

جلسة الأربعاء الموافق ١٩ من مايو سنة ٢٠١٠

برئاسة السيد القاضي / عبدالعزيز محمد عبد العزيز – رئيس الدائرة ،
وعضوية السادة القضاة: صلاح محمود عويس ومصطفى الطيب حواره.

()

الطعن رقم ١١٧ لسنة ٢٠١٠ مدني

- (١) محكمة الإحالة " ما تلتزم به". استئناف "إعادة نظرة".
- محكمة الإحالة. التزامها بالمسألة القانونية التي فصل فيها الحكم الناقض. أثره.
غير جائز لها المساس بهذه الحجية عند إعادة نظر الاستئناف.
- مثال في التزام محكمة الإحالة بما فصل فيه الحكم الناقض.
- (٢) محكمة الموضوع " سلطتها". المحكمة الاتحادية العليا " سلطتها". عمل. حكم
تسبب معيب".
- تحصيل وفهم الواقع في الدعوى. سلطة محكمة الموضوع. شرطه؟
- تكييف واقع الدعوى وإعطائها الوصف القانوني الصحيح. من المسائل القانونية
التي تهيمن على رقابتها المحكمة العليا.
- علاقة العاملين بالشركة الطاعنة. تعاقدية. خضوعها لقانون العمل ولائحة نظام
العاملين بالشركة دون أحكام القانون الخاص بالموظفين المستثنين من تطبيق
أحكام قانون العمل. لا ينطبق على قرارات الشركة في شأن موظفيها صفة
القرارات الإدارية. علة ذلك؟
- مثال لتسبب معيب في عمل.

١- من المقرر أن محكمة الإحالة ملتزمة بالمسألة القانونية التي فصل
فيها الحكم الناقض ومن ثم فلا يجوز لها المساس بهذه الحجية عند إعادة نظر
الاستئناف. لما كان ذلك وكان الحكم الصادر في الطعن ٤٧٠ لسنة ٢٩ ق قد
انتهى إلى أن الحكم الابتدائي الصادر بجلسته ٢٦/٣/٢٠٠٧ قد أغفل الفصل في
طلبات الطاعن المتعلقة بالفصل والتعويض وإذ التزم الحكم بالإستئناف الأخير –
المطعون فيه – بتلك المسألة وتصدى للفصل في تلك الطلبات فإنه يكون قد
التزم أحكام القانون ويكون النعي عليه على غير أساس.

