محكمة التمييز الأردنية

بصفتها:الحقوقية

رقم القضية :

٢٠٠٤/١١٥٨

المملكة الأردنية الهاشمية

وزارة العدل

القرار

الصادر من محكمة التمييز المأذونة بإجراء المحاكمة وإصدار
الحكم بإسم حضرة صاحب الجلالة ملك المملكة الأردنية الهاشمية

عبد الله الثاني إبن الحسين المعظم

الهيئة الحاكمة برئاسة الرئيس الأستاذ محمد الرقاد

وعضوية القضاة السادة

بادي الجراح ، مصباح ذياب ، محمد الخرابشه ، عبد الله السلمان

نور الدين جرادات ، عادل خصاونه ، د.محمد فريحات ، د. عرار خريس

المميزة :-

ليلى إبراهيم داود حداد .

وكلاؤها المحامون وليد عبد الهادي

وسعدي عبد الهادي وخالد الطاهر .

المميز ضدها :-

البنك العقاري المصري العربي .

وكيلته المحامية نور الأمام .

بتاريخ ٢٠٠٣/٤/٣٠ قدم هذا التمييز للطعن في الحكم الصادر عن محكمة استئناف حقوق عمان في القضية رقم ٢٠٠٣/٧٩٣ تاريخ ٢٠٠٣/٣/١٩ القاضي **بفسخ القرار المستأنف الصادر عن محكمة صلح حقوق عمان في القضية رقم ٩١/١٣١٦ تاريخ ٢٠٠٣/١/٥ من ناحية الحكم بأتعاب المحاماة كأتعاب محاماة عن مرحلة الدرجة الأولى وتصديق القرار فيما عدا ذلك والمتضمن إلزام الجهة المدعى عليها بأن تدفع للمدعية ليلى مبلغ ٤٩٠١٩,٨٥٥ ديناراً دون الحكم لأي من الطرفين بأتعاب محاماة عن مرحلة الاستئناف لأن كل طرف خسر استئنافه .**

وتتلخـــص أسبـــاب التمييـــز بمـــا يلـــــــــــــــــي :-

١- أخطـــأت محكمـــة الاســـتئناف بحساب رواتب الأشهر ١٣ ، ١٤ ، ١٥ مما أدى بالنتيجة إلى حساب مكافأة نهاية الخدمة بشكل مخالف للواقع والقانون .

٢- أخطـــأت محكمـــة الاستئناف باعتبار سن التقاعد ٥٥ سنة وليس ٦٠ سنة وبالتالي توصـــلت بشكل خاطئ إلى عدم الحكم للمميزة ببدل رواتبها حتى سن الستين و/أو بعدم الحكم بالفصل التعسفي .

٣- أخطـــأت محكمة الاستئناف بعدم الحكم للمستأنفة بالفائدة القانونية طالبت المستأنفة بالفائدة القانونية بموجب لائحة الدعوى وكذلك بمرافعتها النهائية مما يؤكد حرصها على المطالبة بها منذ إقامة الدعوى ابتداءً وعلى اعتبار أن الوكالة المنظمة لوكيل المميزة تخول الوكيل اتخاذ كافة الإجراءات وتقديم الطلبات على اختلاف أنواعها وكـــل ما يجوز به التوكيل شرعاً وقانوناً ذكر أم لم يذكر وإن كان ذكره مشروطاً بوكالة خاصة وذلك على سبيل الإطلاق .

لهـــذه الأسبـــاب يطلـــــب وكيـــل المميـــزة قبـــول التمييـــز شكـــلاً ونقـــض القـــرار المميـــز موضوعـــاً .

بتاريـــخ ٢٠٠٣/٥/١٨ قـــدمت وكيـــلة المميـــز ضده لائحـــة جوابيـــة طلبت فـــي نهايتهـــا قبـــول اللائحـــة الجوابيـــة شكلاً ورد دعوى المميزة وتضمينها أتعـــاب المحامـــــــاة .

