

قضايا عمالية

إنهاء عقد عمل بالاتفاق - فصل تعسفي -
شروط غير متوافرة

-

المبدأ :

لا يعتبر فسخا تعسفيا فصل المدعى من عمله
بناء على اتفاق بينه وبين المدعى.

الهيئة الحاكمة

وطلب وكيل المميز قبول التمييز شكلا
وفي الموضوع نقض القرار المميز مع الرسوم
والمصاريف والأتعاب.

القرار

بعد التدقيق والمداولة فإن وقائع الدعوى
تتلخص في أن المدعى باسم محمد إسماعيل دار
عياد قد أقامها ضد المدعى عليه مصنع بلاستيك
الشريف مدعيا أنه قد عمل لديه بتاريخ
1995/2/1 براتب شهري قدره (230) دينارا
إلى أن جري فصله تعسفا بتاريخ
1999/12/22 وأنه يستحق له بذمة المدعى
عليه مبلغ (1380) دينارا التي تمثل حقه ببديل
الفصل التعسفي، وطلب المدعى إلزام المدعى
عليه بدفع هذا المبلغ مع الرسوم والمصاريف
وأتعاب المحاماة والفائدة القانونية من تاريخ
الاستحقاق وحتى السداد التام.

وبعد أن استكملت محكمة صلح حقوق
عمان إجراءات المحاكمة بالدعوى رقم
99/6651 قررت رد الدعوى المقامة من
المدعى وإلزامه ان يدفع للمدعى عليه مبلغ
(69) دينارا أتعاب محاماة.

وحيث لم يرتض المدعى بالقرار فقد
طعن به استئنافا حيث قررت محكمة استئناف
عمان بالدعوى رقم 2000/1547 فسخ القرار
المستأنف وإلزام المدعى عليه ان يدفع للمدعى
مبلغ (690) دينارا مقابل حقوق الأخير العمالية
ومبلغ (35) دينارا اتعاب محاماة.

وحيث لم يرتض المحكوم عليه بالقرار
فقد طعن به تمييزا.

برئاسة القاضي السيد: يوسف الحمود
وعضوية القاضيين السيدين: بسام العتوم،
فوزي العمري.

المميز: مصنع بلاستيك شريف الأردني/
وكيله المحامي: أسامة بسطامي.

المميز ضده: باسم محمد إسماعيل دار عياد/
وكيله المحامي: حسين ملكاوي.

بتاريخ 2000/10/23 قدم هذا التمييز

للطعن بالقرار الصادر عن محكمة استئناف

حقوق عمان رقم 2000/1547 بتاريخ

2000/7/17 والقاضي بفسخ الحكم المستأنف

وإلزام المستأنف ضده بدفع مبلغ ستمائة وتسعين
دينارا للمدعى مع الأتعاب.

وتتلخص أسباب هذا التمييز بما يلي:-

1- أخطأت المحكمة بفسخ قرار محكمة
الصلح وكان على محكمة الاستئناف
تصديقه لأنه أصولي وموافق للقانون.

2- أخطأت المحكمة بقرارها بفسخ القرار
باعتمادها بأن المدعى وقع المخالصة
بتاريخ 1999/2/25 والواقع والثابت
على ورقة المخالصة.

3- لمحكمتكم صلاحية النظر والفصل في
هذا التمييز.

عن سببي التمييز بالنسبة للسبب الأول فإنه لا يصلح للطعن بالحكم المميز ويتعين رده.

وعن السبب الثاني فإن محكمة الاستئناف وكما يستفاد من قرارها، قد قررت فسخ قرار محكمة الصلح والحكم للمدعى ببديل الفصل التعسفي وتأسيساً على أن المدعى عليه قد فصله المدعى دون أن يستند إلى سبب من الأسباب المحددة بالمادة (28) من قانون العمل وإن كتاب إنهاء الخدمات والمخالصة الصادرين عن المدعى عليه والموقعين من المدعى يعتبران باطلين لأنهما قد تما عندما كان المدعى على رأس عمله.

