

جلسة الأربعاء الموافق 23 من مارس سنة 2011

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

(19)

الطعن رقم 6 لسنة 2011 مدني

(1) محضر الجلسة. حكم " إصداره". تزوير.

- محضر الجلسة ورقة رسمية. غير جائز التشكيك فيما أثبت فيه إلا عن طريق
الطعن بالتزوير.

- ثبوت من محضر الجلسة أن الهيئة التي نظرت الاستئناف وحجزته للحكم هي ذاتها
التي حضرت جلسة النطق به. النعي الوارد في هذا الشأن. على غير أساس.

(2) حكم " حجيته"" تسبب سائغ". عقد عمل. قانون " تطبيقه".

- إقامة الحكم الناقض قضاءه بأن علاقة العاملين بالشركة المطعون ضدها علاقة
تعاقدية تخضع لقانون العمل ولأنحة نظام العاملين بالشركة دون أحكام القانون
المتعلق بالموظفين العموميين المستثنون من تطبيق أحكام قانون العمل وأن قرارات
تلك الشركة لا ينطبق عليها في شأن موظفيها صفة القرارات الإدارية لصدورها في
نطاق العلاقة الناشئة عن عقد وقانون العمل. التزام الحكم المطعون فيه حجية حكم
النقض السابق في هذا الصدد. صحيح.

(3) محكمة الموضوع " سلطتها". خبره. نقض " مالا يقبل من الأسباب". حكم تسبب
سائغ".

- تحصيل فهم الواقع في الدعوى وتقدير الأدلة ومنها تقارير الخبراء والموازنة بينها
وترجيح أحدها على الآخر. سلطة محكمة الموضوع. شرطه ؟

- الجدل الموضوعي في سلطة محكمة الموضوع. غير جائز إثارته أمام المحكمة
العليا.

- مثال لتسبب سائغ في دعوى إلغاء قرار فصل من العمل وتعويض.

(4) نقض " مالا يقبل من الأسباب".

- عدم بيان الطاعن بوجه النعي الدفوع التي أغفلها الحكم المطعون فيه وكذا المستندات التي قدمها في الدعوى ولم يفحصها الحكم. النعي الوارد في هذا الشأن. غير مقبول.

1- لما كان الثابت من محضر جلسة 2010/10/25 أن الهيئة التي نظرت الاستئناف وحجزته للحكم لجلسة 2010/11/8 مشكلة من السيد القاضي والقاضيين و وهي ذات الهيئة التي حضرت جلسة النطق بالحكم ونظمت به في تلك الجلسة وإذا كان محضر الجلسة ورقة رسمية لا يجوز التشكيك فيما اثبت فيه إلا عن طريق الطعن بالتزوير ومن ثم يضحى هذا النعي على غير أساس .

2- من المقرر في قضاء هذه المحكمة وهو ما أقام عليه الحكم المناقض قضاءه أن علاقة العاملين بالشركة المطعون ضدها هي علاقة تعاقدية تخضع لقانون العمل ولائحة نظام العاملين بالشركة باعتبارها جزءا متما للعقد - وفقا لقانون تأسيس الشركة رقم 6 لسنة 1977 - دون أحكام القانون المتعلق بالموظفين العموميين المستثنون من تطبيق أحكام قانون العمل بموجب المادة الثالثة من القانون سالف البيان ولا ينطبق على قرارات تلك الشركة في شأن موظفيها صفة القرارات الإدارية وذلك لصدورها في نطاق العلاقة الناشئة عن عقد وقانون العمل والتي تجيز لأي من طرفي العقد إنهاء إرادته المنفردة وذلك في العقود غير محددة المدة , وإذا كان الإنهاء غير مبرر فيستحق العامل تعويضا عن ذلك في حدود ما نص عليه القانون ولا يغير من ذلك ما أشار إليه الطاعن من بعض نصوص القانون بإنشاء الشركة الطاعنة إذ لا يغير ذلك من حقيقة أن العلاقة بين الطاعن والمطعون ضدها هي علاقة عمل تخضع لقانون وعقد العمل , وإذا التزم الحكم المطعون فيه حجية حكم النقض السابق في هذا الصدد فإنه لا يكون قد خالف القانون أو اخطأ في تطبيقه ويضحى النعي عليه بهذا السبب على غير أساس .

