

محكمة التمييز الأردنية

بصفتها : الحقوقية

رقم القضية :

٢٠١٠/٤٥٠٠

المملكة الأردنية الهاشمية

وزارة العدل

القرار

الصادر من محكمة التمييز المأذونة بإجراء المحاكمة وإصدار  
الحكم بإسم حضرة صاحب الجلالة ملك المملكة الأردنية الهاشمية  
عبدالله الثاني ابن الحسين المعظم

الهيئة الحاكمة برئاسة القاضي السيد أحمد المومني

وعضوية القضاة السادة

محمد طلال الحمصي ، د. مصطفى العساف ، جميل المحادين ، محمد الرجوب.

المميز : عماد ناصر مصطفى داود .

وكيلاه المحاميان أحمد عودة وسامر فؤاد حسن .

المميز ضدها : شركة صراط للاتصالات والتكنولوجيا .

(سمارة لخدمات الاتصالات )

وكيلها المحامي هيثم فريد محمد فريجات .

بتاريخ ٢٠١٠/٩/٣٠ قدم هذا التمييز للطعن في القرار الصادر عن محكمة استئناف  
حقوق عمان في القضية رقم ٢٠٠٩/٢٣٢٠٠ تاريخ ٢٠٠٩/٧/١٢ والقاضي ببرد الاستئناف  
المقدم للطعن في القرار الصادر عن محكمة صلح حقوق غرب عمان في القضية رقم  
٢٠٠٨/١٠٧٠ تاريخ ٢٠٠٨/٦/٣٠ والقاضي ( ببرد دعوى المدعي ) ودون الحكم بأتعاب  
محاماة لأي من المستأنفين .

وتتلخص أسباب التمييز بما يلي :

١- أقام المميز دعواه للمطالبة بالتعويض عن الفصل التعسفي والمطالبة ببطل الإشعار بعد  
فصله من وظيفته كمدير مبيعات فصلاً تعسفياً بحجة أن المميز ضدها لا تستطيع تحمل  
رواتب مرتفعة .

٢- وبالتناوب فإن محكمة الموضوع ردتا الدعوى خلافاً للقانون لعل أن الإنهاء تم خلال فترة التجربة مع العلم أن هذه الفترة يقيد بها القانون ، وإنهاء الخدمة يكون وفقاً لنص المادة ٢٦ من قانون العمل ، وأن فترة التجربة لغايات التحقق من كفاءة العامل وليس لشيء آخر مثل الراتب .

٣- جانبت محكمة الموضوع الصواب بتفسيرها لنص المادة ٣٥ من قانون العمل حيث أن إنهاء خدمات المميز لم يكن بسبب ضعف كفاءته وإمكاناته كما أنه لا تنطبق عليه أي من حالات إنهاء الخدمات الواردة في المادة (٢٨) من القانون ذاته .

٤- أخطأت محكمة الموضوع في النتيجة التي توصلنا إليها من أن إنهاء عقد العمل بسبب الظروف الاقتصادية عاجته المادة (٣١) من قانون العمل وخلاف ذلك فإن الفصل يعتبر تعسفياً.

٥- أخطأت محكمة الموضوع باعتبار طلب التوظيف عقد عمل بالرغم من أنه يعتبر استمارة بيانات لا أكثر .

لهذه الأسباب يلتزم المميز قبول تمييزه شكلاً ونقضاً القرار المميز موضوعاً .

## القرار

بالتدقيق والمداولة نجد أن المدعي عماد ناصر مصطفى داود أقام الدعوى الحقوقية رقم ٢٠٠٧/١٢٩٣ لدى محكمة صلح حقوق غرب عمان بمواجهة المدعي عليها شركة صراط للاتصالات والتكنولوجيا (سمارة لخدمات الاتصالات) للمطالبة ببطلان فصل تعسفي ألف وستمئة دينار وبدل إشعار على سند من القول أن المدعي عمل لدى المدعي عليها بوظيفة مدير مبيعات وتسويق اعتباراً من ٢٠٠٧/٤/١ براتب شهري مقداره ١٦٠٠ دينار وبتاريخ ٢٠٠٧/٤/٢٨ قامت المدعي عليها بفصل المدعي فصلاً تعسفياً تحت حجة أن راتبه مرتفع وقامت بتسطير كتاب بذلك للمدعي بتاريخ ٢٠٠٧/٤/٢٨ ويستحق المدعي بدل فصل تعسفي وبدل إشعار .

باشرت محكمة صلح حقوق غرب عمان نظر الدعوى وبتاريخ ٢٠٠٨/١/٢٨ أصدرت حكماً برقم ٢٠٠٧/١٢٩٣ قضت فيه رد دعوى المدعي وتضمينه مبلغ ٣٢٠ ديناراً أتعاب محاماة.

لم يرتض المدعي بهذا القرار فطعن فيه استئنافاً .

وبتاريخ ٢٠٠٨/٤/٢٠ أصدرت محكمة الاستئناف حكماً برقم ٢٠٠٨/١٠٧٠٤ قضت فيه  
فسخ القرار المستأنف .

لدى إعادة الأوراق إلى محكمة الصلح قررت اتباع الفسخ .

وبتاريخ ٢٠٠٨/٦/٣٠ أصدرت حكماً برقم ٢٠٠٨/١٠٧٠ قضت فيه رد دعوى المدعي .

لم يرض الطرفان بهذا القرار فطعنا فيه استئنافاً .

وبتاريخ ٢٠٠٩/٧/١٢ أصدرت محكمة الاستئناف حكماً برقم ٢٠٠٩/٢٣٢٠٠ برد  
الاستئنافين وتأييد القرار المستأنف دون الحكم بأي أتعاب محاماة لأي من الطرفين .

