

جلسة الأربعاء الموافق 9 من فبراير سنة 2011

برئاسة السيد القاضي/ عبدالعزيز محمد عبدالعزيز- رئيس الدائرة، وعضوية السادة
القضاة: د. أحمد المصطفى أبشر وصلاح محمود عويس.

(9)

الطعان رقما 486 و520 لسنة 2010 مدني

(1) محكمة الإحالة" ما تلتزم به". إثبات" عبء الإثبات"" الإقرار". محكمة
الموضوع" سلطتها". ترقية. حكم" تسببه"" تسبب معيب".

- محكمة الإحالة. التزامها بالمسألة القانونية التي فصل فيها الحكم الناقض. حد ذلك؟
- الأصل. إثبات العامل حقوقه التي يدعيها في مواجهة صاحب العمل ما لم يكن
القانون نص على وسيلة معينة لإثبات تلك الحقوق.

- صاحب العمل. له السلطة المطلقة في تنظيم منشأته. حده؟

- الإقرار القضائي أو غير القضائي. ماهيته وشروطه؟

- الإقرار بإخبار بأمر وليس إنشاء لحق. علة ذلك؟

- استخلاص الإقرار دخوله في سلطة محكمة الموضوع في فهم وتحصيل الواقع.
متى كان قضاءها شائعا.

- تعيب الحكم المطعون فيه في الدعامتين القائم عليها قضاءه. لا يبقى له من أسباب
تحمله. أثره. يوجب نقضه.

- مثال لتسبب معيب في مطالبة بترقية وتعويض.

(2) حكم" إغفاله الفصل في الطلبات". نقض. مالا يقبل من الأسباب". تعويض.

- إغفال محكمة الموضوع الفصل في طلب بشأن التعويض عن الأضرار الأدبية
والنفسية. لا يصلح سببا للطعن بالنقض. أساسه؟

- ثبوت عدم طلب الطاعن الأجر المطالب به أمام محكمة أول درجة. النعي الوارد
في هذا الشأن. غير مقبول.

(3) المحكمة الاتحادية العليا" سلطتها".

- تصدى المحكمة العليا للفصل في الموضوع. شرطه؟ مثال.

1- من المقرر في قضاء هذه المحكمة أن محكمة الإحالة تلتزم بالمسألة القانونية التي فصل فيها الحكم الناقض ولذلك يتمتع عليها المساس بحجية هذه المسألة عند إعادة نظر الاستئناف وإن كان لها الحق في أن تقيم قضاؤها على فهم جديد لواقع الدعوى تحصله من جميع عناصرها إنما عليها أن تبنى حكمها على أسباب واضحة جلية تنم في ذاتها عن أن المحكمة فهمت الواقع في الدعوى فهما صحيحا وأحاطت بالأدلة المقدمة فيها من الخصوم مع تكييفها التكييف القانوني السليم ثم أنزلت عليها حكم القانون وأن الأصل أن يثبت العامل حقوقه التي يدعيها في مواجهة صاحب العمل إلا إذا كان القانون قد نص على وسيلة معينة لإثبات تلك الحقوق وأن لصاحب العمل السلطة المطلقة في تنظيم منشأته لا يحدها في ذلك إلا انحرافه أو إساءة استعمال تلك السلطة وله وضع قواعد ومعايير الترقية إلى الوظائف بحسب أهمية الوظيفة المطلوب شغلها بالترقية ومسئوليتها وواجباتها وكفاءة المرشح لشغلها وهي الكفاءة التي تتحدد على ضوء اجتياز الدورات التدريبية التي يتيحها صاحب العمل للعاملين والتقارير المقدمة عنهم وغير ذلك من مقاييس الكفاية التي يضعها كل صاحب عمل ويترتب على الترقية استحقاق العامل الأجر المقرر للوظيفة المرقى إليها من التاريخ المحدد في قرار الترقية. وأن الإقرار قضائيا أو غير قضائي يتضمن نزول المقر عن حقه في مطالبة خصمه بإثبات ما يدعيه فيجب أن يكون صادرا عن إرادة غير مشوبة بأي عيب من عيوب الإرادة وأن تكون عباراته صريحة قاطعة في الدلالة على أن المقرر يقصد الاعتراف بالحق المدعى به لخصمه وفي صيغة تفيد ثبوت الحق المقربة على سبيل اليقين والجزم فلا يعد إقرارا بهذا المعنى لأن الإقرار بإخبار بأمر وليس إنشاء لحق فإذا كان القول بتوفر آثار الحق وذلك بفرض قيامه فلا يعد إقرارا لأنه لا يتضمن إخبار صريح بالأمر الذي يقوم عليه الحق وإنما يفترضه في سياق المجادلة في الحق لأن الخصم إذا سلم بطلبات خصمه اضطرارا أو فرضاً فلا يعد ذلك إقرارا بالمعنى القانوني سالف الذكر وإن كان للمحكمة الحق في استخلاص الإقرار باعتباره واقعا يدخل ضمن سلطاتها في فهم وتحصيل الواقع إلا أنها ملزمة بأن تقيم قضاؤها على أسباب سائغة لها مأخذها من الأوراق وتكفي لحمله. وكان

