

## جلسة الثلاثاء الموافق 22 من فبراير سنة 2011

برئاسة السيد القاضي/ عبدالعزيز محمد عبدالعزيز- رئيس الدائرة، وعضوية السادة

القضاة: صلاح محمود عويس ومصطفى الطيب حبورة.

( 12 )

### الطعن رقم 541 لسنة 2010 مدني

(1) عمل "إنهاء عقد العمل". تعسف. تعويض. بدلات. حكم "تسبب سانغ".

- حق العامل ترك العمل. شرطه. إخلال صاحب العمل بالتزاماته قبله.

- دفع العامل إلى انتهاء العقد. صورة من صور الفصل التعسفي تجيز له التعويض.

وليس له الحق في تقاضي بدل مهلة الإنذار. إلا ما استثنى ذلك من حالات. علته

وأساسه؟

- الحالات المستثناة. الأصل. إغفاء الطرف المنهي للعقد من توجيه الإنذار والتزامه

ببديل مهلته وليس استحقاقه له من الطرف الآخر. التزام الحكم المطعون فيه هذا

النظر. صحيح.

(2) حكم "تسببه". دفاع "الجوهري". مكافأة نهاية الخدمة. تعسف. حكم "تسبب

معيب".

- الأحكام. وجوب تضمنها ما يطمئن المطلع عليه إمام المحكمة بواقعة الدعوى

وتمحيص أدلتها وإحاطتها بمناحي دفاع الخصوم الجوهري ومناقشتها المستندات

ذات الدلالة في تكوين عقيدتها.

- العامل. حقه في ترك العمل من تلقاء نفسه. شرطه. إخلال صاحب العمل بالتزامه

بأداء أجره. اعتبار ذلك فصل تعسفي يستحق العامل عنه تعويض ولا يسقط حقه في

مكافأة نهاية الخدمة. علة ذلك؟

- مثال لتسبب معيب في مطالبة بمستحقات عمالية.

(3) المحكمة الاتحادية العليا "سلطتها". خبره. عمل "المستحقات العمالية".

- تصدى المحكمة العليا للموضوع. شرطه؟

- مثال في إعادة الأمور إلى الخبير في دعوى مطالبة بمستحقات عمالية.

—

1- لما كانت المادة 121 من قانون العمل تجيز للعامل ترك العمل إذا أخل صاحب العمل بالتزاماته قبل العامل , وأن دفع العامل إلى إنهاء العقد يعد صورة من صور الفصل التعسفي تجيز للعامل طلب التعويض إلا أنه ليس له الحق في تقاضي بدل مهلة الإنذار , باعتبار أن هذه المهلة شرعت في العقد غير محدد المدة بالمادتين 117 و 119 من قانون العمل للعامل لكي يتدبر أمره خلالها في البحث عن عمل آخر ولصاحب العمل لكي يجد عاملاً بديلاً للعامل الذي انتهى عقده حتى لا يتأذى سير العمل بمؤسسته , وذلك في الحالات التي يكون فيها أحد الطرفين قد أنهى العقد بإرادته المنفردة وذلك في غير الحالات التي يجيز له القانون ذلك الإنهاء دون مراعاة هذه المهلة , كما في حالات المادة 120 بالنسبة لصاحب العمل والمادة 121 بالنسبة للعامل والذي كان أيهما ملزماً حسب الأصل بتوجيه الإنذار بالإنتهاء , بما مؤداه أنه في الحالات المستثناة فإن الأصل هو إعفاء الطرف الذي أنهى العقد من توجيه الإنذار ومن ثم التزامه ببديل مهلته وليس استحقاقه لهذا البديل من الطرف الآخر . لما كان ذلك وكان الحكم المطعون فيه قد التزم هذا النظر , فإنه يكون صادف صحيح القانون ويضحي النعي بهذا الوجه من السبب الثاني على غير أساس ومتعين الرفض.