وفي ذلك أن ما يستفاد من الكتاب المؤرخ في 1999/12/22 والمعنون (إنهاء خدمات) أن المدعى والمدعى عليه قد اتفقا على إنهاء عقد العمل الجاري بينهما ومما يستفاد منه أيضاً أن المدعى عليه لم يقم بفصل المدعى من عمله حتى يقال إن فصله كان تعسفياً، وحيث

أن مثل هذا الاتفاق هو اتفاق مشروع وفقاً للمادة 23/أ من قانون العمل فإنه لا يجوز للمدعى المطالبة ببديل الفصل التعسفي والاحتجاج بالتبليغ مبرز م/1 المؤرخ في نفسه يوم الاتفاق على إنهاء عقد العمل إذ أن هذا التبليغ لا يعدو أن يكون تنفيذا للاتفاق المشار إليه سيما وأن المدعى لم ينكر في لائحة دعواه هذا الاتفاق، وحيث أن محكمة الاستئناف قد ذهبت إلى خلاف ذلك في قرارها فإن هذا السبب يكون وارداً عليه.

وعليه وتأسيساً على ما جاء بردنا على السبب الثاني من أسباب التمييز نقرر نقض القرار المميز وإعادة الأوراق إلى مصدرها لإجراء المقتضي.

قراراً صدر بتاريخ 14 شوال سنة 1421 هـ الموافق 2001/1/9.

فترة تجريبية - عقد عمل محدد المدة
عقد عمل غير محدد المدة

-

المبدأ:

- يحق للمستخدم إخضاع عامل لفترة تجريبية أخرى، عند تشغيله بعقد عمل جديد غير محدد المدة، في منصب عمل مغاير لمنصب عمل سابق، شغله عند نفس المستخدم بعقد عمل محدد المدة.
- يحق للمستخدم بالنتيجة إنهاء علاقة العمل أثناء فترة التجربة.

ملف رقم 540093

قرار بتاريخ 2010/4/8

قضية شركة المشروبات الغرب

ضد (ب.ع)

إن المحكمة العليا بناء على المواد 231، 233، 235، 239، 244، 257 من قانون الإجراءات المدنية.

بعد الاطلاع على مجموع أوراق ملف الدعوى، وعلى عريضة الطعن بالنقض المودعة بتاريخ 2008/2/11.

بعد الاستماع إلى السيد/ كيجل عبدالكريم المستشار المقرر في تلاوة تقريره المكتوب وإلى السيد/ علي بن سعد الدراجي المحامي العام في تقديم طلباته المكتوبة.

وعليه فإن المحكمة العليا،

حيث طعنت بالنقض شركة المشروبات الغرب في الحكم الصادر بتاريخ 2007/12/16 عن محكمة وادي تليلات الذي ألزمها بمبلغ أربعمائة ألف دينار للمطعون ضده كتعويض عن التسريح التعسفي ومجمل الأضرار الأخرى، حيث أن المطعون ضده بلغ بعريضة الطعن ولم يرد.

حيث أن الطعن بالنقض استوفي آجاله وأشكاله القانونية، لذلك فهو مقبول.

عن الوجه الوحيد: مأخوذاً من مخالفة القانون،

بدعوى أن الحكم المطعون فيه لما اعتبر التسريح الذي تعرض له المطعون ضده تعسفياً على أساس أنه عامل قديم سبق أن اشتغل لدى

الشركة الأولى فروتال في حين ان العقد غير محدد المدة المبرم بين طرفي النزاع بتاريخ 2002/11/3 نص في مادته الثانية على إخضاع العامل لفترة التجربة بأربعة أشهر حسب ما نصت عليه المادة 18 من القانون 11/90 وأمام فشله في فترة التجربة لعدم كفاءته وسلبية مؤهلاته، اضطرت الطاعنة إلى فسخ العقد بعد إشعاره بعدم نجاح التجربة وعدم جديتها لأن المادة 20 من ذات القانون تمنح الحق لأي طرف في العقد بفسخه خلال هذه الفترة دون تعويض وان ما قامت به قانوني لا يحملها أية مسؤولية خاصة أنها مؤسسة مستقلة لا تربطها أية علاقة مع شركة فروتال الأم الكائن مقرها بسكيكدة ولها قانونها الأساسي ونظامها الداخلي والحكم المنتقد لما لم يتأكد من هذه المعطيات القانونية التي تفرض نفسها خالف القانون ومعرض للنقض.