الحكم المطعون فيه أقام قضاؤه على ما أثبتته بتقريراته من أنه " عن موضوع الاستئناف فإن الدعوى أحييت من محكمة النقض إلى محكمة الاستئناف لبحث مدى استحقاق المستأنف للترقية ولما كانت القاعدة في هذا الشأن أن الأصل أن الموظف يعتبر مستحقاً للترقية إلا إذا توافر واقع يحول دون هذا الاستحقاق وعلى جهة الإدارة يقع عبء إثبات هذا الواقع الذي يخولها حرمان الموظف من حقه في الترقية . . . ولما كانت المحكمة . . . كلفت المستأنف ضدها - الطاعنة - ببيان قواعد الترقية لديها وكذلك إثبات عدم توافر مقتضيات هذه القواعد في المستأنف مما حال دون ترقيته إلا أنها لم تكشف عن هذا الواقع سواء في الشق المتعلق بقواعد الترقية أو الشق المتعلق بعدم توافر شروط الترقية في المستأنف . . . وهديا بما تقدم فإن المحكمة تقرر استحقاق المستأنف للترقية ومن ثم أحييت الدعوى لاحتساب الحقوق التي ترتب على هذا الحق . . . ولما كان الخبير المعين في الدعوى قد حدد حقوق المستأنف بمبلغ /131.937 درهما باعتبار أن هذا المبلغ يشمل علاوة تعليم الأبناء البالغة ستين ألف درهم إلا أنه علق استحقاق المستأنف - المطعون ضده - لمقابل تعليم الأولاد على تقديمه ما يفيد تسجيلهم في المدارس الخاصة . . . ولما كان الثابت من تقرير الخبير الأول أن المستأنف ضدها قدمت مذكرة للخبير مؤرخة 2009/12/28 تقر فيها باستحقاق الموظف لعلاوة تعليم الأولاد بمبلغ خمسين ألف درهم وهديا بما تقدم فإن المحكمة تؤسس على المذكرة وجود إقرار قانوني باستحقاق المستأنف لعلاوة تعليم الأولاد ومن ثم يتعين وفق هذا الإقرار إلزامها بالمبلغ المذكور وهديا بما تقدم يتعين قبول الاستئناف موضوعا وإلغاء الحكم المستأنف والقضاء مجدداً بإلزام المستأنف ضدها بمبلغ 131.937 درهما " مما مفاده أن الحكم المطعون تبنى فيه قاعدة قانونية لم يفصح عن مصدرها تخالف تلك القاعدة التي استقرت في قضاء النقض وأخذها الحكم الناقض أساساً لقضائه وهي أن لصاحب العمل السلطة التامة في ترقية العامل وذلك وفق القواعد والأسس التي وضعتها اللوائح والقرارات الصادرة عن صاحب العمل ولا يجوز للعامل أن يطالب بالترقية لدرجة وظيفية أعلى من درجته إلا إذا أثبت أنه مستحق لها من واقع تلك اللوائح وإن صاحب العمل تعسف معه فحرمه من تلك

الترقية دون مبرر وعلى صاحب العمل يقع عبء إثبات أنه لا يستحقها كما ذهب إلى ذلك الحكم المطعون فيه كما أن ما ورد بمذكرة الطاعنة المقدمة بتاريخ 2009/12/23 من أن المطعون ضده لا يستحق الترقية للدرجة الرابعة عشر ولا يستحق التعويض عن العلاوة التي حرم منها أو عن علاوة تعليم الأولاد وكذا ما ورد بمحضر أعمال الخبير المؤرخ 2009/12/28 أن الحاضر عن الطاعنة قرر بأنه في حالة استحقاق المطعون ضده فرضا للترقية للدرجة الرابعة عشر فإنه يستحق علاوة تعليم الأبناء وأن إدارة شئون الموظفين قدمت بيانا لمستحقته بفرض ترقيته إلى الدرجة الرابعة عشر وهو ما يعنى أن تلك المستحقات تكون للمطعون ضده في حالة ترقيته لتلك الدرجة المطالب بها ومن ثم إذا لم يرق إليها فلا يحق له المطالبة بتلك المستحقات بما لا يعتبر إقرارا قضائيا من الطاعنة يحق للمطعون ضده في تلك الزيادات في راتبه طالما أنه لم يرق إلى الدرجة التي يطالب بها ومن ثم وإذ تعيب الحكم المطعون فيه في الدعامين اللتين أقام عليهما قضاءه فإن الحكم لا يبقى له من أسبابه ما يحمل قضاءه ومن ثم يتعين نقضه .

2- لما كان إغفال محكمة الموضوع الفصل في طلب الطاعن بشأن التعويض عن الأضرار الأدبية والنفسية التي تحققت له نتيجة سوء معاملته من مديره السابق فهو لا يصلح سببا للطعن بطريق النقض وإنما يتعين على الطاعن أن يرجع إلى المحكمة التي أغفلت طلبه للفصل فيه مجددا وفق نص المادة 139 من قانون الإجراءات المدنية والنعي غير مقبول بالنسبة لطلب أجر شهري مارس وأبريل 2006 لأنه لم يثبت من الأوراق أن الطاعن سبق أن طلب ذلك أمام محكمة أول درجة ومن ثم يكون النعي برمته على غير أساس.

