

وزارة العدل

القرار

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

عبد الله الثاني ابن الحسين المعظم

الهيئة الحاكمة برئاسة القاضي السيد حسن حبوب

وعضوية القضاة السادة

د. مصطفى العساف، ناصر التل، حابس العبدالات، خضر مشعل

بصفتها : الحقوقية

رقم القضية :

٢٠١٥/١٩٥٧

المميز _____
زرة :-

شركة دار الدواء للتنمية والاستثمار .

وكلاؤها المحامون رجائي الدجاني ويزيد صلاح ومحمد شريف جراح
وبشار عموري وأحمد حمدان وعمر عبد العزيز وأنس أيوب ياسين
وهشام عبده ومدرك البدور وسليم عبابنة وعلي القضاة وخويلد احميدان
وإيناس عكاش وأسامة باكير .

المميز ضده :-

أحمد فهيم طاهر تمام .
وكيله المحامي حمزة الديسي .

بتاريخ ٢٤/٩/٢٠١٤ قدم هذا التمييز للطعن في القرار الصادر عن
محكمة استئناف حقوق عمان في القضية رقم (٢٠١٣/٣٥٩١٣) تاريخ ٩/١٢/٢٠١٣
القاضي : بفسخ القرار المستأنف (الصادر عن محكمة صلح حقوق شمال عمان
في القضية الصلحية الحقوقية رقم (٢٠١١/٢٨٣٣) تاريخ ٢٨/٣/٢٠١٣)
وإعادة الأوراق إلى مصدرها .

وتتلخص أسباب التمييز بما يلي :-

١. أخطأت المحكمة بقرارها عندما قررت وجوب تثبيت محكمة الدرجة الأولى من تاريخ نهاية العمل وما اتجهت إليه عبارة إرادة الطرفين في الاستقالة .
 ٢. وبالتناوب ، أخطأت المحكمة في قرارها حيث اعتبرت أن واقعة الإنذار النهائي الموجه إلى المميز ضده سبباً لاعتباره مخالفاً بالتزاماته العقدية وأن انتهاء عقد عمل المميز ضده لدى الممينة قد جاء نتيجة تقديمه لاستقالته .
 ٣. أخطأت المحكمة بقرارها فيما يتعلق بالعلو أو الزيادة السنوية حيث إن هذه الزيادة لا تمنحها الممينة لموظفيها إلا حسب الكفاءة والالتزام بالعمل وليس بأثر رجعي .
 ٤. وبالتناوب ، أخطأت المحكمة بقرارها فيما يتعلق ببديل الفصل التعسفي حيث إن انتهاء عقد عمل المميز ضده لدى الممينة قد جاء متفقاً مع ما ورد في الفصل السادس من النظام الداخلي في المادة (٣٤ / ٣) للشركة الممينة .
- لهذه الأسباب طلب وكيل الممينة قبول التمييز شكلاً ونقض القرار المميز موضوعاً .
- وبتاريخ ٢٨/٤/٢٠١٥ قدم وكيل المميز ضده لائحة جوابية طلب في نهايتها قبولها شكلاً ورد التمييز .

القرار

=====

بعد التدقيق والمداولة نجد إن المدعي أحمد فهيم طاهر تمام أقام هذه الدعوى لدى محكمة صلح حقوق شمال عمان في مواجهة المدعي عليها شركة دار

الدواء للتنمية والاستثمار المساهمة المحدودة وذلك للمطالبة بحقوق عمالية قيمته (٣٩١٠٥,٣٤٢) ديناراً أردنياً .

بالاستناد إلى الوقائع التالية :-

١. عمل المدعي لدى المدعي عليها بتاريخ ٢٠٠٥/٩/٤ بوظيفة مندوب طبي / دائرة المبيعات بموجب عقد عمل محدد المدة لمدة سنة كاملة من تاريخ العقد وقد استمر الطرفان في تنفيذ العقد بعد انتهاء مدة العقد مما حوله بحكم القانون إلى عقد عمل غير محدد المدة وكان آخر راتب تقاضاه المدعي يبلغ (٩١٨,٣٣٣) تسعمئة وثمانية عشر ديناراً و (٣٣٣) فلساً في تاريخ فصله من العمل تعسفاً في ٢٠١١/٤/٢٨ .

٢. قررت الشركة المدعي عليها منح موظفيها (دائرة المبيعات) في شهر (٢٠١١/٤) وقبل فصل المدعي زيادة سنوية مقدارها أربعون ديناراً بأثر رجعي إلى بداية السنة الميلادية (٢٠١١) وحرّم المدعي منها وبذلك يكون مجموع راتبه (٩٥٨,٣٣٣) تسعمئة وثمانية وخمسين ديناراً و (٣٣٣) فلساً .

٣. أجبر المدعي على تقديم استقالته بتاريخ ٢٠١١/٤/٢٧ اعتباراً من ٢٠١١/٥/١ وصدر القرار بقبولها اعتباراً من ٢٠١١/٤/٢٧ مما يجعل من أمر إجباره على الاستقالة وقبولها قبل التاريخ المحدد فيها فصلاً تعسفاً خلافاً لأحكام قانون العمل .