الـــقـــرار

بعـــد التدقيق والمداولة قانونـــــــــــــــاً نجد أن المدعية **ليلى إبراهيم داوود حداد** قد أقامت الدعوى الصلحية الحقوقية رقم ٢٠٠١/١٣١٦ لدى محكمة صلح عمان ضد

المدعـــى علـــيه البنك العقاري المصري العربي / عمان لمطالبته بمبلغ (١٢٠) ألف دينار أردني .

وتتلخـــص وقائـــع الدعـــوى بمـــا يلـــــــــــــــــــــــــي :-

١- **عملت المدعية لدى البنك المدعى عليه اعتباراً من ١٩٦٦/٤/١١ حتى انتهى عملها في ٢٠٠٠/١٢/٣١ فكانت مدة العمل ٣٤ سنة و ٨ أشهر و ٢٠ يوماً .**

٢- **كان آخر راتب تقاضته المدعية ٨٥٢,٣٥٠ ديناراً .**

٣- **تســتحق المدعية وبحسب نظام البنك المدعى عليه مكافأة نهاية الخدمة راتب شهرين عن كل سنة خدمة (مادة ٣٩ من نظام البنك) .**

٤- **تستحق المدعية مبلغ ٥٩١٦٠,٩٧٠ ديناراً .**

٥- **تـــاريخ ميلاد المدعية في ١٩٤٦/١/١ فيكون عمرها عند إنهاء خدماتها بغير حـــق فـــي ٢٠٠٠/١/١ هو ٥٥ عاماً أي انه بقي لها خمس سنوات لغايات التقاعد فتستحق راتب هذه السنوات الخمس مقداره ٥١١٤١ ديناراً .**

٦- **نتـــيجة لما ورد في البند (٥) أعلاه تستحق المدعية بدل فصل تعسفي مبلـــغ ٨٥٢,٣٥٠ × ٦ = ٥١١٤,١٠٠ ديناراً .**

٧- **مجمـــوع المبلغ المستحق للمدعية ١١٥٤١٧,٠٠٠ ديناراً عدا ما يخصها من صناديق الادخار .**

غب المحاكمة والإثبات إلزام المدعى عليه بدفع المبلغ موضوع الدعوى للمدعية مع الرسوم والمصاريف وأتعاب المحاماة والفائدة القانونية .

باشرت محكمة الصلح الدعوى واستمعت أدلتها والبينات المقدمة فيها وأصدرت قرارها رقم ٢٠٠١/١٣١٦ قضت فيه الحكم بإلزام المدعى عليه بدفع مبلغ ٤٩٠١٩,٨٥٥ ديناراً للمدعية دون الحكم بالفوائد القانونية وحيث أن المدعية قد خسرت الجزء الأكبر من دعواها إلزامها بدفع مبلغ خمسمائة دينار بدل أتعاب محاماة وصدر الحكم وجاهيـــاً بتاريخ ٢٠٠٣/١/٥ .

لـــم يـــرض المحكـــوم عليه بقرار محكمة الدرجة الأولى وطعن فيه استئنافـــاً بـــتاريـــخ ٢٠٠٣/١/١٥ كما لم ترتض المدعية بقرار محكمة الصلح وطعنت فيه استئنافاً بتاريـــــخ ٢٠٠٣/١/١٣ .

نظـــرت محكمـــة الإســـتئناف في الطعنين وأصدرت قرارها رقم ٢٠٠٣/٧٩٣ تاريـــــخ ٢٠٠٣/٣/١٩ قضت فيه بما يلي :

١- **رد الإستئناف المقدم من البنك العقاري المصري العربي موضوعاً .**

٢- **قـــبول الإســـتئناف المقـــدم مـــن المستأنفة المدعية ، وتبعاً لذلك فسخ القرار المســـتأنف مـــن ناحية الحكم بأتعاب محاماة وإلزامها بأن تدفع للجهة المدعى عليها مبلغ ٩١,٥٠٠ ديناراً أتعاب محاماة عن مرحلة الدرجة الأولى وتصديق القـــرار فـــيما عدا ذلك المتضمن إلزام الجهة المدعى عليها بأن تدفع للمدعية لـــيلى مبلغ ٤٩٠١٩,٨٥٥ ديناراً دون الحكم لأي من الطرفين بأتعاب محاماة عن مرحلة الإستئناف لأن كل طرف خسر استئنافه .**