3- لما كان الطعن للمرة الثانية وكان الموضوع صالح للفصل فيه فإن المحكمة تتصدى لنظره. ولما كان الطاعن في الطعن رقم 520 لسنة 2010 – المستأنف – قدم مذكرة بجلسة 2010/11/10 شرح فيها طلباته بما لا يخرج عما حصلته الأحكام السابقة مقررًا أحقيته في الترقية للدرجة الرابعة عشر وما يترتب على ذلك من آثار يطالب بها وختمها بطلب الحكم بترقيته على وظيفة قائد قسم خدمات القاعدة ذات الدرجة 14 بأثر رجعي من 2003/1/1 وتعويضه عن علاوة تعليم

الأبناء والعلاوات السنوية الأخرى بسبب تعسف الطاعنة وتخطيه في الترقية ومجموعها /590 ألف درهم وتعويضه عن الأضرار النفسية والأدبية بمبلغ مليون درهم. كما قدمت المطعون ضدها في الطعن 520 لسنة 2010 مذكرة بتاريخ 2010/12/15 شرحت فيه دفاعها بما لا يخرج عن دفاعها السابق وطلبت رفض الطعن... .

وحيث إنه عن موضوع الاستئناف رقم 198 لسنة 2007 ولما كان من المقرر في قضاء هذه المحكمة حسبما سلف البيان أن لصاحب العمل السلطة التامة في تنظيم منشآته طالما أتبع القواعد المعمول بها حسب لوائح وقرارات المنشأة وطالما خلت من ثمة انحراف أو إساءة استعمال تلك السلطة وكان الثابت بتقرير الخبير الذي ندبته محكمة أول درجة أنه اطلع على المستندات التي قدمتها المستأنف ضدها - شركة - والتي تتعلق بشرح إجراءات الترقية وخطة التطوير المهني الشخصي ونموذج تقييم الدرجات من 11 فما فوق من 2001/1/1 حتى 2002/12/31 ثم من 2003/1/1 حتى 2003/12/31 وعلى بعض الكتب الخاصة بالمستأنف ثم حالة أحد موظفيها ونموذج التوصيف الوظيفي للمسمى الوظيفي رئيس قسم الخدمات الأساسية - وعدة كتب بخصوص المستأنف وأثبت الخبير أنه من خلال البحث في المذكرات والمستندات المقدمة من طرفي الدعوى وسماع أقوالهم والانتقال إلى مقر المستأنف ضدها تبين أن سلوك المستأنف - المدعى - من خلال ممارسته وظيفته لدى المستأنف ضدها تشير إلى أن المدعى لديه بعض الملاحظات على سلوكه لدى المدعى عليها - المستأنف ضدها - وأن التقارير التي كانت ترفع من قبل رؤوسيه جميعا تفيد أن المدعى - المستأنف - لا يوجد فيه المواصفات التي تؤهله إلى الترقية من الفئة 13 إلى الفئة 14 ومن خلال الإطلاع على نماذج وتقارير اللجان المختصة تبين أن جميعها كانت تخلص بأن لدى المدعى - المستأنف - بعض المعوقات التي تحول دون ترقيته إلى الفئة 14 وبالتالي فإن المدعى عليها - المستأنف ضدها - أخذت بجميع هذه التقارير والنماذج التي تم إعدادها من رؤوسيه المباشرين ومن اللجان المختصة في ذلك في تقييم أداء المدعى ومن خلال الإطلاع على التوصيف الوظيفي لوظيفة رئيس

قسم الخدمات الأساسية وهي الوظيفة التي كان سيشغلها المدعى لدى المدعى عليها تبين 1- يجب أن تكون مهماته ومسئوليته بالقيام بتوجيه أنشطة الخدمات والإشراف عليها وتنسيقها في قاعدة إمدادات بالسعديات 2- العلاقة / الجوانب التنظيمية وتكون من خلال الإتصال اليومي مع العاملين والاتصال المتكرر مع العاملين والاتصال بصفة متكررة مع ممثلي المقاولين 3- العمل المنجز ويكون خلال الإشراف والموازنة وتوريد المواد ورقابة المستودعات والرقابة على العمل. 4- من خلال الإطلاع على الكتاب المقدم من المدعى عليها والذي يشرح إجراءات تنفيذ خطة التطوير المهني الشخصي نلاحظ أن برنامج التطوير الشخصي يتم إعداده لجمع العاملين بالشركة وعلى كافة المستويات الوظيفية حسب طبيعة الشخص والوظيفة التي سوف يرمز إليها 5- من خلال محضر الانتقال إلى المدعى عليها - المستأنف - أفادت مديرة الموارد البشرية في الشركة بأن الراتب الأساس في الدرجة 13 هو 9,420,00 درهم وعلاوة تكميلية / 2000 درهم وأن المخصص للدرجة 14 هو /10.640.00 درهم والعلاوة التكميلية /2200.00 درهم وأن المدعى تم منحه 5% زيادة على راتبه الأساسي في الدرجة 13 ليصبح /9.891.00 درهم والعلاوة التكميلية /2000 درهم بقيت نفسها. وخلص الخبير من ذلك إلى أن 1- المدعى عليها - المستأنف ضدها- التزمت بالتعليمات واللوائح والأنظمة المعمول بها داخل الشركة في شأن ترقية الموظف من الفئة 13 إلى الفئة 14 2- أن المدعى عليها راعت المعايير والإجراءات المتبعة لديها في حالة ترقية المدعى - المستأنف بالإضافة بأنها أخذت بعين الاعتبار التقارير التي يتم إعدادها من اللجان المختصة والإدارة العليا. 3- أن المدعى وحسب رأى مديره كان بحاجة إلى برنامج تطويري مدته ستة شهور أثناء عمله في الوظيفة التي سوف يرقى إليها. 4- أن المدعى وفي أثناء الفترة المحددة له في البرنامج التطويري لم يستكمل المواصفات والشروط التي يجب أن تتوفر فيه لشغل الوظيفة التي جاءت بالهيكل التنظيمي. 5- أن برنامج التطوير الشخصي تم إعداده لترقية الموظف المدعى من الدرجة 13 إلى الدرجة 14 . ثم ندبت محكمة الاستئناف خبيراً وذلك لأداء الأمورية الموضحة بمنطوق حكمها الصادر بتاريخ 2009/12/9 . والإطلاع

