

الموقع بين الطرفين في بداية الاستخدام بل أنه يشير بكل وضوح إلى اتفاق الطرفين على تحديد اتفاقية العمل المنظمة بين الطرفين .

وحيث نجد أن المادة ١٥ من قانون العمل رقم ٨ لسنة ٩٦ قد نصت على ما يلي الفقرة ب يعتبر العامل المعين لمدة غير محددة بأنه مستمراً بعمله إلى أن تنتهي خدمته بموجب أحكام هذا القانون أما في الحالات التي يستخدم فيها العامل لمدة محدودة يعتبر مستمراً في عمله خلال تلك المدة .

الفرقة ج إذا كان عقد العمل لمدة محدودة فإنه ينتهي من تلقاء نفسه بانتهاء مدته فإذا استمر طرفاه في تنفيذه بعد انقضاء مدته اعتبر ذلك تجديداً له لمدة غير محدودة وذلك من بداية الاستخدام وتبين من هذا النص أن هناك حالتان (الأولى) انه إذا كان العقد المحدد المدة قد جرى تجديده بين الطرفين بطريقة تلقائية دون تدخل إرادة أي من طرفيه فينقلب إلى عقد غير محدد المدة والثانية انه إذا كان هناك عقد محدد المدة وجرى تجديده لفترة لاحقة بإرادة طرفيه فيبقى هذا العقد محدد المدة للمدة التي جدد بها . وأن هذه الحالة الثانية هي التي تنطبق على العقد موضوع الدعوى حيث تم تجديد عقد العمل بين المدعية والمدعى عليها وباتفاق الطرفين لمدة سنة واحدة وتكرر ذلك عن جميع السنوات وأنه لم يكن استمراراً في تنفيذ العقد الأول فيعتبر العقد مجدد لمدة جديدة باعتبار العقد شريعة المتعاقبين وعلى هذا استقر اجتهاد محكمة التمييز بقرار الهيئة العامة رقم ٨٨/٤٦١ والقرار رقم ٣٠٩٣/٣٠٤٤ تاريخ ٢٠٠٥/٢١٩ .

فيكون ما توصلت إليه محكمة الاستئناف لهذه النتيجة في قرارها المطعون فيه من عدم استحقاق الميزة بمطابقتها بمكافأة نهاية الخدمة لعدم انطباقها وحكم المادة ٣٢ من قانون العمل يتفق وحكم القانون وأن جميع أسباب التمييز لا ترد على القرار المميز ومستوجبة الرد .
وتأسيساً على ما تقدم فإننا نقرر رد التمييز وتأييد القرار المميز وإعادة الأوراق لمصدرها .

قراراً صدر بتاريخ ٦ شوال سنة ١٤٢٦ هـ الموافق ١١/٨/٢٠٠٥ م .

القاضي المتروكس

عضو

عضو

عضو

رئيس الديوان

لوق

ع.غ