الحماية لمحامي الشركة الخاصة يجب أن يستثنى من الخضوع للتحاليل؛ إلا أننا لا نتفق مع هذا الفهم مطلقاً، ذلك إن المحامي يجب أن يلتزم بأداب المهنة التي يحمل لوائها، ويجب أن يكون مثلاً وقوة، لا سمياً وقد أشرنا إلى ما يتحمله من مهام وبالأخص مهمة التحقيق الإداري، فكيف يعقل أن يستثنى المحقق الإداري من الخضوع إلى التزام قد يفهم منه السماح له بالتعاطي وهو الموكل بالتحقيق مع من يتعاطى من العاملين واسناد إليه الجزاء.

- اقتراح:

- نرى في غالب الظن التزام المحامي بصفة عامة بإجراء تحليل المخدرات، غلا يمكن قبول أن يسلك المحامي هذا المسلك المشين، وإن فعل فهو أول من يجب محاسبته، لأنه قدوة، وأن شرطاً من شروط ممارسته مهنة المحاماة ذاتها قبل أن يكون محامياً للشركة الخاصة؛ أن يكون حسن السير والسلوك والسمعة؛ ولا شك أن تناول المخدرات الاختياري يمثل فقداً لهذا الشرط؛ لذا نقترح النص صراحة

على خضوع المحامي لواجب الكشف عن المخدرات والأمراض المعدية، سواء قبل الالتحاق بالشركة أو بعد ذلك بصورة فجائية؛ لأنه شرط قبول واستمرار. **حادى عشر: المحظورات التي تفرضها علاقة العمل على محامي الشركة الخاصة:**

**(1)- حظر احتفاظ محامي الشركة بأصول المستندات:**

(أ)- القاعدة: يحظر على المحامي أن يحتفظ بأصل ورقة أو مستند لنفسه، وهذا ما نصت عليه المادة (57) فقرة (أ) من قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 على يحظر على العامل أن يقوم بنفسه أو بواسطة غيره بالأعمال الآتية: " الاحتفاظ لنفسه بأي ورقة أو مستند خاص بالعمل."

- ويقتضي هذا الحظر ألا يحتفظ المحامي لنفسه بأي أوراق تخص العمل أو مستندات خاصة بالعمل.

- ونص كذلك مشروع قانون العمل الجديد في المادة (109) فقرة (1) على ذات الحظر بقولها:

" الاحتفاظ لنفسه بأي ورقة أو مستند خاص بالعمل، أو تمكين الغير من الحصول على أي منها أو على أية معلومة تخص العمل."

(ب)- الاستثناء: يستطيع المحامي بمناسبة عمله الاحتفاظ بأوراق ومستندات العمل معه لأداء عمله، ولا شك أن طبيعة عمل المحاماة تحتم عليه استلام الأوراق وتسليمها للجهات المختلفة؛ وبالتالي فإنه يحق له أن يحتفظ بأوراق العمل، مع التزامه بالحفاظ عليها وبذل عناية الرجل الحريص.

## (2)- حظر منافسة المحامي للشركة:

(1)- النص على الحظر<sup>(1)</sup>: نصت المادة (57) فقرة (ج) من قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 على أن يحظر على العامل أن يقوم بنفسه أو بواسطة غيره بالأعمال الآتية:

" ممارسة نشاط مماثل للنشاط الذي يمارسه صاحب العمل أثناء مدة سريان عقده، أو الاشتراك في نشاط من هذا القبيل، سواء بصفته شريكاً، أو عاملاً." - ونص كذلك مشروع قانون العمل الجديد في المادة (109) فقرة (3) على ذات الحظر بقولها:

" ممارسة نشاط مماثل للنشاط الذي يمارسه صاحب العمل أثناء قيام علاقة العمل، أو الاشتراك في نشاط من هذا القبيل، سواء بصفته شريكاً، أو عاملاً." - ونص كذلك القانون المدني على حظر منافسة العامل لرب العمل في مواده أرقام (686،687)، فجاءت م (686) بقولها: " 1- إذا كان العمل الموكول إلى العامل يسمح له بمعرفة عملاء رب العمل أو بالاطلاع على سر أعماله، كان للطرفين أن يتفقا على ألا يجوز للعامل بعد انتهاء العقد أن ينافس رب العمل، ولا أن يشترك في أي مشروع يقوم بمنافسته.

2- غير أنه يشترط لصحة هذا الاتفاق أن يتوافر فيه ما يأتي:

(أ) أن يكون العامل بالغاً رشده وقت إبرام العقد.

(ب) أن يكون القيد مقصوراً من حيث الزمان والمكان ونوع العمل، على القدر الضروري لحماية مصالح رب العمل المشروعة.

3- ولا يجوز أن يتمسك رب العمل بهذا الاتفاق إذا فسخ العقد أو رفض تجديده دون أن يقع من العامل ما يببر ذلك، كما لا يجوز له التمسك بالاتفاق إذا وقع منه هو ما يببر فسخ العامل للعقد."

---

(1) ينبغي الإشارة إلى أن فكرة حظر المنافسة هنا لا تتعلق بعمل المحامي بشركة محاماة؛ وذلك لأن شركة المحاماة تنشأ في شكل شركة مدنية؛ وهي لا تدخل في وصف الشركة الخاصة المقصودة في البحث.

(2)- مضمون حظر المنافسة على المحامي: إن محامي الشركة يحظر عليه أن ينافس الشركة الخاصة التي عمل بها بممارسته نشاط مماثل للنشاط الذي تمارسه الشركة أثناء مدة سريان عقده معها، ويحظر كذلك عليه الاشتراك في نشاط من هذا القبيل، سواء بصفته شريكًا، أو عاملاً، فضلاً عن أنه يحظر عليه العمل في المهن التي لا يجوز الجمع بينها وبين المحاماة بصفة عامة.

- وبالطبع هذا الأمر بخلاف العمل في ممارسة مهنة المحاماة للغير؛ والتي ستخضع للضوابط السالف الإشارة إليها، ولا تعتبر من قبيل المنافسة للشركة الخاصة.

### (3)- حظر اقتراض المحامي من عملاء الشركة الخاصة:

- حظر قانون العمل على العامل أن يقترض من عملاء صاحب العمل، ونصت المادة (57) فقرة (د) من قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 على يحظر على العامل أن يقوم بنفسه أو بواسطة غيره بالأعمال الآتية:

" الاقتراض من عملاء صاحب العمل، أو ممن يمارسون نشاطاً مماثلاً للنشاط الذي يمارسه صاحب العمل، ولا يسري هذا الحظر على الاقتراض من المصارف.."

- يلتزم المحامي بذات الحظر، ولا يسرى هذا الحظر على الاقتراض من المصارف؛ حيث يستطيع أي عامل أن يقترض منها.

### (4)- حظر قبول محامي الشركة الخاصة ما يهدي إليه بمناسبة قيامه بعمله:

- حظر قانون العمل على العامل أن يقبل هدايا، أو مكافآت أو عمولات أو مبالغ، نصت م (57) فقرة (ه) من قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 على يحظر على العامل:

" قبول هدايا، أو مكافآت، أو عمولات، أو مبالغ، أو أشياء أخرى بأية صفة كانت بمناسبة قيامه بواجباته بغير رضاء صاحب العمل.."

(6)- حظر جمع محامي الشركة الخاصة النقود وتوزيع المنشورات أو عقد اجتماعات:

- حظر قانون العمل على العاملين جمع النقود وتوزيع المنشورات، وقد نصت م (57) فقرة (و) من قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 على ذلك بقولها: " جمع نقود أو تبرعات أو توزيع منشورات، أو جمع توقيعات، أو تنظيم اجتماعات داخل مكان العمل بدون موافقة صاحب العمل، مع مراعاة ما تقضي به أحكام القوانين المنظمة للنقابات العمالية."

## الباب الثاني

### حصانة محامي الشركات الخاصة وتأديبه

#### تمهيد وتقسيم:

- يكتمل عرض التنظيم القانوني الحاكم لمحامي الشركات الخاصة، من خلال التعرف على حصانته، خاصة بعد التعرف على مهامه والأعمال التي يقوم بها وحقوقه وواجباته، ثم بعد ذلك يمكن بيان كيفية تأديب محامي الشركات الخاصة ودور نقابة المحامين بهذا الشأن، وذلك كله على النحو التالي تفصيلاً.

#### الفصل الأول

### حصانة المحاماة ومحامي الشركات الخاصة

#### تمهيد:

- بإمعان النظر إلى ما لمهنة المحاماة من أهمية كبيرة ترتبط برسالتها العظيمة التي تهدف إلى تحقيق العدالة في المجتمع؛ يتبين أنه يجب أن تتمتع هذه المهنة الجليلة بقدر كافي من الاحترام والتقدير داخل المجتمع، وبالطبع لن تنال هذه المهنة التوقير المناسب لها؛ إلا بتمتع السادة المحامين الذين يشرفون بحمل رسالتها بقدر ملائم من الحماية القانونية، لتمكينهم من تأدية أعمالهم بحرية واستقلال؛ تحقيقاً لأهداف مهنتهم النبيلة في الحفاظ على سيادة القانون، وتنفيذاً لمبادئ الحق والعدل والمساواة.

- هذه الحماية القانونية المرجوة تتمثل في توفير حصانة للمحاماة، يتمتع بها المحامين أثناء تأدية أعمالهم، وتجدر الإشارة إلى فكرة حصانة المحاماة هي فكرة عالمية، لذا وضع مؤتمر الأمم المتحدة الثامن لمنع الجريمة ومعاملة المجرم المعقود في هافانا من 27 آب/أغسطس إلى 7 أيلول/سبتمبر 199 مبادئ سميت "مبادئ أساسية بشأن دور المحامين" وتضمنت هذه المبادئ النص على عدة ضمانات لأداء المحامين لمهامهم<sup>(1)</sup>.

---

(1) فقررت البنود من (16: 22) ذلك فقالت: 16 تكفل الحكومات ما يلي للمحامين:

- تأتي الحصانة إذا لتحصين القائمين على العدالة أثناء تأدية أعمالهم الجليلة؛ ولعل الحديث عن تمتع المحامي بحصانة ليس بالأمر الجديد، فقد أشار إلى ضرورة توافر تلك الحصانة كُتاب كثر، وقد فُقل عنها: " إن توفير الحصانة

---

(أ) القدرة على أداء جميع وظائفهم المهنية بدون تخويف أو إعاقة أو مضايقة أو تدخل غير لائق.

(ب) القدرة على الانتقال إلى موكلهم والتشاور معهم بحرية داخل البلد وخارجه على السواء .

(ج) عدم تعريضهم ولا التهديد بتعريضهم، للملاحقة القانونية أو العقوبات الإدارية والاقتصادية وغيرها نتيجة قيامهم بعمل يتفق مع واجبات ومعايير وآداب المهنة المعترف بها.

17. توفر السلطات ضمانات حماية كافية للمحامين، إذ تعرض أمنهم للخطر من جراء تأدية وظائفهم.

18. لا يجوز، نتيجة لأداء المحامين لمهام ووظائفهم، أخذهم بجريرة موكلهم أو بقضايا هؤلاء الموكلين.

19. لا يجوز لأي محكمة أو سلطة إدارية تعترف بالحق في الحصول على المشاورة أن ترفض الاعتراف بحق أي محام في المثل أمامها نيابة عن موكله، ما لم يكن هذا المحامي قد فقد أهليته طبقاً للقوانين والممارسات الوظيفية وطبقاً لهذه المبادئ.

20. يتمتع المحامون بالحصانة المدنية والجنائية بالنسبة للتصريحات التي يدلون بها بنية حسنة، سواء كان ذلك في مرافعاتهم المكتوبة أو الشفهية أو لدى مثلهم أمام المحاكم أو غيرها من السلطات التنفيذية أو الإدارية.

21. من واجب السلطات المختصة أن تضمن للمحامين إمكانية الاطلاع على المعلومات والملفات والوثائق المناسبة التي هي في حوزتها أو تحت تصرفها، وذلك لفترة تكفي لتمكينهم من تقديم مساعدة قانونية فعالة لموكلهم، وينبغي تأمين هذا الاطلاع في غضون أقصر مهلة ملائمة.

22. تكفل الحكومات وتحترم سرية جميع الاتصالات والمشاورات التي تجرى بين المحامين وموكلهم في إطار علاقاتهم المهنية.

ليس محاباة، ولا مجاملة وإنما هو تحصين للعدالة ذاتها، ولحقوق الناس التي ينهض المحامون للدفاع عنها حين تتعرض للعدوان أو الإهدار".<sup>(1)</sup>

- جدير بالذكر أن المطالبة بحصانة للمحامين ليس مجرد طرف بيتغي؛ بل إن الواقع العملي لممارسة مهنة المحاماة، يشهد في بعض الأحيان امتهان للمهنة، واهدار لكرامتها، من قبل بعض ضعاف النفوس، وهو الأمر المتزايد بصورة ملحوظة في الأحداث اليومية، والوقائع المشينة ضد مهنة المحاماة والمحامين<sup>(2)</sup>.

- كما تجدر الإشارة إلى أن طائفة محامي الشركات الخاصة، وهم من بين جموع المحامين ويحملون ذات الهموم، ويتعرضون لوقائع تعترض عملهم، تتدرج في قوتها وأثرها، سواء داخل الشركات الخاصة ذاتها أو خارجها كباقي المحامين؛

---

(1) نذكر من هؤلاء الكُتاب أستاذنا النقيب أ/ رجائي عطية - نقيب المحامين - رحمة الله عليه - في كتابه "رسالة المحاماة" وكذلك في مقالة حديثة نشرت له بتاريخ 2021/8/7 بعنوان "لماذا تجب الحصانة للمحامين" حيث أورد إلى أن الحصانة أمر هام للمحامي وأن لنقابة المحامين دور في توفير تلك الحصانة، ومما قاله في هذه المقالة: واجب، ولا شك على نقابة المحامين أن تراعي تقاليد المحاماة، وأن تحت على المحافظة عليها، وأن تحاسب الخروج عنها، لأن ذلك هو الذي يحفظ للمحاماة احترامها الواجب في عين نفسها، وفي عيون الناس والسلطات. يُقابل هذا الواجب واجب على المجتمع وجميع آلياته وأجهزته وسلطاته احترام المحاماة والمحامين الذين. راجع أ/ رجائي عطية مقالة "لماذا تجب الحصانة للمحامين" جريدة الوطن بتاريخ 2021/8/7 (مع التصرف).

(2) ووقائع التعدي على المحامين أثناء تأدية عملهم كثيرة ومتلاحقة في ربوع مصر؛ ولعل آخر ما وقع أثناء مراجعة هذا البحث لتقديمه للنقابة؛ واقعة الاعتداء من ضابط بقسم المنتزه على محام بالإسكندرية التي نقل على اثرها للمستشفى لتلقى العلاج؛ وقامت النقابة العامة والنقابة الفرعية بالإسكندرية بمتابعة الواقعة والقيام باتصال بوزارة الداخلية كان على اثر هذا التحرك صدر قرار بإيقاف الضابط المعتدي عن العمل ونائب المأمور، وبدأ رئيس النيابة الكلية التحقيق، وهذا الأمر وقع بتاريخ 2021/8/26، ويمكن متابعة تفاصيل عنه عبر الموقع الرسمي لنقابتي المحامين العامة والإسكندرية.

وهو الأمر الذي يجب معه أن يتمتعوا بحصانة المحاماة، سواء داخل الشركات أو خارجها، لتمكينهم من أداء أعمالهم.

- لذا يمكن تقسيم العرض هنا لبيان المقصود بحصانة محامي الشركات الخاصة، ثم لبحث مدى كفاية الضمانات القانونية الحالية لتوفير حصانة محامي الشركات الخاصة، ليكون على النحو التالي:

تقسيم: المبحث الأول: المقصود بحصانة محامي الشركات الخاصة

المبحث الثاني: الضمانات القانونية لمحامي الشركات الخاصة

### المبحث الأول

#### المقصود بحصانة محامي الشركة الخاصة

تمهيد:

- يتطلب بيان المقصود بحصانة المحاماة وتوضيحها، وكذلك بيان ماهية حصانة محامي الشركات الخاصة، النظر بنظرة تحليلية لفكرة الحصانة ذاتها، لبيان المقصود بها، والأسباب التي دعت لابتداع الحصانات، فضلاً عن ضرورة التعرف على أنواع الحصانات المقررة في القانون.

- ثم بعد استعراض هذه المعلومات الأولية عن الحصانة، يمكن إيضاح فكرة حصانة المحاماة والمحامي، وصولاً لبيان حصانة محامي الشركات الخاصة.

- ونظرًا لإمكان ارتباط فكرة الحصانة بغيرها من الأفكار مثل ارتباطها بمبدأ الاستقلال، سواء كان قصد به استقلال مهنة المحاماة ذاتها، أو قصد به استقلال ممارستها من السادة المحامين؛ الأمر الذي يتطلب عرض المقصود بمبدأ الاستقلال، ومن ثم بيان أوجه التقارب بينه وبين فكرة الحصانة.

- ويمكن كذلك في إطار هذا العرض محاولة التعرف على مدى تطبيق مبدأ استقلال المحاماة والمحامي، ومن ثم توافر الحصانة للمحاماة والمحامي، وذلك في ضوء استقرار التنظيم التشريعي الحالي لفكرة الاستقلال والحصانة سواء على مستوى الدستور المصري الصادر 2014 أو على مستوى القانون، ومن خلال النظر لما جاء به الدستور المصري بشأن إضفاء الحماية الدستورية

للمحاماة والمحامي، وما لحقه من تعديل لقانون المحاماة عام 2019 بهدف تفعيل الحماية الدستورية وإنزالها إلى القانون استجابة لتوجيه الدستور.

- بناء على هذا التأسيس يمكن بحث مدي تمتع محامي الشركات الخاصة بحصانة المحاماة، من خلال توضيح طبيعة الحصانة ومعناها والتعرف على أنواع، وبحث مدي الحاجة إلى لوجود حصانة لمحامي الشركة الخاصة؛ ثم ننتقل إلى استعراض مبدأ استقلال المحاماة والمحامي، لبيان مدي كفايته بالنسبة للمحامين ومحامي الشركة الخاصة على وجه الخصوص في تحقيق الحصانة؛ وعلى ذلك ينقسم العرض على النحو التالي:

تقسيم:

المطلب الأول: ماهية الحصانة وأنواعها

المطلب الثاني: حصانة المحاماة واستقلال المحامي

### المطلب الأول

ماهية الحصانة وأنواعها

أولاً: ماهية الحصانة

#### (1)- ظهور فكرة الحصانة:

- دعت ممارسة بعض الوظائف والمهن منذ زمن، إلى تقرير قدر ونوع من الوقير والاحترام، والتحصين للعاملين بها، وذلك بهدف تمكين أصحاب هذه الوظائف والمهن، من ممارسة المهنة وأداء أعمالها، والوفاء بما عليهم من أدوار بمنأى عن عرقلة العمل، نتيجة لاصطدام الممارسة وتنفيذ الأعمال، بنوع من التحكم من قبل سلطة في الدولة أو التعسف أو التأثير أو التهديد بملاحقة قضائية؛ لذا نشأة فكرة الحصانة، ليتمتع أصحاب تلك المهن بحصانة تجاه كل ما من شأنه أن يعرقل أو يمنع ممارسة المهنة، أو يتسبب في الحط من المهنة أو إهدار كرامتها، وتوفير احترام جميع أفراد المجتمع ومؤسساته للمهنة وأصحابها لتمكينهم من القيام بمهامهم التي هي في الأصل خدمة للمجتمع بأدائها وحمايتها حماية لنظام المجتمع كله.

#### (2)- معنى كلمة حصانة في اللغة:

- تعرف الحصانة لغة بأنها هي (اسم) مصدر حَصَنَ، وتعني المناعة، وترجع كلمة حصانة من الناحية اللغوية إلى فعل حَصَّنَ، أي منع، والحصن هو كل موضع حصين لا يصل إلى ما في جوفه، والجمع حصون. ومن هنا جاءت الحصانة immunity، بمعنى جعل المتمتع بها في حالة تمنع التعرض إليه<sup>(1)</sup>.

- ويقصد بالحصانة عدة معاني حين تضاف إلى علم معين، فالحصانة في علم الطب هي: مناعة ضدّ الأمراض وتكون إما طبيعيّة أو مكتسبة<sup>(2)</sup>، وللحصانة معني أخلاقي أيضاً<sup>(3)</sup>.

### 3- معني الحصانة القانونية *Legal immunity - Légale immunité*

أ)- مضمون الحصانة القانونية: تعني حماية أشخاص معينين من الملاحقة القضائية عن الأفعال التي يرتكبونها في معرض قيامهم بأعمالهم ووظائفهم الرسمية، وهذه الحصانة مقررة من أجل المصلحة العامة، لا من أجل مصالح الأشخاص الذين يتمتعون بها.

- لذلك على من يتمتع بالحصانة القانونية، سواء أكان المتمتع بها دبلوماسياً، نائباً، قاضياً، يجب أن يكون عند حُسن ظن الدولة التي أوفدته لتمثيلها، والشعب الذي اصطفاه للسهر على مصالحه، وأن يجسد معنى العدل بسلوكه وعمله<sup>(1)</sup>.

---

(1) راجع (مع التصرف) د/ إبراهيم كراف "الحصانة القانونية" - الموسوعة العربية - المجلد

الثامن صفحة رقم 341، عبر الموقع: <http://arab-ency.com.sy/detail/2488>.