3- من المقرر في قضاء هذه المحكمة أن لمحكمة الموضوع السلطة التامة في تحصيل فهم الواقع في الدعوى وتقدير الأدلة فيها ومنها تقارير الخبراء والموازنة بينها وترجيح أحدها على الآخر ولا سلطان عليها في ذلك طالما أنها أقامت 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 - بطلب إلغاء قرار الفصل الصادر ضد المستأنف - الطاعن - بدعوى تعسف المستأنف عليها - المطعون ضدها - أن المقرر بموجب المادة 113 من قانون العمل بالنسبة للعقود غير المحددة المدة ... يجوز لأي من طرفي عقد العمل إنهاء العقد غير المحدد المدة مع وجوب إعلان الطرف الآخر وإنذاره والمادة 117 من قانون العمل ... على أنه يجوز لكل من العامل أو صاحب العمل إنهاء عقد العمل غير محدد المدة لسبب مشروع في أي وقت لاحق لانعقاد العقد بعد إنذار الطرف الآخر كتابة قبل انتهائه بثلاثين يوماً على الأقل ... وذلك بشرط التقيد بأحكام القانون المتعلقة بالإنذار والأسباب المقبولة لإنهاء العقد دون تعسف مع وجوب التعويض عن عدم الإنذار, وعليه ورجوعاً للنصوص المذكورة آنفاً فليس في قانون العمل ما يمنع جهة العمل من إنهاء عقد العمل غير المحدد المدة في أي وقت بشرط الالتزام بنصوص القانون, ومن ثم فلا مسوغ لطلب المستأنف - الطاعن - إلغاء قرار الفصل من العمل لمجيبه على غير سند من العقد أو القانون, وعن مطالبة المستأنف التعويض عن الأضرار المادية والأدبية - بسبب تعسف المستأنف عليها وإذا كان من المقرر أن البيئة على المدعى - ولا يقوم الحق بالمطالبة بالتعويض إلا بتوافر أركان المسؤولية من خطأ وضرر وعلاقة سببية, وكان تقرير الخبير المنتدب يؤكد على وقائع مادية متمثلة في أن المدعى عليها - المطعون ضدها - التزمت باللوائح والأنظمة المعمول بها داخل الشركة وأن المستندات المرفقة بالدعوى والصادرة من عدد من موظفي المستأنف عليها - أن المستأنف كان يكلف مرؤوسيه بالقيام بجميع واجباته المهنية مع عدم التزامه بأوقات الدوام ومعاملة رؤسائه ومرؤوسيه بطريقة فظة ... وعدم الالتزام بالتعليمات الصادرة إليه من جهة عمله وهو ما أدى إلى إنذاره عدة مرات ومن بينها الكتاب المؤرخ 2005/5/3 من مدير إدارة الإسناد والذي حذره فيه من

طريقته الفظة في مخاطبة مرءوسيه وزملائه ووجهه إلى الحرص على تحسين مهارات التعامل والتخاطب مع الآخرين لإيجاد بيئة سليمة وقد تعاضدت الأدلة .. في اثبات عدم إخلال المستأنف عليها بواجبها القانوني تجاهها للمطالبة بأي تعويض ((, وإذ كانت تلك الأسباب سائغة ولها مأخذها من الأوراق وتكفي لحمل قضاء الحكم فإن ما يثيره الطاعن بوجهي النعي يعد جدلا موضوعيا في سلطة محكمة الموضوع ومن ثم يكون هذا النعي على غير أساس .