حيث يبين فعلاً من الحكم المطعون فيه أنه أسس قضائه على أن المطعون ضده لا يمكن اعتباره عاملاً جديداً إنما هو عامل سابق لدى الشركة الأم، ولا يحتاج إلى فترة التجربة وهي غير ضرورية له اعتماداً على العقدين المحددي المدة المبرمين مع الشركة الأم السابقين للعقد غير المحدد المدة المتضمن فترة التجربة المبرم مع الشركة الطاعنة، وخلص الحكم المنتقد في النهاية إلى أن التسريح الذي تعرض له تعسفي في حين حتى ولئن كانت مراقبة فترة التجربة المنصوص عليها في العقد مؤسسة أم لا، تدخل في سلطة القاضي فإنه في المقابل، ولأجل استبعادها ملزم عليه بتأسيس قضائه على الأدلة التي استخلصتها من وقائع الدعوى ووسائل دفاع الطرفين والحسم فيها بأسباب قانونية واضحة، وكذلك في مسألة شروط الاحتفاظ بالعامل لدى الهيئة المستخدمة الجديدة الطاعنة الحالية كما يزعمه المطعون ضده وطبيعة العلاقة التي كانت تربطه بالشركة

الأم إن كانت محددة المدة أم أنها غير محددة المدة، وكذلك التأكد فيما إذا سبق للعامل أن اشتغل في نفس المنصب عند الشركة الأولى لمدة تفوق بكثير فترة التجربة التي تضمنها العقد غير المحدد المدة ولما لم يفعل واكتفى فقط بذكر تسبب عام فإنه أفقد قضاءه التأسيسي القانوني من جهة ثم إنه من جهة ثانية فإن للشركة الطاعنة الحق في إخضاع العامل إلى فترة تجربة أخرى متى ثبت أنها أبرمت عقداً جديداً غير محدد المدة يتضمن تشغيل العامل في منصب جديد مغاير يتطلب كفاءات أخرى مختلفة عن تلك التي كانت متوفرة لديه لما كان يمارس العامل في المنصب الأول بموجب عقود محددة المدة ومن حقها التمسك بأحكام المادة 18 وما يليها من قانون 11/90 في إنهاء هذه العلاقة والحكم المنتقد لما أهمل مناقشة كل هذه المسائل القانونية التي تفرض نفسها فإنه معرض للنقض والإبطال.

حيث أن المصاريف القضائية تبقى على عاتق خاسر الدعوى.

قررت المحكمة العليا :

في الشكل: قبول الطعن.

في الموضوع: نقض وإبطال الحكم المطعون فيه الصادر عن محكمة واد تلييلات بتاريخ 2007/12/16 وبإحالة القضية والأطراف على نفس الجهة مشكلة من هيئة أخرى للفصل فيها من جديد وفقاً للقانون.

وبتحميل المطعون ضده المصاريف القضائية.

بذا صدر القرار ووقع التصريح به في الجلسة العلنية المنعقدة بتاريخ الثامن من شهر أبريل سنة ألفين وعشرة من قبل المحكمة العليا الغرفة الاجتماعية – القسم الثاني والمرتكبة من السادة:

رئيس القسم رئيساً
مستشاراً مقررًا
مستشاراً
مستشاراً

أسعد زهية
كيجل عبد الكريم
بكارا العربي
حاج هني

فلهذه الأسباب

—

عمل - عنصر التبعية - تعويض
فصل العامل - التزامات العامل

—

المبدأ :

- 1- ارتباط الشخص بعقد شركة وبعقد عمل خاص بالشركة. جائز. علة ذلك. لا تعارض بين نية المشاركة في الشركة وفكرة التبعية في عقد العمل.
- 2- فسخ العقد من صاحب العمل ولغير الأسباب المنصوص عليها في المادة (55) من قانون العمل. أثره. التزامه بالتعويض. حدود التعويض.
- تعيين العناصر المكونة للضرر. من المسائل القانونية التي تخضع لرقابة محكمة التمييز.
- 3- إخلال العامل أو تقصيره في أي الالتزامات المفروضة عليه. أثره. لصاحب العمل فصله.