على ملف الدعوى والملف الوظيفي للمستأنف لاحتساب حقوقه الوظيفية على فرض أنه نال الترقية إلى الدرجة 14 اعتباراً من 2003/1/1 حتى تاريخ إنهاء خدمته ومنها علاوة تعليم الأبناء والعلاوات السنوية وقدم الخبير تقريراً انتهى فيه إلى أن مستحقات المستأنف وعلى فرض استحقاقه للترقية للدرجة 14 هي مبلغ 131.937 درهماً عبارة من مستحقات فروق مالية بين الدرجة 13 والدرجة 14 من الفترة من 2003/1/1 حتى 2006/5/4 وإذ أعادت محكمة الاستئناف الأمورية للخبير فقدم تقريراً تكميلياً انتهى فيه إلى أن المستحق للمستأنف مبلغ 71937/ درهماً بافتراض أن المستأنف تم ترقيته للدرجة 14. ولما كان الثابت من تقرير الخبير الذي ندبته محكمة أول درجة والذي تظمن إليه هذه المحكمة وتأخذ به وتعتبر أسبابه مكملة لهذه الأسباب، أن المستأنف لا يستحق الترقية للدرجة 14 لعدم توافر شروط تلك الترقية فيه حسب اللوائح وقرارات الإدارة العليا الصادرة من الشركة المستأنف ضدها ومن ثم فهو لا يستحق أي فروق مالية إذ لم يرق لتلك الدرجة وما جاء بتقرير الخبير الذي ندبته محكمة الاستئناف على أساس ما طلبته المحكمة منه بفرض حصول المستأنف لتلك الترقية لا يصلح أساساً للقضاء له بتلك المستحقات طالما ثبت لهذه المحكمة أنه لا يستحق الترقية للدرجة المشار إليها وهو ما انتهى إليه الحكم المستأنف صحيحاً وفق أسبابه ومن ثم يكون الاستئناف على غير أساس وتقضى المحكمة برفضه وتأييد الحكم المستأنف.

المحكمة

حيث إن الوقائع – على ما يبين من الحكم المطعون فيه وسائر أوراق الطعن – تتحصل في أن المطعون ضده في الطعن 2010/486 مدني أقام على الطاعنة فيه الدعوى رقم 88 لسنة 2005 أبوظبي الاتحادية الابتدائية انتهى فيها إلى طلب الحكم بإلزامها أولاً: بترقيته إلى الدرجة الرابعة عشر بأثر رجعي من 2003/1/1 وتعويضه عن علاوة تعليم أبنائه والعلاوات السنوية

التي حرم منها بسبب تخطيه في الترقية ويقدرها بمبلغ/590000 درهم **ثانياً** : بتعويضه عن الأضرار التي تحققت له نتيجة عسف الطاعنة واضطهادها له ويقدره بمبلغ مليون درهم **ثالثاً** : بتعويضه عن الأضرار التي تحققت له نتيجة نقله إلى وظيفة أخرى وذلك بدفع بدل المواصلات شهريا ومقداره ألف درهم من 2005/6/12 حتى تتم ترقيته **رابعا** : إلغاء قرار فصله من العمل وإعادته إلى عمله، وقال شرحا للدعوى أنه كان يعمل بالشركة الطاعنة منذ 79/9/22 وتدرج حتى الدرجة 13 وكان مرشحا للترقية للدرجة الرابعة عشر غير أن الطاعنة تخطته ورفضت ترقيته دون مبرر لذلك، مما الحق به الأضرار السالف بيانها والتي يقدر التعويض المناسب عنها بالمبالغ المشار إليها فضلا عن إلغاء قرار فصله وترقيته إلى تلك الدرجة ولذلك أقام الدعوى، ندبت محكمة أول درجة خبيراً وبعد أن قدم تقريراً قضت بتاريخ 2007/3/26 برفض الدعوى أستأنف المطعون ضده ذلك القضاء بالاستئناف رقم 198 لسنة 2007 لدى محكمة استئناف أبوظبي الاتحادية التي قضت بتاريخ 2007/5/29 بتأييد الحكم المستأنف طعن المطعون ضده في ذلك الحكم بطريق النقض بالطعن رقم 470 لسنة 29 ق لدى هذه المحكمة التي قضت فيه بتاريخ 2008/12/24 بنقض الحكم المطعون فيه - في شقه المتعلق بالترقية - وإحالة الدعوى إلى المحكمة التي أصدرته لنظرها من جديد بهيئة أخرى. وبتاريخ 2010/9/28 قضت محكمة الإحالة بإلغاء الحكم الابتدائي والقضاء مجدداً بإلزام المستأنف ضدها - الطاعنة - أن تدفع للمستأنف مبلغاً مقداره مائة وواحد وثلاثون ألف وتسعمائة وسبعة وثلاثون درهماً. طعنت الطاعنة في هذا الحكم بطريق النقض بالطعن رقم 486 لسنة 2010 ق كما طعن فيه المطعون ضده بالطعن رقم 520 لسنة 2010 ق المائلين وإذ عرض الطعن على هذه الدائرة في غرفة مشورة فرأت أنها جديران بالنظر حددت جلسة لنظرهما.