(2) راجع معني حصانة في معجم المعاني الجامع - معجم عربي عربي عبر الرابط التالي:

<https://www.almaany.com/ar/dict/ar->

[/ar/%D8%AD%D8%B5%D8%A7%D9%86%D8%A9](https://www.almaany.com/ar/dict/ar-%D8%AD%D8%B5%D8%A7%D9%86%D8%A9)

(3) راجع أ/ أحمد بن سالم الفلاحي مقالة بعنوان "الحصانة بين الالتزام الأخلاقي والقانوني"

منشور بتاريخ 2019/11/24، حيث أرجع المفهوم الأخلاقي إلى الواجب على الجميع

باحترام الحقوق المنصوص عليها في المجتمع وأعطي مثال لذلك بحصانة الزواج ووصف

القرآن الكريم للزوجة بالمحصنة، عبر الرابط: <https://www.omandaily.com>

ب)- الحصانة القانونية تقرر بالقانون: يُلاحظ أن منح الحصانة القانونية لا يكون إلا بمقتضى التشريع، وفق معني التشريع الواسع الذي يشمل الدستور، أو القوانين الخاصة من جهة أو من أحكام القانون الدولي التي تقررها الاتفاقيات الدولية.

- كما يلاحظ أن الحصانة تنصرف إلى الوظيفة ذاتها وإلى أشخاص القائمين بها، بحيث إن مقتضى الحصانة ألا يتم التأثير على الوظيفة، وأن يتمتع أصحاب المهنة بقدر من الحصانة تمكنهم من أداء أعمالهم باستقلال، بحيث يطبق عليهم النظام بطريقة تضمن عدم التدخل في أعمالهم أو التأثير عليها.

- وعلى ذلك تتنوع الحصانات القانونية لعدة أنواع تختلف باختلاف كل وظيفة وما تتطلبه من حصانة، ويمكن إلقاء الضوء على جانب من أنواعها فيما يلي.

### ثانياً: أنواع الحصانات القانونية:

#### 1- فكرة الحصانة الوظيفية:

- يمكن رد أغلب أنواع الحصانات القانونية إلى فكرة الحصانة الوظيفية، لأنها حصانة جامعة غير مانعة، بحيث يدخل في مفهوم تلك الحصانة كل حصانة يُقررها القانون للوظائف والمهن داخل الدولة، وداخل سلطاتها المختلفة تنفيذية، وتشريعية وقضائية، ويدخل فيها الحصانات الأخرى التي يقررها القانون بخلاف فكرة الحصانة القانونية التي تقتصر على الحصانات المقررة في القانون.

- وعلى ذلك تمنح حصانة لأغلب الوظائف العامة بداية من أعلى قمة الجهاز الإداري للدولة من رئيس السلطة التنفيذية، وتتمثل هنا الحصانة في قدر من الحماية لأداء المهام الوظيفية واستثناء من ذلك تقوم المسؤولية لهم حال الخيانة

---

(1) راجع د/ إبراهيم كراف - ذات المرجع سابق الإشارة، يؤكد أن الحصانة عموماً ليست رخصة لمن يتمتع بها ليكون في وضع مميز في مواجهة المواطن العادي، ولا تعني عدم احترام المستفيد منها لأنظمة الدول المستقبلية وقوانينها الداخلية، بل عليه احترام هذه القوانين والالتزام بأحكامها، لأن الحصانة ليست حصانة ضد القانون، بل هي حصانة تحول من دون تطبيق الجوانب الإجرائية من هذا القانون على المستفيد منها.

العظمي (1)، وتقرر القوانين المنظمة للوظائف المختلفة قدر من الحصانة الوظيفية تمنح للعديد من الوظائف تتعلق بأداء تلك المهنة.  
- ومنعاً للتكرار يمكن استعراض هذه الأنواع فيما يلي.

## (2)- الحصانة الدبلوماسية:

- يقصد بالحصانة الدبلوماسية هي نوع من الحصانات الوظيفية التي تقرها قواعد القانون الدولي والقنصلي، والاتفاقيات الدولية (2)، والأعراف الدولية، وتقرر للبعثات الدبلوماسية الموفدة بين الدول، فضلاً عن المناصب العليا بكل دولة سواء الرؤساء أو الوزراء وغيرهم، وبينني علي هذه الحصانة تمتع أصحابها بنوع من الحماية القانونية، ولا يطبق عليهم القوانين الداخلية للدول، ووفقاً للقانون القنصلي والدبلوماسي لكل دولة بحسب الأحوال، وفي ضوء تطبيق مبادئ القانون الدولي والتي يأتي على رأسها في هذا السياق مبدأ المعاملة بالمثل، في العلاقات الدولية.

## (3)- الحصانة النيابية:

- الحصانة النيابية هي التي تمنح لأعضاء المجالس النيابية داخل الدولة، وتعتبر حصانة مؤقتة ترتبط بفترة عضوية تلك المجالس وجوداً وهدماً، بحيث يتمتع بها عضو فترة قيام العضوية وتسقط عنه بمجرد انتهاء العضوية أو إسقاطها عنه؛ وذلك في ضوء ما يقرره دستور والقانون في كل دولة، ويترتب عليها تطبيق أحكام إجرائية خاصة غير التي تطبق على المواطنين غير المتمتعين بالحصانة النيابية، كقيد الحصول على إذن الجهة النيابية التي يحملون عضويتها لرفع الحصانة والموافقة على مقاضاة العضو، كنوع من الحصانة فضلاً عن إعطاء

---

(1) راجع أ/ حنان مفتاح بحث بعنوان "رئيس الجمهورية بين الحصانة والعزل" مجلة الباحث للدراسات الأكاديمية - كلية الحقوق والعلوم السياسية - جامعة باتنة 1 - العدد السابع - سبتمبر 2015 ص 285 وما بعدها.

(2) وقد تم الاتفاق على الحصانة الدبلوماسية كقانون دولي في مؤتمر فيينا للعلاقات الدبلوماسية الذي عقد في 1961.

هؤلاء النواب بعض الصلاحيات للقيام بأعمالهم، وتسهيل تنقلهم، وسفرهم، وغير ذلك مما تستلزمه طبيعة أعمالهم.

#### (4)- الحصانة القضائية:

(أ)- حصانة السلطة القضائية: تعتبر السلطة القضائية أحد سلطات الدولة، ولكونها سلطة ذات طبيعة خاصة تقوم من أجل تنظيم طرق حل النزاعات بين أفراد المجتمع وإقامة العدل، والحكم بمقتضى القانون وتفعيل نصوصه على الوقائع التي تعرض على هيئات وجهات السلطة القضائية، تفعيلاً لسيادة القانون وحفاظاً على حقوق الأفراد وحماية لها وتطبيقاً لمبادئ العدالة.

- تتطلب عمل السلطة القضائية وتحقيقها لأهدافها إقرار الحصانة القضائية، تلك التي الحصانة التي يقصد بها إقرار ووضع عدة ضمانات للقضاء والقضاة لضمان استقلاله واستقلال أعضاء السلطة القضائية، تمكيناً لهم لأداء أدوارهم، وتتجلى هذه الضمانات في النص على عدم قابلية أعضائها للعزل، فضلاً عن النص على ضمانات إجرائية حال اتهام أعضائها بارتكاب أي سلوك مخالف للقانون، سواء أكانت المخالفة ترقى لتوصف بجريمة تأديبية أو جنائية، بحيث تقرر قواعد خاصة لمساءلة أعضاء السلطة القضائية، وذلك حتى يمنع استخدام سلاح الملاحقة القضائية كيدياً تجاه القضاة.

- وعلى ذلك يقرر القانون عدم جواز القبض على أي عضو سلطة قضائية، في غير حالات التلبس إلا بعد إتباع الإجراءات المنصوص عليها قانوناً؛ ليس هذا فقط، بل إن أعضاء السلطة القضائية يتمتعون ببناء على تمتع بالحصانة بعدة مزايا أخرى مادية ومعنوية تمنح لهم بهذه الصفة القضائية<sup>(1)</sup>.

(ب)- حصانة أعضاء السلطة القضائية: يُلاحظ ارتباط منح الحصانة القضائية بصفة القضاة، ومن ثم تمنح الحصانة القضائية لجميع أعضاء السلطة القضائية سواء كانوا القضاة الذين يعملون في المحكمة الدستورية العليا، أو كانوا يعملون بالقضاء العادي المتمثل في النيابة العامة والقضاة، أو القضاء الإداري المتمثل

---

(1) راجع د/ محمد حسن محرم "أساسيات النظام القضائي" - سابق الإشارة ص 173

في قضاة مجلس الدولة بكل أقسامه، أو بهيئة النيابة الإدارية التي تتولى دور الادعاء أمام القضاء الإداري.

ج)- حصانة محامو الحكومة القضائية: يدخل القانون في وصف القضاة محامو الحكومة ويمنح أعضاء هيئة قضايا الدولة الحصانة القضائية؛ وذلك بالرغم من أن عملهم في حقيقة الأمر هو ممارسة مهنة المحاماة كممثلين عن الدولة، وقد سبق الإشارة إلى ذلك في معرض بيان المقصود بمحامي الشركات الخاصة في بداية هذا البحث؛ ونرى من جانبنا أن منح تلك الحصانة محل نظر؛ وأغلب الظن أنه لا حاجة لمنحها الحصانة القضائية، ونُرجع ذلك لعدة أسباب:

1- كون أن حقيقة الوظيفة التي يؤديها السادة أعضاء هذه الهيئة الموقرة، هي المحاماة فهم محامون (يمثلون الدولة)، لذا فإنهم متماثلون مع غيرهم من المحامين (الذين يمثلون أشخاص القانون الخاص) داخل المجتمع.

- وبالتالي إن منحهم الحصانة القضائية، يُعتبر خرقاً لمبدأ المساواة في المراكز القانونية المُتَشابهة، والسؤال لماذا يمنحون تلك الميزة لهم دون غيرهم من المحامين؟ رغم ممارسة ذات المهنة!

2- كما أن أعضاء هيئة قضايا الدولة، يمثلون الدولة وهيئاتها ومؤسساتها وجهاتها العامة، وهذه الأشخاص العامة – أشخاص القانون العام – في الأصل تتمتع بالقوة بما لها من امتيازات السلطة العامة بحسب الأصل، والتي لا يتمتع بها بطبيعة الحال أشخاص القانون الخاص سواء أكانوا أشخاص طبيعية أو معنوية.

3- كما يُلاحظ أن منح الحصانة القضائية لأعضاء هيئة قضايا الدولة، يتعارض مع مبدأ الفصل بين السلطات، حيث إن وظيفة هيئة قضايا الدولة أن تتوب عن الدولة وهيئاتها، تلك التي تتمثل في السلطة التنفيذية؛ في حين أن الحصانة القضائية والصفة القضائية تتمتع بها الهيئات والجهات القضائية المكونة للسلطة القضائية في الدولة، وبهذا الشكل فإن أعضاء هيئة قضايا الدولة يجمعون بين حصانة الوظيفة العامة كممثلين عن السلطة التنفيذية؛ فضلاً عن تمتعهم بحصانة سلطة أخرى وهي السلطة القضائية؛ وهو الأمر الذي يمثل خطأ وخرقاً واضحاً لمبدأ الفصل بين السلطات.

4- كما أننا نرى في منح الصفة القضائية لأعضاء هيئة قضايا الدولة تأثير على مبدأ حياد القضاء؛ وهو الأمر الذي يظهر في أن عضو هيئة قضايا الدولة ممثلاً للسلطة التنفيذية، ووكيلاً عنها يمنح حصانة قاضي ويأخذ وصف القاضي؛ كما نص علي ذلك قانون هيئة قضايا الدولة ذاته والذي قرر اعتبار أعضائها قضاة مماثلون لأعضاء السلطة القضائية؛ ما يسبب تأثير واضح في العمل على المحاكم وهيئات القضاء المختلفة؛ لاسيما أنهم في حقيقة الأمر يرون أنهم يتعاملون مع قضاة، مماثلون لهم في الدرجات الوظيفية والحصانة القضائية.

- في حين أن طبيعة عمل أعضاء هيئة قضايا الدولة هي أنهم محامون لا أكثر ولا أقل – وليس في ذلك أي انتقاص أو تقليل من دورهم؛ بل على العكس هذه المهنة شريفة وعظيمة وهامة سواء تمارس عن الدول أو عن أشخاص القانون الخاص، وهي تحمل ذات الرسالة الجليلة لمهنة المحاماة وتبغى تحقيق العدالة.

- ولعل هذا التأثير يلمسه بجلاء في الواقع العملي من يتعامل مع الجهات القضائية، من أشخاص القانون الخاص، وممثلوهم من السادة المحامين، وليس محض تنظير فقهي.

5- أخيراً نرى إمكان الحفاظ على قوة هيئة قضايا الدولة والسادة أعضائها، وتمكينهم من القيام بوظائفهم بغير منحهم الصفة القضائية، وذلك بمنحهم حصانة وظيفية تعطي لهم بنص دستوري أو قانوني، يتمتعون بها ويتمتع بها كل المحامين الممثلون لأشخاص القانون الخاص على السواء، بحيث تضمن هذه الحصانة استقلالهم عن أشخاص القانون العام الذين يمثلونهم من جهة، وهو ما يتفق مع طبيعة عملهم<sup>(1)</sup>.

(5)- الحاجة لحصانة المحاماة والمحامين:

---

(1) راجع د/ محمد حسن محرم "أساسيات النظام القضائي" - سابق الإشارة - حيث تم تأصيل ومناقشة قضية منح كلاً من هيئة قضايا الدولة وهيئة النيابة الإدارية للحصانة القضائية في ضوء مناقشة موقف محكمة النقض التي سبق وقد قررت بأنهما هيئتين إداريتين ثم رأي المحكمة الدستورية العليا ثم حسم الخلاف في دستور 2014، ثم في النهاية عرضنا للرأي المشار إليه بعلية ص 170

- ينبني على طرح فكرة الحصانة علي بساط البحث وبيان أنواعها؛ وجود ارتباط وثيق بين كل مهنة وفكرة الحصانة؛ بحيث إنه كلما زادت أهمية المهنة للنظام الاجتماعي، وعظمت المهام الملقاة على عاتق من يحملون لوائها؛ كلما تتطلب الأمر منح الحصانة لها ولأصحابها؛ بهدف تمكينهم من ممارسة وظائفهم بقدر من الحماية القانونية تحصنهم من التعرض للتأثير أو الضغط عليهم بأي صورة؛ ولا ريب أن مهنة المحاماة جديرة بهذه الحماية وأعضائها أولى بحماية القانون، ليس فقط قياساً على أمثالهم من محامو الحكومة؛ بل أيضاً لذات الأسباب السالف الإشارة إليها بالنسبة لباقي الوظائف.

- ومن ثم يقودنا البحث هنا للتساؤل عن حصانة المحاماة والمحامي ومدى توافرها، وبالأخص لمحامي الشركات الخاصة الفئة المستهدفة بالحماية في هذا البحث.

- وهذا ما سنحاول التركيز عليه في المطلب التالي:

## المطلب الثاني

### حصانة المحاماة واستقلال المحامي

أولاً: علاقة حصانة المحاماة ومبدأ استقلال المحاماة والمحامي:

- إن كان المقصود بحصانة المحاماة والمحامي بصفة عامة الحماية المقررة لمهنة المحاماة وللمحامي عند ممارسته لها، ليتمكن من أداء رسالته، وحمل أمانته وحماية العدالة ذاتها<sup>(1)</sup>، بحيث إن الحصانة تتمثل في حماية المحامي لتمكينه من القيام بمهام عمله في الدفاع عن المظلومين والحضور أمام الجهات والهيئات القضائية وغير القضائية، وممارسة كل أعمال المحاماة محصناً عن

---

(1) راجع أ/ منير محمد الجنبهي وأ/ ممدوح محمد الجنبهي "حصانة المحامي" بدون دار نشر - الطبعة الأولى 2010 ص 7، مع التصرف، ويقول أيضاً: أن القاضي والمحامي كاهنين يقوم كل منهما بما خصصته الهيئة الاجتماعية لكليهما من طقوس في هيكل العدالة.. والواقع أن القضاء سبق المحاماة في الظهور.. إلا أن المحاماة كانت وليدة عاطفة نبيلة في الهيئة الاجتماعية تبغي تحقيق المساواة بين الخصوم وتمكين الضعيف من الوقوف في نفس المستوى الذي يسهل على القوي الوصول إليه أمام منصة القضاء.

التعرض لأي سبب يعرقل عمله أو يؤثر عليه ويعجزه عن القيام به على أكمل وجه.

- أما مبدأ استقلال المحاماة والمحامي، فإنه يُقصد به تقرير قدر من الحماية أثناء للمهنة بأن تستقل عن التحكم فيها من قبل جهة أو هيئة؛ وهذا الأمر الذي دعي لإنشاء نقابة المحامين لتكون بمثابة حصن للدفاع عن استقلال المهنة وكرامتها، وكذلك للحفاظ على كرامة المحامين أثناء ممارستهم لمهنة المحاماة؛ ليس هذا فحسب، بل إن للاستقلال مدلول يتصل بكل محامي أثناء ممارسة عمله يتمتع بقدر من الاستقلال ليتمكن من القيام بعمله على أكمل وجه.

- الأمر الذي يبين منه أن ارتباط فكرة الحصانة بمبدأ الاستقلال ارتباط لا يقبل التجزئة؛ حيث إن حصانة المحاماة تتحقق بإقرار الاستقلال كضمانة للمحاماة والمحامين أثناء تأدية أعمالهم؛ وسواء تعلق الأمر بمحامي مستقل أو بمحامي الشركات الخاصة على السواء.

### ثانياً: حصانة المحاماة والمحامي في الدستور المصري:

(1)- استقلال المحاماة والمحامي في الدستور المصري 2014:

- حيث نصت المادة (98) من الدستور المصري على أن استقلال المحاماة وحماية حقوقها ضمان لكفالة حق الدفاع، وذلك بقولها: "حق الدفاع أصالة أو بالوكالة مكفول. واستقلال المحاماة وحماية حقوقها ضمان لكفالة حق الدفاع. ويضمن القانون لغير القادرين ماليًا وسائل الالتجاء إلى القضاء، والدفاع عن حقوقهم".

- ولا ريب في أن استقلال المحاماة يتحقق باستقلال أصحاب هذه المهنة، كما جاءت الإشارة واضحة على ذلك في نص المادة (198) من الدستور المصري 2014 بقولها:

" المحاماة مهنة حرة تشارك السلطة القضائية في تحقيق العدالة، وسيادة القانون، وكفالة حق الدفاع، ويُمارسها المحامي مستقلاً، وكذلك محامو الهيئات وشركات القطاع العام وقطاع الأعمال العام. ويتمتع المحامون جميعاً أثناء تأديتهم حق الدفاع أمام المحاكم بالضمانات والحماية التي تقررت لهم في القانون مع سريانها عليهم أمام جهات التحقيق والاستدلال، ويحظر في غير حالات التلبس القبض

على المحامي أو احتجازه أثناء مباشرة حق الدفاع، وذلك كله على النحو الذي حدده القانون."

- هكذا نص الدستور على استقلال المحامي ذاته بقوله يُمارسها المحامي مستقلاً، ونص كذلك على تمتع المحامون جميعاً أثناء تأدية حق الدفاع أمام المحاكم بالضمانات والحماية المقررة في القانون، وكذلك أمام جهات التحقيق والاستدلال.

(2)- استقلال محامي الشركات الخاصة في الدستور:

- يُلاحظ أن المشرع الدستوري في المادة (198) نص على استقلال المحامي؛ ثم عدد بعد ذلك فئات المحامين بقوله وكذلك محامو الهيئات وشركات القطاع العام وقطاع الأعمال العام، ولكنه لم يذكر صراحة محامي الشركات الخاصة.

- إلا أن ذلك لا يعني خروج تلك طائفة محامي الشركات الخاصة من الحماية الدستورية التي يضيفها الدستور على المحامين؛ ويُستدل على ذلك من أن المشرع الدستوري عقب بعد تعدادة للفئات المشار إليها قائلاً: ويتمتع المحامون جميعاً ... إلى آخر النص.

- وعلى ذلك فإن محامي الشركات الخاصة في غالب الظن يتضمنهم ذات النص ضمناً؛ وإن كان الأمر لا يُغني المطالبة بأن ينص صراحة على ذلك في تعديل لنص هذا المادة بالإضافة أو لتفسيرها من جانب المحكمة الدستورية العليا لتأكيد شمول لهذه الفئة من المحامين.

### ثالثاً: تنظيم قانون المحاماة لمبدأ الاستقلال:

- ورد النص في قانون المحاماة كذلك على استقلال المحامين فجاءت الفقرة الثانية من المادة الأولى بقولها:

"ويمارس مهنة المحاماة المحامون وحدهم في استقلال، ولا سلطان عليهم في ذلك الا لضمائرهم وأحكام القانون."

- يُلاحظ في هذا النص أمرين، الأول أن المشرع في قانون المحاماة أكد على أن ممارسة مهنة المحاماة من المحامين فقط، وفي هذا الأمر تقرير لأن المحاماة مهنة لها تقاليد وأعرافها وقواعد تنظيمها، والطريقة التي من خلالها يمارس المحامون عملهم؛ ومن ثم لا يقبل لغير من يتصفون بتلك الصفة ويحملون لقبها

العمل بها؛ وهذا الأمر ينسحب على محامو الشركات الخاصة فلا يجب أن يعمل بالمحاماة إلا المحامي.

- كما يُلاحظ من النص أنه قرر تطبيق مبدأ الاستقلال، حين أُرِدَف النص القول بأنه لا سلطان على المحامين في ممارسة المهنة إلا لضمائرهم وأحكام القانون، بحيث يؤكد أن المبدأ أن تتم ممارسة المهنة بصورة مستقلة لا يقيد بها إلا الضمائر، والتي يجب أن تكون لدى المحامون يقظة دائمة؛ ثم أضاف المشرع وأن تكون الممارسة، وفق أحكام القانون؛ حيث يُعَدَد القانون ضوابط ممارسة المهنة على نحو مستقل ومطابق لمبادئ وقيم وأخلاقيات وتقاليد مهنة المحاماة، ورسالتها التي تهدف إلى المساعدة على تحقيق العدالة.

- ولعل المشرع حين نظم مهنة المحاماة كان يري بصورة واضحة أهمية استقلال المهنة والمحامون العاملون بها؛ لذا فإن المشرع حين صاغ قسم العمل بمهنة المحاماة في المادة رقم 20 من القانون، وضع ضمن القسم أن يقسم المحامي منذ اللحظة الأولى على ممارسة المحاماة باستقلال.