محكمة التمييز

الدائرة العمالية

جلسة 1997/5/12

برئاسة السيد المستشار/ عبد الله علي العيسى
نائب رئيس المحكمة
وعضوية السادة المستشارين/ محمد عبد المنعم
البناء، فتحي عبد القادر خليفة، علي أحمد
شلتوت، سمير عبد الهادي.

(142)

(الطعن رقم 96/113 عمالي)

1- من المقرر في قضاء هذه المحكمة أنه ليس ثمة ما يمنع في الأصل من أن يرتبط الشخص بعقد شركة ويعقد عمل خاص بالشركة في ذات الوقت، إذ لا يوجد تعارض في الواقع بين نية المشاركة التي تقوم على فكرة المساواة وبين رابطة العمل التي تقوم على فكرة التبعية، ذلك أن الشريك الذي يتعاقد على العمل لحساب الشركة لا يعتبر عاملاً لدى شركائه وإنما يعتبر عاملاً لدى الشركة، وهي شخص اعتباري مستقل عن أشخاص الشركاء.

2- مؤدي نص المادة 53 من القانون رقم 38 لسنة 1964 في شأن القطاع الأهلي أنه إذا كان العقد محدد المدة وأن فسخه من جهة رب العمل ولغير الأسباب المنصوص عليها في المادة 55 فإنه يكون ملزماً بتعويض العامل عن كافة

الأضرار التي تصيبه من جراء هذا الفسخ مع ملاحظة ما يؤثر في تحديد الأضرار من العرف الجاري أو طبيعة العمل أو المدة المعقود عليها وغيرها من الاعتبارات والعوامل المماثلة التي تنصب على الضرر بذاته وتقدر بقدره ، وبشرط ألا يتجاوز التقدير على أية حال الحد الأقصى للأضرار التي يمكن أن تقع على هذه الصورة وهو القيمة الكلية لأجر المدة الباقية من العقد بعد فسخه، لما كان ذلك، وكان تعيين العناصر المكونة للضرر والتي يجب أن تدخل في حساب التعويض من المسائل القانونية التي تخضع لرقابة محكمة التمييز، وكان الحكم المطعون فيه قدر التعويض المقضي به للمطعون ضده عن انتهاء العقد قبل نهاية مدته تقديراً جزافياً دون أن يبين ماهية الضرر الذي لحق للمطعون وعناصر هذا الضرر وفقاً للمعايير التي أوردتها المادة 53 من قانون العمل سالف الذكر فإنه يكون قد عاره قصور في التسبب مما يوجب تمييزه في هذا الخصوص.

3- من المقرر طبقاً للمادة 55 من قانون العمل أنه يحق لصاحب العمل فصل العامل إذا أخل أو قصر في أي من الالتزامات المفروضة عليه بنصوص العقد أو بأحكام القانون، لما كان ذلك، وكان الثابت في الأوراق أن المستأنف ضدها في الاستئناف الأصلي قد أقامت دفاعها في شأن فسخ عقد عمل المستأنف قبل انتفاء مدته على أنها تلقت أكثر من شكوى من العاملين لديها يتضررون فيها من إهانته المستأنف لبعضهم بالقول، وإفشائه الأسرار الخاصة بالعمل لشركات أخرى منافسة، وانفراده بتعيين عاملين جدد دون مراجعة المختصين بالشركة

حيث إن الطعن استوفى أوضاعه الشكلية.