4- لما كان الطاعن لم يبين بوجه النعي ما هي الدفوع التي أغفلها الحكم المطعون فيه كما لم يبين المستندات التي قدمها في الدعوى ولم يفحصها الحكم وكل ما رده الطاعن بوجه النعي هي المطالب التي فصلت فيها الأحكام الباتة السابق صدورها في هذا الخصوص ومن ثم فإن ما يثيره الطاعن بسبب الطعن مجرد جدل موضوعي وهو لا يجوز أمام هذه المحكمة ومن ثم يكون النعي على الحكم المطعون فيه بهذا السبب على غير أساس .

المحكمة

حيث إن الوقائع - على ما يبين من الحكم المطعون فيه وسائر أوراق الطعن - تتحصل في أن الطاعن كان قد تقدم بطلب الإغفال رقم 2 / 2007 إلى محكمة أبو ظبي الابتدائية الاتحادية للفصل في طلباته التي أغفلت تلك المحكمة الفصل فيها في الحكم الصادر منها بتاريخ 2007/3/26 في الدعوى التي أقامها على المطعون ضدها برقم 88 / 2005 عمال كلي أبو ظبي الاتحادية وتلك الطلبات هي 1- إلغاء قرار الفصل التعسفي الصادر من المدعى عليها - المطعون ضدها - وإعادته إلى عمله بأثر رجعي من تاريخ فصله . 2- تعويضه عن الأضرار النفسية والمادية الناجمة عن تعسف المدعى عليها معه ويقدره بمليون درهم . 3- تعويضه عن الأضرار الناجمة عن نقله من وظيفته الأصلية إلى وظيفة أخرى 4- بدفع بدل المواصلات المقرر لوظيفته

الأصلية . وبتاريخ 2008/1/31 قضت محكمة أول درجة برفض الدعوى . استأنف الطاعن ذلك القضاء بالاستئناف رقم 80 / 2008 لدى محكمة استئناف أبوظبي الاتحادية التي قضت فيه بتاريخ 2010/2/23 بإلغاء قرار فصل الطاعن لعدم مشروعيته وتعويضه عن الأضرار المادية والأدبية عن تعسف شركة أدما – المطعون ضدها – بمبلغ 400 ألف درهم ورفض ما عدا ذلك من الطلبات , طعن المطعون ضدها في ذلك الحكم بطريق النقض بالطعن رقم 117 لسنة 2010 ق لدى هذه المحكمة التي قضت فيه بتاريخ 2010/5/19 بنقض الحكم المطعون فيه جزئيا فيما قضى به من إلغاء قرار فصل المطعون ضده والتعويض المقضى به وأحالت الدعوى إلى محكمة استئناف أبوظبي الاتحادية لنظرها من جديد بهيئة أخرى , وبتاريخ 2010/11/8 قضت محكمة الإحالة بتأييد الحكم المستأنف , طعن الطاعن في هذا الحكم بطريق النقض بالطعن المائل , وإذ عرض الطعن على هذا الدائرة في غرفة مشورة فرأت أنه جدير بالنظر وحددت جلسة لنظره .

وحيث إن الطعن أقيم على خمسة أسباب ينعى الطاعن بالثاني منها على الحكم المطعون فيه بالبطلان ذلك أن القاضي لم يحضر جلسة المرافعة بتاريخ 2010/10/25 والتي حجز فيها الاستئناف للحكم بحضور القاضي الذي ترأس الجلسة بحضور القاضي ورغم ذلك فقد وقع رئيس الهيئة سالف الذكر على محضر الجلسة وبذلك يبطل الحكم.

وحيث إن هذا النعي غير صحيح ذلك أن الثابت من محضر جلسة 2010/10/25 أن الهيئة التي نظرت الاستئناف وحجزته للحكم لجلسة 2010/11/8 مشكلة من السيد القاضي والقاضيين و وهي ذات الهيئة التي حضرت جلسة النطق بالحكم ونطقت به في تلك الجلسة وإذ كان محضر الجلسة ورقة رسمية لا يجوز التشكيك فيما اثبت فيه إلا عن طريق الطعن بالتزوير ومن ثم يضحى هذا النعي على غير أساس .

