

قضايا العمل

انتهاء خدمة العامل بسبب غيابه بغير عذر مشروع
أكثر من عشرين يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة أو أكثر
من سبعة أيام متتالية أو بسبب تركه العمل مختاراً من تلقاء
نفسه دون إنذار يحرمه من مكافأة نهاية الخدمة

—

المبدأ :

فهم الواقع في الدعوى وتقدير الأدلة والمستندات من سلطة
محكمة الموضوع متى أقامت قضاءها على أسباب سائغة لها
أصلها الثابت في الأوراق.

لنتهاء خدمة العامل بسبب غيابه بغير عذر مشروع أكثر من
عشرين يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة أو أكثر من سبعة
أيام متتالية أو بسبب تركه العمل مختاراً من تلقاء نفسه دون
إنذار أو دون أن يكون صاحب العمل قد أخل بالتزاماته نحوه
ولم يقع منه اعتداء عليه وكان عقد العمل غير محدد المدة
يحرم من مكافأة الخدمة كعقوبة يوقعها عليه صاحب العمل.
لحقية العامل في الحصول على البدل النقدي للأجازة السنوية
التي لم يحصل عليها خلال السنتين الأخيرتين.

المحكمة الاتحادية العليا

الطعن رقم (123) لسنة 25 القضائية

جلسة الأحد الموافق 6 مارس سنة 2005

(مدني)

القواعد القانونية :

يفصل العامل دون انذار في أي من الحالات الآتية: .. (أ) ... (ي) - إذا تغيب العامل بدون سبب مشروع أكثر من عشرين يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة أو أكثر من سبعة أيام متوالية وفي المادة (121) منه على أن " يجوز للعامل أن يترك العمل دون إنذار في إحدى الحالتين الآتيتين : (أ) إذا أخل صاحب العمل بالتزاماته قبل العامل المنصوص عليها في العقد أو القانون. (ب) - إذا وقع من صاحب العمل أو من يمثله قانونا اعتداء على العامل ". وفي المادة (139) من ذات القانون على أنه " يحرم العامل من مكافأة نهاية الخدمة كلها في إحدى الحالتين الآتيتين: (أ) إذا فصل من الخدمة لأحد الأسباب المبينة في المادة (120) من هذا القانون أو ترك العمل لتقاضي فصله وفق أحكامها. (ب) - إذا ترك العمل مختاراً أو دون إنذار في غير الحالتين المنصوص عليهما في المادة (121) من هذا القانون وذلك بالنسبة للعقود غير المحددة المدة أو قبل أن يكمل خمس سنوات من الخدمة المستمرة بالنسبة للعقود المحددة المدة ". تدل هذه النصوص مجتمعة على أنه إذا انتهت خدمة العامل بسبب غيابه بغير عذر مشروع أكثر من عشرين يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة أو أكثر من سبعة أيام متتالية أو بسبب تركه العمل مختاراً من تلقاء نفسه وبدون إنذار ، ودون أن يكون صاحب العمل قد أخل بالتزاماته نحوه أو لم يقع منه اعتداء عليه وذلك إذا كان عقد عمله غير محدد المدة ، أو لم يكمل خمس سنوات من الخدمة المستمرة إذا كان عقد عمله محدد المدة فإنه لا يستحق مكافأة نهاية الخدمة ويكون حرمانه منها في هذه الحالات بمثابة عقوبة يوقعها صاحب العمل عليه ،

1- فهم الواقع في الدعوى وتقدير الأدلة والمستندات من سلطة محكمة الموضوع متى أقامت قضاءها على أسباب سائغة لها أصلها الثابت في الأوراق بما يكفي لحمله. لما كان ذلك وكان الحكم المطعون فيه قد واجه دفاع الطاعن في هذا الخصوص على ما أورده بمدوناته من أنه ثبت لدى هذه المحكمة من خلال عقد الإحالة المدلى به من شركة (ل) والصادر عنها تلك المراسلات هي شركة متفرعة عن شركة (و) : وتنازلت لها بمقتضى ذلك العقد عن جزء من نشاطها ومن ضمنها نشاطها بأبو ظبي وهو ما يعني تواصل علاقة العمل ونفاذ العقد المبرم بين المستأنف والمستأنف ضدها في حقهما وسريان كافة بنوده ... " وهي أسباب سائغة تؤدي إلى ما انتهى إليه في هذا الخصوص ولا مخالفة فيما للثابت بالرخص التجارية للشركتين ، ومن ثم يضحى النعي على غير أساس ، أما عن إدعاء الطاعن بأن عقد التنازل المقدم عبارة عن صورة عرفية لا حجية لها في الإثبات فهو غير صحيح ذلك أن الثابت بالعقد المذكور أنه مترجم وموثق بمعرفة السلطات الرسمية في ميلانو والقنصلية الإماراتية بروما وصدقت وزارة الخارجية بالدولة على إمضاء سكرتير قنصليتها.