#### رابعًا: مدى استقلال محامي الشركة الخاصة أثناء العمل:

- يختلف مدلول الاستقلال لدى محامي الشركة الخاصة عن مدلوله لدى المحامي الحر، وذلك لأسباب يمكن إجمالها في عنصرين أساسيان هما:

أ- علاقة عمل المحامي بالشركة:

- حيث إن محامي الشركات الخاصة يرتبط بعلاقة عمل بالشركة الخاصة؛ تجعله خاضع وتابع لصاحب العمل - للشركة الخاصة - وقد وصفت هذه التبعية المقررة لعلاقات العمل الخاصة بأنها تبعية اقتصادية، أي أنها تجعل العامل يعتمد على العمل كمصدر رئيسي للدخل، وبمقتضاها يلتزم بمجموعة التزامات ويخضع لسلطة رب العمل؛ وهو الأمر الذي يتعارض مع مبدأ الاستقلال من الناحية النظرية والواقعية وتمتع المحامي به.

ب- التدرج الوظيفي للمحامي:

- يفرض عمل المحامي في الشركة الخاصة في إدارة قانونية يعمل بها مجموعة من المحامين؛ نوع من الخضوع لسلطة الرئاسة من الأعلى على الأدنى بحسب المسميات الوظيفية التي تعتمدها الشركات، بحيث يتدرج المحامي في هيكل

وظيفي يكون على سبيل المثال: (محام، محام أول، محام ممتاز، رئيس قسم، مدير إدارة، مدير عام مساعد، مدير عام، مساعد رئيس الشركة للشؤون القانونية، وقد يوجد مستشار رئيس الشركة للشؤون القانونية)، ولا شك فإن هذا التدرج يقف عقبة أمام استقلال محامي الشركة الخاصة.

- بناء على ذلك، فإن تحقق استقلال المحامي بصفة عامة، ومحامي الشركة الخاصة بالأخص، يتطلب التمتع بضمانات أثناء ممارسة عمله (1)؛ للحد من الأسباب التي تؤثر على تأديته عمله بصورة مستقلة.

#### خامساً: مدى الحاجة لنص يقرر حصانة المحاماة والمحامي:

- وفي ضوء النص على استقلال مهنة المحاماة، والمحامي؛ فإن السؤال إذا كان من شأن الاستقلال تقرير حصانة؛ فما الحاجة لوجود نص خاص يقرر حصانة المحاماة أو المحامي؟ وبمعني آخر ما مضمون تلك الحصانة؟ وللإجابة على هذا التساؤل يمكن عرض النقاط التالية:

(1)- الفرق بين مفهوم ومضمون كلاً من الحصانة والاستقلال:

أ) - اختلاف المفهوم: يُلاحظ مما سبق اختلاف مفهوم الحصانة عن الاستقلال؛ بحيث إن الحصانة تنصرف للمهنة وأصحابها لتقصد إحاطة المهنة وممارسيها بسياج من الحماية القانونية، وذلك من خلال منح أصحاب المهنة قدر من الخصوصية القانونية تجعلهم في مأمن من أي شيء يؤثر على قيامهم بأداء واجباتهم الوظيفية، وهذا ما نراه في كافة أنواع الحصانات الوظيفية على النحو سالف البيان.

- أما النص على هذا الاستقلال فلا يضيفي حصانة كاملة وحقيقة على المهنة، ولا حتى على أصحابها (2)، لأن النص على الاستقلال وحده على ما هو موجود لا

---

(1) وسيلي استعراض الضمانات المتعلقة بعمل محامي بصفة عامة، ومحامي الشركات الخاصة بصفة خاصة؛ لإمكان التعرف على مدى كفايتها وتحقيقها لاستقلال المحامي وحصانته؛ في مواجهة الأسباب التي تحد من استقلال محامي الشركة الخاصة.

(2) يوضح ذلك بجلاء الممارسات العملية التي تظهر في بعض الأحيان أن المحاماة في حاجة إلى حصانة حقيقية، وأن المحامين في حاجة إلى حماية أكبر لتمكينهم من ممارسة

يمنع التأثير على المهنة ولا يمنع العقوبات التي تتعرض لها؛ والسبب في ذلك يرجع إلى أن تفعيل هذا الاستقلال لا يتحقق إلا بتقرير عدة ضمانات تحمي الاستقلال؛ كما إن المحاماة والمحامى في حاجة ليس فقط للنص على استقلال عملهم؛ بل إنهما في حاجة لتقرير حصانة وظيفية صريحة تحمي مركزهم القانوني وتمنع أي عرقلة له وتحافظ على استقلال المهنة وتحصن المحامي الذي يُمارسها.

(ب) - اختلاف المضمون: تتضمن الحصانة أحكام قانونية خاصة، منها تمتع صاحب الحصانة بعدم القابلية للعزل من مهنته بقرار إداري، فضلاً عن خصوصيات إجرائية أخرى مثل القيود الإجرائية حال تحريك الدعاوى ضدهم ومساءلتهم تأديبياً<sup>(1)</sup>، بخلاف الاستقلال فهو استقلال شكلي للمهنة على نحو ما تقدم بيانه.

(2) - غاية منح الحصانة الوظيفية ومدى توافرها لمهنة المحاماة والمحامين:

أ- غاية منح الحصانة الوظيفية: لا مرأى من أن سبب تقرير أي حصانة وظيفية لأي مهنة في الأصل، يرجع لحماية الوظيفة، وأصحابها، تحقيقاً للمصلحة العامة للمجتمع المرجو تحقيق هذه المهنة لها؛ وهذا ما يظهر جلياً في الحصانات الوظيفية النيابة، والقضائية وغيرها.

---

مهنتهم، ونخص بالذكر هنا محامين الشركات الخاصة الذين لا يكفي بحال من الأحوال مبدأ الاستقلال المنصوص عليه، ولا يشفع في تحقيق حصانة واقعية لهم ومهنتهم.

(1) وهو ما لا يتوافر لمحامين الشركات الخاصة، فقد يوقع على المحامي أثناء مباشرته عمله قرار فصل تعسفي، وقد يُحال إلى التحقيق الإداري الكيدي دون قيد أو شرط يحد من سلطة رب العمل الذي قد يغلو في استخدام سلطته إلى حد بعيد دون رقيب أو حسيب؛ وقد يري القارئ شيء من التضخيم في هذا العرض، ولكن نود التأكيد على أن الواقع العملي يشهد كثير من الحالات، بل إن ساحات القضاء تشهد كثير من الدعاوى العمالية التي يكون فيها المحامي لدي عمله في الشركة الخاصة وقع ضحية ضعف الحماية القانونية المتوفرة له، فلم يستطع حماية حقوقه أو الدفاع عن نفسه أمام سلطة رب العمل مما حدى به للالتجاء للقضاء لمحاولة الحصول على تلك الحماية القانونية.

ب- توافر غاية منح الحصانة الوظيفية للمحاماة: عل هذه الغاية سألقة الذكر تظهر جلية في مهنة المحاماة وتتحقق لدي أصحابها؛ كونها مهنة تهدف بشكل أساسي لتحقيق مصلحة عامة للمجتمع ككل؛ تتمثل في المساعدة على تحقيق العدالة ونصرة الحق، والمساعدة على تطبيق القانون وسيادته<sup>(1)</sup>، عن طريق تأكيد المساواة أمام القانون وتفعيل مبدأ المشروعية في التصرفات الصادرة من الجميع في ضوء سيادة القانون، وذلك كله يساعد عليه عمل المحامي ومهنة المحاماة شريكة العدالة في المجتمع.

(3)- قياس حصانة المحاماة على حصانة أعضاء هيئة قضايا الدولة (محامو الحكومة)<sup>(2)</sup>:

- يمكن القول إن قياس فكرة إضفاء حصانة للمحامين بصفة عامة ومنح حصانة "محامو الحكومة" بصفة خاصة، وهو قياس صحيح مع وجود فارق نراه في كليهما، حيث إن القياس صحيحًا بالنظر لطبيعة مهنة محامو الحكومة، ومهنة المحاماة وأن منشأ المهنة وطبيعة الوظيفتين في الأصل واحد هو (مهنة المحاماة)، بل تتقارب الأعمال القانونية التي يقوم بها كليهما على نحو ما سلف الإشارة.

- لكن الفارق في القياس جاء من أمرين:

---

(1) فإن المحاماة سبيل كل مظلوم وصاحب حق في المجتمع يلجأ إليها الجميع، فيحتاج لها الأشخاص المعنوية العامة والخاصة، ليجدون من يقوم بتمثيلهم أمام القضاء والدفاع عن مصالحهم وحقوقهم.

(2) يمكننا الإجابة في ضوء الرأي الذي سبق ذكره بشأن الحصانة القضائية لأعضاء هيئة القضايا الدولية، والذي يتلخص في انتقاد اعتبار محامو الحكومة قضاة، ومنحهم صفة القضاة والحصانة القضائية، إلا أنه تجدر الإشارة في هذا المقام إلى أهمية الدور الذي تؤديه هيئة قضايا الدولة؛ وإننا وإن كنا ننتقد منح هيئة قضايا الدولة الحصانة القضائية؛ فإننا لا ننكر أهمية تمتع أعضائها بقدر من الحماية وحصانة وظيفية غير قضائية تمكنهم من أداء عملهم باستقلالية في مواجهة السلطة التنفيذية التي يمثلونها.

الأول: إن محامو الحكومة، تقرر لهم بالفعل حصانة قضائية؛ إلا أن الحصانة المطالب بها للمحامين ليست قضائية وإنما المطلوب حصانة وظيفية تقرر لهم باعتبارهم مهنة ذات أهمية بذاتها لا لتتبعها إلى جهة.

الثاني: يتمثل في اختلاف (الموكل) محامو الحكومة يمثلون الدولة بأشخاصها الاعتبارية العامة؛ أما المحامين المستقلين ومحامي الشركات الخاصة، فهم يمثلون (موكل) من أشخاص قانون خاص.

- خلاصة القول: يجب قياساً على منح محامو الحكومة حصانة؛ المطالبة بمنح المحامون حصانة وظيفية يمكن أن نطلق عليها حصانة إدارية، لتمكينهم من القيام بمهام عملهم في ممارسة مهنة المحاماة.

(4)- حصانة المحاماة المطالب بها "حصانة إدارية":

- يمكن بناء على ما تقدم أن نسلم بحقيقة أن مهنة المحاماة تتطلب النص على حصانة وظيفية، لكن يثور التساؤل عن ما هو نوع الحصانة المطلوبة للممارسة مهنة المحاماة ومضمونها؟

(أ)- حصانة إدارية: تتخذ الحصانة المطالب بها للمحامي صفة الحصانة الوظيفية الإدارية، فهي ليست قضائية، وإنما حصانة إدارية تتعلق بممارسة المهنة، يجب أن ينص عليها القانون، بهدف تمكين المحامين من أداء وممارسة مهنة المحاماة سواء بصورة حرة أو لدى الشركات العامة أو الخاصة، ومستقلة.

(ب)- مضمون حصانة المحامي الإدارية: يقتضي أن تتضمن الحصانة النص على وضع نص قانوني عام يلزم الجميع بضرورة احترام المحامين، بجميع فئاتهم، ويقرر تمتعهم بحصانة إدارية؛ تمنع اتخاذ أي إجراء قضائي أو إداري ضد المحامين؛ إلا بعد الحصول على إذن النقابة العامة للمحامين.

(ج)- حصانة محامي الشركات الخاصة: كما يجب أن يتضمن هذا النص إضافة تفاصيل خاصة بالنسبة لفئة محامين الشركات الخاصة، بتقرير أن حصانة المحاماة توفر لهم ضمانات بعدم قابليتهم للعزل (الفصل من وظائفهم بالشركات) بغير الطريق التأديبي، وكذلك تقرير طريقة خاصة لتأديب محامي الشركة الخاصة بأن يتضمن النص على ضرورة الحصول على موافقة النقابة على إحالة المحامي للتحقيق الإداري داخل الشركة وأن يتاح للنقابة المثل من خلال عضو

مجلس النقابة العامة أو من يفوضه في التحقيق الإداري، وأن يتم عرض نتيجة التحقيق الإداري على النقابة العامة للمحامين قبل اصدار قرار اداري بتوقيع جزاء على المحامي لضمان الحيادية وتحقيقاً لحصانة محامي الشركة الخاصة.

- الخلاصة:

- نخلص إلى أن المحامون بصفة عامة ومحامي الشركة الخاصة؛ يحتاجون أثناء ممارسة عملهم لتقرير حصانة إدارية، لتوفير حماية لمراكزهم القانونية، وخصوصية – على نحو ما سلف الإشارة – ولتتمكنهم من ممارسة مهام المهنة بكل استقلال، وحياد، كما نخلص إلى أن الاستقلال لا يغني عن النص على ضمانات قانونية لتأكيد عمله.

- والسؤال الذي يقتضي الإجابة عليه بعض تحديد حصانة المحاماة؛ هو ما تقييم الضمانات المقررة في القانون للمحاماة في ظل التعديل التشريعي الأخير عام 2019، لبيان مدى كفاية تلك الضمانات لحماية المحامين، لذا يمكن أن نلقي نظرة على الضمانات المنصوص عليها قانون للمحامين، فيما يلي تفصيلاً:

## المبحث الثاني

### الضمانات القانونية لمحامي الشركة الخاصة

**تمهيد:**

- تبين بعد استقراء نصوص الدستور والقانون، أن المشرع لم ينص صراحة على حصانة المحاماة أو حصانة المحامي، غير أن ذلك لا يدحض أن هناك عدة خطوات تشريعية اتخذت في الفترة الأخيرة، بهدف إضفاء حماية للمحاماة والمحامين، وهذا ما استظهر البحث بشأن النص على استقلال المهنة وأعضائها، والنص على حماية حق الدفاع الذي هو جوهر عمل المحامي ورسالة المحاماة.

- لذا يمكن استكمالاً لتقييم الحماية القانونية للمحامي، من خلال استعراض الضمانات المقررة في قانون المحاماة، في ضوء ما استحدثه القانون رقم (147 لسنة 2019) بتعديل بعض أحكام قانون المحاماة، الذي هدف إلى إقرار عدة

ضمانات لمحاولة تحقيق استقلال مهنة المحاماة، وتحصين المحامي أثناء العمل (1).

- بناء على ذلك نستطيع تحليل هذه الضمانات القانونية المنصوص عليها في القانون لحماية المحامي بصفة عامة، واستنتاج ما يمكن أن يتمتع به منها محامي الشركات الخاصة، ومدى كفالتها له، وقدّر من الحماية المقررة لهم أثناء العمل.

- ويمكن أن نقسم الضمانات القانونية الواردة في القانون، في بناء على تقسيم هذه الضمانات بحسب الطابع المميز لها؛ إلى ضمانات إجرائية، وأخرى موضوعية، لينقسم العرض على النحو التالي:

تقسيم:

المطلب الأول: ضمانات إجرائية لحماية المحامي

المطلب الثاني: ضمانات موضوعية لحماية المحامي

### المطلب الأول

#### ضمانات إجرائية لحماية المحامي

أولاً: استثناء المحامي من الأحكام الخاصة بجرائم الجلسات والجرائم التي تقع فيها المنصوص عليها في قانوني المرافعات والإجراءات الجنائية:

(1)- لا يجوز للمحكمة أن تحكم بحبس المحامي إذا نسب له جريمة تشويش أو إخلال بنظام الجلسة:

(أ)- مضمون الاستثناء:

- الأصل أن أحكام جرائم الجلسات تجيز للمحكمة أن تحكم على الفور بحبس مرتكب الفعل أربعاً وعشرين ساعة أو بتغريمه عشرة جنهات المادة 243 إجراءات.

---

(1) والنص كذلك على حظر توصيف مهنة المحاماة بأنها مهنة تجارية غرضها الربح، مع توسيع قاعدة الخدمات الاجتماعية والرعاية الصحية، بما يكفل للمحامي مستوى معيشياً يليق بقيمة وقامة المهنة، وذلك عن طريق رفع النسبة المقررة لأتعاب المحامي في الدعاوى، المنظورة أمام المحاكم بكل درجاتها وهيئات التحكيم.

- الاستثناء قرره قانون الإجراءات الجنائية إذا ما وقع من المحامي تشويش أو إخلال أثناء الجلسات تعتبر جريمة، ويستثنى المحامي من إقامة الدعوى عليه في الحال، أو الحكم فيها؛ وذلك وفقاً لحكم المادة 244 إجراءات، التي قضت:

" استثناء من الأحكام المنصوص عليها في المادتين السابقتين، إذا وقع من المحامي أثناء قيامه بواجبه في الجلسة وبسببه ما يجوز اعتباره تشويشاً مخللاً بالنظام أو ما يستدعي مؤاخذه جنائياً يحرر رئيس الجلسة محضراً بما حدث.

وللمحكمة أن تقرر إحالة المحامي إلى النيابة العامة لإجراء التحقيق إذا كان ما وقع منه يستدعي مؤاخذه جنائياً، وإلى رئيس المحكمة إذا كان ما وقع منه يستدعي مؤاخذه تأديبياً.

وفي الحالتين لا يجوز أن يكون رئيس الجلسة التي وقع فيها الحادث أو أحد أعضائها عضواً في الهيئة التي تنظر الدعوى."

- يُلاحظ من النص أن المحكمة لا تملك إزاء المحامي الذي وقع منه جريمة في الجلسة، الجمع بين سلطتي اتهامه، والحكم عليه (محاكمته) كما هو الحال إذا ما وقعت الجريمة من شخص آخر سواه، وكل ما بوسع المحكمة القيام به هو إحالة المحامي إلى النيابة العامة لإجراء التحقيق معه<sup>(1)</sup>، أو إلى رئيس المحكمة، بما يمكن وصفه بأنها ضمانات للمحامي أثناء مباشرة حق الدفاع في جلسات المحاكم.

- ثم نظم قانون المرافعات في مواده من المادة رقم 104 حتى 107 جرائم الجلسات، وقررت تلك النصوص أن يقوم رئيس الجلسة بتنظيم الجلسة مع مراعاة أحكام قانون المحاماة.

(ب)- نص قانون المحاماة: نصت الفقرة الثانية من المادة (49) على ذلك بقولها إذا وقع منه جريمة من جرائم الجلسات بمعاملة تتمثل المعاملة الخاصة في أن

---

(1) راجع د/ أيمن فاروق عبد المعبود حمد - بحث بعنوان " الأحكام الإجرائية لجرائم الجلسات التي تقع من المحامي - دراسة مقارنة" مجلة الحقوق والعلوم السياسية 2- جامعة الملك سعود م24 - الرياض - 1433 هـ - 2012 م ص190، وتجدر الإشارة إلى أنه أورد إلى أن هذه الضمانة غير متوافرة في نظام المحاماة السعودي ولائحته التنفيذية ص192.

يأمر رئيس الجلسة بتحرير مذكرة بما حدث ويُحيلها إلى النيابة العامة ويُخطر النقابة الفرعية المختصة بذلك، وهذا ما قرره المادة بقولها:

"واستثناء من الأحكام الخاصة بنظام الجلسات والجرائم التي تقع فيها المنصوص عليها في قانوني المرافعات والاجراءات الجنائية إذا وقع من المحامي أثناء وجوده بالجلسة لأداء واجبه أو بسببه اخلال بنظام الجلسة أو أي أمر يستدعى محاسبته نقابيا أو جنائيا، يأمر رئيس الجلسة بتحرير مذكرة بما حدث ويحيلها الى النيابة العامة ويخطر النقابة الفرعية المختصة بذلك."

(2)- استفادة محامي الشركة الخاصة من هذا الاستثناء:

- لا يوجد ما يمنع من استفادة محامي الشركة من هذه الضمانة المتعلقة بجرائم الجلسات أو التي تقع فيها؛ ويسري على محامي الشركة الخاصة ذات الأحكام المقررة في نص المادة (49).

ثانياً: حظر إصدار أمر بالقبض على محام أو حبسه احتياطياً إذا نسب إليه ارتكاب جريمة جلسات أو جريمة وقعت فيها، أو جرائم التعبير المتعلقة بمباشرة أي عمل من أعمال مهنته:

(1)- مضمون الحظر: يحظر إصدار أمر بالقبض على محام أو حبسه احتياطياً حال اتهامه بارتكاب جريمة من جرائم الجلسات أو الجرائم التي تقع فيها، وكذلك جرائم القذف، والسب، والإهانة بسبب أقوال، أو كتابات صدرت منه أثناء أو بسبب ممارسته أي عمل من أعمال المهنة.

- وهذا ما قرره المادة (50) من قانون المحاماة المستبدلة بالقانون رقم 197 لسنة 2008 والتي تنص:

" لا يجوز القبض على محام أو حبسه احتياطياً لما ينسب إليه في الجرائم المنصوص عليها في المادة السابقة وجرائم القذف والسب والإهانة بسبب أقوال أو كتابات صدرت منه أثناء أو بسبب ممارسته أي من أعمال المهنة المشار إليها في هذا القانون، ويُحرر في هذه الحالة مذكرة بما حدث وتُحال إلى النيابة العامة وتُبلغ صورتها إلى مجلس النقابة، وللنائب العام أن يتخذ الإجراءات إذا كان ما وقع من المحامي يشكل جريمة يعاقب عليها في قانون العقوبات، أو أن يحيله إلى

مجلس النقابة إذا كان ما وقع منه مجرد إخلال بالنظام أو الواجب المهني وفي هذه الحالة تُجرى المحاكمة في جلسة سرية.

ولا يجوز أن يشترك في نظر الدعوى القاضي أو أحد أعضاء الهيئة التي وقع أمامها الفعل المؤثم" (1).