وحيث إن الوقائع – وعلى ما يبين من الحكم المطعون فيه وسائر الأوراق- تتحصل في أنه بتاريخ 1994/8/1 تقدم المطعون بطلب إلى إدارة العمل قال فيه وفيما أجرى بشأنه من تحقيقاته أنه التحق بالعمل لدى الشركة الطاعنة اعتباراً من 1994/1/30 في وظيفة مدير عام بأجر شهري مقداره 850 ديناراً مضافاً إليه 150 ديناراً بدل سيارة ونسبة 35 % من الأرباح السنوية، وذلك بموجب عقد عمل محدد المدة بسنتين، واستمر في العمل إلى أن فصل منه بغير مبرر في 1994/7/27، وإذ امتنعت الطاعنة من دفع مستحقاته وتتمثل في مقابل مهلة الإنذار وحصته في الأرباح، ومكافأة نهاية الخدمة، فضلاً عن تعويضه عن باقي مدة العقد، فقد تقدم بطلبه، ولتعدر التسوية الودية أحيل النزاع إلى المحكمة الكلية حيث قيدت الدعوى برقم 1388 لسنة 1994 عمالي. وفيها طلب الطاعن الحكم له بطلان سالف الذكر. نددت المحكمة خبيراً، وبعد أن قدم تقريره حكمت بتاريخ 1996/1/20 بإلزام الطاعنة أن تؤدي للمطعون ضده مبلغ 228.461 ديناراً مقابل مهلة الإنذار ومكافأة نهاية الخدمة ورفضت ما عدا ذلك من طلبات، استأنف المطعون ضده هذا الحكم بالاستئناف رقم 119 لسنة 1996 عمالي، وأقامت الطاعنة استئنافاً فرعياً طالبة إلغاء الحكم المستأنف ورفض الدعوى، وبتاريخ 1996/6/24 قضت المحكمة بتعديل الحكم المستأنف إلى مبلغ 8288.461 ديناراً تأسيساً على أن المطعون ضده يستحق بالإضافة إلى ما قضى له به ابتدائياً ستة آلاف دينار تعويضاً عن فسخ العقد قبل انتهاء مدته طعن الطاعنة في هذا الحكم بطريق التمييز وقدمت النيابة مذكرة أبدت فيها الرأي برفض الطعن، وقدم المطعون ضده مذكرة طلب فيها رفضه، وإذ عرض الطعن على المحكمة في غرفة المشورة حددت

فضلاً عن سعيه إلى استغلال وظيفته في تحقيق منافع شخصية له، كما تلقت تقريراً من مدير الشؤون الإدارية بالشركة يتضرر فيها من أسلوب المستأنف في الإدارة، وكان المستأنف قد اقتصر رده على ذلك بأن أصحاب الشكاوى سألوه الذكر هم من العاملين لدى المستأنف ضدها ودفَعوا منها إلى تقديم شكواهم ضده بغير حق بدليل الحكم ببرائته من تهمة السب العلني التي نسبتها إليه إحدى العاملات، وأن انفراد بتعيين عاملين جدد أمر يدخل في اختصاصه طبقاً لعقد العمل. وكان ما ساقه المستأنف على النحو السابق لا يكفي لدحض ما أثير حول مسلكه في العمل إذ لم يورد مبرراً لتحامل صاحب العمل عليه ودفع العاملين إلى شكايته بغير حق عن معاملته لهم، كما أن البين من استقرار بنود عقد عمله أن حقه في تعيين العاملين الجدد مقيد بضرورة التشاور في هذا الشأن مع صاحب العمل، لما كان ذلك، فإن المحكمة تظمن إلى ما تمسكت به المستأنف ضدها في الاستئناف الأصلي من مبررات فسخ عقد العمل لما تنطوي عليه هذه المبررات من إخلال المستأنف بالتزاماته المفروضة عليه بنصوص العقد وبأحكام القانون بما يسوغ لها فصله دون تعويض طبقاً لحكم المادة 55 من قانون العمل في القطاع الأهلي، ومن ثم فإن الحكم المستأنف إذ قضى برفض طلب التعويض عن الفصل يكون في محله مما يتعين معه تأييده.

المحكمة

—

بعد الاطلاع على الأوراق، وسماع المرافعة، وبعد المداولة.