لـــم يـــرض المحكوم عليه / البنك العقاري المصري العربي بقرار محكمة الإســـتئناف وطعـــن فـــيه تمييزاً بلائحة التمييز المقدمة من وكيله بتاريخ ٢٠٠٣/٦/٥ وللأســـباب الـــواردة بتلك اللائحة بتاريخ ٢٠٠٣/١٢/٣٠ أصدرت محكمتنا القرار رقم ٢٠٠٣/٢٨٦٩ وجاء فيـــه ما يلـــــــــــي :-

وعن أسباب التمييـــز :

وعـــن الأسبـــــــاب ١ و ٢ و ٣ : وينعى فيهما (المدعى عليه) على محكمة الإستئناف خطأها بعدم تطبيق نظام العاملين لدى المميز وحدة واحدة – وأن الراتب الخاضع لاحتساب المكافأة هو الراتب الأصلي وهو الراتب الأساسي المشار إليه في المادة ١٤٠ من نظام العاملين لدى البنك المدعى عليه .

وعن ذلك نجد أن المدعية قد عملت لدى البنك المدعى عليه اعتباراً مـــــــن ١٩٦٦/٤/١١ وبالتالي فإن النظام الذي يطبق عليها عند احتساب المكافأة هو نظام العاملين الصـــادر عـــام ١٩٥٩ ونصـــت المادة ٣٩ منه على أنه (**يمنح الموظفون والمستخدمون بالإضـــافة إلـــى مـــا تقضي به المادة ٢٣ من هذه اللائحة مكافأة ترك خدمة قدرها مرتب**

شـــهرين علـــى أســـاس آخر مرتب أصلي عن كل سنة يقضيها الموظف أو المستخدم في خدمـــة البـــنك ويســـري احتساب هذه المكافأة من وقت الإلتحاق بالعمل) ثم صدر نظام الموظفيـــن بالبنك عام ١٩٩٥ وقد نصت المادة ١٤٠ منه على ما يلي **((يحتفظ الموظفون الذين تسري عليهم المادة ٣٩ من لائحة الموظفين الصادرة في ١٩٥٩/٦/٢٥ بحقهم في المكافـــأة المنصوص عليها في تلك المادة وتحسب على أساس الراتب الأساسي للموظفين في ١٩٧٢/١٢/٣١ مضافاً كل ما يلحق الراتب الأساسي من تعديلات أو علاوات بحيث لا يشـــمل علاوات الغلاء الإجمالية والإضافية التي ضمت إلى الراتب فـــــي ١٩٧٣/١/١ أو أية علاوة غلاء قررت أو تقرر مستقبلاً))** .

نســـتنتج من نص المادتين ٣٩ و ١٤٠ المشار إليهما أن نص المادة ١٤٠ لم يلغ أحكـــام المادة ٣٩ من لائحة الموظفين الصادرة بتاريخ ١٩٥٩/٦/٢٥ وإنما اعتبرتها سارية المفعول بحق الموظفين الذين سرت عليهم أحكام المادة ٣٩ من هذه اللائحة .

ثـــم حددت المادة (١٤٠) الراتب الذي يعتمد أساساً لاحتساب مكافأة نهاية الخدمة بعد أن استبعدت منه " علاوة الغلاء الإجمالية والإضافية " التي ضمت إلى رواتب العاملين في ١٩٧٣/١/١ وأية علاوات قررت أو ستقرر مستقبلاً ثم استبدلت المادة (١٤٠) المذكورة عـــبارة الراتـــب الأصلي الواردة في المادة ٣٩ بعبارة الراتب الأساسي " وحيث أن المدعية مشمولة بأحكام المادة ٣٩ من لائحة الموظفين الصادرة بتاريخ ١٩٥٩/٦/٢٥ .