(2)- الإجراء الواجب الاتباع:

- يقرر القانون أنه في تلك الحالة يتم تحرير مذكرة بما حدث وتُحال إلى النيابة العامة، وتُبلغ صورتها إلى مجلس نقابة المحامين، ويكون للنائب العام إما أن يتخذ الإجراءات حال كون الجريمة المنسوبة إلى المحامي معاقب عليها في قانون العقوبات، أو أن يحيل المحامي إلى مجلس النقابة إذا كان ما وقع منه مجرد إخلال بالنظام أو الواجب المهني.

- وتُجرى المحاكمات في هذه الحالة في جلسات سرية، ويُلاحظ أن المشرع حظر على المحكمة التحقيق في الجريمة أو الحكم فيها بشأن جرائم الجلسات والجرائم التي قد تقع أو الجرائم التعبيرية التي تنسب إلى محام؛ إنما قصر سلطتها على مجرد الإحالة إلى النيابة العامة لإجراء التحقيق، فلا يجوز للمحكمة أن تحقق مع المحامي الحاضر أمامها أو تتخذ إزاءه أي إجراء من الإجراءات التحفظية المشار إليها، بهدف توفير حماية للمحامي أثناء حضوره بالجلسات (2).

(3)- تطبيق قضائي:

---

(1) وكان نص المادة ٥٠ القديم ينص على:

" في الحالات المبينة بالمادة السابقة لا يجوز القبض على المحامي أو حبسه احتياطياً، ولا ترفع الدعوى الجنائية فيها إلا بأمر من النائب العام أو من ينوب عنه من المحامين العامين الأول.

ولا يجوز أن يشترك نظر الدعوى الجنائية أو الدعوى التأديبية المرفوعة على المحامي أحد من أعضاء الهيئة التي وقع الاعتداء عليها. - النص القديم. "

(2) راجع أ/ منير محمد الجنبهي و أ/ ممدوح محمد الجنبهي - المرجع السابق ص 16، مع التصرف.

- قضت محكمة النقض في بنقض حكم لتحريك الدعوى الجنائية ضد المحامي من المحامي العام الأول دون تفويض من النائب العام عن جريمة إهانة موظف عام وقعت من محامٍ أثناء تأدية عمله، وليس من النائب العام في ضوء نص المادة (50) من قانون المحاماة فقالت:

"للنائب العام وحده الحق في رفع الدعوى الجنائية عن الجرائم التي تقع من محامٍ أثناء وبسبب ممارسته لمهنته، المادة ٥٠ من القانون ١٧ لسنة ١٩٨٣ المستبدلة بالقانون ١٩٧ لسنة ٢٠٠٨، لذا تحريك الدعوى الجنائية من المحامي العام الأول دون تفويض من النائب العام عن جريمة إهانة موظف عام وقعت من محامٍ أثناء وبسبب تأدية وظيفته، يوجب القضاء بعدم قبول الدعوى لتحريكها ممن لا يملك رفعها قانوناً؛ ومخالفة الحكم المطعون فيه هذا النظر، خطأ في تطبيق القانون، يوجب نقضه وتصحيحه"<sup>(1)</sup>.

4- استفاضة محامي الشركة الخاصة من هذا الحظر:

- يستفيد محامي الشركة الخاصة من هذا الحظر بالقبض أو الحبس حال نُسبَ إليه أي من جرائم الجلسات أو الجرائم التي تقع فيها مثله مثل المحامي الحُر.

**ثالثاً: ضمانات للمحامي أمام جهات الاستدلال أو التحقيق:**

1- استثناء المحامي من الأحكام الخاصة بجرائم الجلسات أمام جهات الاستدلال أو التحقيق: قرر التعديل التشريعي الأخير لقانون المحاماة إضافة نص المادة رقم (50) مكرر بالقانون رقم 147 لسنة 2019، والتي تضمنت النص على أن يتمتع المحامي بذات الضمانات المقررة في القانون المتعلقة بجرائم الجلسات أمام جهات الاستدلال أو التحقيق.

- ويسرى هذا الاستثناء إذا ما وقع أو نسب إلي محامي أمام جهة الاستدلال أو التحقيق إحدى جرائم الجلسات، أو جرائم القذف، أو السب، أو الإهانة بسبب

---

(1) - الطعن رقم ٣٢٣ لسنة ٤ قضائية الصادر بجلسة ١٦/٠٥/٢٠١٣ مكتب فنى ( سنة ٦٤ - قاعدة ٨٩ - صفحة ٦٣٠).

أقوال، أو كتابات صدرت منه أثناء أو بسبب ممارسته أي من أعمال المهنة المُشار إليها في القانون.

(2)- الإجراء الواجب الاتباع:

- ليس لجهة الاستدلال أو التحقيق في هذه الحالة الأمر بالقبض على المحامي أو الأمر بحبسه احتياطياً، ويجب تحرير مذكرة بالوقائع وترفع للمحامي العام الأول لنيابة الاستئناف المختصة للتصرف، وهذا ما قرره المادة (٥٠ مكرراً) المُضافة:

"يتمتع المحامي بالضمانات المقررة في القانون إذا وقعت الأفعال المشار إليها في المادتين (49، 50) من هذا القانون أمام جهات الاستدلال أو التحقيق، وفي جميع الأحوال، تحرر مذكرة بالوقائع ترفع إلى المحامي العام الأول لنيابة الاستئناف المختصة للتصرف".

- تعقيب: حسناً ما فعل المشرع في تقرير تلك الضمانة أمام جهات الاستدلال والتحقيق حماية للمحامي في مراحل مهمة من مراحل الدعوى، تتعدد فيها الإجراءات ويقوم فيه المحامي بدور يجعل منه عرضة لاتهام بمناسبة ممارسة مهام عمله.

(3)- مدى استفادة محامي الشركة الخاصة من هذه الضمانة:

- يستفيد بالطبع محامي الشركة الخاصة من تلك الضمانة، فإذا ما اتهم بارتكاب أي من جرائم الجلسات، أو السب، أو القذف، أو الإهانة أثناء مباشرة عمله أمام جهة الاستدلال أو التحقيق، يجب أن تحرر مذكرة ترفع للمحامي العام الأول لنيابة الاستئناف المختصة.

**رابعاً: ضمانات تتعلق بالتحقيق الابتدائي مع المحامي وتفتيش مكتبه:**

(1)- لا يجوز التحقيق مع محام أو تفتيش مكتبه إلا بمعرفة أحد أعضاء النيابة العامة أو قاضي التحقيق:

(أ)- وضع خصوصية للتحقيق مع المحامي وتفتيش مكتبه: قرر التعديل التشريعي الأخير لقانون المحاماة إضافة فقرة إلى نص المادة رقم (51) بالقانون رقم 147 لسنة 2019، وتضمنت النص على عدم جواز التحقيق مع محام أو تفتيش مكتبه إلا بمعرفة عضو النيابة أو قاضي التحقيق.

- ما يعني عدم جواز تفويض جهة التحقيق سواء كانت نيابة عامة أم قاضي تحقيق في شأن التحقيق مع محامي؛ أما بالنسبة لتفتيش مكتبه لا بد أن يحضر المُحقق التفتيش بنفسه كضمانة للمحامي، وهذا كله ما يُستفاد من الفقرة المضافة لنص المادة (51) المشار إليها والتي قررت على ذلك بقولها:

" لا يجوز التحقيق مع محام أو تفتيش مكتبه إلا بمعرفة أحد أعضاء النيابة العامة أو قاضي التحقيق في الأحوال التي يجيز فيها القانون ذلك".

- وجدير بالإشارة إلى المشرع حظر كذلك الحجز على مكتب المحامي وكافة محتوياته المستخدمة في مزاوله المهنة في نص المادة (55) من قانون المحاماة.

(ب)- مدى استفادة محامي الشركة الخاصة من هذه الضمانة: بالطبع يستفيد محامي الشركة الخاصة من تلك الضمانة المشار إليها حال ممارسته المهنة عن الشركة فيما يتعلق بعدم جواز التحقيق معه إلا من بواسطة عضو نيابة أو قاضي التحقيق.

- لكنه لن يستفيد من ضمانة تفتيش المكتب، إلا في حالتين الفرض الأول: لو افترض أن التفتيش يتم لمكتبه بالشركة فإنه يجب أن يكون في حضور عضو النيابة أو قاضي التحقيق.

- والفرض الثاني: إذا مارس محامي الشركة الخاصة مهنة المحاماة للغير وكان له مكتب خاص؛ وفي تلك الحالة يكون مثله مثل المحامي الخُر في التمتع بالضمانة المتعلقة بتفتيش المكتب.

(2)- يجب على النيابة العامة اخطار النقابة قبل الشروع في تحقيق أية شكوى ضد محام بوقت مناسب:

(أ)- هدف إخطار النقابة قبل التحقيق: لا يهدف هذا الإخطار الحصول على موافقة النقابة للتحقيق؛ وإنما يهدف لتمكين النقابة من متابعة المحامين المنتسبين لها حال تقديم شكاوى ضدّهم بجناية أو جنحة خاصة بعملهم، بحيث يتم حضور ممثل عن النقابة للتحقيقات مع المحامي.

- وهذه الضمانة قررها قانون المحاماة بضرورة اخطار نقابة المحامين قبل الشروع في التحقيق مع محام بوقت مناسب، وهذا جاء في الفقرة الثانية من المادة (51) من قانون المحاماة بقولها:

" ويجب على النيابة العامة أن تخطر مجلس النقابة أو مجلس النقابة الفرعية قبل الشروع في تحقيق أية شكوى ضد محام بوقت مناسب. وللنقيب أو رئيس النقابة الفرعية إذا كان المحامي متهما بجناية أو جنحة خاصة بعمله أن يحضر هو أو من ينييه من المحامين، التحقيق.

ولمجلس النقابة، ولمجلس النقابة الفرعية المختص طلب صور التحقيق بغير رسوم."

(ب)- مدى استفادة محامي الشركة الخاصة من هذه الضمانة: يستفيد من هذه الضمانة محامي الشركة الخاصة إذا ما قدمت شكوى ضده للنيابة العامة.

(ج)- اقتراح: يجب النص على أن يتمتع محامي الشركة الخاصة بتلك الضمانة إذا قدمت شكوى ضده داخل الشركة أو لدى أي جهة خارجية، تأكيداً لحماية المحامي، بأنه في تلك الحالة يجب اخطار النقابة العامة للمحامين قبل التحقيق في الشكوى بوقت كاف، ويكون للنقابة الحضور مع المحامي أمام شركته أو الجهات الأخرى في شأن ما يقدم ضده من شكاوى كضمانة لحماية محامي الشركة الخاصة، وسيلي التعرض لذلك عند بحث دور نقابة المحامين في حماية محامي الشركات الخاصة.

(3)- حظر احتجاز المحامي أو القبض عليه - في غير حالات التلبس - أثناء مباشرة عمله إلا بعد عرض الأمر على المحامي العام الأول لنيابة الاستئناف المختصة:

(أ)- مناط الحماية: أضيفت فقرة ثانية إلى نص المادة رقم (51) بالقانون رقم 147 لسنة 2019، وتضمنت النص على أنه في غير حالات التلبس لا يجوز لمأمور الضبط القضائي احتجاز المحامي أو القبض عليه بسبب اتهامه بارتكاب جناية أو جنحة أثناء مباشرته حق الدفاع، ويتعين عرض الأمر فوراً على المحامي العام الأول لنيابة الاستئناف المختصة، وذلك كضمانة أخرى لصالح المحامي تضمن جدية الاتهام بعد تحقق المحامي العام الأول من ذلك، وهذا ما جاء بالفقرة الأخيرة بقولها: " وفي غير حالات التلبس، لا يجوز لمأمور الضبط القضائي احتجاز أو القبض على المحامي الموجه له اتهام بارتكاب جناية أو جنحة أثناء مباشرته حق الدفاع، ويتعين عرض الأمر فوراً على المحامي العام الأول لنيابة الاستئناف المختصة."

(ب)- شروط تطبيق الحظر: يشترط لتطبيق حظر احتجاز مأمور الضبط القضائي أو القبض على المحامي:  
أولاً: أن تكون الواقعة في غير حالات التلبس.

ثانياً: اتهام المحامي بارتكاب جناية أو جنحة أثناء مباشرته حق الدفاع: وبمفهوم المخالفة تخرج الجرائم التي يرتكبها المحامي في غير أوقات مباشرة عمله وفقاً لمفهوم المخالفة، وتخضع هذه الجرائم للقواعد العامة فيما يتعلق بأن التلبس يجيز القبض والتفتيش.

(ج)- تعقيب على الفقرة الثانية: يغلب الظن أن هذه الفقرة المضافة إلى نص المادة (51) والتي تعلق بالاتهام بالجرائم التي تقع أثناء مباشرة الدفاع، وإن كانت جيدة في مرماها؛ إلا أنها حددت للاستفادة من حظر الاحتجاز والقبض أن تكون الجريمة غير متلبس بها، وهو ما يعني أن المشرع أخذ بيساره ما أعطاه بيمينه، وذلك للأسباب الآتية:

1- واقع الأمر أغلب الجرائم التي قد تنسب للمحامي أثناء مباشرة حق الدفاع مفترض فيها أنها وقعت في حالة متلبس بها؛ لأنها تقع أثناء أداء عمل من أعمال المحاماة؛ ما يعني أن حالة التلبس ستكون مفترضة في كل مرة وفقاً للمجري العادي للأمر؛ الأمر الذي معه يستطيع معه مأمور الضبط القضائي احتجاز المحامي أو القبض عليه بمجرد ادعاء أنه أثناء مباشرته حق الدفاع ارتكب جناية أو جنحة متلبس بها.

2- وضع استثناء على تطبيق المادة هنا بشأن التلبس؛ يذهب بالضمانة المقررة بحظر الاحتجاز والقبض؛ لأنه كما سلف الإشارة يكفي لمأمور الضبط القضائي ادعاء توافر التلبس ليطبق الاستثناء.

3- حالة الاحتقان المستمرة بين المحامين وبعض الضباط أثناء العمل؛ وهذه الحالة ليست وليدة اللحظة ولعل مرجعها لعدة أسباب منها وجود تعارض دائم بين أهداف الضباط في القبض على المتهمين، ومكافحة الجرائم ومكافحة ارتكابها، وبين قيام المحامين دائماً بالدفاع عن المتهمين للحفاظ على حقوقهم وحررياتهم، إلى غير ذلك من الأسباب التي تدفع بعض رجال الشرطة بالاعتداء على بعض المحامين من حين لآخر أثناء مباشرة المحامين لأعمالهم؛ ونحن هنا

لا نسعي إلى إلقاء اللوم على أحد الطرفين بقدر ما نريد تفعيل ضمانات وحماية المحامين، لوقف تكرار مثل تلك الحالات المتعاقبة التي لا نكاد نخرج من واحدة حتى تفجعنا واقعة أخرى<sup>(1)</sup>.

- وكما قال السيد الأستاذ / رجائي عطية – نقيب المحامين – رحمة الله عليه - إن هذا الشرط يأخذ باليسار ما يعطيه باليمين.. وأنه سهل على من يريد النكابة بمحامٍ أن يدعي عليه ما يشاء بقالة إن ما وقع منه حدث في حالة تلبس، لتهدر كل الضمانات التي قررها القانون للمحامي في تلك المواد<sup>(2)</sup>.

4- يعيب هذا الاستثناء أنه أعطي لمأمور الضبط القضائي ما منعه عن هيئة المحكمة والنيابة العامة إذا نسبت للمحامي جريمة من جرائم الجلسات أو ما تقع فيها أو الجرائم التعبيرية؛ فإنه ليس للمحاكمة وللنيابة في ضوء نص المواد أرقام 49، 50، 50 مكرر أن تأمر بالقبض على محامي أو حبسه احتياطياً وجل ما تملكه أن تبلغ النيابة العامة والنقابة لتبشّر التحقيق في ضوء الإجراءات الخاصة على النحو السالف بيانه؛ فكيف يعقل أن يمنح مأمور الضبط القضائي (الشرطة) اتخاذ إجراءات منع القانون اتخاذها ممن هو أعلى منه مكانة وسلطات من مأمور الضبط القضائي<sup>(3)</sup>.

- الأمر الذي يقتضي تعديل لنص الفقرة سالفه الذكر وإلغاء شرط استثناء حال التلبس لتحذف عبارة (ألا تكون الواقعة في حالة تلبس).

(د)- استفادة محامي الشركة الخاصة من هذه الضمانة: ينطبق ذات النص على محامي الشركة الخاصة، وبالتالي فإنه في غير حالات التلبس لا يجوز لمأمور الضبط القضائي احتجاز المحامي أو القبض عليه بسبب اتهامه بارتكاب جناية أو

---

(1) واقعة التعدي على محامي الإسكندرية بقسم الشرطة سألقت الإشارة وقعت بتاريخ 2021/8/26، ومنشورة عبر موقعي النقابة العامة للمحامين، ونقابة محامين الإسكندرية.

(2) راجع أ/ رجائي عطية مقالة "لماذا تجب الحصانة للمحامين" سابقة الإشارة (مع التصرف).

(3) كون النيابة العامة وقاضي التحقيق (جهة التحقيق) يملكان سلطة الضبطية القضائية بحسب الأصل وفق لقانون الإجراءات ويملكون اتخاذ إجراءات التحقيق الابتدائي والتي تنحصر عن الشرطة إلا في حدود التفويض من قبل جهة التحقيق.

جثة أثناء مباشرة حق الدفاع، ويتعين عرض الأمر فوراً على المحامي العام الأول لنيابة الاستئناف المختصة.

- ونأخذ ذات المأخذ على هذا النص إذا ما طبق على محامي الشركات الخاصة؛ فيما يتعلق بمسألة استثناء حالة التلبس من الحظر التي تفرغ النص من فحواه.

## المطلب الثاني

### ضمانات موضوعية لحماية المحامي

أولاً: ضمانات حظر التعدي على محام أثناء قيامه بأعمال المهنة أو بسببها:

(1)- مضمون حظر التعدي على محام:

- يقرر القانون حظر التعدي المادي أو المعنوي على المحامي، أو اهانتته بالقول، أو الإشارة، أو التهديد، وذلك أثناء مباشرة مهنته أو بسببها، ويعاقب من يرتكب هذه الجريمة بذات العقوبات المقررة لمن يرتكبها ضد أحد أعضاء هيئة المحكمة، وهذا ما يستفاد من نص المادة (54) من قانون المحاماة بقولها:

" يعاقب كل من تعدى على محام أو أهانه بالإشارة أو القول أو التهديد أثناء قيامه بأعمال مهنته أو بسببها بالعقوبة المقررة لمن يرتكب هذه الجريمة ضد أحد أعضاء هيئة المحكمة."

- ويعاقب من يرتكب هذه الجريمة ضد أحد أعضاء هيئة المحكمة، وفق وقد قرر قانون العقوبات في المادة (133) منه تجريم إهانة محكمة قضائية أو إدارية أو مجلس أو على أحد أعضائها بقولها:

"من أهان بالإشارة أو القول أو التهديد موظفاً عمومياً أو أحد رجال الضبط أو أى إنسان مكلف بخدمة عمومية أثناء تأدية وظيفته أو بسبب تأديتها يعاقب بالحبس مدة لا تزيد على ستة أشهر أو بغرامة لا تتجاوز مائتي جنية مصري، فإذا وقعت الإهانة على محكمة قضائية أو إدارية أو مجلس أو على أحد أعضائها وكان ذلك أثناء انعقاد الجلسة تكون العقوبة الحبس مدة لا تزيد عن سنة أو غرامة لا تتجاوز 500 جنيه مصري".

(2)- تطبيقات قضائية:

- أصدرت محكمة جناح أحميم عام 2019، حكماً حديثاً فريداً من نوعه، بمعاقبة متهم بالحبس وكفالة 200 جنيه، مع إلزامه بأن يؤدي للمدعى بالحق المدني مبلغ 1000 جنيه كتعويض مدنى مؤقت، لتجاوزه في حق محامي الخصم أثناء تأدية

عمله بالمحكمة، بعدما استعان المحامي بالمضبطة القضائية الخاصة بجلسة المحكمة لإثبات الاتهام.<sup>(1)</sup>

- وكانت محكمة النقض قررت ضرورة بيان صفة المحامي وأن تكون جريمة الإهانة وقعت ضده أثناء تأدية عمله وبسببه؛ وأن إذا لم يبين ذلك حكم المحكمة فإنه يشوبه القصور بقولها:

"كان الحكم المطعون فيه قد أطلق القول بوقوع اعتداء على المجني عليه بالإهانة، دون أن يبين صفة الأخير، وعلاقة هذا الاعتداء بتلك الصفة وصلة الاعتداء بمهنة المجني عليه، وما إذا كان أثناء تأديته وظيفته أو بسببها فإنه يكون مشوباً بالقصور." <sup>(2)</sup>

(3)- مدي استفادة محامي الشركة الخاصة من هذا الحظر:

- يجب أن يستفيد محامي الشركة الخاصة من هذه الضمانة، وبالتالي إن ثبت تعدي أحد على محامي الشركة الخاصة أو أهانه بالإشارة أو القول أو هدده أثناء قيامه بعمله فإنه يتمتع بذات الضمانة.

---

(<sup>1</sup>) الدعوى مقيد برقم 3055 لسنة 2019 جنح أخميم، بجلسة 2019/4/27، وقالت المحكمة في تسببها: " أنه من المستقر عليه بقضاء النقض يشترط لتوافر جريمة الإهانة المنصوص عليها في المادة 133 من قانون العقوبات والمادة الثانية من قانون المحاماة رقم 17 لسنة 1983 أن تتوافر صفة المحامي في المجني عليه وأن تقع الإهانة أثناء تأديته لوظيفته أو بسببها وإذ كان الحكم المطعون فيه خلا من استظهار ذلك يكون قاصراً.

(<sup>2</sup>) الطعن رقم ٢٣١٨٢ لسنة ٦٦ قضائية الصادر بجلسة ٢٠٠٦/٠١/٠٤ مكتب فنى (سنة ٥٧ - قاعدة ٥ - صفحة ٥٤) وقالت النقض في التسبب " أن المادة ٣١٠ من قانون الإجراءات الجنائية قد أوجبت أن يشتمل كل حكم بالإدانة على بيان الواقعة المستوجبة للعقوبة بياناً تتحقق به أركان الجريمة والظروف التي وقعت فيها والأدلة التي استخلصت منها المحكمة الإدانة حتى يتضح وجه استدلالها بها وسلامة مأخذها تمكيناً لمحكمة النقض من مراقبة التطبيق القانوني على الواقعة كما صار إثباتها بالحكم وإلا كان قاصراً."