أولاً : بالنسبة للطعن رقم 486 لسنة 2010 ق المرفوع من " شركة "

وحيث إن الطعن أقيم على ثلاثة أسباب من عدة وجوه تنعى بها على الحكم المطعون فيه مخالفة القانون والقصور في التسبب والفساد في الاستدلال ومخالفة الثابت بالأوراق إذ أقام قضاءه على أن الأصل أن الموظف يستحق الترقية إلا إذا توافر واقع يحول دون استحقاقه الترقية ولذلك يتعين على جهة الإدارة أن تثبت ذلك الواقع الذي يخولها حرمان الموظف من الترقية وان الطاعنة لم تكشف عن هذا الواقع سواء بالنسبة لقواعد الترقية أو شروطها كما أن الحكم أعتبر ما ورد بالكشف الذي قدمته الطاعنة للخبير بناء على طلبه وما جاء بمذكرة الطاعنة أمام محكمة الاستئناف بتاريخ 2009/12/28 تحتوى على إقرار قانوني منها بأحقية المطعون ضده للترقية للدرجة الرابعة عشر وما يترتب على ذلك من آثار فضلا عن 50000 درهم علاوة تعليم لأبناء المطعون ضده حالة أن الحكم الناقض أثبت بتقريراته أن الموظف لا يستحق الترقية إلا بعد أن تتوافر فيه كافة الشروط والمعايير التي تصنعها الشركة للوظيفة المطلوب الترقية إليها واجتياز الموظف للبرامج والدورات التدريبية التي تتيحها الشركة للعاملين بها باعتبارها من سلطة صاحب العمل في تنظيم منشأته لا يحدها في ذلك إلا انحرافه أو إساءة استعمال تلك السلطة وقد قدمت الطاعنة لائحة شئون العاملين وأكدت في مذكراتها التي تمسكت فيها بأن الترقية تتم طبقا للمعايير والتقارير التي تعدها اللجان المختصة ورؤساء الموظف والإدارة العليا التي ثبت من التقارير التي أعدت بشأن ترقية المطعون ضده وقد أثبت الخبير المنتدب من محكمة أول درجة أن الطاعنة أعدت له أكثر من برنامج لكي يستحق الترقية لتلك الدرجة غير أنه فشل في اجتيازها كما أن ما ورد في كتاب شئون العاملين والذي أشارت إليه الطاعنة في مذكرتها المقدمة بجلسة 2009/12/28 هو بيان بناء على طلب الخبير بفرض أن المطعون ضده يستحق الترقية لتلك الدرجة وليس لأنه يستحقها بالفعل ومن ثم

يكون الحكم المطعون فيه قد خالف الحكم الناقض وجاء قاصرا في التسبب وشابه الفساد في الاستدلال وخالف الثابت بالأوراق مما يوجب نقضه.

وحيث إن هذا النعي سديد ، ذلك أنه لما كان من المقرر في قضاء هذه المحكمة أن محكمة الإحالة تلتزم بالمسألة القانونية التي فصل فيها الحكم الناقض ولذلك يمتنع عليها المساس بحجية هذه المسألة عند إعادة نظر الاستئناف وإن كان لها الحق في أن تقيم قضاءها على فهم جديد لواقع الدعوى تحصله من جميع عناصرها إنما عليها أن تبني حكمها على أسباب واضحة جلية تنم في ذاتها عن أن المحكمة فهمت الواقع في الدعوى فهما صحيحا وأحاطت بالأدلة المقدمة فيها من الخصوم مع تكييفها التكييف القانوني السليم ثم أنزلت عليها حكم القانون وأن الأصل أن يثبت العامل حقوقه التي يدعيها في مواجهة صاحب العمل إلا إذا كان القانون قد نص على وسيلة معينة لإثبات تلك الحقوق وأن لصاحب العمل السلطة المطلقة في تنظيم منشأته لا يحدها في ذلك إلا انحرافه أو إساءة استعمال تلك السلطة وله وضع قواعد ومعايير الترقية إلى الوظائف بحسب أهمية الوظيفة المطلوب شغلها بالترقية ومسئوليتها وواجباتها وكفاءة المرشح لشغلها وهي الكفاءة التي تتحدد على ضوء اجتياز الدورات التدريبية التي يتيحها صاحب العمل للعاملين والتقارير المقدمة عنهم وغير ذلك من مقاييس الكفاية التي يضعها كل صاحب عمل ويترتب على الترقية استحقاق العامل الأجر المقرر للوظيفة المرقي إليها من التاريخ المحدد في قرار الترقية. وأن الإقرار قضائيا أو غير قضائي يتضمن نزول المقر عن حقه في مطالبة خصمه بإثبات ما يدعيه فيجب أن يكون صادرا عن إرادة غير مشوبة بأي عيب من عيوب الإرادة وأن تكون عباراته صريحة قاطعة في الدلالة على أن المقرر يقصد الاعتراف بالحق المدعى به لخصمه وفي صيغة تفيد ثبوت الحق المقربة على سبيل اليقين والجزم فلا يعد إقرارا بهذا المعنى لأن الإقرار إخبار بأمر وليس إنشاء لحق فإذا كان القول بتوفر آثار الحق وذلك بفرض قيامة فلا