2- أن النص في المادة (120) من قانون العمل على أنه يجوز لصاحب العمل أن

وكان تقدير ما إذا كان إنهاء عقد العمل فضلاً تعسفياً من عدمه وتقدير أدلة الدعوى وما قدم فيها من مستندات من المسائل الموضوعية التي تستقل بتقديرها محكمة الموضوع دون معقب عليها في ذلك من المحكمة العليا طالما كان تقديرها سائغاً ومقبولاً وله أصله الثابت في الأوراق ويكفي لحمل قضائه لما كان ذلك وكان الحكم المطعون فيه قد خلص إلى عدم أحقية الطاعن في مكافأة نهاية الخدمة وأن فصله له ما يبرره على سند من أن الثابت بالأوراق أن الطاعن قد التحق بالعمل لدى الشركة المطعون ضدها بإيطاليا ونص في عقد عمله - الغير محدد المدة - على قرار الشركة بإيفاده للعمل بدولة الإمارات العربية المتحدة وحددت حقوقه وامتيازاته بعقد ثاني نص فيه على أن مدة عمله سنة واحدة قابلة للتجديد وأن من حق الشركة إعادته إلى إيطاليا إذا اقتضت ظروف العمل ذلك وإذ أخطرتة بإنهاء خدماته في أبو ظبي في 2000/11/30م ودعته للحضور إلى مقر الشركة الرئيسي بإيطاليا في 2000/12/4م بموجب رسالتها المؤرخة 2000/12/7م والتي أوضحت فيها ظروف الشركة وضرورة إعادة النظر في برنامجها الاقتصادي إلا أن الطاعن رفض تنفيذ تعليمات الشركة وظل يجادل في إمكانية تمديد عمله بأبو ظبي وهو ما رفضته الشركة وأصررت على ضرورة عودته لمقرها الرئيسي في ميعاد غاية 2001/3/1م وإذا لم يمتثل الطاعن لذلك قامت بفصله. ولما كانت هذه الأسباب سائغة وتتسق وفهم الواقع في الدعوى ولا مخالفة فيه للثابت في الأوراق وتتفق وأحكام المادة (139) سالفه البيان ، ولا يغير من ذلك ما نصت عليه المادة (137)

-3-

من قانون العمل من تدرج حساب مكافأة نهاية الخدمة حسب سنين الخدمة إذ لا مجال لتطبيق هذا النص إلا بعد تقرير مبدأ استحقاق الطاعن لهذه المكافأة طبقاً لمفهوم المادة (139) من ذات القانون ، ومن ثم يضحى النعي برمته على غير أساس.

من المقرر تقديراً للأهمية البالغة لتسبيب الأحكام وتمكيننا لمحكمة النقض من الوقوف على صحة الأسس التي بنيت عليها ومراقبة سلامة تطبيق القانون على ما صح من وقائع فإنه يجب أن تتضمن الأحكام ما يطمئن المطلع عليها أن المحكمة قد أحاطت بوقائع الدعوى وأدلتها عن بصر وبصيرة وأنها تناولت ما أبداه الخصوم من دفع و ما ساقوه من دفاع جوهري ثم أيراد الأسباب التي تبرر ما اتجهت إليه من رأي وبيان المصدر الذي استقت منه قضاءها وأنها استنفذت كل ما في سلطتها في كشف وجه الحق في الدعوى وبذلت كل الوسائل للتوصل إلى ما ترى أنه الواقع فيها وإلا كان حكمها معيباً بالقصور المبطل ، وكان مؤدي نصوص المواد (75) ، (76) ، (78) (79) من قانون العمل أن العامل في حالة فصله من العمل يستحق مقابلاً عن أيام الاجازة السنوية التي لم يحصل عليها في السنتين الأخرتين لما كان ذلك وكان الحكم المطعون فيه قد عول في قضائه بعدم استحقاق المطعون ضده لبدل الاجازة والانتقال ومصاريف العلاج والدراسة والماء والكهرباء على كشوف الحساب والمكاتبات المقدمة من المطعون ضدها والمجودة من الطاعن والتي خلت من توقيعها عليها قولاً منه بانتفاء الدليل على عدم استحقاقها رغم أن بدل الاجازة مقرر بحكم القانون وبعض المصاريف