جلسة لنظره ، وفيها صمم الحاضر عن الطاعنة على الطلبات الواردة بصحيفة الطعن، ولم يحضر المطعون ضده بالرغم من إخطاره، والتزمت النيابة رأياً.

وحيث إن الطعن أقيم على سببين تنعي الطاعنة بالسبب الثاني منهما على الحكم المطعون فيه مخالفة القانون والخطأ في تطبيقه، وفي بيان ذلك تقول إن الحكم انتهى إلى اعتبار عقد العمل المبرم بين الطرفين عقداً محدد المدة ورتب على ذلك قضاءه بتعويض المطعون ضده عن باقي مدة العقد في حين أن النص في البند الثالث عشر منه على أحقية الطرفين في إنجائه قبل انقضاء مدته يقطع بأنه غير محدد المدة، وهو ما يعيب الحكم ويستوجب تمييزه.

وحيث أن هذا النعي في غير محله، ذلك أنه من المقرر في قضاء هذه المحكمة أنه ليس ثمة ما يمنع في الأصل من أن يرتبط الشخص بعقد شركة وبعقد عمل خاص بالشركة في ذات الوقت، إذ لا يوجد تعارض في الواقع بين نية المشاركة التي تقوم على فكرة المساواة وبين رابطة العمل التي تقوم على فكرة التبعية، ذلك أن الشريك الذي يتعاقد على العمل لحساب الشركة لا يعتبر عاملاً لدى شركائه وإنما يعتبر عاملاً لدى الشركة، وهي شخص اعتباري مستقل عن أشخاص الشركاء ، لما كان ذلك، وكان الثابت من عقد الاتفاق المؤرخ 1994/1/30 المبرم بين الطاعنة وبين المطعون ضده أنه قد نص فيه صراحة على أن مدته سنتان، وأن إرادة طرفيه قد انصرفت إلى التعاون الإيجاب فيما بينهما على قدم المساواة لتحقيق المشاريع المشتركة التي يتفقان على تنفيذها على نحو يقطع بتوافر نية المشاركة، هذا بالإضافة إلى اتفاق الطرفين على التحاق المطعون ضده بالعمل لدى الطاعنة في وظيفة مدير عام لقاء أجر شهري مقداره 850 ديناراً

وبدل سيارة مقداره 15 ديناراً، وقد تحرر بين الطرفين عقد لاحق في 1994/4/21 خاص بعلاقة العمل وحدها نص فيه صراحة على أنه محدد المدة بسنتين تبدأ من 1994/1/30 ومن ثم فإن النص في الاتفاق السابق عليه والمؤرخ 1994/1/30 على أحقية كل من الطرفين في إعلان رغبته في عدم الاستمرار في الشركة إلى الطرف الآخر قبل انقضاء مدة العقد إنما ينصرف حكمه إلى عقد الشركة وحده ولا يتعداه إلى علاقة العمل القائمة بين الطرفين المتفق على مدة محددة لها. لما كان ذلك، وكان الحكم المطعون فيه قد انتهى إلى هذه النتيجة الصحيحة وهو بصدد الفصل في طلب المطعون ضدها تعويضاً عن باقي مدة العقد استناداً إلى أحكام قانون العمل في القطاع الأهلي. فإن النعي عليه بهذا السبب يكون على غير أساس.

وحيث أن الطاعنة تنعي بالسبب الأول على الحكم المطعون فيه القصور في التسبب وفي بيان ذلك تقول إن المادة 53 من قانون العمل قد وضعت معايير معينة في تقدير التعويض عن فسخ عقد العمل المحدد المدة منها مراعاة العرف الجاري وطبيعة العمل ومدة العقد، إلا أن الحكم قدر جزافاً التعويض المقضي به للمطعون ضده بما يعادل أجر ستة أشهر دون مراعاة تلك المعايير ودون أن يستظهر مدى ما لحق الأخير من ضرر من جراء فسخ العقد قبل نهاية مدته وهو ما يعيبه ويستوجب تمييزه.