وحيث أن أحكام هذه المادة لم تستبعد ضمن نصها أية علاوات من الراتب الذي يـــتخذ أساســـاً لحساب المكافأة بل اعتمدت الراتب الأصلي أي الراتب الأساسي مضافاً إليه العـــلاوات فتـــبقى هي الواجبة التطبيق عند احتساب مكافأة نهاية خدمة المدعية وذلك توفيقاً لأحكـــام المادة ١٤٣ من نظام الموظفين في البنك لسنة ١٩٩٥ والتي تنص على أنـــــــه **((يلغـــى كل نظام أو لائحة أو إقرار أو تعليمات تخالف هذا النظام مع عدم الإخلال بمبدأ الحقوق المكتسبة التي توفق أوضاع الموظفين مع أحكام هذا النظام))** .

وحيـــث أن محكمـــة الإســـتئناف قد اعتمدت آخر راتب أساسي تقاضته المدعية مضـــافاً إليه كافة العلاوات الأخرى عند احتسابها مكافأة ترك الخدمة للمدعية ، فتكون بذلك قـــد أصابت صحيح القانون إعمالاً لأحكام المادة ٣٩ من لائحة الموظفين لدى البنك المدعى عليه لعام ١٩٥٩ والمادتين ١٤٠ و ١٤٣ من نظام الموظفين للبنك المذكور لعام ١٩٩٥ مما يستوجب رد هذه الأسباب .

وعـــن الســـبب الـــرابـــــــــــع :- ويـــنعى فيه المدعى عليه على محكمة الإســـتئناف خطأهـــا بمخالفة أحكام المادة ٧٣ من قانون الضمان الإجتماعي بمنحها مكافأة نهاية خدمة للمدعية عن المدة التي كانت خاضعة للضمان الإجتماعي .

وعـــن ذلـــك نجد أن المادة ١٤٠ من نظام موظفي البنك المدعى عليه قد نصت على أنه يحتفظ الموظفون الذين تسري عليهم أحكام المادة ٣٩ من لائحة الموظفين الصادرة بـــتاريخ ١٩٥٩/٦/٢٥ بحقهم في المكافأة الإضافية المنصوص عليها في تلك المادة وتحسب علـــى أســـاس الراتب الأساسي للموظف في ٧٢/١٢/٣١ مضافاً إليها كل ما يلحق بالراتب الأساســـي من تعديلات أو علاوات بحيث لا يشمل علاوات الغلاء الإجمالية والإضافية التي ضمت إلى الراتب في ١٩٧٣/١/١ أو أية علاوة غلاء قررت أو تقرر مستقبلاً .

وحيـــث أن نظام موظفي البنك المدعى عليه يقرر للعامل حقوقاً مالية أفضل في احتساب بدل مكافأة نهاية الخدمة التي يقررها قانون العمل مما ينبني عليه وجوب تطبيق هذا النظام على موضوع هذه الدعوى عند احتساب مكافأة نهاية الخدمة عملاً بأحكام المادة ٧٤/أ من قانون الضمان الإجتماعي وحيث أن محكمة الإستئناف توصلت بقرارها المميز إلى ذات النتـــيجة التـــي يقررها نظام موظفي البنك المدعى عليه لسنة ١٩٩٥ لغايات احتساب مكافأة نهاية الخدمة للمدعية فيكون قرارها المميز واقعاً في محله من هذه الناحية مما يستوجب رد هذا السبب .

وتأسيســـاً على ما تقدم وحيث أن أسباب الطعن لا ترد على القرار المميز فقد قـــــــــررت المحكمة رد التمييز وتأييد القرار المميز وإعادة الأوراق .

وبـــتاريخ ٢٠٠٣/٤/٣٠ تقدمـــت الممـــيزة (**المدعيـــة**) **ليلـــى إبراهيـــم داود حـــداد** بطعن لدى محكمتنا طالبة نقض الحكم الاستئنافي رقم ٢٠٠٣/٧٩٣ تاريـــــــــخ ٢٠٠٣/٣/١٩ للأسباب المبينة في لائحتها التمييزية .