2- من المقرر في قضاء هذه المحكمة أنه يجب لصحة الأحكام أن يتضمن الحكم ما يطمئن المطلع عليه أن المحكمة قد ألمت بواقعة الدعوى ومحضت أدلتها عن بصر وبصيرة وأحاطت بمناحي دفاع الخصوم وأوجه دفاعهم الجوهرية , وأنها ناقشت المستندات التي لها دلالتها في تكوين عقيدتها توصلها إلى كشف وجه الحق في الدعوى , كما أنه من المقرر أيضاً أن للعامل أن يترك العمل من تلقاء نفسه إذا أخل صاحب العمل بالتزاماته بأداء أجره في الزمان والمكان وبالقدر المتفق عليه , وعندئذ يعتبر ذلك بمثابة فصل تعسفي يستحق العامل عنه تعويضاً – أن ثبت – كما أنه لا يسقط حق العامل في مكافأة نهاية الخدمة لأن تركه العمل لم يكن بإرادته

الحررة , وإنما بخطأ صاحب العمل . لما كان ذلك وكان الثابت في الدعوى أن الطاعن قد تمسك في دفاعه أمام محكمة الموضوع بما أثاره بأوجه النعي , وكان البين من مدونات الحكم المطعون فيه أنه قد اعتمد في قضائه على عقد العمل المؤرخ 1999/11/7 م , وعلى إقرار الطاعن القضائي بلانحة دعواه الابتدائية , واستدل بهما على أن أجر الطاعن 4500 درهم , حال أن الثابت بالأوراق أن الحكم اطلع على المستنديين المحررين في 2005 / 10 / 17 م و 2005 / 11 / 7 الصادرين من المطعون ضدها والذين تضمنوا إقراراً صريحاً بأن مرتب الطاعن هو مبلغ 5750 درهماً . وإذا طرح الحكم المطعون فيه دلالة هذين المستنديين – رغم إثباته لمضمونهما – دون أن يبين من تقريراته سبباً سائغاً لإطراح تلك المستندات , وإذا التفت أيضاً عن إجابة مطلب الطاعن بالنسبة لمكافأة نهاية الخدمة والتعويض عن الفصل التعسفي تأسيساً على ترك الطاعن للعمل من تلقاء نفسه , في حين أن الحكم المطعون فيه قد أخذ بتقرير الخبرة وقضى للطاعن بفروق الرواتب المتأخرة , مما يشير إلى إخلال المطعون ضدها بالتزامها تجاه الطاعن وتقاعسها عن دفع راتبه الشهري كاملاً وأهدر بذلك دفاع الطاعن في هذا الصدد مع انه يشكل دفاعاً جوهرياً قد يتغير به وجه الرأي في الدعوى , فإنه يكون معيباً بالقصور ومخالفة الثابت بالأوراق والإخلال بحق الدفاع وشابه الفساد في الاستدلال بما يوجب نقضه في هذا الخصوص .

3- لما كان الحكم للمرة الثانية فإن المحكمة تتصدى لموضوع الاستئناف .

وحيث أن الثابت من أوراق الدعوى وفقاً لما سلف بيانه , إن المطعون ضدها قد أقرت من خلال المستنديين الصادرين منها بأن مرتب الطاعن هو 5,750 درهماً فإن المحكمة تأخذها بهذا الإقرار الصريح وتقضي بأن أجر المستأنف الشهري (5750) درهماً . ولما كانت الأوراق لا تكفي لتكوين عقيدة المحكمة للفصل في مستحقات المستأنف العمالية بالنسبة لما تم نقضه , ومن ثم ترى المحكمة تكليف الخبرة السابقة لأداء المأمورية المبينة بالمنطوق .

## المحكمة

حيث إن الوقائع - على ما يبين من الحكم المطعون فيه وسائر الأوراق- تتحصل في أقامة الطاعن الدعوى رقم 1274 لسنة 2007 م عمالي كلي أبو ظبي بطلب الحكم بإلزام المطعون ضدها بدفع حقوقه العمالية البالغة 203,250 درهما , على سند من القول أنه وبموجب عقد عمل اشتغل لدى المطعون ضدها مقابل أجر شهري مقداره 4,500 درهم وأنها فصلته من العمل دون إنذار أو سبب وامتنعت عن دفع مستحقاته من أجر متأخر وبدل إنذار وبدل إجازة وبدل فصل تعسفي ومكافأة نهاية الخدمة , أحالت محكمة أول درجة الدعوى للتحقيق , وبعد أن سمعت الشهود وندبت خبيراً وبعد أن قدم تقريره قضت في 2009/3/31 بإلزام المطعون ضدها بأن تؤدي له مبلغ 5500 درهم ورفضت ما عدا ذلك من طلبات . استأنف الطاعن ذلك القضاء بالاستئناف رقم 13 لسنة 2009 لدى محكمة استئناف أبو ظبي الاتحادية والتي قضت فيه بتاريخ 2009/5/12 بتأييد الحكم المستأنف. طعن الطاعن في هذا الحكم بطريق النقض بالطعن رقم ( 299 / 2009 ) فقضت هذه المحكمة بنقض الحكم المطعون فيه والإحالة . بتاريخ 2010/10/19 قضت محكمة الإحالة في موضوع الاستئناف بتعديل المبلغ المستحق للطاعن بجعله 28,050 درهما بدلاً مما قضى به ابتدائياً ... طعن الطاعن في هذا الحكم بالطعن المائل , وإذ عرض على هذه المحكمة في غرفة مشورة حددت جلسة لنظره .