وحيث إن الطاعن ينعى بالسبب الأول من أسباب الطعن على الحكم المطعون فيه مخالفة القانون والخطأ في تطبيقه وفي بيان ذلك يقول أن الحكم أخضع علاقته بالشركة المطعون ضدها لقانون العمل رغم أن ذلك يخالف ما جاء بوثيقة تأسيس تلك الشركة التي أخضعت الشركة لكافة التشريعات المعمول بها في أبو ظبي ولم يحيلها إلى أي قانون اتحادي فضلا عن أن تلك الشركة تتبع شركة أدنوك والتي أنشأت عام 1971 وجعل لها المشرع شخصية قانونية وقد وضعت شركة أدنوك أنظمة ولوائح لها ولشركاتها ولم تعط قوانين إنشاء تلك الشركات الحق في تغيير الوضع القانوني لتلك الشركات ولو أراد المشرع إخضاع تلك الشركات ومنها المطعون ضدها لقانون العمل لفعل ذلك , وبعد إنشاء المجلس الأعلى للبتروك سنة 88 فقد أكد تبعية تلك الشركات للمجلس الأعلى للبتروك , وهو الجهاز الأعلى المسئول عن إصدار القرارات اللازمة لإدارة الشركات التي تمتلكها حكومة أبو ظبي كذلك فإن هيكله القطاع الحكومي في إمارة أبو ظبي يؤكد أن شركة أدنوك هي من ضمن المؤسسات العامة وأنها مؤسسة حكومية بل أن القانون رقم 6 لسنة 77 في شأن تأسيس الشركة المطعون ضدها لم يخضع هذه الشركة لقانون الشركات الخاصة على خلاف ما ذهب إليه الحكم المطعون فيه ويتأكد من القانون 8 لسنة 84 المادة (2) على أن شركة أدنوك ومجموعة شركاتها لا تخضع لقانون الشركات لأنها أنشأت بقوانين خاصة ولها أنظمتها التي تنظم علاقة هذه الشركات بموظفيها دون قانون العمل .

وحيث أن هذه النعي غير مقبول , ذلك أنه من المقرر في قضاء هذه المحكمة وهو ما أقام عليه الحكم الناقض قضاءه أن علاقة العاملين بالشركة المطعون ضدها هي علاقة تعاقدية تخضع لقانون العمل ولائحة نظام العاملين بالشركة باعتبارها جزءا متما للعقد - وفقا لقانون تأسيس الشركة رقم 6 لسنة 1977 - دون أحكام القانون المتعلق بالموظفين العموميين المستثنون من تطبيق أحكام قانون العمل بموجب المادة الثالثة من القانون سالف البيان ولا ينطبق

على قرارات تلك الشركة في شأن موظفيها صفة القرارات الإدارية وذلك لصدورها في نطاق العلاقة الناشئة عن عقد وقانون العمل والتي تجيز لأي من طرفي العقد إنهاء بإرادته المنفردة وذلك في العقود غير محددة المدة , وإذا كان الإنهاء غير مبرر فيستحق العامل تعويضا عن ذلك في حدود ما نص عليه القانون ولا يغير من ذلك ما أشار إليه الطاعن من بعض نصوص القانون بإنشاء الشركة الطاعنة إذ لا يغير ذلك من حقيقة أن العلاقة بين الطاعن والمطعون ضدها هي علاقة عمل تخضع لقانون وعقد العمل , وإذ التزم الحكم المطعون فيه حجية حكم النقض السابق في هذا الصدد فإنه لا يكون قد خالف القانون أو اخطأ في تطبيقه ويضحي النعي عليه بهذا السبب على غير أساس .

وحيث إن الطاعن ينعي بالسبب الثالث على الحكم المطعون فيه القصور في التسبب والفساد في الاستدلال من ثلاثة أوجه حاصل الأول منها أن الحكم استدلت بكتاب وزارة العمل وفسره على أن الشركة المطعون ضدها تخضع لقانون العمل رغم أن ذلك الكتاب أشار فقط إلى انسجام لائحة الجزاءات الموحدة لشركة أدنوك ومجموعة شركاتها ومنها الشركة المطعون ضدها مع قانون العمل ولم ينص ذلك الكتاب على أن تلك الشركة تخضع لقانون العمل .