- إلا أنه يجب الإشارة إلى وجوب النص على تمتع محامي الشركات الخاصة، حال حدوث التعدي عليه داخل الشركة بذات الضمانة المقررة للمحامي أثناء ممارسة عمله.

### ثانياً: ضمانة قانونية مقترحة للمحامي المستقل:

- سلفت الإشارة إلى أن يقترح النص على حصانة للمحامي أثناء مباشرة عمله، هذه الحصانة ستحقق ضمانة قانونية موضوعية حقيقة للمحامي أثناء تأدية عمله بصفة عامة أو بسببها، ومنعاً للتكرار نحيل بما تم بيانه بشأن هذا المقترح للمبحث السابق تفصيلاً.

### ثالثاً: ضمانات مقترحة لمحامي الشركات الخاصة:

(1)- خصوصية عمل محامي الشركة الخاصة:

- قبل أن نشير لمدي حاجة محامي الشركة الخاصة لضمانات قانونية، وحصانة أثناء تأدية عمله، يجدر الإشارة على نحو ما سبق بيانه بشأن خصوصية علاقة عمله لدي الشركة الخاصة، وجسامة ما يتحمله بموجب هذه العلاقة من مهام عمل؛ بعضها يتماثل مع عمل المحامي الحر بمباشرة الدعاوي القضائية والحضور أمام الجهات والهيئات ومباشرة حق الدفاع عن الشركة بصفة عامة.

- فضلاً عن أن بعض تلك المهام لا يتماثل مع أعمال المحاماة المستقلة، ويتجاوزها سواء تعلقت تلك المهام بإجراء التحقيقات الإدارية أو إيداء المشورة القانونية، والفتوي، إلى غير ذلك من الأعمال القانونية التي يكلف بها محامي الشركة الخاصة مثل عضوية اللجان وخلافه.

(2)- أسباب عدم كفاية الضمانات القانونية المقررة للمحامي المستقل لتوفير حماية قانونية لمحامي الشركات الخاصة:

1- كون المشرع بداية لم يضع محامي الشركات الخاصة نصب عينيه على أنه طائفة من طوائف المحامين تتطلب الحماية القانونية؛ وعليه لم يشر لهم عند تعداد المحامين، ولم ينظر إليهم في أي نص من نصوص القانون اللهم إلا بفقرة قالت أو المحامين العاملين بالشركات الخاصة في الفقرة الثانية من المادة (4) من القانون بقولها: "كما يجوز للمحامي أن يمارس مهنة المحاماة في الإدارات القانونية للهيئات

العامّة وشركات القطاع العام والخاص والمؤسسات الصحفية وفي البنوك والشركات الخاصة والجمعيات طبقاً لأحكام هذا القانون".

- يُلاحظ أن القانون في هذه الفقرة لفت الانتباه إلى أن المحاماة يمكن تُمارس للشركات الخاصة؛ وكان من المفترض أن يتولى المشرع هؤلاء المحامين بتنظيم لعملهم، بفصل خاص في القانون؛ وهو ما لم يحدث.

2- مساواة المشرع لمحامي الشركة الخاصة بالمحامي المستقل؛ تتطلب إعادة النظر لكون المهام والأعباء مختلفة؛ وقد حاولنا في هذا البحث أن نبرز هذا الأمر بجلاء؛ وهذا الأمر يمكن لفت الانتباه إليه بالنظر للمهام كما سلف الإشارة؛ فضلاً عن أنه يظهر بصورة واضحة من كم الواجبات التي يلتزم بها محامي الشركة الخاصة والتي تفرضها عليه مهنته من جهة، وعلاقة عمله بالشركة الخاصة من جهة أخرى؛ وفي مقابل كل هذا فلا ضمانات ولا حصانة تذكر يمكن أن تحميه من الفصل التعسفي مثلاً أو من التحويل للتحقيق؛ على ما سيلي بيانه تفصيلاً في الفصل الأخير لهذا البحث.

3- مقتضى التطور التشريعي الأخير على مستوى الدستور المصري الحالي 2014 ، وكذا ما شهده قانون المحاماة مؤخراً، من سعي المشرع لإضافة عدة ضمانات للمحاماة والمحامي؛ مقتضى هذا التطور خاصة وأن الدستور يقرر أن يجب أن يتمتع بالضمانات القانونية والاستقلال لجميع المحامين؛ وعليه لا بد من أن يطال هذا التطور محامي الشركات الخاصة وتقرر لهم ضمانات قوية وحصانة حقيقية.

4- عدم وجود أي ضمانات تتفق مع طبيعة عمل محامي الشركة الخاصة أثناء أداء عمله داخل الشركات على الأخص؛ لاسيما وأنه يتعرض لتعدي عليه أو على حقوقه الوظيفية وإهدارها؛ بل الأكثر من ذلك لم يقر القانون بالنص على استقلاله الفني في قيامه بعمله؛ فإن كان تابع وظيفياً للشركة، فينبغي أن تظل هذه التبعية إدارية فقط لا فنية في ممارسة أعماله التي تقضي الاستقلال بطبيعة الحال.

- كل هذه الأسباب وغيرها تدفعنا للإجابة على أن الحماية القانونية لمحمامي الشركات الخاصة غير كافية، ونرى ضرورة التأكيد اقتراح حصانة لمحمامي الشركات الخاصة، والنص على حقوقه سالفه البيان.

(3)- اقتراح النص على عدة ضمانات قانونية لمحمامي الشركة الخاصة أثناء العمل:

- فضلاً عن ضرورة النص على حصانة محامي الشركات الخاصة، يجب إضافة عدة ضمانات قانونية لهم، في مواجهة الشركة ويمكن أن نشير في ضوء ذلك إلي:

(أ)- النص على تمتع محامي الشركات الخاصة بكافة الحقوق السالف الإشارة إليها بهذا البحث في مواجهة الشركة الخاصة، ونحيل بشأنها إلى الفصل الثاني من هذا البحث تفصيلاً والمبين لحقوق المحامي.

(ب)- النص على تمتع محامي الشركة الخاصة بضمانة قانونية تتمثل في اعتبار التعدي على المحامي أثناء العمل داخل الشركة، يخضع لذات الضمانة المقررة بنص المادة (54) من قانون المحاماة المصري.

خلاصة ما تقدم:

- يجب النص على حصانة محامي الشركة الخاصة، لحماية مركزه القانوني حتى يستطيع العمل غير مُهدد بإنهاء علاقة عمله تعسفاً؛ أو بالنكايه له والإضرار بحقوقه، وإحالاته للتحقيق داخل تلك الشركات، واقتطاع راتبه ومنعه من حقوقه؛ الأمر الذي نجد أنه من المهم أن نتعرض لتأديب محامي الشركة الخاصة فيما يلي.

## الفصل الثاني

### تأديب محامي الشركة الخاصة

#### ودور نقابة المحامين

تمهيد:

- تعتبر من ضمن أهم المسائل المتعلقة بموضوع البحث عن الحماية القانونية المقررة لمحامي الشركات الخاصة؛ مسألة تأديب هذه الفئة من المحامين، ولذات الأسباب التي تعلق بتعويضات هؤلاء المحامين، والتي يتكرر ذكرها في كل مرة المتعلقة بطبيعة عملهم وخصوصيته، وما يرتبط بذلك من تحملهم لواجبات كثيرة تفوق التي يتحملها المحامي المستقل؛ الأمر الذي يجب معه النظر إلى هذه الفئة من المحامين في مرحلة المساءلة التأديبية؛ باعتبار أنها يجب أن يتمتعوا فيها بضمانات كافية، تقابل كم الالتزامات وطبيعة المهام المفروضة والملتزمون بها.

- ولا مرأى من القول بأن مهنة المحاماة كيان عظيم شامخ هو نقابة المحامين، تهدف لتقديم كل المعاونة والدعم لمهنة المحاماة، والعناية بالمحامي منذ اللحظة الأولى لالتحاقه بالمهنة؛ كما إنها تقوم سلوك المحامي إذا ما خرج عن القيم والآداب التي ينبغي عليه أن يتحلّى بها، وهو يحمل لقبه وانتماء لها؛ الأمر الذي يضع القانون لنقابة المحامين دور هام في تأديب المحامي يجب أن نلقي الضوء عليه.

- تأسيساً على ما تقدم، وبالنظر لمحامي الشركات الخاصة واستكمالاً لبحث الحماية القانونية لهم؛ فإن بحث مسؤوليتهم التأديبية؛ في ضوء مقارنتها بالمسؤولية المقررة للمحامي المستقل سيوضحها بصورة أكبر ويبيّن التمايز بين المسؤوليات المختلفة للمحامين بصفة عامة، وحاجة محامين الشركات الخاصة لضمانات تتعلق بالمساءلة بصفة خاصة.

- وذلك في إطار بيان دور النقابة العامة للمحامين فيما يتعلق بمسؤولية المحامي أيضاً، والذي لا ينفصل عن تنظيم قواعد المسؤولية منذ نسبة ارتكاب مخالفة ضد المحامي وحتى ثبوتها، وكذلك دورها في مساءلة محامي الشركات الخاصة تأديبياً؛ لبيانه وتقييمه.

- وعلى ذلك ينقسم العرض في هذا الفصل على الترتيب التالي:  
تقسيم:

مبحث أول: المسؤولية التأديبية للمحامي

مبحث ثاني: نقابة المحامين والمسئولية التأديبية للمحامي

### المبحث الأول

#### المسئولية التأديبية للمحامي

تمهيد وتقسيم:

- يمكن بيان المسؤولية التأديبية للمحامي، من خلال تقسيمها تقسيم ثنائي لبيان أوجه الاختلاف بين مسؤولية المحامي المستقل التأديبية، ومسئولية محامي الشركات الخاصة التأديبية، خاصة وأن قواعد مساءلة محامي الشركة الخاصة لا تختلف كثيرًا عن أحكام وقواعد المسؤولية التأديبية المقررة للمحامي المستقل بحسب الأصل، غير أن محامي الشركة الخاصة يخضع لصورة أخرى من المسؤولية التأديبية؛ لذا يتم التقسيم على هذا النحو.

### المطلب الأول

#### المسئولية التأديبية للمحامي المستقل

أولاً: تنظيم قانون المحاماة للمسئولية التأديبية للمحامي:

- نظم قانون المحاماة المسؤولية التأديبية للمحامي في الفصل الخامس من الباب الثاني المتعلق بحقوق المحامين وواجباتهم، وتضمن تنظيمه للمسئولية التأديبية تحديداً للمخالفة التأديبية التي يمكن أن يرتكبها المحامي؛ ثم تضمن القانون العقوبات التأديبية المقررة لارتكاب المخالفة التأديبية.

- ويلاحظ أن المشرع أعطي لنقابة المحامين باعتبارها هي التي تقوم على المهنة وتهدف حماية أعضائها، دوراً هاماً في تأديب المحامي، فقد شكل القانون لجان نقابية لقبول الشكاوى ضد المحامين، ونظم تشكيل مجلس التأديب بمحكمة استئناف القاهرة ليختص بنظر الدعاوي التأديبية ضد المحامين وسلطة الادعاء، ووضح إجراءات رفع الدعاوي التأديبية، وطرق الطعن على قرارات التأديب

أمام مجلس التأديب بمحكمة النقض، ويمكننا فيما يلي استعراض مراحل، وتفاصيل ما تضمنه قانون المحاماة بشأن تأديب المحامي.

### ثانياً: المخالفة التأديبية للمحامي:

- يمكن تعريف المخالفة التأديبية بصفة عامة بأنها: "سلوك صادر من موظف أو صاحب مهنة حرة، بالمخالفة للقواعد الواجبة الاتباع بشأن أداء أعمال الوظيفة أو المهنة، والمقررة في القانون، وهذا السلوك المخالف يوجب توقيع جزاء تأديبي".

- وبالنظر لمهنة المحاماة وللمحامي فإن قانون المحاماة قد قرر التزامات على المحامي، ورتب بالتالي على مخالفتها ارتكاب مخالفة تأديبية من المحامي، ولذلك نص قانون المحاماة على تعريف المخالفة التأديبية ووصفها بأنها: "كل سلوك يرتكبه محام يخالف أحكام قانون المحاماة أو النظام الداخلي لنقابة المحامين أو يخل بواجبات مهنته أو يقوم بعمل ينال من شرف المهنة أو يتصرف تصرفاً شائناً يحط من قدر المهنة مخالفة تأديبية"، وهذا ما قرره الفقرة الأولى من المادة (98) من قانون المحاماة.

- قرر قانون المحاماة كذلك العقوبات التأديبية التي يمكن توقيعها على المحامي هي: (1) الإنذار. 2- اللوم. 3- المنع من مزاولة المهنة لمدة لا تجاوز ثلاث سنوات. 4- محو الاسم نهائياً من الجدول دون المساس بالمعاش المستحق، وهذه العقوبات قررها قانون المحاماة في المادة (98).

بالإضافة إلى عقوبة (5- لفت نظر المحامي) المقررة بالفقرة الأولى من المادة (99).

- وعلى ذلك فإن تدرج تلك العقوبات التأديبية يكون على الترتيب التالي:

1- لفت النظر

2- الإنذار

3- اللوم

4- المنع من مزاولة المهنة.

5- محو الاسم نهائياً من الجدول.

### ثالثاً: سلطة توقيع الجزاء التأديبي على المحامي:

(أ) - هيئة مكتبة النقابة العامة للمحامين: أجاز القانون لهيئة مكتب النقابة العامة أن توقع عقوبتي لفت النظر والإنذار على المحامي، كما يجوز لها أن تأمر بوقف المحامي احتياطياً، الذي أقيمت ضده الدعوى التأديبية بعد سماع أقواله.

- وللمحامي أن يتظلم من قرارها أمام مجلس النقابة خلال ثلاثين يوماً، ولمجلس النقابة إما إلغاء القرار أو عرض الأمر على الدائرة المختصة بالتأديب للفصل فيه.

(ب) - لجان الشكاوى النقابية: حيث قرر القانون على أن يشكل مجلس النقابة الفرعية سنوياً لجنة أو أكثر من بين أعضائه لتحقيق الشكاوى التي تقدم ضد المحامين أو تُحال إلى المجلس من النقابة، فإذا رأت اللجنة فيها ما يستوجب المؤاخذه، وقعت عقوبة الإنذار أو أحالت الأمر إلى مجلس النقابة العامة إذا رأت توقيع عقوبة أشد؛ وإلا حفظت الشكاوى على أن يتم ذلك خلال ثلاثة أشهر على الأكثر، ولكل من الشاكي والمشكو في حقه أن يتظلم من هذا القرار خلال خمسة عشر يوماً إلى النقابة العامة.

(ج) - مجلس التأديب: يشكل مجلس تأديب المحامين من رئيس محكمة استئناف القاهرة أو من ينوب عنه، واثنين من قضاة محكمة استئناف القاهرة (تحددهما الجمعية العمومية للمحكمة كل سنة)، وعضوين من أعضاء مجلس النقابة يختار أحدهما المحامي المرفوع عليه الدعوى التأديبية والآخر يختاره المجلس.

### رابعاً: إجراءات الدعوى التأديبية ضد المحامي:

(1) - رفع الدعوى التأديبية: يكون رفعها من خلال النيابة العامة (تمثل سلطة الاتهام) إما من تلقاء نفسها، أو بناء على طلب قدم إليها من: (1- مجلس النقابة العامة للمحامين. 2- رئيس محكمة النقض. 3- رئيس المحكمة الإدارية العليا. 4- رئيس محكمة استئناف. 5- رئيس محكمة القضاء الإداري. 6- رئيس محكمة ابتدائية. 7- رئيس محكمة إدارية).

(2) - رفع الدعوى ضد نقيب المحامين: قرر التعديل التشريعي الأخير 2019 في المادة (103) المستبدلة " أن تسري أحكام قانون السلطة القضائية بشأن رجال القضاء

على جميع إجراءات التحقيق أو رفع الدعوى العمومية أو التأديبية على النقيب العام للمحامين".

(3)- تصرف النيابة في الدعوي: إذا رأت النيابة أن الوقائع المسندة إلى المحامي من الجسامة بحيث تستدعي المحاكمة الجنائية أو التأديبية، جاز للنيابة أن ترسل إلى مجلس النقابة التحقيق الذي أجرته ليتخذ المجلس ما يراه في هذا الشأن، أو أن تحيله المحامي إلى مجلس التأديب.

(4)- إعلان المحامي بالحضور: يعلن المحامي بالحضور أمام مجلس التأديب بكتاب موصي عليه بعلم الوصول، على أن يصله قبل الجلسة بخمسة عشر يومًا كاملة، ويبلغ المحامي رئيس المجلس باسم عضو النقابة الذي يختاره لعضوية المجلس قبل الجلسة بسبعة أيام، فإن لم يفعل اختار مجلس النقابة عضوًا آخر.

(5)- تكليف الشهود بالحضور: أجاز القانون لمجلس التأديب وللنيابة وللمحامي أن يكلفوا بالحضور الشهود الذين يرون فائدة من سماع شهاداتهم، فإذا تخلف أحد من الشهود عن الحضور أو حضر وامتنع عن أداء الشهادة عاقبه المجلس بالعقوبات المقررة في قانون الإجراءات.

(6)- جلسات التأديب وصدور القرار: قرر القانون على أن تعقد الجلسات سرية بعد سماع أقوال الاتهام وطلباته ودفاع المحامي أو من يوكله للدفاع عنه.  
- ويصدر قرار مجلس التأديب مسببًا ويتلى أسبابه كاملة عند النطق به في جلسة سرية.

- يعلن قرار التأديب على يد محضر لذوي الشأن والنيابة العامة، ويقوم مقام هذا الإعلان تسليم صورة القرار إلى المحامي بإيصال.

(7)- الطعن على قرار التأديب:

- إذا صدر القرار غيابيًا يحق للمحامي التقرير بالمعارضة أو وكيله، بقلم كتاب محكمة استئناف القاهرة.

- أما الطعن على القرار يكون بتقرير بقلم كتاب محكمة النقض خلال خمسة عشر يومًا.

- يحق للنيابة الطعن على القرار وتحسب مدة الطعن بداية من تاريخ صدور القرار.

- يحق للمحامي الطعن على القرار وتحسب مدة الطعن من تاريخ إعلانه بالقرار أو تسلمه صورته.
- ينظر الطعن أمام مجلس تأديب أعلى يشكل من (أربعة قضاة من محكمة النقض تعينهم جمعيتها العمومية كل سنة، ومن النقيب أو وكيل النقابة وعضوين من مجلس النقابة للمحامي أن يختار أحدهما)، ولا يجوز أن يشترك في هذا المجلس أحد أعضاء مجلس التأديب الذي أصدر القرار المطعون فيه.
- يجوز تقديم التماس إعادة النظر أمام مجلس تأديب المحامين بمحكمة النقض (مجلس التأديب الأعلى)، من المحامي الذي محي اسمه من جدول المحامين إذا حصل على أدلة جديدة.
- خلاصة ما تقدم،، يتضح مما تقدم أن مراحل وإجراءات تأديب المحامي، ويُلاحظ فيها دور هام لنقابة المحامين منذ بداية المسائلة التأديبية، وحتى توقيع جزاء تأديبي.

## المطلب الثاني

### المسؤولية التأديبية لمحامي الشركة الخاصة

#### تقديم:

- تجدر الإشارة إلى أن صفة محامي الشركات الخاصة لها مردودها على كل شيء يتعلق به، بل وكافة الأحكام القانونية التي تطبق عليه، ومنها بلا شك أحكام تأديبيه؛ وفي ضوء ذلك؛ فإننا إن نظرنا إلى المسؤولية التأديبية التي يقررها قانون المحاماة على النحو السالف بيانه للمحامي المستقل؛ فإنه لا يوجد ما يمنع من خضوع المحامي الشركة الخاصة لهذه المسؤولية بذات تفاصيلها؛ إلا أن حقيقة الأمر وطبيعة عمل هؤلاء المحامين ستجعل من النادر أن يخضعوا لهذه القواعد عملاً، لأنهم لا يمارسون المهنة مثل أقرانهم من المحامين الأحرار المستقلين؛ الأمر الذي يجب معه بحث حال مساءلة هؤلاء المحامين أمام الشركات العاملین بها، لمحاولة استطلاع مدى الحماية القانونية والضمانات المقررة لهم في تلك الحالة؛ وبناء على ذلك يمكن استعراض المسؤولية التأديبية لمحامي الشركات الخاصة على النحو التالي:

## أولاً: خضوع محامي الشركة الخاصة لنظام تأديب المحامين:

- لا ريب في أن محامي الشركة الخاصة مثله مثل باقي المحامين، يمكن أن يساءل أمام النقابة، وأمام مجلس التأديب، ويخضع لذات الإجراءات إذا ما قدمت ضده شكوى للنقابة مباشرة أو للنيابة العامة، وهو في تلك الحالة سيُتبع بشأنه ذات الإجراءات ولم يفرد له القانون في تلك الحالات أي استثناء أو وضع خاص؛ لذا فيمكن الإحالة لتفاصيل المساءلة التأديبية المتعلقة بالمحامي المستقل تفصيلاً على النحو السالف بيانه؛ غير أننا نشير للمرة الثانية إلى أن هذه الأحكام ستكون نادرة التطبيق في العمل؛ إلا حال ما مارس محامي الشركات الخاصة أعمال المحاماة الحرة مستقلاً بجانب عمله، أو تعرض لذات أحكام المسؤولية المهنية المرتبطة بممارسة المهنة لصالح الشركة؛ أما مسؤوليته داخل الشركة فهي محل نظر.