بعد الإطلاع على الأوراق ،وتلاوة تقرير التلخيص ، وبعد المداولة.

حيث إن الطعن استوفي أوضاعه الشكلية.

وحيث إن الوقائع – على ما يبين من الحكم المطعون فيه وسائر الأوراق تتحصل في أن الطاعن أقام الدعوى رقم لسنة 2001 أبو ظبي الابتدائية على المطعون ضدها بطلب الحكم بإلزامها بأن تؤدي له 683.353 درهما على سند من أنه عمل لديها اعتباراً من 27/9/1993م براتب شهري بلغ 27.000 درهم بالإضافة إلى بدل السكن والمصاريف والسفريات والتنقلات. وفي مارس 2001 توقفت الشركة عن سداد رواتبه واستردت سيارته ، وإذ تعذرت التسوية الودية أمام دائرة العمل كانت الدعوى ، ومحكمة أول درجة رفضت الدعوى ، وإذا استأنف الطاعن هذا الحكم قضي في استئنافه 163 لسنة 2002 أبو ظبي برفضه فكان الطعن.

حيث إن الطعن أقيم على ثلاثة أسباب يعني الطاعن بالسبب الأول منها على الحكم المطعون فيه مخالفة القانون والثابت في الأوراق والقصور في التسبيب إذ تمسك بأن جميع المراسلات التي دعت له للعودة للعمل إلى إيطاليا صادرة من شركة أخرى وليس من الشركة المطعون ضدها ودلل على ذلك بتقديم رخصتها التجارية وجدد صورة العقد المحرر باللغة الإيطالية للتدليل على أن الشركة المذكورة هي فرع من الشركة المطعون ضدها.

وحيث إن هذا النعي مردود ذلك أن فهم الواقع في الدعوى وتقدير الأدلة والمستندات من سلطة محكمة الموضوع متى أقامت قضاءها على أسباب سائغة لها أصلها الثابت في الأوراق بما يكفي لحمله. لما كان ذلك وكان الحكم

منصوص عليها في عقد عمله والتفت عن طلب الطاعن إحالة الدعوى إلى التحقيق لإثبات أحقيته لباقي طلباته فإنه يكون معيباً بالقصور.

إن دائرة النقض المدنية المؤلفة :

برئاسة السيد القاضي: محمد عبد القادر السلطي
رئيس الدائرة
وعضوية السيد القاضي: عبد العزيز محمد عبد العزيز
والسيد القاضي: عبد المنعم دسوقي

بالجلسة العلنية المنعقدة في يوم الأحد
25 / محرم / 1426 هـ الموافق 2005/3/6م
بمقر المحكمة الاتحادية العليا بمدينة أبو ظبي.

أصدرت الحكم الآتي

في الطعن رقم: 123 لسنة 25 ق.ع نقض مدني.

**الطاعن : (أ)
المطعون ضده : (س)**

الحكم المطعون فيه: صادر عن محكمة استئناف أبو ظبي في الاستئناف رقم 2002/163 بتاريخ 2002/11/16م.

**تاريخ رفع الطعن: 2003/2/8م.
(مع الرسم والتأمين)**

المحكمة

المطعون فيه قد واجه دفاع الطاعن في هذا الخصوص على ما أورده بمدوناته من أنه ثبت لدى هذه المحكمة من خلال عقد الإحالة المدلى به من شركة (ل) والصادر عنها تلك المراسلات هي شركة متفرعة عن شركة (و) "وتنازلت لها بمقتضى ذلك العقد عن جزء من نشاطها ومن ضمنها نشاطها بأبو ظبي وهو ما يعني تواصل علاقة العمل ونفاذ العقد المبرم بين المستأنف والمستأنف ضدها في حقهما وسريان كافة بنوده..." وهي أسباب سائغة تؤدي إلى ما انتهى إليه في هذا الخصوص ولا مخالفة فيما للثابت بالرخص التجارية للشركتين ومن ثم يضحى النعي على غير أساس ، أما عن إدعاء الطاعن بأن عقد التنازل المقدم عبارة عن صورة عرفية لا حجية لها في الإثبات فهو غير صحيح ذلك أن الثابت بالعقد المذكور أنه مترجم وموثق بمعرفة السلطات الرسمية في ميلانو والقنصلية الإماراتية بروما وصدقت وزارة الخارجية بالدولة على إمضاء سكرتير قنصليتها.