وحيث إن الطعن أقيم على سببين ينعي الطاعن بالسبب الثاني منها ومن خلال ثلاثة وجوه الخطأ في تطبيق القانون ومخالفة الثابت من الأوراق والإخلال بحق الدفاع إذ قضى بتأييد الحكم الصادر بحرمان الطاعن من مكافأة نهاية الخدمة , والتعويض عن الفصل التعسفي وبدل الإنذار استناداً إلى أنه ترك العمل دون إنذار المطعون ضدها وبسبب حبسه , في حين أن الثابت من

الأوراق أنه ترك العمل بسبب تقاعس المطعمون ضدها عن دفع باقي رواتبه بواقع 3000 درهم شهريا , حيث كان يتقاضى مبلغ 2,750 درهم فقط , ولم تدفع المطعمون ضدها مرتبه كاملا خلال السنة السابقة على تركه العمل مغفلاً دفاع الطاعن في هذا الخصوص بما يعيبه ويستوجب نقضه .

وحيث إن هذا النعي في شقه الثالث المتعلق ببطل الإنداز غير سديد , ذلك ولئن كانت المادة 121 من قانون العمل تجيز للعامل ترك العمل إذا أخل صاحب العمل بالتزاماته قبل العامل , وأن دفع العامل إلى إنهاء العقد يعد صورة من صور الفصل التعسفي تجيز للعامل طلب التعويض إلا أنه ليس له الحق في تقاضي بدل مهلة الإنداز , باعتبار أن هذه المهلة شرعت في العقد غير محدد المدة بالمادتين 117 و 119 من قانون العمل للعامل لكي يتدبر أمره خلالها في البحث عن عمل آخر ولصاحب العمل لكي يجد عاملاً بديلاً للعامل الذي انتهى عقده حتى لا يتأذى سير العمل بمؤسسته , وذلك في الحالات التي يكون فيها أحد الطرفين قد أنهى العقد بإرادته المنفردة وذلك في غير الحالات التي يجيز له القانون ذلك الإنهاء دون مراعاة هذه المهلة , كما في حالات المادة 120 بالنسبة لصاحب العمل والمادة 121 بالنسبة للعامل والذي كان أيهما ملزماً حسب الأصل بتوجيه الإنداز بالإنهاء , بما مؤداه أنه في الحالات المستثناة فإن الأصل هو إعفاء الطرف الذي أنهى العقد من توجيه الإنداز ومن ثم التزامه ببطل مهلته وليس استحقاقه لهذا البطل من الطرف الآخر . لما كان ذلك وكان الحكم المطعمون فيه قد التزم هذا النظر , فإنه يكون صادف صحيح القانون ويضحى النعي بهذا الوجه من السبب الثاني على غير أساس ومتعين الرفض . أما النعي على الحكم المطعمون فيه بالوجهين الأول ( مكافأة نهاية الخدمة ) والثاني ( التعويض عن الفصل التعسفي ) , فهو سديد على ما سيرد في الرد مع السبب الأول من أسباب الطعن .