٢- من المقرر في قضاء هذه المحكمة أن تحصيل وفهم الواقع في الدعوى من سلطة محكمة الموضوع ولا سلطان عليها من هذه المحكمة طالما أقامت قضاءها على أسباب سائغة لها مأخذها من الأوراق وتكفى لحمله ومتى استظهرت محكمة الموضوع الواقع في الدعوى فإن تكييف هذا الواقع وإعطائه وصفة القانوني الصحيح وإنزال حكم القانون عليه يعد من المسائل القانونية التي تهيمن على رقابتها هذه المحكمة. لما كان ذلك وكان الثابت من مدونات الحكم المطعون فيه أنه فهم الواقع في الدعوى وحصله على أن " المحكمة ترى في الشخصية القانونية لشركة - الطاعنة - أنها ذات طبيعة مختلطة تجمع بين الطابع الحكومي والقطاع الخاص وأنها في الشق المتعلق بالموظفين من مواطني الدولة يبرز فيها الشق الحكومي ذلك أن المحافظة على هؤلاء وتكوين أجيال ذات خبرة يوجب معاملتهم في إطار قانوني يخرج عن إطار قانون العمل الذي يسمح بالفصل التعسفي للموظف مع تعويضه براتب عدة شهور ، هذا منطوق يصلح للمؤسسات الخاصة أما شركة فهي تمس كيان هام في المجتمع يمثل مصلحة عامة ومن ثم يتعين معاملة الموظفين من المواطنين في الإطار الحكومي الذي يسرى في كيان الشركة وهذا يوجب أن يكون هؤلاء موظفين حكوميين يعاملوا وفق نظم حكومية ولا يجوز دفع ما تقدم بما ورد في لوائح الشركة أو عقود العمل المبرمة مع العاملين بها من أعمال لقواعد قانون العمل في حال عدم وجود قواعد صادرة من الإدارة تنظم هذه الأمور ذلك أن سرريان قواعد قانون العمل على موظفي الشركة يكون واجبا إذا كان هذا السرريان قد أوجبه قانون تأسيس الشركة مما يؤكد أن هذه القواعد يعمل بها لحين صدور قواعد تنظيمية من قبل الشركة تحل محلها، ولما كان من المقرر في شأن الموظف العام أنه لا تنتهي خدمته إلا لأسباب محددة ومنها إنهاء الخدمة لسبب تأديبي . . وهو يمثل الجريمة التأديبية . . فإن قرار إنهاء خدمة المستأنف - المطعون ضده - لم يصدر في هذا الإطار ومن ثم يتعين القضاء بعدم مشروعيته ومن ثم يتعين إلغاء قرار فصل المستأنف من عمله . . . فإن المحكمة ترى أن الفصل غير المشروع للمستأنف من عمله ألحق به أضرارا مادية ومعنوية يتعين تعويضه عنها وتقدر هذا التعويض بمبلغ أربعمئة ألف درهم. " مما مفاده أن الحكم المطعون فيه بعد أن قرر أن موظفي الشركة الطاعنة يرتبطون بها بعقود عمل إلا أنه عاد وقرر إجراء تفرقة بين الموظف

إذا كان مواطناً فهو لا يخضع لقانون العمل وإنما يعتبر في حكم الموظف العمومي الذي تسرى في شأن إنهاء خدمته القواعد التأديبية الخاصة بالموظف العمومي وما فيها من ضمانات وتحقيق ورتب على ذلك إلغاء قرار إنهاء خدمة المطعم ضده لعدم مشروعيته وأوجب له التعويض الذي قدره أنفاً وليس التعويض الذي يتقرر وفق قانون العمل، حالة أن المقرر في قضاء هذه المحكمة أن علاقة العاملين بالشركة الطاعنة علاقة تعاقدية تخضع لقانون العمل ولائحة نظام العاملين بالشركة باعتباره جزءاً متمماً للعقد دون أحكام القانون الخاص بالموظفين المستثنين من تطبيق أحكام قانون العمل بموجب المادة الثالثة من القانون المذكور ولا ينطبق علي قرارات هذه الشركة في شأن موظفيها صفة القرارات الإدارية وذلك لصدورها في نطاق العلاقة الناشئة عن عقد وقانون العمل والتي تجيز لأي من طرفي العقد إنهائه بإرادته المنفردة وذلك في العقود غير محددة المدة وإذا كان الإنهاء غير مبرر فيستحق العامل تعويضاً عن ذلك في حدود ما نص عليه القانون يستوي في ذلك أن يكون العامل المفصول مواطناً أم غير ذلك لأن التفرقة التي جاء بها الحكم المطعون فيه حسبما سلف البيان لا أساس لها ولم يبين من تقارير الحكم المصدر الذي استقي منه ذلك وأن ما ساقه من تقارير فقهية أو بعض نصوص القانون بإنشاء الشركة الطاعنة لا يغير من حقيقة أن العلاقة بين الطاعنة وبين المطعم ضده هي علاقة عمل تخضع لقانون وعقد العمل وقد حجب الحكم المطعون فيه ذلك التكييف الخاطئ عن بحث طلبات المطعم ضده في ضوء قواعد عقد وقانون العمل والحكم الناقض وبذلك شابه القصور في التسبيب والفساد في الاستدلال أدى به إلى مخالفة القانون بما يوجب نقضه .