وحيث إن حاصل النعي بالسبب الثاني على الحكم المطعون فيه مخالفة القانون والثابت بالأوراق إذ ذهب إلى عدم استحقاق الطاعن مكافأة نهاية الخدمة وبدل الإنذار على سند من أن فصله لم يكن عسفاً في حين أنه كان يذهب يومياً إلى مقر عمله في أبو ظبي غير أن مدير الفرع كان يطلب منه الإنصراف ، وأنه طلب استدعاء مدير الفرع لسماع أقواله ورغم أن المطعون ضدها لم تنكر استحقاقه لمكافأة نهاية الخدمة وقدمت كشف حساب من صنعها ولا يحمل توقيع الطاعن كما أنها لم تجر تحقيقاً معه حول تغيبه عن عمله مما يحق له المطالبة بحقوقه بما يعيب الحكم ويستوجب نقضه.

وحيث إن هذا النعي مردود ذلك أن النص في المادة (120) من قانون العمل على أنه لا يجوز لصاحب العمل أن يفصل العامل دون إنذار

في أي من الحالات الآتية: .. (أ) ... (ي) - إذا تغيب العامل بدون سبب مشروع أكثر من عشرين يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة أو أكثر من سبعة أيام متوالية وفي المادة (121) منه على أنه يجوز للعامل أن يترك العمل دون إنذار في إحدى الحالتين الآتيتين: (أ) إذا أخل صاحب العمل بالتزاماته قبل العامل المنصوص عليها في العقد أو القانون. (ب) - إذا وقع من صاحب العمل أو من يمثله قانوناً اعتداء على العامل. وفي المادة (139) من ذات القانون على أنه " يحرم العامل من مكافأة نهاية الخدمة كلها في إحدى الحالتين الآتيتين: (أ) إذا فصل من الخدمة لأحد الأسباب المبينة في المادة (120) من هذا القانون أو ترك العمل لتفادي فصله وفق أحكامها. (ب)- إذا ترك العمل مختاراً أو دون إنذار في غير الحالتين المنصوص عليهما في المادة (121) من هذا القانون وذلك بالنسبة للعقود غير المحددة المدة أو قبل أن يكمل خمس سنوات من الخدمة المستمرة بالنسبة للعقود المحددة المدة ". تدل هذه النصوص مجتمعة على أنه إذا انتهت خدمة العامل بسبب غيابه بغير عذر مشروع أكثر من عشرين يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة أو أكثر من سبعة أيام متتالية أو بسبب تركه العمل مختاراً من تلقاء نفسه وبدون إنذار ودون أن يكون صاحب العمل قد أخل بالتزاماته نحوه أو لم يقع منه اعتداء عليه وذلك إذا كان عقد عمله غير محدد المدة ، أو لم يكمل خمس سنوات من الخدمة المستمرة إذا كان عقد عمله محدد المدة فإنه لا يستحق مكافأة نهاية الخدمة ويكون حرمانه منها في هذه الحالات بمثابة عقوبة يوقعها صاحب العمل عليه ، وكان تقدير ما إذا كان إنهاء عقد العمل فصلاً تعسفياً من عدمه وتقدير أدلة الدعوى وما قدم فيها من مستندات من المسائل الموضوعية التي تستقل بتقديرها محكمة الموضوع دون معقب عليها في ذلك من المحكمة العليا طالما كان تقديرها سائغاً ومقبولاً وله أصله الثابت في الأوراق ويكفي

العلاج والدراسة والماء والكهرباء على سند من خلو الأوراق من استحقاقها رغم أن المطعون ضدها قدمت كشوف حساب بتلك المصاريف غير أن جردها لأنها من صنعها ولا تحمل توقيعه بما يعيب الحكم ويستوجب نقضه.