## ثانياً: مساءلة المحامي داخل الشركة:

- فرضت طبيعة علاقة العمل الخاصة لدي الشركات الخاصة، التزام المحامي بواجبات؛ يعتبر الإخلال بها مخالفة تأديبية موجبة للمساءلة والجزاء؛ لكن السؤال الذي يمكن أن نطرحه هنا:

- هل إذا ما نُسب إلى محامي الشركة الخاصة ارتكاب مخالفة تأديبية داخل الشركة أو متعلقة بعمله بالشركة يُساءل أمامها؟

- الإجابة بكل أسف نعم يخضع للمساءلة داخل الشركة، وهذا ما يتناقض مع طبيعة عمل المحامي بحسب الأصل، والذي يمكن أن ننتقده لعدة أسباب هي:

(أ)- ازدواج المسؤولية التأديبية للمحامي: يخضع المحامي في هذه الحالة للمسؤولية التأديبية أمام نقابة المحامين، ومجلس التأديب على نحو ما تقدم؛ ويُحال كذلك للتحقيق الإداري الداخلي داخل الشركة وفق قواعد تنظيم العمل ولوائحه المتعلقة بالمخالفات والجزاءات؛ وكان من الأولي توحيد قواعد المسؤولية.

(ب)- عيوب التحقيقات الإدارية داخل الشركات:

1- افتقارها للضمانات القانونية: تفتقد التحقيقات الإدارية التي تجرى داخل نطاق العمل لتوافر الضمانات القانونية التي تمنح للمحامي المُحال للتحقيق، فلا يمكن تحليفه اليمين على سبيل المثال، فضلاً عن عدم إمكان اتخاذ كثير من إجراءات

التحقيق الأخرى التي تمثل في إقرارها ضمانات قانونية؛ الأمر الذي جعل محكمة النقض تقرر أن التحقيق الإداري مجرد قرينة بسيطة لا يمكن للمحاكم أن تبني عليها أحكامها<sup>(1)</sup>.

2- افتقاد جهة التحقيق الداخلية للاستقلال: حيث إن جهة التحقيق الإداري تفتقد للاستقلال أثناء مباشرة التحقيقات، ما يؤثر في مبدأ حياد المحقق الإداري، لأن المحقق الإداري يفتقد للاستقلال الحقيقي الذي يمكنه من إبداء الرأي القانون عن قناعة دون ميل أو ضغط من جانب السلطة الرئاسية المختصة بالشركة.

3- افتقاد التحقيقات لآلية المراقبة: مما يعيب التحقيقات الإدارية الداخلية افتقادها للإشراف أو الرقابة منذ اللحظة الأولى فيمكن أن يُحال موضوع للتحقيق الإداري وموضوع شبيه له لا يُحال بالنظر لمرتكب الفعل؛ كما إن التحقيقات حتى بعد انتهائها حين صدور توصية باتخاذ قرار سواء بتوقيع الجزاء أو بالحفظ، فإن صدور القرار في التحقيق يخضع لسلطة إدارة الشركة، التي يمكنها أن تنسب لهذا جزاء وتمنعه عن هذا بقرار غير خاضع للمراجعة أو الإشراف؛ اللهم إلا باللجوء للقضاء، الذي يصعب على كل عامل أن يلجأ إليه في كل موقف يتعرض له داخل العمل، لا سيما ما قد يترتب على ذلك تعسف أو تعنت معه أثناء العمل.

4- إضعاف مركز المحقق الإداري (المحامي): يعيب التحقيقات الإدارية مع المحامي داخل الشركة الخاصة أن من شأن التحقيق الإداري داخل الشركة الخاصة مع المحامي، ما يؤثر على عمله بالشركة محامي ومحقق؛ فكيف يعمل المحامي في التحقيقات الإدارية بين العاملين، ويطلب احترام المحامي داخل دائرة العمل وخارجه، ثم يُحقق معه داخلها بذات الإجراءات، وبالأخص إذا كان ما يُسبب إلى المحامي أمراً لا يرقى للتحقيق أو كيدياً أو حتى جسيماً وهو برئ منه؛ فإن صورة المحامي تتأثر كثيراً في تلك الحالة.

5- افتقاد حماية نقابة المحامين: يُلاحظ كذلك أن التحقيقات الإدارية التي تتم مع المحامي داخل الشركة، لا يكون لنقابة المحامين أي دور فيها، وتتم داخل الشركة

---

(1) الطعن رقم ١٦١٣ لسنة ٨٨ قضائية الصادر بجلسة ٢٠١٩/٠٣/١٣.

الخاصة؛ وذلك بعكس الدور الذي تمارسه في التحقيقات والدعاوي التأديبية التي تقام ضد المحامي؛ ما يُفقد محامي الشركة الخاصة حماية النقابة ومراقبتها لعمل المحامي، بالرغم من تبعيته لها وخضوعه لذات القواعد الأخرى المتعلقة بالتأديب التي تقرر دورها في تأديب المحامي؛ ولعل هذا ما يدعو للنظر في دور نقابة المحامين بالنسبة لمحامين الشركات الخاصة.

## المبحث الثاني

### نقابة المحامين والمسئولية التأديبية للمحامي

#### تقديم:

- كما ظهر جلياً بشأن قواعد المسئولية التأديبية المقررة للمحامي المستقل في قانون المحاماة، من أن نقابة المحامين تقوم بدور كبير فيما يتعلق بذلك؛ سواء تعلق الأمر بمساءلة المحامي أمام النقابة نفسها، أو إقامة دعوى تأديبية ضده؛ وبذات النهج السالف يمكن أن نقوم فيما يلي باستعراض دور نقابة المحامين في تأديب المحامي المستقل بصورة تفصيلية، لنقيم مقارنة ضمنية بشأن دور نقابة المحامين بالنسبة لتأديب محامي المحامي المستقل وتأديب محامي الشركة الخاصة.

- ويمكن أن نري مدى إمكان استحداث دور فعال لنقابة المحامين لصالح أبنائها من محامي الشركات الخاصة، لتوفير حمايتهم أمام الشركات التي يعملون بها، ومنع ما عساه يحدث لهم من تعرضهم فيها لظلم، ومشاكل مهنية ووظيفية؛ لا يمكن أن تقف نقابتهم مكتوفة الأيدي أمامها، وعليه ينقسم العرض على نحو ما سلف الإشارة.

## المطلب الأول

### دور نقابة المحامين في تأديب المحامي

#### أولاً: أهداف نقابة المحامين:

1- الغاية من تأسيس النقابات المهنية: يعتبر إنشاء النقابات المهنية بصفة عامة هدفه تنظيم المهنة وحماية حقوق أصحابها ومراقبة سلوكياتهم المهنية،

والمساعدة المستمرة في الارتقاء بهم مهنيًا، والعمل على مساعدتهم سواء مادياً أو معنوياً، فضلاً عن الدور الاجتماعي والصحي للنقابات، والقومي والوطني.

(2)- تأسيس نقابة المحامين المصرية: مما لا ريب فيه أن نقابة المحامين المصرية، هي واحدة من أقدم النقابات المهنية التي تأسست في مصر، ويرجع تاريخ تأسيس النقابة العامة للمحامين لعام 1912 من القرن الماضي، وكان الهدف من إنشائها رعاية مصالح المحامين المصريين الذين يترافعون أمام المحاكم المختلطة وقت إذ، وقد حملت النقابة على مر السنوات هموم الوطن، والمهنة، والمحامين لتحقيق رسالة المحاماة العظيمة.

- ونص قانون المحاماة الحالي على أن النقابة مؤسسة مهنية مستقلة تضم المحامين، وذلك في نص المادة (120) بقولها: "نقابة المحامين مؤسسة مهنية مستقلة تضم المحامين في جمهورية مصر العربية المقيدون بجداولها، وتتمتع بالشخصية الاعتبارية ومقرها مدينة القاهرة وتتبعها نقابات فرعية على النحو الذي ينظمه هذا القانون."

- وأكد القانون على أهداف النقابة العامة للمحامين، وعددها في نص المادة رقم (121) بقولها:

" تعمل النقابة على تحقيق الأهداف الآتية وفق أحكام هذا القانون.

( أ ) تنظيم ممارسة مهنة المحاماة وضمان حسن أدائها.

(ب) كفالة حق الدفاع للمواطنين وتقديم المساعدات القضائية لغير القادرين منهم.

(ج) العناية بمصالح أعضائها وتزكية روح التعاون بينهم وضمان استقلالهم في أداء رسالتهم.

(د) تشجيع البحوث القانونية ودراسات الشريعة الإسلامية.

(هـ) التعاون مع النقابات المهنية والمنظمات المماثلة في الدول العربية والدول الأفريقية وغيرها للعمل على خدمة الأهداف القومية للأمة العربية ونصرة قضايا الحرية والسلام والتقدم."

- وأكد كذلك القانون على أنه للنقابة في سبيل تحقيق أهداف أن تقوم بالتعاون مع غيرها فنص المادة (122):

" للنقابة في سبيل تحقيق أهدافها المبينة بالمادة السابقة التعاون مع النقابات المهنية الأخرى والجمعيات القانونية العلمية والمنظمات المماثلة في الدول العربية واتحاداتها تحقيقاً للأهداف القومية للأمة العربية في أن يكون القانون في خدمة قضايا الحرية وأداة لمناهضة الاستعمار والعنصرية بجميع أشكالها. وللنقابة أيضاً التعاون مع اتحادات المحامين ومنظماتها الدولية لتبادل الخبرات حول نظم القضاء والمحاماة والارتقاء بمستوى المهنة وتأكيد رسالتها في الدفاع عن حقوق الإنسان."

### ثانياً: تدخل نقابة المحامين في الدعاوي التأديبية:

(1)- اتصال النقابة بالدعاوي التي تقام ضد المحامي: كما سلف الإشارة فإن القانون يوجب إخطار نقابة المحامين، إذا نسب للمحامي ارتكاب جريمة من جرائم الجلسات أو جريمة أخرى أثناء عمله، كما يُوجب على النيابة العامة أن تخطر مجلس النقابة الفرعية قبل الشروع في تحقيق أية شكوى ضد محام بوقت مناسب، على التفصيل الذي سبق بيانه.

- وتجدر الإشارة كذلك إلى أن قانون المحاماة أوجب حال صدور حكم جنائي متضمناً معاقبة محامي، وحتى ولو لم يكن بسبب عمله، إخطار نقابة المحامين، وذلك ما قرره نص المادة (106) منه بقولها:

"على كل محكمة جنائية تصدر حكماً متضمناً معاقبة محام أن ترسل إلى نقابة المحامين نسخة من الحكم."

- يمكن القول بأن نقابة المحامين باعتبارها حريصة على مهنة المحاماة، وعلى المحامين المنتمين لها، وعلى تحقيق أهدافها التي منها بلا شك تنظيم ممارسة مهنة المحاماة، وضمان حسن أداء المحامين لها؛ والحفاظ على كرامة مهنة المحاماة، والمحامين، تقوم النقابة بدور كبير لتفعيل دورها، فتنصل بمساعدة المحامي منذ اللحظة الأولى، وتشارك في تشكيل مجلس التأديب، الذي يخضع له لمتابعة المحامين، وتوفير نوع من الحماية القانونية بحضور الدعاوي والتحقيقات ضد المحامين.

(2)- دور نقيب المحامين في تمثيل المحاماة والمحامين: يرأس نقابة المحامين نقيب المحامين، ويشغل منصبه عن طريق الانتخاب، ومما لا ريب فيه أن النقيب يمثل واجهة النقابة العامة.

- وذلك سواء أكان النقيب العام ممثل النقابة العامة للمحامين، أو حتى نقباء النقابات الفرعية كذلك، وكلما كان النقيب من الشخصيات القانونية المخضرة والحكيمة والمهنية المتصلة بالمحاماة من قريب كلما أثر ذلك على قيامه بدور أثناء توليه رئاسة النقابة، وقيامه بإصدار القرارات والتواصل مع المحامين من أجل تذليل الصعاب المهنية اليومية التي يعانيها أصحاب الأرواب السوداء بصفة عامة؛ ولعله الناظر في التاريخ النقابي الطويل ما يشهد ويؤكد ذلك، وبعيداً عن التحيزات والنزاعات الشخصية، فإن إعادة صدور مجلة المحاماة اليوم يشهد خطوة هامة احياء الدور الثقافي للنقابة، ونسأل الله لمهنتنا الكريمة التقدم والنقابة، والنقيب (الذي له كل التقدير والاحترام لصفته وشخصه) <sup>(1)</sup>، والسادة الكرام المحامين جميعهم التوفيق، والسداد.

- يمثل النقيب المحامين جموع المحامين، ويتحدث باسمهم وعنهم، ويُعهد إليه بأن يقوم بدور هام من خلال إدارته للنقابة ليحافظ على كرامتها وكرامة أعضائها، وحقوقهم وحررياتهم، ويراعى الالتزام بتقاليد المهنة.

---

(<sup>1</sup>) وتجدر الإشارة هنا إلى ضرورة توقيير النقيب لصفته قبل شخصه؛ ولا يجوز التعدي عليه من أي من الأشخاص الذين لا يمكن أن نصفهم بالمحامين؛ لأن المحامي صاحب قيم وخلق عظيمة، يعلم كيف يختلف في الرأي دون أن يمس بصاحبه؛ والمحاماة والقانون والقيم والقواعد الخلقية، تتبرأ ممن يقومون بتوجيه السب أو الإهانة في مصطلحاتهم وعملهم لأي شخص كان؛ وبالطبع لا يمكن أن يُقبل مثل هذا الأمر تجاه أي محامي أو عضو نقابة أو النقيب صاحب المقام؛ وجبت الإشارة لهذا الأمر الذي زاع وانتشر في الفترة الأخيرة، ونحن نتفق مع القرار الصادر من نقيب المحامين بتشكيل لجنة برئاسة وكيل النقابة العامة للمحامين، مهمتها حصر ما ينشر على شبكة الانترنت ومواقع التواصل الاجتماعي أو في أي مطبوعات ورقية أو صوتية من بذاءات وشتائم وسباب وقذف في حق أحد أو آخر من المحامين والمحاميات أو آحاد الناس، على أن تتيح اللجنة - لإدارة التأديب - صورة مطبوعة منها، سالفة الإشارة.

- وفيما يتعلق بمساءلة المحامين فإن النقيب العام له أن يتدخل في الدعاوى المتعلقة بالنقابة أو أحد أعضائها، ونص قانون المحاماة على دور النقيب العام للمحامين، في نص المادة (138) بقولها: " نقيب المحامين هو الذى يمثل المحامين ويتكلم باسمهم ويحافظ على كرامة النقابة وكرامة أعضائها ويرعى الالتزام بتقاليدها ويشرف بوجه عام على سير أعمال النقابة وفق أحكام هذا القانون وله أن يتخذ صفة المدعى أو أن يتدخل بنفسه أو بواسطة من ينيبه من المحامين في كل دعوى تتعلق بكرامة النقابة أو أحد أعضائها."

- كما سلفت الإشارة أنه حال ارتكاب جريمة من جرائم الجلسات أو الجرائم التي تقع أثناء الجلسات أو أثناء ممارسة المحامي لمهام عمله أو بسببها، وفي الأحوال الأخرى التي يوجب القانون فيها اخطار النقابة، فإن القانون يُقرر للنقيب العام للمحامين، أو لنقيب النقابة الفرعية، أن يحضر أو ينيب عنه أحد المحامين في الدعاوى والتحقيقات، بالإضافة إلى إمكان التدخل في الدعاوى المتصلة بكرامة النقابة أو أحد أعضائها.

(3)- تمثيل النقابة في مجلس تأديب المحامين: لا يقف دور نقابة المحامين على تقديم الدعم للمحامي أثناء التحقيقات الجنائية، والدعاوى التي تقام ضده بسبب ومناسبة ممارسته لمهنته، كما سلفت الإشارة بل إن النقابة يُعهد إليها بدور كبير في مساءلة المحامي تأديبياً لأن القانون ضمن تشكيل مجلس تأديب المحامين سواء المشكل أمام محكمة استئناف القاهرة بضمه عضوين من مجلس النقابة يختار المحامي أحدهما، أو حتى مجلس التأديب الأعلى أمام محكمة النقض الذي يضم في تشكيله النقيب أو وكيل النقابة وعضوين من مجلس النقابة للمحامي أن يختار أحدهما.

- ومما لا مرأى فيه أن هذا التشكيل لمجالس التأديب، يضع للنقابة دور هام في مساءلة المحامي تأديبياً؛ بل إن مثول المحامي أمام محامين ضمن مجلس التأديب لمحاسبته تأديبياً، يمثل نوع من الحماية القانونية لكون المشاكل العملية للمحامين التي يمكن أن تنتسب في خضوع المحامي للمساءلة يعيها جيداً المحامين الممثلين للنقابة، لاسيما وقد يقع المحامي في مسئولية نتيجة لخطأ مهني غير مقصود أثناء مباشرة العمل لا يصل إلى وجدان القاضي أو جهة التحقيق حقيقته.

- لذا فإننا نلتمس من تنظيم قانون المحاماة لمسئولية المحامي التأديبية محاولات تشريعية جديّة في توفير حماية وحصانة للمحامي أثناء مباشرة عمله وحال تعرضه

للمساءلة التأديبية، وذلك من خلال تفعيل دور لنقابة المحامين في محاسبة المحامي إن خرج عن آداب المهنة من جهة، وكذلك في الدفاع عن المحامي إن هو تعرض للاتهام أثناء مباشرة عمله وبسببه، ودور أكبر في تأديبه من خلال مجالس التأديب لضمان محاكمة تأديبية عادلة من جهة أخرى.

- لكن السؤال الذي يجب أن يجيب عنه البحث هنا هل لنقابة المحامين ذات الدور فيما يتعلق بمحامي الشركات الخاصة، ومساءلتهم تأديبياً؟

## المطلب الثاني

### دور نقابة المحامين في تأديب محامي الشركة الخاصة

أولاً: تأديب محامين الشركات الخاصة نقابياً:

(1)- المسؤولية التأديبية العامة عن الأخطاء والجرائم المرتكبة أثناء مباشرة المهنة: لا يوجد في القانون كما سلفت الإشارة أي استثناء يتعلق بحال أن من ارتكب خطأ مهني أو جريمة أثناء مباشرة المهنة وفقاً لقانون المحاماة، سواء تعلق بجرائم الجلسات أو غيرها من الجرائم التي تقع أثناء عمل المحامي أو بسببه؛ وبالتالي فإن محامي الشركة الخاصة في مثل تلك الحالة يتمتع بما يتمتع به المحامي المستقل من ضمانات وإجراءات، متعلقة بالمسؤولية التأديبية للمحامي بصفة عامة، وهذا الحال إذا كان محامي الشركة الخاصة يُمارس مهنة المحاماة مستقلاً بالإضافة لعمله بالشركة الخاصة، فهو في تلك الحالة أيضاً يتساوى مع المحامي المستقل في الحقوق والالتزامات والواجبات والمسؤولية التأديبية.

(2)- المسؤولية التأديبية لمحامي الشركة الخاصة داخل الشركة الخاصة: نضب قانون المحاماة عن وضع أية نصوص قانونية؛ أو أحكام خاصة لمحامي الشركات الخاصة فيما يتعلق بمساءلتهم تأديبياً داخل الشركات؛ وهو الأمر الذي جعل من تلك الفئة الهامة من المحامين التي تقدر بعدد لا بأس به؛ ليس لها أي حصانة أو ضمانات داخل الشركات الخاصة العاملين بها؛ بالرغم من أنهم أبناء مهنة المحاماة وأعضاء بنقابتها، وحاملي لواء مهنة المحاماة داخل شركاتهم.

- وهذا الأمر أثر بلا شك على ممارستهم لعملهم داخل تلك الشركات الخاصة، التي قد تستخدم سلاح التأديب لتوجيه المحامي، أو لمعاقبته بغير ذنب حقيقي اقترفه؛ بغرض التأثير على قراراته في عمله؛ لاسيما وقد سبقت الإشارة إلى عظم وخطورة

مهام محامي الشركات الخاصة، واتصالها بمسائل لا تقل أهمية عن دور محامو الحكومة أو حتى جهات وهيئات التحقيق المختلفة.

- الأمر الذي يجب معه إعادة النظر إلى أوضاع محامي الشركات الخاصة، وتضمين قانون المحاماة المنظم لهم ولمهنتهم وللنقابة، دور حقيقي لحمايتهم أثناء العمل داخل الشركات الخاصة، ويمكننا أن نضع إضاءة على بعض النقاط التي يجب أن يفرض قانون المحاماة دور لنقابة المحامين لحماية محامي الشركات الخاصة أثناء مباشرة عملهم، وبالأخص حال خضوعهم للمساءلة التأديبية داخل الشركة الخاصة، وذلك فيما يلي.

### ثانياً: اقتراح دور لنقابة المحامين في حماية محامي الشركة الخاصة:

- يتضح من استقراء القانون أنه لم يخص نقابة المحامين بدور محدد لصالح محامي الشركات الخاصة؛ بالرغم من أن ذلك لا يخرج محامي الشركات الخاصة عن وصفهم محامين، تابعين للنقابة العامة للمحامين، وللنقابات الفرعية المنبثقة عنها؛ ويمكننا أن نشير إلى بعض الاقتراحات بتعديلات تشريعية في نقاط لإعطاء نقابة المحامين دوراً فاعلاً في حماية محامي الشركات الخاصة، وذلك فيما يلي:

(1)- تخصيص مقاعد نقابية لمحامي الشركات الخاصة في مجلس النقابة العامة للمحامين والنقابات الفرعية: لإمكان مشاركة محامي الشركات الخاصة في الحياة النقابية، يجب تخصيص مقاعد لهم ضمن مجلس النقابة؛ حيث إن قانون المحاماة حين نص في المادة (131) على تشكيل مجلس النقابة العامة للمحامين، ويمكن أن يُلاحظ في تشكيل مجلس النقابة عدة نقاط على النحو التالي:

" يُشكل مجلس النقابة العامة من:

١ - نقيب المحامين.