لم يقبل المدعي بهذا القرار فطعن فيه تمييزاً بعد حصوله على إذن التمييز رقم  
٢٠١٠/٢٦٤٥ تاريخ ٢٠١٠/٨/٢٥ وتبلغه بتاريخ ٢٠١٠/٩/٢٦ وقدم التمييز بتاريخ  
٢٠١٠/٩/٣٠ .

### بالرد على أسباب التمييز :

وعن السببين الثاني والثالث ومفادهما تخطئة محكمتي الموضوع بتفسيرهما نص المادة  
٣٥ من قانون العمل ورد دعوى المدعي خلال فترة التجربة .

في ذلك نجد أنه يستفاد من نص المادة ٣٥/أ من قانون العمل أن فترة التجربة ليست  
إلزامية بحكم القانون وإنما هي حيادية لرب العمل إذ يجوز له أن يتفق مع العامل بأن يكون الأخير  
تحت التجربة لمدة معينة لا تزيد على ثلاثة أشهر يجوز لرب العمل إنهاء عقد العمل دون إشعار .

وحيث أن محكمة الموضوع قد فصلت بموضوع طلب التوظيف واعتبرته بمثابة عقد  
عمل وأنه تم تعيين المدعي في ٢٠٠٧/٤/١ مدير مبيعات تحت التجربة لمدة ثلاثة أشهر فإن وجود  
هذا الشرط عند تقديم الطلب يجعل من شرط التجربة شرطاً معتبراً .

وحيث نجد أن المشرع قد ترك لصاحب العمل بموجب المادة ٣٥ من قانون العمل أن يستخدم العامل تحت التجربة لمدة محددة وذلك لغايات التحقق من كفاءته وإمكاناته للقيام بالعمل المطلوب منه فيما إذا ما ثبت له عدم قدرته وكفاءته خلال تلك المهلة قام بفصله .

وحيث لم تقدم الجهة المدعى عليها أي بيينة تشير إلى عدم كفاءة المدعي وإمكاناته للقيام بالعمل المطلوب منه وأن المدعي لم يرتكب أي خطأ يسبب خسارة لها وأن الجهة المدعى عليها لم توجه للمدعي أي إشعار أو بيينة بأنه مهمل في عمله أو عاجز عن القيام بعمله لذلك تكون إنهاء خدمة المدعي من العمل بدون سبب من الأسباب التي أشارت إليها المادة (٢٦) من قانون العمل وفصله من العمل غير مبرر .

وحيث خلصت محكمة الاستئناف لخلاف ذلك فيكون قرارها في غير محله ومستوجب النقض لورود ما جاء بهذين السببين عليه .

لذا ودون حاجة لبحث باقي الأسباب نقرر نقض القرار المميز وإعادة الأوراق إلى مصدرها للسير بالدعوى على ضوء ما بيناه ومن ثم إجراء المقتضى .

قراراً صدر بالأكثرية بتاريخ ٩ شعبان سنة ١٤٣٢هـ الموافق ٢٠١١/٧/١١م

القاضي المترئس



عضو

مخالف

عضو

عضو

رئيس الديوان

دقيق أ.ع



قرار المخالفة المعطى من القاضي محمد طلال الحمصي في القضية التمييزية  
الحقوقية رقم ٤٥٠٠/٢٠١٠ .

أخالف الأكثرية المحترمة فيما توصلت إليه بردها على أسباب التمييز واجد أنه بالنسبة  
للوامعة موضوع هذه الدعوى فإن الطاعن قد جرى استخدامه لدى الجهة المدعى عليها  
بموجب نموذج طلب الاستخدام المبرز في الدعوى والمذيل بقرار الإدارة المتضمن  
العبارات التالية :

" وافقت إدارة الشركة على تعيين (السيد عماد ) بوظيفة مدير المبيعات والتسويق في  
قسم المبيعات لفترة تجريبية قدرها ثلاثة أشهر من تاريخ ٢٠٠٧/٤/١ براتب شهري قدره  
١٥٠٠ دينار ومزايا أخرى " .

وأجد أن هذه العبارات تفيد أن الاستخدام كان لمدة ثلاثة أشهر جميعها فترة تجريبية  
ولم يرد في العقد أنه محدد المدة أو غير محدد المدة إلا أنه يستفاد من العقد أن مدته ثلاثة  
أشهر فقط هي مدة التجربة المذكورة .

وحيث تم الاستغناء عن خدماته في نهاية شهر ٢٠٠٧/٤ أي أنه عمل لمدة شهر واحد  
فقط وفي ضوء ذلك وطبقاً للمادة (٣٥) من قانون العمل فإنه يحق لصاحب العمل إنهاء  
استخدام العامل تحت التجربة دون إشعار أو مكافأة خلال مدة التجربة .

وحيث لم يرد في العقد أنه محدد المدة وأن المدة وردت فقط كمدة تجربة فإنني أرى  
وخلافاً لرأي الأكثرية المحترمة أنه لا ينطبق عليه نص المادة (٢٦) من قانون العمل إلا  
بحدود الثلاثة أشهر إذا توصلت المحكمة أن إنهاء عمله لم يكن مبرراً بالمعنى المقصود في  
المادة (٣٥/أ) من قانون العمل وبما يتفق واجتهاد محكمة التمييز بقرار الهيئة العامة رقم  
٢٠٠٥/١٨٨٢ تاريخ ٢٠٠٥/١٢/١٥ مما يوجب نقض القرار المطعون فيه بحدود مدة  
الثلاثة أشهر فقط .

قراراً صدر بتاريخ ٩ شعبان سنة ١٤٣٢هـ الموافق ٢٠١١/٧/١١م

عضو  
مخالف

رئيس الديوان

دقق أ.ع

دقق