يعد إقراراً لأنه لا يتضمن إخبار صريح بالأمر الذي يقوم عليه الحق وإنما يفترضه في سياق المجادلة في الحق لأن الخصم إذا سلم بطلبات خصمه اضطراراً أو فرضاً فلا يعد ذلك إقراراً بالمعنى القانوني سالف الذكر وإن كان للمحكمة الحق في استخلاص الإقرار باعتباره واقعا يدخل ضمن سلطاتها في فهم وتحصيل الواقع إلا أنها ملزمة بأن تقيم قضاءها على أسباب سائغة لها مأخذها من الأوراق وتكفي لحمله. وكان الحكم المطعون فيه أقام قضاءه على ما أثبتته بتقريراته من أنه " عن موضوع الاستئناف فإن الدعوى أحيلت من محكمة النقض إلى محكمة الاستئناف لبحث مدى استحقاق المستأنف للترقية ولما كانت القاعدة في هذا الشأن أن الأصل أن الموظف يعتبر مستحقاً للترقية إلا إذا توافر واقع يحول دون هذا الاستحقاق وعلى جهة الإدارة يقع عبء إثبات هذا الواقع الذي يخولها حرمان الموظف من حقه في الترقية . . . ولما كانت المحكمة . . . كلفت المستأنف ضدها - الطاعنة - ببيان قواعد الترقية لديها وكذلك إثبات عدم توافر مقتضيات هذه القواعد في المستأنف مما حال دون ترقيته إلا أنها لم تكشف عن هذا الواقع سواء في الشق المتعلق بقواعد الترقية أو الشق المتعلق بعدم توافر شروط الترقية في المستأنف . . . وهديا بما تقدم فإن المحكمة تقرر استحقاق المستأنف للترقية ومن ثم أحيلت الدعوى لاحتساب الحقوق التي ترتب على هذا الحق . . . ولما كان الخبير المعين في الدعوى قد حدد حقوق المستأنف بمبلغ /131.937 درهما باعتبار أن هذا المبلغ يشمل علاوة تعليم الأبناء البالغة ستين ألف درهم إلا أنه علق استحقاق المستأنف - المطعون ضده - لمقابل تعليم الأولاد على تقديمه ما يفيد تسجيلهم في المدارس الخاصة . . . ولما كان الثابت من تقرير الخبير الأول أن المستأنف ضدها قدمت مذكرة للخبير مؤرخة 2009/12/28 تقر فيها باستحقاق الموظف لعلاوة تعليم الأولاد بمبلغ خمسين ألف درهم وهديا بما تقدم فإن المحكمة تؤسس على المذكرة وجود إقرار قانوني باستحقاق المستأنف لعلاوة تعليم الأولاد ومن ثم

يتعين وفق هذا الإقرار إلزامها بالمبلغ المذكور وهديا بما تقدم يتعين قبول الاستئناف موضوعا وإلغاء الحكم المستأنف والقضاء مجددا بإلزام المستأنف ضدها بمبلغ 131.937 درهما " مما مفاده أن الحكم المطعون تبني فيه قاعدة قانونية لم يفصح عن مصدرها تخالف تلك القاعدة التي استقرت في قضاء النقض وأخذها الحكم الناقض أساسا لقضائه وهي أن لصاحب العمل السلطة التامة في ترقية العامل وذلك وفق القواعد والأسس التي وضعتها اللوائح والقرارات الصادرة عن صاحب العمل ولا يجوز للعامل أن يطالب بالترقية لدرجة وظيفية أعلى من درجته إلا إذا أثبت أنه مستحق لها من واقع تلك اللوائح وان صاحب العمل تعسف معه فحرمه من تلك الترقية دون مبرر وعلى صاحب العمل يقع عبء إثبات أنه لا يستحقها كما ذهب إلى ذلك الحكم المطعون فيه كما أن ما ورد بمذكرة الطاعنة المقدمة بتاريخ 2009/12/23 من أن المطعون ضده لا يستحق الترقية للدرجة الرابعة عشر ولا يستحق التعويض عن العلاوة التي حرم منها أو عن علاوة تعليم الأولاد وكذا ما ورد بمحضر أعمال الخبير المؤرخ 2009/12/28 أن الحاضر عن الطاعنة قرر بأنه في حالة استحقاق المطعون ضده فرضا للترقية للدرجة الرابعة عشر فإنه يستحق علاوة تعليم الأبناء وأن إدارة شؤون الموظفين قدمت بيانا لمستحقته بفرض ترقيته إلى الدرجة الرابعة عشر وهو ما يعنى أن تلك المستحقات تكون للمطعون ضده في حالة ترقيته لتلك الدرجة المطالب بها ومن ثم إذا لم يرق إليها فلا يحق له المطالبة بتلك المستحقات بما لا يعتبر إقرارا قضائيا من الطاعنة يحق المطعون ضده في تلك الزيادات في راتبه طالما أنه لم يرق إلى الدرجة التي يطالب بها ومن ثم وإذ تعيب الحكم المطعون فيه في الدعامتين اللتين أقام عليهما قضاءه فإن الحكم لا يبقى له من أسبابه ما يحمل قضاءه ومن ثم يتعين نقضه وإذا كان الطعن للمرة الثانية فإن المحكمة تتصدى لنظر الموضوع.