وحيث ينعى الطاعن بالسبب الأول على الحكم المطعمون فيه , الخطأ في تطبيق القانون ومخالفة الثابت بالأوراق عندما استند في قضائه إلى أن راتب

الطاعن ( 4500 ) درهم سندا لعقد العمل المؤرخ 1999/11/7 م , وأغفل المستند اللاحق المؤرخ 2005/11/7 الذي كان مطروحاً على محكمة الاستئناف بعد الحكم الناقض وتمسك الطاعن بدلالته , والذي يثبت أن مرتب الطاعن قد زيد لمبلغ 5750 درهما , وهو دفاع جوهرى مبدي من الطاعن في كافة درجات التقاضي وقد يتغير بتحقيقه والرد عليه وجه الرأي في الدعوى اذ لم تقدم المطعون ضدها أي دفاع بشأنه .

وحيث إن هذا النعي والنعي بالوجهين (الأول والثاني) من السبب الثاني سديد , ذلك أنه لما كان من المقرر في قضاء هذه المحكمة أنه يجب لصحة الأحكام أن يتضمن الحكم ما يطمئن المطلع عليه أن المحكمة قد ألمت بواقعة الدعوى ومحضت أدلتها عن بصر وبصيرة وأحاطت بمناحي دفاع الخصوم وأوجه دفاعهم الجوهرى , وأنها ناقشت المستندات التي لها دلالتها في تكوين عقيدتها توصلها إلى كشف وجه الحق في الدعوى , كما أنه من المقرر أيضاً أن للعامل أن يترك العمل من تلقاء نفسه إذا أخل صاحب العمل بالتزاماته بأداء أجره في الزمان والمكان وبالقدر المتفق عليه , وعندئذ يعتبر ذلك بمثابة فصل تعسفي يستحق العامل عنه تعويضاً – أن ثبت – كما أنه لا يسقط حق العامل في مكافأة نهاية الخدمة لأن تركه العمل لم يكن بإرادته الحرة , وإنما بخطأ صاحب العمل . لما كان ذلك وكان الثابت في الدعوى أن الطاعن قد تمسك في دفاعه أمام محكمة الموضوع بما أثاره بأوجه النعي , وكان البين من مدونات الحكم المطعون فيه أنه قد اعتمد في قضائه على عقد العمل المؤرخ 1999/11/7 م , وعلى إقرار الطاعن القضائي بلائحة دعواه الابتدائية , واستدل بهما على أن أجر الطاعن 4500 درهم , حال أن الثابت بالأوراق أن الحكم اطلع على المستنديين المحررين في 17 / 10 / 2005 م و 11 / 7 / 2005 الصادرين من المطعون ضدها واللذين تضمننا إقراراً صريحاً بأن مرتب الطاعن هو مبلغ 5750 درهماً . وإذ ا طرح الحكم المطعون فيه دلالة هذين المستنديين – رغم إثباته لمضمونهما – دون أن يبين من تقريراته سبباً

سائغاً لإطراح تلك المستندات, وإذ التفت أيضاً عن إجابة مطلب الطاعن بالنسبة لمكافأة نهاية الخدمة والتعويض عن الفصل التعسفي تأسيساً على ترك الطاعن للعمل من تلقاء نفسه, في حين أن الحكم المطعون فيه قد أخذ بتقرير الخبرة وقضى للطاعن بفروق الرواتب المتأخرة, مما يشير إلى إخلال المطعون ضدها بالتزامها تجاه الطاعن وتقاعسها عن دفع راتبه الشهري كاملاً وأهدر بذلك دفاع الطاعن في هذا الصدد مع انه يشكل دفاعاً جوهرياً قد يتغير به وجه الرأي في الدعوى, فإنه يكون معيباً بالقصور ومخالفة للثابت بالأوراق والإخلال بحق الدفاع وشابه الفساد في الاستدلال بما يوجب نقضه في هذا الخصوص.

وحيث إن الطعن للمرة الثانية فإن المحكمة تتصدى لموضوع

الاستئناف.

وحيث أن الثابت من أوراق الدعوى وفقاً لما سلف بيانه, إن المطعون ضدها قد أقرت من خلال المستنديين الصادرين منها بأن مرتب الطاعن هو 5,750 درهماً فإن المحكمة تأخذها بهذا الإقرار الصريح وتقضي بأن أجر المستأنف الشهري(5750)درهماً. ولما كانت الأوراق لا تكفي لتكوين عقيدة المحكمة للفصل في مستحقات المستأنف العمالية بالنسبة لما تم نقضه, ومن ثم ترى المحكمة تكليف الخبرة السابقة لأداء الأمورية المبينة بالمنطوق.