وحيث إن هذا النعي مردود بما سبق بيانه في الرد على السبب الأول من أسباب الطعن من أن الحكم الناقض قد انتهى إلى أن علاقة العاملين بالشركة المطعون ضدها هي علاقة تعاقدية يحكمها عقد وقانون العمل وما يكملهما من قوانين أو قرارات , وإذ التزم الحكم المطعون فيه حجية حكم النقض السابق فإن ما يثيره الطاعن بوجه النعي على الحكم المطعون فيه في هذا الخصوص يضحي على غير أساس .

وحيث إن الطاعن ينعي بالوجهين الثاني والثالث من السبب الثالث على الحكم المطعون فيه القصور في التسبب والفساد في الاستدلال إذ استدلت بما أثبتته تقرير الخبير المنتدب أمام محكمة أول درجة من عدم أحقية الطاعن للتعويض عن الأضرار الأدبية والمادية الناتجة عن فصله تعسفيا برغم أن

الخبير كان منتدبا بخصوص موضوع الترقية وان الحكم الاستئنافي السابق على الحكم الناقض قد اطرح ذلك التقرير لأن موضوع فصل الطاعن من عمله لم يكن مطروحا في الحكم التمهيدي الذي أصدرته محكمة أول درجة بتاريخ 2006/4/24 ولذلك لم يأت التقرير بأي إشارة لموضوع فصل الطاعن من عمله , ورغم ذلك فقد أعتد الحكم المطعون فيه بذلك التقرير الذي اعتد على مجرد اتهامات وجهتها إليه المطعون ضدها .

وحيث إن هذا النعي مردود ذلك إنه لما كان من المقرر في قضاء هذه المحكمة أن لمحكمة الموضوع السلطة التامة في تحصيل فهم الواقع في الدعوى وتقدير الأدلة فيها ومنها تقارير الخبراء والموازنة بينها وترجيح أحدها على الآخر ولا سلطان عليها في ذلك طالما أنها أقامت 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 - بطلب إلغاء قرار الفصل الصادر ضد المستأنف - الطاعن - بدعوى تعسف المستأنف عليها - المطعون ضدها - أن المقرر بموجب المادة 113 من قانون العمل بالنسبة للعقود غير المحددة المدة ... يجوز لأي من طرفي عقد العمل إنهاء العقد غير المحدد المدة مع وجوب إعلان الطرف الآخر وإنذاره والمادة 117 من قانون العمل ... على أنه يجوز لكل من العامل أو صاحب العمل إنهاء عقد العمل غير محدد المدة لسبب مشروع في أي وقت لاحق لانعقاد العقد بعد إنذار الطرف الآخر كتابة قبل انتهائه بثلاثين يوما على الأقل ... وذلك بشرط التقيد بأحكام القانون المتعلقة بالإنذار والأسباب المقبولة لإنهاء العقد دون تعسف مع وجوب التعويض عن عدم الإنذار , وعليه ورجوعا للنصوص المذكورة آنفا فليس في قانون العمل ما يمنع جهة العمل من إنهاء عقد العمل غير المحدد المدة في أي وقت بشرط الالتزام بنصوص القانون , ومن ثم فلا مسوغ لطلب المستأنف- الطاعن - إلغاء قرار الفصل من العمل لمجيئه على غير سند من العقد أو القانون , وعن مطالبة المستأنف التعويض عن الأضرار المادية