ثانياً: بالنسبة للطعن رقم 520 لسنة 2010 والمرفوع من

وحيث إن الطعن أقيم على سبب واحد من عدة وجوه يعنى بها الطاعن على الحكم المطعون فيه مخالفة القانون والفساد في الاستدلال ومخالفة الثابت بالأوراق وفي بيان ذلك يقول أن محكمة الاستئناف بعد أن قررت استحقاق الطاعن الترقيّة ندبت خبيراً دون أن تمحص المستندات التي قدمها الطاعن ودون أن تتأكد من المخالفات القانونية التي ارتكبتها المطعون ضدها ومن ذلك الإنذار التعسفي الذي وجهته إليه بهدف التوطئه لحرمانه من ترقيته المستحقة علماً بأنه لا يجوز طبقاً لللائحة الشركة توقيع جزاء تأديبي على الموظف إلا بعد إتباع الإجراءات التي قررها النظام الداخلي كما أن الحكم المطعون فيه أخذ بتقرير الخبير رغم أنه تضمن أخطاءً محاسبية فضلاً عن أنه حسب حقوق الطاعن على أساس هيكل رواتب قديم وأخذت المحكمة بما قرره الخبير بشأن علاوة تعليم الأبناء وذلك على خلاف التعميم رقم 8 لسنة 2002 وهو يدل على أحقية الطاعن لعلاوة أبنائه الستة لو تمت ترقيته إلى الدرجة 14 في 2003/1/1 كما أغفلت محكمة الاستئناف الفصل في طلب التعويض عن الأضرار الأدبية والنفسية التي تحققت له نتيجة تعرضه لأبشع أنواع الظلم والتعذيب كما أنه طلب أجره عن شهري مارس وأبريل 2006 ولكن محكمة الموضوع لم تقض له بهما.

وحيث إن هذا النعي مردود بما سبق بيانه في الرد على أسباب الطعن رقم 2010/486 ق المنضم إليه هذا الطعن مما لا جدوى للرد على سبب هذا الطعن الذي يعد مردوداً بتلك الأسباب وأما عن إغفال محكمة الموضوع الفصل في طلب الطاعن بشأن التعويض عن الأضرار الأدبية والنفسية التي تحققت له نتيجة سوء معاملته من مديره السابق فهو لا يصلح سبباً للطعن بطريق النقض وإنما يتعين على الطاعن أن يرجع إلى المحكمة التي أغفلت طلبه للفصل فيه مجدداً وفق نص المادة 139 من قانون الإجراءات المدنية والنعي غير مقبول

بالنسبة لطلب أجر شهري مارس وأبريل 2006 لأنه لم يثبت من الأوراق أن الطاعن سبق أن طلب ذلك أمام محكمة أول درجة ومن ثم يكون النعي برمته على غير أساس.

وحيث إن الطعن للمرة الثانية وكان الموضوع صالح للفصل فيه فإن المحكمة تتصدى لنظره. ولما كان الطاعن في الطعن رقم 520 لسنة 2010 – المستأنف – قدم مذكرة بجلسة 2010/11/10 شرح فيها طلباته بما لا يخرج عما حصلته الأحكام السابقة مقررًا أحقيته في الترقية للدرجة الرابعة عشر وما يترتب على ذلك من آثار يطالب بها وختمها بطلب الحكم بترقيته على وظيفة قائد قسم خدمات القاعدة ذات الدرجة 14 بأثر رجعي من 2003/1/1 وتعويضه عن علاوة تعليم الأبناء والعلاوات السنوية الأخرى بسبب تعسف الطاعنة وتخطيه في الترقية ومجموعها /590 ألف درهم وتعويضه عن الأضرار النفسية والأدبية بمبلغ مليون درهم. كما قدمت المطعون ضدها في الطعن 520 لسنة 2010 مذكرة بتاريخ 2010/12/15 شرحت فيه دفاعها بما لا يخرج عن دفاعها السابق وطلبت رفض الطعن. . .

وحيث إنه عن موضوع الاستئناف رقم 198 لسنة 2007 ولما كان من المقرر في قضاء هذه المحكمة حسبما سلف البيان أن لصاحب العمل السلطة التامة في تنظيم منشأته طالما أتبع القواعد المعمول بها حسب لوائح وقرارات المنشأة وطالما خلت من ثمة انحراف أو إساءة استعمال تلك السلطة وكان الثابت بتقرير الخبير الذي ندبته محكمة أول درجة أنه اطلع على المستندات التي قدمتها المستأنف ضدها – شركة – والتي تتعلق بشرح إجراءات الترقية وخطة التطوير المهني الشخصي ونموذج تقييم الدرجات من 11 فما فوق من 2001/1/1 حتى 2002/12/31 ثم من 2003/1/1 حتى 2003/12/31 وعلى بعض الكتب الخاصة بالمستأنف ثم حالة أحد موظفيها ونموذج التوصيف الوظيفي للمسمى الوظيفي رئيس قسم الخدمات الأساسية –