وحيث أن هذا النعي صحيح، ذلك أن مؤدى نص المادة 53 من القانون رقم 38 لسنة 1964 في شأن القطاع الأهلي أنه إذا كان العقد محدد المدة وأن فسحه من جهة رب العمل ولغير الأسباب المنصوص عليها في المادة 55 فإنه يكون ملزماً بتعويض العامل عن كافة الأضرار التي تصيبه من جراء هذا الفسخ مع ملاحظة ما يؤثر في تحديد الأضرار من العرف الجاري أو

طبيعة العمل أو المدة المعقود عليها وغيرها من الاعتبارات والعوامل المماثلة التي تنصب على الضرر بذاته وتقدر بقدره، وبشرط ألا يتجاوز التقدير على أية حال الحد الأقصى للأضرار التي يمكن أن تقع على هذه الصورة وهو القيمة الكلية لأجر المدة الباقية من العقد بعد فسخه، لما كان ذلك، وكان تعيين العناصر المكونة للضرر والتي يجب أن تدخل في حساب التعويض من المسائل القانونية التي تخضع لرقابة محكمة التمييز، وكان الحكم المطعون فيه قدر التعويض المقضي به للمطعون ضده عن انتهاء العقد قبل نهاية مدته تقديراً جزافياً دون أن يبين ماهية الضرر الذي لحق للمطعون وعناصر هذا الضرر وفقاً للمعايير التي أوردتها المادة 53 من قانون العمل سالف الذكر فإنه يكون قد عاره قصور في التسبب مما يوجب تمييزه في هذا الخصوص.

وحيث أن موضوع الاستئناف فيما ميز من الحكم صالح للفصل فيه، ولما كان من المقرر طبقاً للمادة 55 من قانون العمل أنه يحق لصاحب العمل فصل العامل إذا أخل أو قصر في أي من الالتزامات المفروضة عليه بنصوص العقد أو بأحكام القانون، لما كان ذلك، وكان الثابت في الأوراق أن المستأنف ضدها في الاستئناف الأصلي قد أقامت دفاعها في شأن فسخ عقد عمل المستأنف قبل انتفاء مدته على أنها تلقت أكثر من شكوى من العاملين لديها يتضررون فيها من إهانة المستأنف لبعضهم بالقول، وإفشائه الأسرار الخاصة بالعمل

لشركات أخرى منافسة، وانفراده بتعيين عاملين جدد دون مراجعة المختصين بالشركة فضلاً عن سعيه إلى استغلال وظيفته في تحقيق منافع شخصية له، كما تلقت تقريراً من مدير الشؤون الإدارية بالشركة يتضرر فيها من أسلوب المستأنف في الإدارة، وكان المستأنف قد اقتصر رده على ذلك بأن أصحاب الشكاوى سألوا عنه هم من العاملين لدى المستأنف ضدها ودفعوا منها إلى تقديم شكاواهم ضده بغير حق بدليل الحكم ببراءته من تهمة السب العلني التي نسبتها إليه إحدى العاملات، وأن انفراده بتعيين عاملين جدد أمر يدخل في اختصاصه طبقاً لعقد المعمل. وكان ما ساقه المستأنف على النحو السابق لا يكفي لدحض ما أثير حول مسلكه في العمل إذ لم يورد مبرراً لتحامل صاحب العمل عليه ودفوع العاملين إلى شكايته بغير حق عن معاملته لهم، كما أن البين من استقراء بنود عقد عمله أن حقه في تعيين العاملين الجدد مقيد بضرورة التشاور في هذا الشأن مع صاحب العمل، لما كان ذلك، فإن المحكمة تظمن إلى ما تمسكت به المستأنف ضدها في الاستئناف الأصلي من مبررات فسخ عقد العمل لما تنطوي عليه هذه المبررات من إخلال المستأنف بالتزاماته المفروضة عليه بنصوص العقد وبأحكام القانون بما يسوغ لها فصله دون تعويض طبقاً لحكم المادة 55 من قانون العمل في القطاع الأهلي، ومن ثم فإن الحكم المستأنف إذ قضى برفض طلب التعويض عن الفصل يكون في محله مما يتعين معه تأييده.