وحيث إن هذا النعي في محله ذلك أن من المقرر تقديراً للأهمية البالغة لتسبب الأحكام وتمكيننا لمحكمة النقض من الوقوف على صحة الأسس التي بنيت عليها ومراقبة سلامة تطبيق القانون على ما صح من وقائع فإنه يجب أن تتضمن الأحكام ما يطمئن المطلع عليها أن المحكمة قد أحاطت بوقائع الدعوى وأدلتها عن بصر وبصيرة وأنها تناولت ما أبداه الخصوم من دفوع وما ساقوه من دفاع جوهرى ثم إيراد الأسباب التي تبرر ما اتجهت إليه من رأي وبيان المصدر الذي استقت منه قضاءها وأنها استنفذت كل ما في سلطتها في كشف وجه الحق في الدعوى وبذلت كل الوسائل للتوصل إلى ما ترى أنه الواقع فيها وإلا كان حكمها معيباً بالقصور المبطل وكان مؤدى نصوص المواد (75) ، (76) ، (78) ، (79) من قانون العمل

أن العامل في حالة فصله من العمل يستحق مقابلاً عن أيام الاجازة السنوية التي لم يحصل عليها في السنتين الأخيرتين لما كان ذلك وكان الحكم المطعون فيه قد عول في قضائه بعدم استحقاق المطعون ضده لبدل الاجازة والانتقال ومصاريف العلاج والدراسة والماء والكهرباء على كشوف الحساب والمكاتبات المقدمة من المطعون ضدها والمجودة من الطاعن والتي خلت من توقيعه عليها قولاً منه بانتفاء الدليل على عدم استحقاقها رغم أن بدل الاجازة مقرر بحكم القانون وبعض المصاريف منصوص عليها في عقد عمله والتفت عن طلب الطاعن إحالة الدعوى إلى التحقيق لإثبات أحقيته لباقي

لحمل قضائه لما كان ذلك وكان الحكم المطعون فيه قد خلص إلى عدم أحقية الطاعن في مكافأة نهاية الخدمة وأن فصله له ما يبرره على سند من أن الثابت بالأوراق أن الطاعن قد التحق بالعمل لدى الشركة المطعون ضدها بإيطاليا ونص في عقد عمله - الغير محدد المدة - على قرار الشركة بإيفاده للعمل بدولة الإمارات العربية المتحدة وحددت حقوقه وامتيازاته بعقد ثاني نص فيه على أن مدة عمله سنة واحدة قابلة للتجديد وأن من حق الشركة إعادته إلى إيطاليا إذا اقتضت ظروف العمل ذلك أخطرت به بإنهاء خدماته في أبو ظبي في 2000/11/30م ودعته للحضور إلى مقر الشركة الرئيسي بإيطاليا في 2000/12/4م بموجب رسالتها المؤرخة 2000/12/7م والتي أوضحت فيها ظروف الشركة وضرورة إعادة النظر في برنامجها الإقتصادي وأن الطاعن رفض تنفيذ تعليمات الشركة وظل يجادل في إمكانية تمديد عمله بأبو ظبي وهو ما رفضته الشركة وأصررت على ضرورة عودته لمقرها الرئيسي ميعاد غاية 2001/3/1م وإذا لم يمتثل الطاعن لذلك قامت بفصله ولما كانت هذه الأسباب سائغة وتنسق وفهم الواقع في الدعوى ولا مخالفة فيه للثابت

في الأوراق وتتفق وأحكام المادة (139) سالفه البيان ، ولا يغير من ذلك ما نصت عليه المادة (137) من قانون العمل من تدرج حساب مكافأة نهاية الخدمة حسب سنين الخدمة لا مجال لتطبيق هذا النص إلا بعد تقرير مبدأ استحقاق الطاعن لهذه المكافأة طبقاً لمفهوم المادة (139) من ذات القانون ، ومن ثم يضحى النعي برمته على غير أساس.

وحيث إن الطاعن ينعي بالسبب الثالث على الحكم المطعون فيه مخالفة القانون والثابت بالأوراق إذ رفض القضاء للطاعن بباقي مستحقاته من بدل الاجازة والانتقال ومصاريف

طلباته فإنه يكون معيباً بالقصور بما يوجب نقضاً جزئياً في هذا الخصوص.