٢ - ثمانية وعشرين عضواً. ويُراعى في انتخابهم الآتي:

أولاً- أن يكون نصف عدد الأعضاء على الأقل من المحامين المقبولين للمرافعة أمام محكمة النقض أو محاكم الاستئناف.

ثانياً- أن يمثل المحامون في دائرة كل محكمة استئناف بعضو واحد.

ثالثاً- أن يمثل المحامون بالهيئات العامة والوحدات الاقتصادية وشركات قطاع الأعمال بثلاثة أعضاء."

أ- والمُلاحظ في هذا التشكيل أنه لا يوجد فيه تخصيص مقاعد لمحاميّ الشركات الخاصة؛ في حين أنه في البند ثالثاً قرر أن يمثل محامون الهيئات العامة والوحدات الاقتصادية وشركات قطاع الأعمال بثلاثة أعضاء.

- والسؤال الذي لا بد أن يتبادر إلى الذهن هنا: لماذا اختص المشرع محامي الإدارات القانونية بتمثيل في مجلس النقابة العامة للمحامين بعدد ثلاثة أعضاء، برغم أن لهم قانون خاص ينظم عملهم، ويقرر استقلالهم، وينص على نظام تأديبي خاص يحمي مديري وأعضاء الإدارات القانونية(1)؛ في حين أن محاميّ الشركات الخاصة، لا يوجد لهم لا قانون خاص ينظم أعمالهم، ولم ينص القانون استقلالهم أي ضمانات قانونية لهم؛ ورغم ذلك ولم يخصص لهم أي مقعد في مجلس النقابة العامة للمحامين؟

- ولعل هناك من يجيب بأن هذا الوضع يفتح باب الترشح على كل المقاعد الأخرى لمحاميّ الشركات الخاصة؛ إلا أننا نرى عكس ذلك، لأن الترشح داخل دائرة كل محكمة استئناف بعضو واحد يصعب أن يتنافس معه محام شركة خاصة، لاختلاف طبيعة عملهما، وتمايز مركزهما بين باقي المحامين وشهرتهما، ولو كان هذا الأمر سهلاً؛ فإنه كان حرياً بالمشرع عدم وضع كوته الثلاثة أعضاء ممثلين لمحامي الإدارات القانونية من باب أولى لذات السبب، وهو ما لم يحدث!

---

(1) فقد نصت المادة (21) من قانون الإدارات القانونية على تنظم الأحكام الخاصة بالتحقيق وبالنظام التأديبي لمديري الإدارات القانونية وأعضائها وإجراءات ومواعيد التظلم مما قد يوقع عليهم من جزاءات لائحة يصدرها وزير العدل بعد موافقة اللجنة المنصوص عليها في المادة (7) من ذات القانون، وأضافت هذه المادة النص بعدم جواز أن تقام الدعوي التأديبية إلا بناء على طلب الوزير المختص ولا تقام هذه الدعوي في جميع الأحوال إلا بناء على تحقيق يتولاه أحد أعضاء التفتيش الفني.

ونصت كذلك المادة (23) على لا يجوز توقيع عقوبة على شاغلي وظائف مديري عام ومدير إدارة قانونية إلا بحكم تأديبي؛ وفيما عدا عقوبتي الإنذار والخصم من المرتب لا يجوز توقيع أي عقوبة أخرى على شاغلي الوظائف الأخرى إلا بحكم تأديبي.

ب- أسباب تمثيل بعض الفئات بكوته: يتحتم لوصول وجود بعض الفئات التي تمثل أقلية عديدة إلى المجالس الإدارية والنيابية وضع كوته لهم، لإمكان تمثيلهم وضمان وصول أصواتهم داخل المجالس منتمين لذات فئاتهم عالمين بأوضاعهم، وطالباتهم، ومشاكلهم؛ ولعلنا بكل ما حاولنا أن نوضحه بهذا البحث أمام فئة جديرة بالحماية من النقابة العامة، التي هي وفقاً لدورها ولأهدافها تستهدف حماية جميع المحامين، بكل فئاتهم؛ لذا كان لازماً أن يوجد من يمثل هذه الفئة لدى النقابة العامة للمحامين، وأن يُعهد لهم بدور فعلي ليساعد في حماية هذه الفئة، صاحبة المركز القانوني الضعيف في علاقة عملهم، والذين في أمس الحاجة لحماية النقابة العامة للمحامين لهم لحفظ حقوقهم وحيرياتهم.

- وما يسرى على الترشح لعضوية مجلس النقابة العامة وتشكيلها، يسرى على الترشح للنقابات الفرعية.

- لذا نقترح النص على أن يضاف فقرة إلى نص المادة 131 من قانون المحاماة رابعاً أن يمثل المحامون بالشركات الخاصة والكيانات المثيلة لها بعدد ثلاثة أعضاء. في مجلس النقابة العامة للمحامين.

(2)- تضمين قانون المحاماة نصوص تقرر حقوق وواجبات محامي الشركات الخاصة في مواجهة الشركة الخاصة:

- بحيث يمكن أن يتضمن النص على الآتي:

(أ)- استقلال محامي الشركات الخاصة في أداء عملهم من الناحية الفنية، وتنظيم دور الاشراف الرئاسي من رؤساء مجلس الإدارات والرؤساء بالإداريين بما يضمن تحقق الاستقلال والحياد.

(ب)- النص على ضمان حقوق محامي الشركات الخاصة وحماية القانون حصولهم على حقوقهم الوظيفية المختلفة، وأن تشكل لجنة فنية داخل نقابة المحامين تشرف على الإدارات القانونية للشركات الخاصة وتراجع حصول أعضائها على حقوقهم، وتنفيذهم للالتزامهم بالواجبات الوظيفية.

- وتؤخذ موافقة تلك اللجنة على إحالة محامين الإدارات القانونية للتحقيقات الإدارية للمخالفات المتعلقة بالعمل داخل الشركات، وتُعرض التحقيقات التي تتم معهم على تلك اللجنة للتأكد من مطابقتها للقانون والموافقة على النتيجة التي

توصل إليها التحقيق من عدمه؛ وتلزم الشركة التي تتجاوز عن تلك الإجراءات لمخالفة القانون والغرامة المالية.

(ج)- أما فيما يتعلق بالتأديب ينص على مواد تنظم المسؤولية التأديبية للمحامي داخل الشركات، وتضع إجراءات كما سبق الإشارة بالبند السابق أخذ موافقة لجنة تشكل لهذا الغرض على إحالة المحامي للتحقيق أو موافقة لاحقة على نتيجة التحقيق، وكذلك لا بد أن ينص على عدم جواز إحالة المحامي للتحقيق إلا بعد موافقة النقابة العامة للمحامين ممثلة في اللجنة.

- خلاصة القول:

- إزاء ما تقدم من اقتراحات فإن الغرض منها، تفعيل دور نقابة المحامين دور فيما يتعلق بتأديب محامي الشركات الخاصة؛ فضلاً عن أن يكون لها دور في حمايتهم أثناء العمل، وتمكين محامي الشركات الخاصة من المشاركة في الحياة النقابية، لإيصال أصواتهم من خلال النقابة التي تعتبر، حصن الحقوق والحريات ليس فقط للمحامين، بل للوطن والمواطنين؛ ولطالما كانت وستبقي نقابتنا العريضة على هذا النحو.

- وفي النهاية، يمكن أن نضع خلاصة ما نتج لدينا خلال هذه الدراسة، وأن نشير لعدة توصيات، ونجمع ما تقدم بالبحث من اقتراحات، في الخاتمة، ونأمل أن تلقى الاهتمام، وأن يأتي يوماً قريباً نري فيه النص على حصانة للمحامي.

## خاتمة

### \* النتائج:

أولاً: تحديد المقصود بالشركات الخاصة بأنها هي: "الشركات التي تتخذ شكل من أشكال الشركات التجارية، والتي يمتلك رأس مالها بالكامل أو جزء كبير منه أشخاص القانون الخاص، أو تلك التي ينص القانون على اعتبارها ذو طبيعة خاصة تتسق مع النشاط الذي تقوم به، وتظهر طبيعتها الخاصة من خلال تحديد القانون الواجب التطبيق على تلك الشركات، والقانون المطبق على العاملين فيها وبالأخص المحامين".

ثانياً: تحديد المقصود بمحامي الشركات الخاصة بأنه: " طائفة من المحامين مقيدين بجداول النقابة العامة للمحامين، يعملون بالمحاماة لدى شركات خاصة، ويرتبطون بها بعلاقة عمل خاصة، ويتولون بموجب وكالة قانونية تصدر إليهم من الممثل القانوني للشركة، القيام بكافة أعمال المحاماة والأعمال القانونية الأخرى لصالح الشركة، ويقومون بأعمال الإدارات القانونية داخل هذه الشركات، ويتولون مهمة الدفاع عن الشركة والحضور عنها أمام كافة الجهات القضائية وغير القضائية، بالإضافة إلى كافة الأعمال التي يُعهد بها إليهم".

ثالثاً: تحديد طبيعة علاقة عمل المحامي بالشركات الخاصة بأنها هي: "علاقة عمل خاصة مقترنة بوكالة قانونية" يُطبق على المحامي فيها قانون المحاماة فيما يتعلق بصفته كمحامي، ويطبق كذلك قانون العمل الخاص بشأن صفته عامل ينطبق عليه القانون المنظم لعلاقة العمل، ويتحدد تشريع العمل الخاص الواجب التطبيق على تلك العلاقة، في ضوء تحديد الشركة الخاصة ذاتها ونشاطها والقانون الحاكم له.

رابعاً: نتج لدينا من استقراء نص المادة الثالثة من قانون المحاماة أن أعمال المحاماة واردة على سبيل المثال، وقد قسمتها في ضوء ذلك إلى ثلاثة أقسام، الأول أعمال المحاماة بصفة عامة، والثاني أعمال الإدارات القانونية، والثالث الأعمال القانونية الأخرى، وتلاحظ لدينا من استعراض مهام المحامي تفصيلاً النقاط التالية:

1)- ضرورة تقيد محامي الشركة الخاصة حال تمثيلها أمام أي جهة بعدم اتخاذ قرار أو إجراء من شأنه إلزام الشركة بأي التزام قانوني إلا بعد الرجوع للسلطة المختصة بالشركة.

2)- يلتزم محامي الشركة الخاصة عند بمباشرة الدعاوي القضائية ببذل العناية الواجبة، وفقاً لمعيار الرجل الحريص في ضوء وفق قواعد القوانين المختلفة، وآداب مهنة المحاماة.

3)- يجب على المحامي الإلمام بالمسائل الفنية المتعلقة بنشاط الشركة عند صياغة العقود لاختلاف أساليب صياغة العقود ومتطلبات بنودها، والالتزامات الواجب النص عليها في العقود، في ضوء اختلاف وطبيعة نشاط الشركة.

4)- انتهينا إلى تقسيم التحقيقات بصفة عامة إلى نوعين: النوع الأول: التحقيقات القضائية: والتي تنقسم هي أيضاً لنوعين هما: (1) - التحقيق القضائي العادي: الذي تجريه النيابة العامة وقاضي التحقيق والمحاكم العادية؛ (2) - التحقيق القضائي الإداري: الذي تُجريه النيابة الإدارية مع الموظفين العموميين والمحاكم التأديبية، والنوع الثاني: التحقيقات الإدارية: وهي التحقيقات التي تجريها الإدارات القانونية داخل المؤسسات والشركات سواء الخاصة أو العام، وكذلك التحقيقات التي تجرى بصورة تمهيدية قبل لاثبات الحالة والتي تسبق التحقيقات القضائية، وتعتبر التحقيقات الإدارية من أخطر الأعمال التي يقوم بها محامي الشركة الخاصة داخلها، لما لها من آثار قانونية على العمال مادية ومعنوية.

خامساً: نتج لدينا من استعراض حقوق وواجبات محامي الشركات الخاصة، أن المشرع لم يختص محامي الشركات الخاصة بأية حقوق، بالرغم من أن هذه الفئة من المحامين تتحمل بالتزامات وواجبات تزيد عن ما يتحمل سواهم من المحامين، فيتحملون ذات واجبات المحاماة المقررة على باقي المحامين المستقلين؛ فضلاً عن التزامهم بعدة واجبات مبناهما علاقة عملهم بالشركات الخاصة؛ الأمر الذي كانت تفرض خصوصية هذه الطائفة من المحامين، إضافة حماية قانونية لحقوقهم وواجباتهم تتناسب مع أعبائهم الوظيفية، وتمكنهم من أداء مهام عملهم بصورة مستقلة داخل تلك الشركات؛ وهو الأمر الذي يمكن نورد فيه عدة توصيات واقتراحات فيما يلي.

سادساً: نتج لدينا من طرح فكرة "الحصانة" علي بساط البحث واستعراض أنواعها؛ وجود ارتباط وثيق بين كل مهنة وفكرة الحصانة؛ بحيث إنه كلما زادت أهمية المهنة للنظام الاجتماعي، وعظمت المهام الملقاة على عاتق من يحملون لوائها؛ كلما تتطلب الأمر منح الحصانة الوظيفية لها ولأصحابها؛ بهدف تمكينهم من ممارسة وظائفهم بقدر من الحماية القانونية تحصنهم من التعرض للتأثير أو الضغط عليهم بأي صورة؛ وهو الأمر الذي يؤكد بصورة لا ريب فيها أن مهنة المحاماة جديرة بهذه الحماية، وأعضائها أولى بحماية القانون، ليس فقط قياساً على أمثالهم من محامو الحكومة؛ بل أيضاً لذات الأسباب التي دعت منحها لباقي الوظائف القضائية وغير القضائية على السواء.

سابعاً: نتج لدينا من استقراء نصوص الدستور والقانون المنظمة لمهنة المحاماة، وبحث ما قرره المشرع من حصانة أو ضمانات للمحاماة والمحامي؛ قصور تلك النصوص عن إحاطة المحاماة والمحامي بحصانة وظيفية حقيقية، تتناسب مع الأعمال التي يقوم بها؛ وتبين ذات القصور بالنسبة لمحامي الشركات الخاصة؛ بالرغم من الأسباب الكبيرة التي كان من المفترض أن تدعو المشرع إلى تدخل وإقرار حماية لهم والتي تتمثل في خصوصية علاقة عملهم، وتحملهم مهام وأعمال جسيمة، تفرض عليهم التزامات عديدة، دون إقرار أدني درجات الحماية لهم في مواجهة الشركات العاملين بها.

ثامناً: أخيراً وليس آخراً، نضب قانون المحاماة عن وضع أية نصوص قانونية، أو أحكام خاصة لمحامي الشركات الخاصة، فيما يتعلق بمساءلتهم تأديبياً؛ وهو الأمر الذي جعل من تلك الفئة الهامة من المحامين؛ ليس لها أي حصانة أو ضمانات داخل الشركات الخاصة العاملين بها، عرضة لإهدار الكرامة والحقوق دون رقيب أو حسيب؛ وهو الأمر الذي سنورد فيه عدة اقتراحات.

#### \* التوصيات:

أولاً: توصية إلى النقابة العامة للمحامين: (1)- بمخاطبة محكمة النقض المصرية لتصحيح خطأ ورد في قانون المحاماة المنشور على موقعها الإلكتروني. (2)- نشر إيضاح وتعميم للجميع على صفحة النقابة العامة للمحامين ومجلة المحاماة، والتنويه (بشأن) أن المشرع في المادة رقم 4 من القانون رقم 227 لسنة 1984

المُعدّل لقانون المحاماة قصد إلغاء مواد إصدار قانون المحاماة رقم 2 ، 3 ، 5 ؛ ولم يقصد إلغاء مواد القانون ذاتها والتي عرّفت المحامي في المادة (2) وبينت المادة (3) أعمال المحاماة ونظمت في المادة (5) إجراءات انشاء شركة المحاماة المدنية (وأن هذه المواد الأخيرة غير ملغاة).

ثانيًا: نوصي السادة محاميّ الشركات الخاصة العاملين بالتحقيقات الإدارية، تحرى الدقة والأمانة في التحقيقات، واستظهار أوجه الحق وإيضاح المخالفة والسلوك الخاطئ، والمثابرة أثناء القيام بالتحقيقات للتوصل لحقائق الوقائع المُحالة للتحقيق، وإقامة العدل في نسبة المخالفات الإدارية للعاملين، وإعمال روح القانون كلما أمكن، والالتزام بالتجرد والحياد، ليُحقق التحقيق آثار إيجابية تساهم في تعلم العامل من خطأه، ولردعه وردع غيره من العاملين لتجنب الوقوع في مثل هذا الخطأ.

ثالثًا: نوصي السادة المحامين والسادة محامي الشركات الخاصة أيضًا، بمراعاة دقة الصياغة وتعلم فنونها قدر الإمكان، لأن الصياغة القانونية ذات أهمية بالغة؛ لاسيما أن تطبيق القانون، وتفسيره يرتبط بالألفاظ، ويمكن القول: "كلما كانت الألفاظ القانونية دقيقة وواضحة ومباشرة.. كلما سهل التطبيق وحسم الجدل ومنع الخلاف وحفظت الحقوق ووضحت الالتزامات" وتلك من أهم مهارات المحامي بصفة عامة ومحاميّ الشركة الخاصة التي يجب أن تسترعى انتباههم، وأن يهتموا به جيدًا.

رابعًا: توصية للنقابة العامة للمحامين والسيد النقيب ومجلس النقابة الموقر: إعادة النظر في تفعيل دور أكاديمية المحاماة، لتأدية دورها في تثقيف، وتأهيل المحامين المقبلين على العمل بالمحاماة والعاملين بالفعل بها، واتخاذها نواه نحو تطوير دور معاهد المحاماة وتفعيله، ومن الممكن أن تكون الدراسة فيها الزامية للقيّد بالاستئناف مثل بعض الدول، ويمكن الاستفادة في هذا الصدد بما تنظمه التشريعات المقارنة بشأن تأهيل المحامين، ويمكن تشكيل لجنة إعداد دراسة مقارنة بشأن هذا الموضوع.

خامسًا: نوصي السادة المحامين بصفة عامة، ومحاميّ الشركات الخاصة: بتنفيذ الالتزامات المقررة بقانون المحاماة وبالأخص في مواده:

- المادة (62) الالتزام في السلوك المهني والشخصي بمبادئ الشرف والاستقامة والنزاهة وأن يقوموا بجميع الواجبات التي يفرضها عليهم هذا القانون، والنظام الداخلي للنقابة، ولوائحها، وآداب المحاماة، وتقاليدها."

- واحترام الاختلاف في الرأي وضرورة توقير السيد النقيب لصفته قبل شخصه وجميع السادة المحامين؛ وأن يكون الاختلاف في الرأي دون مساس بصاحبه، وحيث انتشر في الفترة الأخيرة خروج عن المألوف وعن قيم المحاماة من قلة ضلت ألسنتهم جادة الصواب؛ ونتمن القرار الصادر من نقيب المحامين بتشكيل لجنة برئاسة وكيل النقابة العامة للمحامين، مهمتها حصر ما ينشر على شبكة الانترنت ومواقع التواصل الاجتماعي أو في أي مطبوعات ورقية أو صوتية من بذاءات وشتائم وسباب وقذف في حق أحد أو آخر من المحامين والمحاميات أو آحاد الناس، وإحالتها لإدارة التأديب لتتخذ شئونها نحو محاسبة المسئول تأديبياً.

- المادة رقم (63) بذل العناية الواجبة في العمل التزام المحامي بأن يدافع عن المصالح التي تعهد اليه بكفاية وأن يبذل في ذلك غاية جهده وعنايته.

- المادة رقم (65) الامتناع عن أداء الشهادة عن الوقائع والمعلومات الخاصة بالشركة موكلته: "على المحامي أن يمتنع عن أداء الشهادة عن الوقائع أو المعلومات التي علم بها طريق مهنته إذا طلب منه ذلك من أبلغها اليه، إلا إذا كان ذكرها له بقصد ارتكاب جناية أو جنحة."

- المادة رقم (67) أسلوب مخاطبة المحاكم "يراعى المحامي في مخاطبته المحاكم عند انعقادها أن يكون ذلك بالتوقير اللازم وأن يعمل على أن تكون علاقته بأعضاء الهيئات القضائية قائمة على التعاون والاحترام المتبادل."

- المادة رقم (68) التزام قواعد اللياقة في التعامل مع الزملاء سواء زملائهم بالشركة، أو أقرانهم من المحامين المستقلين أثناء العمل في الأماكن المختلفة "يراعى المحامي في معاملته لزملائه ما تقضى به قواعد اللياقة وتقاليدها المحاماة وفيما عدا الدعاوى المستعجلة يجب عليه أن يستأذن مجلس النقابة الفرعية التي يتبعها المحامي إذا أراد مقاضاة زميل له."

- المادة رقم (69) التزام حدود الدفاع: "على المحامي أن يمتنع عن ذكر الأمور الشخصية التي تسئ لخصم موكله أو اتهامه بما يمس شرفه وكرامته، ما لم تستلزم ذلك ضرورة الدفاع عن مصالح موكله".

- المادة (70) عدم الافضاء بتصريحات تتعلق بالعمل: "لا يجوز للمحامي أن يدلى بتصريحات أو بيانات عن القضايا المنظورة التي يتولى الدفاع فيها أو أن ينشر أمورا من شأنها التأثير في سير هذه الدعاوى لصالح موكله أو ضد خصمه".

- المادة رقم (73) الالتزام بالمظهر اللائق: "يكون حضور المحامي أمام جميع المحاكم بالرداء الخاص بالمحاماة. وعلى المحامي أن يحافظ على أن يكون مظهره لائقا وجديرا بالاحترام".

- المادة رقم (77) الالتزام بحدود تمثيل الشركة وتقديم الدفاع: "يتولى المحامي تمثيل موكله في النزاع الموكل فيه في حدود ما يعهد به اليه وطبقا لطلباته، مع احتفاظه بحرية دفاعه في تكييف الدعوى وعرض الأسانيد القانونية طبقا لأصول الفهم القانوني السليم".