المحكمة

حيث إن الوقائع - على ما يبين من الحكم المطعون فيه وسائر أوراق الطعن - تتحصل في أن المطعون ضده أقام علي الطاعنة الدعوى رقم ٨٨ لسنة ٢٠٠٥ عمال كلى أوظيفي الابتدائية الاتحادية بطلب الحكم بإلزامها أن تقوم بترقيته إلى الدرجة (١٤) بأثر رجعي اعتبارا من تاريخ ٢٠٠٣/١/١ وإلزامها أن تدفع له تعويضا عن علاوة تعليم الأبناء التي حرم منها بسبب عدم ترقيته وتقدر بمبلغ /٣٥٠,٠٠٠ درهم والتعويض عن العلاوات السنوية التي حرم منها ومجموعها /٢٤٠,٠٠٠ درهم والتعويض عن الأضرار المادية والأدبية اللاحقة به نتيجة تصرفاتها معه والتي يقدرها بمليون درهم والتعويض عن نقله من وظيفته الأصلية إلى وظيفة خارج الكادر مما أدى إلى حرمانه من بدل المواصلات بمبلغ /١٠٠٠ درهم شهريا اعتبارا من ٢٠٠٥/٦/٢٢ إلى تاريخ ترقيته إلى الوظيفة الجديدة، وقال شرحا للدعوى أنه التحق بالعمل لدى الطاعنة بتاريخ ٧٩/٩/٢٢ ووصل إلى الدرجة (١٢) في الكادر الوظيفي وأما الدرجة الشخصية فكانت (١٣) بوظيفة مهام خاصة وبعد أن قضت محكمة أول درجة برفض الدعوى وتأييد الحكم إستئنافيا تقدم الطاعن بطلب الإغفال المائل برقم ٢ لسنة ٢٠٠٧ لدى ذات المحكمة للفصل في طلباته التي أغفلها الحكم السابق وهي: ١- ترقيته إلى الدرجة الأعلى مع ما يترتب على ذلك من آثار. ٢- تعويضه عن الأضرار الناجمة عن تعسف الطاعنة وذلك بمبلغ مليون درهم. ٣- تعويضه عن الأضرار الناجمة عن نقله إلى وظيفة أخرى بدفع بدل المواصلات المقرر لوظيفته الأصلية. ٤- إلغاء قرار فصله وإعادته إلى عمله، وذلك لأن الحكم الابتدائي لم يفصل في الطلبات الثلاثة الأخيرة سواء صراحة أو ضمنا ولذلك تضمن قضاء الحكم الإستئنافي بأن تلك المحكمة أغفلت الفصل في تلك الطلبات ولذلك قدم طلبه هذا. بتاريخ ٢٠٠٧/١/٣٠ قضت محكمة أول درجة برفض طلبات المدعى. استأنف المطعون ضده ذلك القضاء بالاستئناف رقم ٨٠ لسنة ٢٠٠٨ لدى محكمة استئناف أوظيفي الاتحادية

التي قضت فيه بتاريخ ٢٣/٢/٢٠١٠ - ١- بإلغاء قرار فصل المستأنف صالح عمر على سالم من عمله لعدم مشروعيته. ٢- بتعويضه عن الأضرار المادية والأدبية التي لحقت به نتيجة تعسف المدعي عليها بمبلغ /٤٠٠,٠٠٠ درهم. ٣- رفض ما عدا ذلك من طلبات. طعن الطاعنة في هذا الحكم بطريق النقض بالطعن المائل وإذ عرض الطعن علي هذه الدائرة في غرفة مشورة فرأت أنه جدير بالنظر وحددت جلسة لنظره.

وحيث إن الطعن أقيم على خمسة أسباب تنعى الطاعنة بالسبب الأول منها على الحكم المطعون فيه مخالفة القانون والقصور في التسبيب والإخلال بحق الدفاع إذ ذهب إلى أن الحكم الابتدائي الصادر بتاريخ ٢٦/٣/٢٠٠٧ قد أغفل طلبات المطعون ضده الثلاثة الأخيرة ومنها التظلم من قرار فصله في حين أن طلبات المطعون ضده الختامية أمام محكمة أول درجة جاءت خلو من تلك الطلبات واقتصرت فقط مع طلب الترقية وما يترتب عليها من تعويضات وهو ما تمسكت به الطاعنة بعدم حصول إغفال بما يعيب الحكم ويستوجب نقضه.