وفي الرد على أسباب الطعـــــــــــــــــــــن :-

عـــن الســـــــــــبب الأول وتـــنعى فيه المميزة (المدعية) على محكمة الاســـتئناف خطأهـــا بحساب رواتب الأشهر ١٣ ، ١٤ ، ١٥ مما أدى بالنتيجة إلى حساب مكافأة نهاية الخدمة بشكل مخالف للواقع والقانون نجد أن محكمة التمييز كانت قد عالجت

هـــذه المسألة في قرارها السابق رقم ٢٠٠٣/٢٨٦٩ الصادر بتاريخ ٢٠٠٣/١٢/٣٠ بناءاً على الطعن المقدم من المدعى عليه البنك العقاري المصري العربي .

وحيـــث أنـــه لا يجـــوز الطعن في أحكام محكمة التمييز بأي طريق من طرق الطعـــن طبقاً لنص الفقرة الأولى من المادة ٢٠٤ من قانون أصول المحاكمات المدنية فإن ما أوردته المميزة في هذا السبب يكون مستأهلاً للرد .

عـــن الســـــــــــــبب الثاني وتنعى فيه الطاعنة (المدعية) على محكمة الاســـتئناف خطأهـــا باعتبار سن التقاعد ٥٥ سنة وليس ٦٠ وبعدم الحكم لها ببدل رواتبها حتى بلوغها سن الستين و/أو بعدم الحكم بالفصل التعسفي .

وفي ذلك نجد أنه لم يرد في بينات المدعية ما يثبت بأن الجهة المدعى عليها قد حـــددت مـــدة عمـــل المدعية حتى بلوغها الستين من عمرها ، أما النظام الذي تستند إليه المدعـــية وهـــو نظام العاملين لسنة ٥٩ فقد ألغي بنظام العاملين لسنة ١٩٩٥ وبالرغم من ذلك فإنه لم يرد فيه أي نص يحظر على الجهة المدعى عليها إنهاء خدمة أي موظف قبل بلوغه سن الستين وعليه فإن مطالبة المدعية ببدل أجورها حتى بلوغها الستين من عمرها تستحق الرد لعدم استنادها إلى أي أساس من الواقع والقانون .

أما بالنسبة للمطالبة ببدل الفصل التعسفي فإننا نجد بالرجوع لأحكام المادة ٢٣ مـــن قـــانون العمل الباحثة في انهاء الاستخدام أن الفقرة (أ) منها نصت على أنه إذا **رغب أحـــد الطرفيـــن في إنهاء عقد العمل غير المحدد المدة فيرتب عليه إشعار الطرف الآخر خطـــياً برغبـــته فـــي إنهاء العقد قبل شهر واحد على الأقل ولا يجوز سحب الإشعار إلا بموافقة الطرفين .**

وأن المـــادة ٢٥ الباحـــثة في الفصل التعسفي تنص على أنه **إذا تبين للمحكمة المختصـــة فـــي دعـــوى أقامها العامل خلال ستين يوماً من تاريخ فصله أن الفصل كان تعســـفياً ومخالفاً لأحكام هذا القانون جاز لها إصدار أمر إلى صاحب العمل بإعادة العامل إلـــى عملـــه الأصلي أو بدفع تعويض له بالإضافة إلى بدل الإشعار واستحقاقاته الأخرى المنصـــوص علـــيها في المادتين ٣٢ و ٣٣ من هذا القانون على أن لا يقل مقدار هذا التعويض عن أجور ثلاثة أشهر ولا يزيد على ستة أشهر ويحتسب التعويض على أساس آخر أجر تقاضاه العامل .**

وأن المادة ٢٧ واستثناء من الحق بإنهاء الاستخدام قد نصت على أنه لا يجوز لصـــاحب العمـــل إنهاء خدمة العامل أو توجيه إشعار إليه لإنهاء خدمته في حالات محددة أوردتها في البنود ١ و ٢ و ٣ .

وأن المـــادة ٢٨ الباحـــثة في الفصل دون إشعار أجازت لصاحب العمل فصل العامل دون إشعار في حالات أوردتها حصراً في البنود من أ – ط .

وأن المادة ٢٩ المعنونة بترك العمل دون إشعار أعطت الحق للعامل أن يترك العمل دون إشعار في بعض الحالات التي حصرتها في البنود من أ – ذ .