- المادة رقم (79) حفظ أسرار المهنة: "على المحامي أن يحتفظ بما يفضي به اليه موكله من معلومات، ما لم يطلب منه ابداءها للدفاع عن مصالحه في الدعوى".

سادسًا: نصي النقابة العامة للمحامين بأن تُشكل لجنة تسمى "لجنة شئون محامي الشركات الخاصة" داخل نقابة المحامين ويوضح قرار انشائها اختصاصاتها وتتولى حصر وقيد جميع محامين الشركات الخاصة لديها في جدول يُعد لذلك، وتقوم بتلقي طلباتهم فيما يتعلق بأعمالهم لتتولي مخاطبة الشركات بشأنه، وتراجع حصولهم على حقوقهم، وتنفيذهم لالتزامهم بالواجبات الوظيفية، ويؤخذ رأيها بالموافقة قبل إحالتهم للتأديب لدي الشركات الخاصة، ويكون لها أن توفد مفوض لحضور التحقيقات الداخلية مع المحامين بالشركات الخاصة.

## \* الاقتراحات:

(1)- النص على حماية حق المحامي في إبداء رأيه القانوني في كافة الأعمال التي يكلف بها، سواء فيما يطلب منه الإفتاء فيه أو في التحقيقات أو مباشرة الدعاوى وغير ذلك، دون أن الرجوع عليه أو الإضرار به أو التدخل في أعماله أو الضغط عليه بأي صورة كانت.

(2)- النص على حماية المحامي (المُحقق) أثناء إجراء التحقيقات الإدارية، ومنع التدخل في عمله، مع تجريم أي ضغط يتعرض له، سواء مادي بمنعه من حقوقه الوظيفية أو حتى ضغط معنوي بأي صورة تذكر، والنص على عدم خضوعه إلا للسلطة الإدارية له، في الإدارة القانونية بشأن العرض للمراجعة الفنية، دون التحكم فيما يتبناه من رأي في التحقيق طالما في ضوء صحيح القانون، وأن يحق للمحامي عدم التوقيع على التحقيق إن رفض تعديله نتيجه، ولم يقنع بها.

(3)- النص على أحقية محامي الشركة الخاصة في رفض التكاليف التي توكل إليه، إذا كانت بأعمال في غير مجال القانون، أو مخالفة لأحكامه، أو إذا وجد أن الشركة لن توفر له سبل التنفيذ، ما سيدفعه لتحمل أعباء لا يستطيع تحملها بمفرده، وعليه في تلك الحالة أن يقدم اعتذار عن التنفيذ مسبباً إلى السلطة المختصة، دون أدنى مسؤولية عليه.

(4)- النص على تنظيم سلطة الإشراف الفني من رؤساء الإدارة القانونية على محامين الشركات الخاصة، والتأكيد على أحقية المحامي في استخدام حقه في مباشرة الدفاع، وبناء رأيه القانوني طالما أنه يبنيه على رأي بمنطق قانوني سليم، وأن يكون لرئيسه أن يتشاور معه وأن يراجعه في الرأي دون أن يجبره على اتباع وجهة نظره الشخصية، إلا لو كانت مبنية على أسباب قانونية جدية.

(5)- النص على حق المحامي في أن يعامل داخل الشركة من زملائه وجميع العاملين والمديرين بالاحترام الواجب للمهنة، واعتبار التعدي عليه أو اهانتته أثناء العمل داخل الشركة، يخضع لذات الضمانة المقررة بنص المادة (54) من قانون المحاماة المصري.

(6)- اقتراح بإضافة فقرة لنص المادة 52 من قانون المحاماة لمواكبة التحول الرقمي الذي تشهده الدولة المصرية، واستخدام وسائل التكنولوجيا والحاسب

الآلي في المحاكم والنيابات وخلافه، حماية لحق المحامي في الاطلاع والحصول على المعلومات المتعلقة بعمله في كافة الجهات لتكون:

" يحق للمحامي الاطلاع والحصول على المعلومات المتعلقة بعمله وفقاً لوسائل التكنولوجيا التي تستخدمها الجهات والهيئات المختلفة، وعلى كل هذه الجهات إتاحة وتمكين المحامي من ذلك، وفي حالة وجود صعوبات تقنية تسببت في توقف الخدمات الالكترونية، يحق للمحامي دائماً الاطلاع والحصول على المعلومات الخاصة بعمله بالأسلوب التقليدي المتاح، ولا يجوز للموظفين الامتناع عن تقديم العون للمحامي والتعلل بتعطيل خدمة أو تقنية معينة لإعاقة حق المحامي وتعطيل عمله " .

(7)- النص على أحقية محامي الشركة الخاصة في الحصول على أجره، وعلى بدل مواصلات ملائم لانتقاله الخارجي للأعمال الخاصة بالشركة، وعلى مكافأة عادلة لقيامه بأعمال قانونية إضافية على عمله المعتاد، وأحقيته في الحصول على بدل عادل للمحاماة يشمل بدل مظهر، وبدل عمل يمكنه من التحلي بالمظهر اللائق، والحق في استرداد ما ينفق من مصروفات في سبيل أداء عمله بالشركة الخاصة.

(8)- النص على إلزام الشركات الخاصة بوضع نظام خاص بشأن الحضور والانصراف للمحامين في الشركات الخاصة بالشركة؛ يتماشى مع طبيعة عمل المحامي، وضرورة حضوره لجلسات المحاكم والقيام بالأعمال الإدارية وخلافه، بحيث يمكن هذا النظام المحامي من القيام بعمله دون اجباره على تحمل مشقة الحضور قبل الجلسات لمقرات العمل أو بعدها وقرب انتهاء وقت العمل الرسمي.

(9)- النص على إلزام الشركات الخاصة بضم فترات الخبرة العملية والعلمية للمحامين، بحيث تُضم فترات العمل بالمحاماة أو الأعمال النظرية لها، عند قبوله للعمل بالشركة، ويحسب أقدميته على أساسها، دون مساس بمراكز المحامين المعيّنين قبله ودرجاتهم الوظيفية، لتضم الخبرة دون المسمى الوظيفي حال شغل المنصب من زميل آخر له، ويستحق المحامي في جميع الأحوال المقابل المالي لضم فترات الخبرة والعلاوات المقررة لفترات الخبرة.

- كما تلتزم الشركات الخاصة بضم فترات الخبرة العلمية التي تحسب على النحو المقرر بقانون الخدمة المدنية، ويستحق المحامي الحاصل على دبلوم في القانون أو درجة الماجستير أو درجة الدكتوراه في فلسفة القانون، في أي تخصص في مجالات القانون المختلفة الحصول على العلاوات المقررة لذلك في لوائح الشركات الخاصة، وذلك سواء تحصل على الدرجة العلمية قبل الالتحاق بالشركة أو عقب ذلك، وتلتزم الشركة بالموافقة على التحاق المحامي بالدورات التدريبية المتخصصة في مجاله والالتحاق بالكليات والمعاهد للحصول على درجات عليا في مجالات القانون، وتمنح العامل الدارس ساعات وأوقات راحة تمكنه من الدراسة وتمنحه إجازات مدفوعة الأجر أوقات الامتحانات والمناقشات العلمية المتطلبية لإتمام الدراسة.

- إلزام الشركات الخاصة بالسماح لمحامي الشركة الخاصة الحاصل على درجات علمية عليا، التدريس بالمعاهد والكليات، والسماح ومنحه ساعات أو أيام مدفوعة الأجر للقيام بذلك كما يمنح المحامي الذي يمارس رياضة ويدخل في بطولات رياضية رسمية ذات الحق.

- كما تلتزم الشركات الخاصة بإعداد برامج تدريبية للمحامين في مجالاتهم القانونية وبالأخص المرتبطة بنشاط الشركة مدفوعة التكلفة، شاملة لبذل المواصلات والإقامة إن تطلبت ذلك، واعتبار المحامي وقت التحاقه بها على قوة العمل؛ ويعتبر عدم التحاق المحامي بتلك الدورات التدريبية دون مبرر مشروع خطأ تأديبي يوجب مساءلته الوظيفية.

10- النص على أحقية محامي الشركات الخاصة في الترشح لعضوية المجالس النيابية العامة والخاصة، وأن يتم حفظ وظيفته حال التحاقه بإحدى المجالس النيابية، وكذلك أحقيته في القيام بالأعمال التطوعية والخيرية في غير أوقات عمله الرسمية بالشركة.

11- النص على أحقية محامي الشركة الخاصة في ممارسة المحاماة للغير مع التزامه بالصوابط الأتية:

- 1- أن يكون عمل المحامي إما بالشراكة في مكتب محاماة مع محامي آخر على الأقل أو أن يكون بالشراكة في شركة محاماة مدنية، ويكون حضوره للمكتب أو الشركة في غير مواعيد العمل الرسمية لدي الشركة.
- 2- أن تكون التزاماته بالنسبة للموكلين ليست أصلية ومباشرة، بل تكون التزامات ثانوية وغير مباشرة من خلال مكتب المحاماة أو شركة المحاماة.
- 3- أن تكون أولوية محامي الشركة الخاصة في ممارسة المحاماة وفي تنظيم وقته وجهده يكون لصالح الشركة الخاصة التي يعمل لديها.
- 4- التزام المكتب أو الشركة التي يعمل بها إضافيًا بعدم قبول أي دعوي أو العمل فيها تكون الشركة طرفًا فيها أو أحد عملائها، وأن يتنازل فورًا عن الوكالة التي تصدر له من أي من المتعاملين مع الشركة ولو طرأت علاقة التعامل بعد الوكالة بفترة.
- 5- أن يتجنب محامي الشركة الخاصة الذي يعمل بأعمال ممارسة المحاماة لغيرها، القيام بأعمال المحاماة التي تتطلب منه المثل بنفسه في المحاكم أو الجهات الأخرى في أوقات عمله بالشركة، وأن يستعين بعدد من المحامين لإتمام أعمال المكتب أو الشركة بصورة صحيحة.
- 6- يلتزم محامي الشركة الخاصة بتلك الضوابط في ممارسته للمحاماة وتعتبر مخالفته لها ارتكاب لمخالفة تأديبية توجب المساءلة التأديبية من قبل النقابة العامة للمحامين.
- 12- النص على أحقية محامي الشركة الخاصة في اختصام الشركة التي يعمل بها للمطالبة بحقوقه الوظيفية، وتمتنع الشركة عن القيام بأي إضرار بحقوقه المادية والمعنوية أو ترقياته أو القيام بأي إجراء من شأنه التعسف مع المحامي أو منعه من حقوقه، وإذا قامت بذلك تكون مسؤولة عن تعويضه التعويض الجابر للأضرار التي تلحق به نتيجة لذلك.
- 13- النص على أنه حال شروع الشركة في نقل المحامي للعمل بغير مهنة المحاماة، أن تحصل على موافقة المحامي وموافقة نقابة المحامين التي تتأكد من المحامي نفسه قبوله ذلك، وحال تأكدها تحوله لجدول غير المشتغلين؛ وحال تبين

أنه لم يوافق ترفض النقابة، وفي تلك الحالة يتمتع على الشركة نقل المحامي لمهنة أخرى غير المحاماة.

14- النص بإلزام محامي الشركات الخاصة بالخضوع للكشف الطبي عن تعاطي المخدرات والأمراض المعدية؛ واعتبار تعاطيه للمخدرات الإرادي من قبيل الحالات التي تفقده لشروط ممارسة مهنة المحاماة وتوجب إحالته للتأديب لدي النقابة العامة، وعلى الشركة أن تعرض على النقابة العامة للمحامين المحامي الذي يثبت قيامه بتعاطي المخدرات في غير الحالات العلاجية أو الاضطرارية لتتولي النقابة التحقيق معه في ضوء المقترح المتعلق بطريقة إحالة المحامي للتأديب.

15- تعديل نص المادة 198 من الدستور بإضافة طائفة محامي الشركات الخاصة بعد قوله "وكذلك محامو الهيئات وشركات القطاع العام وقطاع الأعمال العام" تضاف، ومحامو الشركات الخاصة.

16- إضافة نص جديد لقانون المحاماة يلزم جميع المتعاملين مع المحامين بجميع فئاتهم باحترامهم احتراماً لمهنة المحاماة، وتأكيد تمتع جميع المحامين بحصانة إدارية؛ تمنع اتخاذ أي إجراء قضائي أو إداري ضد المحامين؛ إلا بعد الحصول على إذن النقابة العامة للمحامين.

- وفي فقرة ثانية ينص على أنه بالنسبة لمحامين الشركات الخاصة، فإن الحصانة الإدارية التي يتمتعون بها تمنع فصلهم من وظائفهم بهذه الشركات بغير الطريق التأديبي، وتقرر حظر إحالتهم للتحقيق الإدارية داخل الشركات إلا بعد الحصول على موافقة النقابة العامة للمحامين، مع إتاحة مثول التحقيق لعضو مجلس النقابة العامة أو من يفوضه، وأن يتم عرض نتيجة التحقيق الإداري على النقابة العامة للمحامين قبل اصدار قرار اداري بتوقيع جزاء على المحامي.

17- اضافة نص على غرار نص المادة (51) من قانون المحاماة، ليقرر أنه حال تقديم شكوى ضد محامي الشركة الخاصة ضده داخل الشركة أو لدي أي جهة خارجية، فإنه يجب اخطار النقابة العامة للمحامين قبل التحقيق في الشكوى بوقت كاف، ويكون للنقابة الحضور مع المحامي أمام شركته أو الجهات الأخرى في شأن ما يقدم ضده من شكاوى.

18)- تعديل وحذف عبارة (في غير حالات التلبس) من الفقرة الثانية المضافة إلى نص المادة رقم (51) من قانون المحاماة بالقانون رقم 147 لسنة 2019، ليحظر على مأمور الضبط حجز المحامي أو القبض عليه أثناء مباشرة عمله، وأن يكون السبيل الوحيد هو تقديم شكوى لنقابة المحامين لتتخذ شئونها تجاه أي محامي يخرج عن كرامة المهنة أو يقوم بأي عمل يوجب تأديبه.

19)- اضافة فقرة إلى نص المادة 131 من قانون المحاماة لتكون "رابعًا أن يمثل المحامون بالشركات الخاصة والكيانات المثيلة لها بعدد ثلاثة أعضاء. في مجلس النقابة العامة للمحامين."

20)- اضافة نص يُقرر نظام التأديب الذي يخضع له محاميّ الشركات الخاصة داخلها، وأن يتضمن قيد بضرورة موافقة النقابة على الإحالة للتأديب داخليًا، مع إمكان حضور ممثل عن النقابة للتحقيقات الإدارية ومتابعتها، وعدم اصدار قرار بالتحقيقات إلا بعد عرضه على النقابة، وأن تشكل في النقابة لجنة لتلقي الشكاوى من الشركات ضد المحامين العاملين بها، وتتولي النظر فيها واتباع إجراءات التأديب إن وجدت ارتكاب مخالفة مهنية جسيمة توجب المساءلة التأديبية أمام النقابة.

أسأل الله أن يجعل هذا العمل خالصًا لوجهه،

وأن يغفر الخطأ والسهو، ويقبل الجهد ويجعله علمًا ينتفع به.

والله من وراء القصد،،

## قائمة المراجع

- د/ إبراهيم كراف "الحصانة القانونية" - الموسوعة العربية - المجلد الثامن صفحة رقم 341، عبر موقع الموسوعة: <http://arab-ency.com.sy/detail/2488>، تاريخ الانشاء 2021/8/4.
- أ/ أحمد بن سالم الفلاحي مقالة بعنوان " الحصانة بين الالتزام الأخلاقي والقانوني " منشور جريدة عُمان - بتاريخ 2019/11/24 عبر الرابط: <https://www.omandaily.om>.
- د/ أحمد عوض هندي بحث بعنوان "التعليق على قانون المحاماة الكويتي الجديد - من المحامي تحت التدريب" (قانون 63 لسنة 1996) مجلة الحقوق - كلية الحقوق جامعة الكويت عام 1996.
- د/ السيد محمد السيد عمران "شرح قانون العمل رقم 12 لسنة 2003" دار الفتح للطباعة والنشر عام 2008.
- أ/إسماعيل سمير فهمي شبانة - بحث بعنوان: "واجبات وحقوق المحامي في القانون المصري" مجلة حقوق حلوان للدراسات القانونية والاقتصادية - عدد 31 - ديسمبر عام 2014 .
- د/ أيمن فاروق عبد المعبود حمد - بحث بعنوان " الأحكام الإجرائية لجرائم الجلسات التي تقع من المحامي - دراسة مقارنة" مجلة الحقوق والعلوم السياسية 2- جامعة الملك سعود م24 - الرياض - 1433 هـ - 2012.
- أ/ حسن عبد الحليم عناية "موسوعة الفقه والقضاء في الشركات التجارية" المجلد الأول النظرية العامة للشركة - شركات الأشخاص (شركات التضامن- شركة التوصية البسيطة - شركة المحاصة) - دار محمود للنشر والتوزيع - عام 2008.
- أ/ حنان مفتاح بحث بعنوان "رئيس الجمهورية بين الحصانة والعزل" مجلة الباحث للدراسات الاكاديمية - كلية الحقوق والعلوم السياسية - جامعة باتنة 1 - العدد السابع - سبتمبر 2015
- د/ خيرى أحمد الكباش "أخلاقيات العدالة في المحاكمات" - دار الفتح للطباعة والنشر - عام 2016.
- د/ همام محمد محمود زهران "قانون العمل - عقد العمل الفردي" دار الجامعة الجديدة عام 2005.
- د/ عبد الودود يحيى "شرح قانون العمل" مشار إليه لدى مستشار/ أنور العمروسي "الموسوعة الوافية في شرح القانون المدني" دار العدالة ج 5 طبعة عام 2012/2013.

- أ/ محمد أقديم "اصلاح مهنة المحاماة - الواقع والأفاق - أرضية النقاش" - مجلة المناظرة العدد 17/16 مايو عام 2014.
- د/ محمد حسن محرم "أساسيات النظام القضائي" دار الفتح للطباعة والنشر أمام كلية الحقوق جامعة الإسكندرية - الطبعة الأولى عام 2021.
- د/ محمد حسن محرم - محاضرات في مادة "لغة التحقيقات" برنامج الصوتيات اللغوية والقضائية - كلية الآداب - جامعة الإسكندرية العام الجامعي 2020/2019.
- د/ محمد حسن محرم "الحماية الجنائية الموضوعية لحرية التعبير - دراسة مقارنة" دار الجامعة الجديدة عام 2018.
- د/ محمد علي سميران، د/ علي عودة الشرفات بحث "الاستعانة بالمحامين - دراسة فقهية" المجلة الأردنية في الدراسات الإسلامية - جامعة آل البيت - مجلد 12 ع 2 عام 1437هـ/2016 م.
- مستشار د/ محمد ماهر أبو العينين "الانحراف التشريعي والرقابة على دستوريته - دراسة مقارنة" الكتاب الأول - الطبعة الأولى - 2013.
- د/ محمد فريد العريني "الشركات التجارية - المشروع التجاري بين وحدة الإطار القانوني وتعدد الأشكال" دار الجامعة الجديدة 2019.
- أ/ محمد شوكت التونسي "فن المحاماة" مشار إليه - في مجلة المحاماة - إصدار 2021 - العدد الأول.
- أ/ منير محمد الجنبهي و أ/ ممدوح محمد الجنبهي "حصانة المحامي" بدون دار نشر - الطبعة الأولى عام 2010.
- أ/ رجائي عطية "رسالة المحاماة" دار الشروق طبعة عام 2008.
- أ/ رجائي عطية مقالة "لماذا تجب الحصانة للمحامين" جريدة الوطن بتاريخ 2021/8/7.
- أ/ رجائي عطية "قضية النقابيين" - المركز المصري للأبحاث والإعلام - الجيزة - الطبعة الأولى عام 2001.
- د/ نور الدين الناصري "الالتزام بالسر المهني - الأطباء، المحامون، الموظفون العموميون" بحث - مجلة الملف - عدد 5 - يناير عام 2005.
- \* روابط ومواقع الكترونية:
- التعريف عبر موقع ميم (مجتمع الأعمال العربي) عبر الرابط: <https://www.meemapps.com/term/private-company>
- مميزات الشركات المساهمة (موقع سطور):

: <https://sotor.com/%D8%AA%D8%B9%D8%B1%D9%8A%D9%81-%D8%B4%D8%B1%D9%83%D8%A9-%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%B3%D8%A7%D9%87%D9%85%D8%A9-%D9%88%D8%AE%D8%B5%D8%A7%D8%A6%D8%B5%D9%87%D8%A7/>

- مقال مشترك "التحكيم الاختياري في ضوء إقرار القانون رقم ٤ لسنة ٢٠٢٠ بتعديل بعض أحكام قانون هيئات القطاع العام وشركاته الصادر بالقانون رقم 97 لسنة 1983" عبر موقع: الفيشاوي والشاذلي عبر الرابط:

[http://saategyptlaw.com/law-no-4-of-2020.html#\\_ftn3](http://saategyptlaw.com/law-no-4-of-2020.html#_ftn3).

- الموقع الرسمي للهيئة العامة للاستثمار والمناطق الحرة الرابط التالي:

<https://www.investinegypt.gov.eg/arabic/pages/gettingstarteddetails.aspx?CategoryId=5>.

- مشروع قانون العمل الجديد منشور عام 2018 موقع فيتو بتاريخ الثلاثاء 18/ديسمبر/2018  
عبر الرابط

<https://www.vetogate.com/3381485>.

- المشروع مؤخرًا 2021 من مجلس الشيوخ عبر الرابط :

<https://manshurat.org/node/74964>

- موقع الاكاديمية الدولية للوساطة والتحكيم عبر الرابط (معلومات عن عقود فيديك) من خلال هذا الرابط:

<https://iamaeg.net/ar/publications/legal-library/fidic-contracts-and-their-impact-on-the-obligations-of-the-contractor-the-engineer-and-the-employer>

- معجم المعاني الجامع - معجم عربي عربي عبر الرابط التالي:

<https://www.almaany.com/>