والأدبية – بسبب تعسف المستأنف عليها وإذ كان من المقرر أن البينة على المدعى – ولا يقوم الحق بالمطالبة بالتعويض إلا بتوافر أركان المسؤولية من خطأ وضرر وعلاقة سببية , وكان تقرير الخبير المنتدب يؤكد على وقائع مادية متمثلة في أن المدعى عليها – المطعون ضدها – التزمت باللوائح والأنظمة المعمول بها داخل الشركة وأن المستندات المرفقة بالدعوى والصادرة من عدد من موظفي المستأنف عليها – أن المستأنف كان يكلف مرؤوسيه بالقيام بجميع واجباته المهنية مع عدم التزامه بأوقات الدوام ومعاملة رؤسائه ومرؤوسيه بطريقة فظة ... وعدم الالتزام بالتعليمات الصادرة إليه من جهة عمله وهو ما أدى إلى إنذاره عدة مرات ومن بينها الكتاب المؤرخ 2005/5/3 من مدير إدارة الإسناد والذي حذره فيه من طريقته الفظة في مخاطبة مرؤوسيه وزملائه ووجهه إلى الحرص على تحسين مهارات التعامل والتخاطب مع الآخرين لإيجاد بيئة سليمة وقد تعاضدت الأدلة .. في اثبات عدم إخلال المستأنف عليها بواجبها القانوني تجاهها للمطالبة بأي تعويض ((, وإذ كانت تلك الأسباب سائغة ولها مأخذها من الأوراق وتكفي لحمل قضاء الحكم فإن ما يثيره الطاعن بوجهي النعي يعد جدلا موضوعيا في سلطة محكمة الموضوع ومن ثم يكون هذا النعي على غير أساس .

وحيث إن الطاعن ينعي بالسبب الرابع من أسباب الطعن على الحكم المطعون فيه مخالفة الثابت بالأوراق وفي بيان ذلك يقول أن الحكم اتخذ من دليل الشركة المطعون ضدها حجة على أن قانون العمل هو الذي ينظم لوائح العمل كذلك ما ورد في كتاب وزارة العمل المؤرخ 2006/12/5 وان اشتراط نص المادة 54 من قانون العمل من سريان لائحة الجزاءات بعد اعتمادها من دائرة العمل خلال ثلاثين يوما من تاريخ تقديمها إليها وهو ما لم تنفذه المطعون ضدها كما استدل الحكم المطعون فيه بما جاء بعقد العمل المبرم بينه وبين المطعون ضدها على خضوع الأخيرة لقانون العمل برغم أن العقد قد تضمنت

نصوصه ما يدل على أن علاقة الطاعن بالشركة المطعون ضدها تحكمها أنظمة الشركة وليس عقد العمل .

وحيث إن هذا النعي مردود بما سبق بيانه في الرد على السبب الأول من أسباب الطعن , ومن ثم يكون هذا النعي على غير أساس .

وحيث إن الطاعن ينعي بالسبب الخامس من أسباب الطعن على الحكم المطعون فيه عدم الاحاطة بوقائع الدعوى وفي بيان ذلك يقول أن الحكم أغفل جميع الدفوع والمستندات التي تقدم بها ولم يمحصها ومن تلك المستندات فصله عن عمله بعد ثلاثة أشهر من إقامة الدعوى وحرمانه من العلاوات السنوية ومن الترقية وتوجيه إنذار تعسفي له وحرمانه من علاوة تعليم الأبناء ومنعه من دخول مقر عمله وكسر باب مكتبه , ولو أن الحكم المطعون فيه محص تلك المستندات والدفوع لتغيير وجه الرأي في الدعوى وإنما قصر بحثه فبأي القانون ينطبق دون القوانين الأخرى .

وحيث إن هذا النعي غير مقبول , ذلك أن الطاعن لم يبين بوجه النعي ما هي الدفوع التي أغفلها الحكم المطعون فيه كما لم يبين المستندات التي قدمها في الدعوى ولم يفحصها الحكم وكل ما رده الطاعن بوجه النعي هي المطالب التي فصلت فيها الأحكام الباتة السابق صدورها في هذا الخصوص ومن ثم فإن ما يثيره الطاعن بسبب الطعن مجرد جدل موضوعي وهو لا يجوز أمام هذه المحكمة ومن ثم يكون النعي على الحكم المطعون فيه بهذا السبب على غير أساس .