أن المستفاد من النصوص سالفة الذكر أن عقد العمل غير محدد المدة ليس أبدياً وقـــد أجـــاز المشـــرع إنهاءه بناءاً على رغبة أحد الطرفين إلاّ أنه ومراعاة منه لمصلحة العـــامل باعتـــباره الطـــرف الضـــعيف فـــي هذا العقد فقد أورد المشرع جملة من القيود والضـــوابط على استعمال الحق بإنهاء العقد منها عدم جواز إنهاء عقد عمل المرأة الحامل أو العـــامل المكلف بخدمة العلم أو أثناء الإجازات وهي الحالات الواردة في المادة ٢٧ من قانون العمل .

ومـــنها أيضاً وجوب توجيه إشعار بإنهاء العقد قبل شهر واحد على الأقل الذي أوردته المادة ٢٣ من ذات القانون .

واســـتثناءاً من أحكام هذه المادة فقد أجاز المشرع لصاحب العمل فصل العامل دون إشـــعار في بعض الحالات التي أوردتها المادة ٢٨ من ذات القانون كما أجاز للعامل ترك العمل دون إشعار في الحالات المبينة في المادة ٢٩ منه .

أمـــا بالنســـبة للفصل التعسفي فقد ترك المشرع أمر تقديره لمحاكم الموضوع بصريح نص المادة ٢٥ من ذات القانون ذلك أن التعسف من عدمه في إنهاء خدمة العامل مســـألة مـــن مسائل الواقع وهي ليست مسألة قانونية تنضبط بنصوص محددة وعليه فهي كغـــيرها مـــن مســـائل الواقع تستخلصها المحكمة بما لها من صلاحيات في تقدير البينات ووزنهـــا دون معقـــب عليها من محكمة التمييز ما دام أنها تستند في ذلك إلى بينة قانونية ومستخلصة استخلاصاً سائغاً ومقبولاً .

وحيـــث توصلت محكمة الاستئناف إلى أن الجهة المدعى عليها لم تكن متعسفة فـــي إنهاء خدمة المدعية لبلوغها سن الخامسة والخمسين من عمرها مستندة في ذلك إلى

نـــص المـــادة ٤١ مـــن قانون الضمان الاجتماعي والمادة ١/١١٩ من نظام العاملين لدى الجهة المدعى عليها لسنة ١٩٩٥ اللتين تحددان سن التقاعد للمرأة العاملة بخمس وخمسين سنة .

وحيث أن استخلاص محكمة الاستئناف لهذه النتيجة جاء سائغاً ومقبولاً فإنه لا يخضـــع لـــرقابة محكمـــة التميـــيز باعتبار أن الفصل هو من مسائل الواقع المتروك أمر استخلاصـــها لمحكمـــة الموضوع ويكون هذا السبب مستأهلاً للرد وذلك رجوعاً عن أي اجتهاد سابق مخالف .

وعـــن الســـبب الثالـــــــــث ومفاده تخطئة محكمة الاستئناف لعدم الحكم بالفـــائدة القانونية فهو مردود لأن الاجتهاد القضائي مستقر على أن المطالبة بالفائدة بحاجة إلـــى نص خاص في الوكالة الخاصة لأنها ليست من التوابع الضرورية للحق المطالب به ولا تقتضيها طبيعة التصرف الموكل به .

وحـــث أن الحكـــم المطعون فيه قد انتهى إلى هذه النتيجة فيكون متفقاً وأحكام القانون وما جاء بهذا السبب مستوجباً الرد .

لذلـــك واســـتناداً لما بيناه أعلاه ورجوعاً عن أي اجتهاد سابق مخالف بالنسبة للفصـــل التعســـفي ، نقـــرر رفض الطعن موضوعاً وتأييد الحكم المطعون فيه وإعادة الإضبارة لمرجعها .

قـــراراً صدر بتاريـــخ ٢ ذو الحجة سنـــة ١٤٢٥ هـــ الموافـــق ٢٠٠٥/١/١٣م.

عضـــــــو	عضـــــــو	الرئيـــــــس
عضـــــــو	عضـــــــو	عضـــــــو
عضـــــــو	عضـــــــو	عضـــــــو

رئيـــس الديـــوان

دقـــق /

س.ج