وحيث إن هذا النعي غير سديد ذلك أن من المقرر أن محكمة الإحالة ملتزمة بالمسألة القانونية التي فصل فيها الحكم الناقض ومن ثم فلا يجوز لها المساس بهذه الحجية عند إعادة نظر الاستئناف. لما كان ذلك وكان الحكم الصادر في الطعن ٤٧٠ لسنة ٢٩ ق قد انتهى إلى أن الحكم الابتدائي الصادر بجلسة ٢٦/٣/٢٠٠٧ قد أغفل الفصل في طلبات الطاعن المتعلقة بالفصل والتعويض وإذ التزم الحكم بالإستئناف الأخير - المطعون فيه - بتلك المسألة وتصدى للفصل في تلك الطلبات فإنه يكون قد التزم أحكام القانون ويكون النعي عليه على غير أساس.

وحيث إن الطاعنة تنعى بباقي أسباب الطعن علي الحكم المطعون فيه مخالفة القانوني والقصور في التسبيب والفساد في الاستدلال وفي بيان ذلك تقول أن الحكم المطعون فيه أقام قضاءه على أن شركة - الطاعنة - ذات طبيعة مختلطة تجمع بين الطابع الحكومي والقطاع الخاص وأنها في الشق المتعلق بالموظفين من مواطني الدولة يبرز الشق الحكومي ويوجب

معاملتهم في إطار قانوني يخرج عن إطار قانون العمل ومن ثم يتعين معاملة الموظفين من المواطنين في الإطار الحكومي ولأن سريان قواعد قانون العمل على موظفي الشركة يكون واجبا إذا كان هذا السريان قد أوجبه قانون تأسيس الشركة ورتب الحكم على ذلك اعتبار قرار إنهاء خدمة المطعون ضده غير مشروع وإلزام الطاعنة بتعويض المطعون ضده عن ذلك حالة أن الطاعنة ليست مؤسسة عامة وأن موظفيها يخضعون في علاقتهم بها لقانون العمل واللوائح والقرارات التي تصدرها الطاعنة مكملة لقانون العمل ومن ثم يكون الحكم المطعون فيه بقضائه سالف البيان قد خالف القانون وشابه القصور في التسبيب والفساد في الاستدلال بما يوجب نقضه.

وحيث إن هذا النعي سديد ذلك أنه لما كان من المقرر في قضاء هذه المحكمة أن تحصيل وفهم الواقع في الدعوى من سلطة محكمة الموضوع ولا سلطان عليها من هذه المحكمة طالما أقامت قضاءها على أسباب سائغة لها مأخذها من الأوراق وتكفي لحمله ومتى استظهرت محكمة الموضوع الواقع في الدعوى فإن تكييف هذا الواقع وإعطائه وصفة القانوني الصحيح وإنزال حكم القانون عليه يعد من المسائل القانونية التي تهيمن على رقابتها هذه المحكمة. لما كان ذلك وكان الثابت من مدونات الحكم المطعون فيه أنه فهم الواقع في الدعوى وحصله على أن " المحكمة ترى في الشخصية القانونية لشركة - الطاعنة - أنها ذات طبيعة مختلطة تجمع بين الطابع الحكومي والقطاع الخاص وأنها في الشق المتعلق بالموظفين من مواطني الدولة يبرز فيها الشق الحكومي ذلك أن المحافظة على هؤلاء وتكوين أجيال ذات خبرة يوجب معاملتهم في إطار قانوني يخرج عن إطار قانون العمل الذي يسمح بالفصل التعسفي للموظف مع تعويضه براتب عدة شهور ، هذا منطوق يصلح للمؤسسات الخاصة أما شركة فهي تمس كيان هام في المجتمع يمثل مصلحة عامة ومن ثم يتعين معاملة الموظفين من المواطنين في الإطار الحكومي الذي يسرى في كيان الشركة وهذا يوجب أن يكون هؤلاء موظفين حكوميين يعاملوا وفق نظم حكومية ولا يجوز دفع ما تقدم