وعدة كتب بخصوص المستأنف وأثبت الخبير أنه من خلال البحث في المذكرات والمستندات المقدمة من طرفي الدعوى وسماع أقوالهم والانتقال إلى مقر المستأنف ضدها تبين أن سلوك المستأنف - المدعى - من خلال ممارسته وظيفته لدى المستأنف ضدها تشير إلى أن المدعى لديه بعض الملاحظات على سلوكه لدى المدعى عليها - المستأنف ضدها - وأن التقارير التي كانت ترفع من قبل رؤوسيه جميعاً تفيد أن المدعى - المستأنف - لا يوجد فيه المواصفات التي تؤهله إلى الترقية من الفئة 13 إلى الفئة 14 ومن خلال الإطلاع على نماذج وتقارير اللجان المختصة تبين أن جميعها كانت تخلص بأن لدى المدعى - المستأنف - بعض المعوقات التي تحول دون ترقيته إلى الفئة 14 وبالتالي فإن المدعى عليها - المستأنف ضدها - أخذت بجميع هذه التقارير والنماذج التي تم إعدادها من رؤوسيه المباشرين ومن اللجان المختصة في ذلك في تقييم أداء المدعى ومن خلال الإطلاع على التوصيف الوظيفي لوظيفة رئيس قسم الخدمات الأساسية وهي الوظيفة التي كان سيشغلها المدعى لدى المدعى عليها تبين 1- يجب أن تكون مهماته ومسئوليته بالقيام بتوجيه أنشطة الخدمات والإشراف عليها وتنسيقها في قاعدة إمدادات بالسعديات 2- العلاقة / الجوانب التنظيمية وتكون من خلال الإتصال اليومي مع العاملين والاتصال المتكرر مع العاملين والاتصال بصفة متكررة مع ممثلي المقاولين 3- العمل المنجز ويكون خلال الإشراف والموازنة وتوريد المواد ورقابة المستودعات والرقابة على العمل. 4- من خلال الإطلاع على الكتاب المقدم من المدعى عليها والذي يشرح إجراءات تنفيذ خطة التطوير المهني الشخصي نلاحظ أن برنامج التطوير الشخصي يتم إعداده لجمع العاملين بالشركة وعلى كافة المستويات الوظيفية حسب طبيعة الشخص والوظيفة التي سوف يرمز إليها 5- من خلال محضر الانتقال إلى المدعى عليها - المستأنف - أفادت مديرة الموارد البشرية في الشركة بأن الراتب الأساس في الدرجة 13

هو 9,420,00 درهم وعلاوة تكميلية / 2000 درهم وأن المخصص للدرجة 14 هو /10.640.00 درهم والعلاوة التكميلية /2200.00 درهم وأن المدعى تم منحه 5% زيادة على راتبه الأساسي في الدرجة 13 ليصبح /9.891.00 درهم والعلاوة التكميلية /2000 درهم بقيت نفسها. وخلص الخبير من ذلك إلى أن 1- المدعى عليها – المستأنف ضدها- التزمت بالتعليمات واللوائح والأنظمة المعمول بها داخل الشركة في شأن ترقية الموظف من الفئة 13 إلى الفئة 14 2- أن المدعى عليها راعت المعايير والإجراءات المتبعة لديها في حالة ترقية المدعى – المستأنف بالإضافة بأنها أخذت بعين الاعتبار التقارير التي يتم إعدادها من اللجان المختصة والإدارة العليا. 3- أن المدعى وحسب رأى مديره كان بحاجة إلى برنامج تطويري مدته ستة شهور أثناء عمله في الوظيفة التي سوف يرقى إليها. 4- أن المدعى وفي أثناء الفترة المحددة له في البرنامج التطويري لم يستكمل المواصفات والشروط التي يجب أن تتوفر فيه لشغل الوظيفة التي جاءت بالهيكل التنظيمي. 5- أن برنامج التطوير الشخصي تم إعداده لترقية الموظف المدعى من الدرجة 13 إلى الدرجة 14. ثم ندبت محكمة الاستئناف خبيراً وذلك لأداء المأمورية الموضحة بمنطوق حكمها الصادر بتاريخ 2009/12/9. والإطلاع على ملف الدعوى والملف الوظيفي للمستأنف لاحتساب حقوقه الوظيفية على فرض أنه نال الترقية إلى الدرجة 14 اعتباراً من 2003/1/1 حتى تاريخ إنهاء خدمته ومنها علاوة تعليم الأبناء والعلاوات السنوية وقدم الخبير تقريراً انتهى فيه إلى أن مستحقات المستأنف وعلى فرض استحقاقه للترقية للدرجة 14 هي مبلغ 131.937 درهم عبارة من مستحقات فروق مالية بين الدرجة 13 والدرجة 14 من الفترة من 2003/1/1 حتى 2006/5/4 وإذ أعادت محكمة الاستئناف المأمورية للخبير فقدم تقريراً تكملياً انتهى فيه إلى أن المستحق للمستأنف مبلغ /71937 درهماً بافتراض أن المستأنف تم ترقيته للدرجة 14. ولما كان الثابت من تقرير الخبير الذي ندبته

محكمة أول درجة والذي تطمئن إليه هذه المحكمة وتأخذ به وتعتبر أسبابه مكملة لهذه الأسباب ، أن المستأنف لا يستحق الترقية للدرجة 14 لعدم توافر شروط تلك الترقية فيه حسب اللوائح وقرارات الإدارة العليا الصادرة من الشركة المستأنف ضدها ومن ثم فهو لا يستحق أي فروق مالية إذ لم يرق لتلك الدرجة وما جاء بتقرير الخبير الذي ندبته محكمة الاستئناف على أساس ما طلبته المحكمة منه بفرض حصول المستأنف لتلك الترقية لا يصلح أساسا للقضاء له بتلك المستحقات طالما ثبت لهذه المحكمة أنه لا يستحق الترقية للدرجة المشار إليها وهو ما انتهى إليه الحكم المستأنف صحيحا وفق أسبابه ومن ثم يكون الاستئناف على غير أساس وتقضى المحكمة برفضه وتأييد الحكم المستأنف.

وحيث إنه عن المصروفات فإن المحكمة تعفى منها المستأنف شاملة مقابل أتعاب المحاماة عن الدرجتين وفق نص المادة الخامسة من قانون العمل.