بما ورد في لوائح الشركة أو عقود العمل المبرمة مع العاملين بها من أعمال لقواعد قانون العمل في حال عدم وجود قواعد صادرة من الإدارة تنظم هذه الأمور ذلك أن سريان قواعد قانون العمل علي موظفي الشركة يكون واجبا إذا كان هذا السريان قد أوجبه قانون تأسيس الشركة مما يؤكد أن هذه القواعد يعمل بها لحين صدور قواعد تنظيمية من قبل الشركة تحل محلها، ولما كان من المقرر في شأن الموظف العام أنه لا تنتهي خدمته إلا لأسباب محددة ومنها إنهاء الخدمة لسبب تأديبي . . وهو يمثل الجريمة التأديبية . . فإن قرار إنهاء خدمة المستأنف - المطعون ضده - لم يصدر في هذا الإطار ومن ثم يتعين القضاء بعدم مشروعيته ومن ثم يتعين إلغاء قرار فصل المستأنف من عمله . . . فإن المحكمة ترى أن الفصل غير المشروع للمستأنف من عمله ألحق به أضراراً مادية ومعنوية يتعين تعويضه عنها وتقدر هذا التعويض بمبلغ أربعمئة ألف درهم. " مما مفاده أن الحكم المطعون فيه بعد أن قرر أن موظفي الشركة الطاعنة يرتبطون بها بعقود عمل إلا أنه عاد وقرر إجراء تفرقة بين الموظف إذا كان مواطناً فهو لا يخضع لقانون العمل وإنما يعتبر في حكم الموظف العمومي الذي تسرى في شأن إنهاء خدمته القواعد التأديبية الخاصة بالموظف العمومي وما فيها من ضمانات وتحقيق ورتب على ذلك إلغاء قرار إنهاء خدمة المطعون ضده لعدم مشروعيته وأوجب له التعويض الذي قدره أنفاً وليس التعويض الذي يتقرر وفق قانون العمل، حالة أن المقرر في قضاء هذه المحكمة أن علاقة العاملين بالشركة الطاعنة علاقة تعاقدية تخضع لقانون العمل ولائحة نظام العاملين بالشركة باعتباره جزءاً متمماً للعقد دون أحكام القانون الخاص بالموظفين المستثنين من تطبيق أحكام قانون العمل بموجب المادة الثالثة من القانون المذكور ولا ينطبق علي قرارات هذه الشركة في شأن موظفيها صفة القرارات الإدارية وذلك لصدورها في نطاق العلاقة الناشئة عن عقد وقانون العمل والتي تجيز لأي من طرفي العقد إنهائه بإرادته المنفردة وذلك في العقود غير محددة المدة وإذا كان الإنهاء غير مبرر فيستحق العامل تعويضاً عن ذلك في حدود ما نص عليه القانون يستوي في ذلك أن يكون

العامل المفصول مواطناً أم غير ذلك لأن التفرقة التي جاء بها الحكم المطعون فيه حسبما سلف البيان لا أساس لها ولم يبين من قرارات الحكم المصدر الذي استقي منه ذلك وأن ما ساقه من قرارات فقهية أو بعض نصوص القانون بإنشاء الشركة الطاعنة لا يغير من حقيقة أن العلاقة بين الطاعنة وبين المطعون ضده هي علاقة عمل تخضع لقانون وعقد العمل وقد حجب الحكم المطعون فيه ذلك التكييف الخاطئ عن بحث طلبات المطعون ضده في ضوء قواعد عقد وقانون العمل والحكم الناقض وبذلك شابه القصور في التسبب والفساد في الاستدلال أدى به إلى مخالفة القانون بما يوجب نقضه على أن يكون مع النقض الإحالة.