٤. للمدعي رصيد إجازات يبلغ (٥٠) يوماً لم يستعملها ولم تدفع المدعي عليها قيمتها حيث إن إجازاته السنوية (٣٠) يوماً .

٥. لم يرتكب المدعي أي فعل يوجب فصله .

٦. تقرر عند تعيين المدعي للعمل لدى المدعي عليها صرف مبلغ (١٠٠) مئة دينار بدل سكن له ولم يتم صرفها طوال فترة عمله لدى المدعية رغم المطالبة المتكررة .
٧. رغم قيام المدعي عليها باقتطاع نسبة المساهمة في الضمان الاجتماعي من راتب المدعي منذ بداية شهر (٢٠١١/١) لغاية فصله من العمل بتاريخ ٢٧/٤/٢٠١١ إلا أنها لم تقم بتسديدها للمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي حتى تاريخ إقامة هذه الدعوى مما يعني أن المدعي عند إنهاء خدمته لم يكن خاضعاً للضمان الاجتماعي وبالتالي فإنه يستحق مكافأة نهاية الخدمة بواقع نصف شهر عن كل سنة .
٨. عمل المدعي لدى المدعي عليها عملاً إضافياً بمعدل (٦-٧) ساعات يومياً على مدار الأسبوع لم تكن تدفع قيمتها حيث إن عمله محدد بموجب النظام الداخلي للمدعي عليها ما بين الساعة (٨) صباحاً إلى الخامسة والنصف تخللها ساعتين غداء وكان المدعي يعمل إلى ما بعد انتهاء ساعات العمل المحددة في النظام والى وقت متأخر من الليل لزيارة الأطباء وعيادات الطوارئ حسب مقتضيات العمل علاوة على أنه كان يعمل في سنة (٢٠١٠) لثلاثة أيام شهرياً في العقبه مما يتطلب مغادرته إلى العقبه في وقت مبكر من الصباح قبل بدء ساعات العمل .
٩. عمل المدعي لمدة (١٥) يوماً خلال العطل والأعياد الرسمية والأسبوعية .
١٠. لم تقم المدعية بمنح المدعي راتبه عن شهر (٢٠١١/٤) ..
١١. المدعي مشترك بالضمان الاجتماعي إلا أن المدعي عليها لم تقم بدفع قيمة اشتراكه في الضمان من نهاية سنة (٢٠١٠) وحتى تاريخ فصله من العمل في ٢٧/٤/٢٠١١ .
١٢. كان المدعي وباقي زملائه في القسم ذاته يتقاضون من المدعي عليها راتباً إضافياً مقداره (٦٢٣) ديناراً كل نصف سنة (الثالث عشر والرابع عشر) .

١٣. نتيجة لفصل المدعي تعسفياً فإنه يستحق ما يلي :-

- بدل فصل تعسفي (٩٥٨,٣٣٣ × ٦ أشهر) = ٥٧٤٩,٩٩٨ خمسة آلاف وسبعمئة وتسعة وأربعين ديناراً أردنياً .
- بدل شهر إشعار (٩٥٨,٣٣٣) تسعمئة وثمانية وخمسين ديناراً و (٣٣٣) فلساً .
- راتب المدعي عن شهر (٢٠١١/٤) والبالغ (٩٥٨,٣٣٣) تسعمئة وثمانية وخمسين ديناراً و (٣٣٣) فلساً .
- بدل رصيد إجازات مقداره (٥٠) يوماً (٩٥٨,٣٣٣ / ٣٠ × ٥٠) = ١٥٩٧,٢٢١ ألف وخمسمئة وسبعة وتسعين ديناراً أردنياً و (٢٢١) فلساً .
- بدل عمل إضافي بمعدل (٦,٥) ساعات يومياً طوال مدة خدمته لدى المدعي عليها من ٢٠٠٥/٩/٤ إلى تاريخ فصله في ٢٠١١/٤/٢٧ وهي (الأجر بالساعة × ١,٢٥ × عدد ساعات العمل الإضافي اليومية × عدد أيام العمل الشهرية × عدد أشهر العمل) = (٤,٦٠٠ × ١,٢٥ × ٦,٥ × ٢٦ × ٢٤) = ٢٣٣٢٢,٠٠٠ ديناراً .
- بدل عمل في أيام العطل والأعياد (الأجر اليومي × ١,٥ × عدد أيام العمل) = (٣٦,٨٥٠ × ١,٥ × ١٥) = ٨٢٩,١٢٥ .
- بدل سكن (١٠٠) دينار شهري × أشهر العمل آخر سنتين = ٢٤ × ١٠٠ = ٢٤٠٠ دينار .
- بدل نسبة المدعي من راتب الثالث عشر عن عمل أربع أشهر من ستة (٤١٥,٣٣٣) ديناراً .
- مكافأة نهاية الخدمة (٩٥٨,٣٣٣ × ٣ أشهر) = ٢٨٧٤,٩٩٩ ديناراً .

١٤. رغم المطالبة المتكررة إلا أن المدعي عليها تماطل وتمنع عن الدفع .

وبنتيجة المحاكمة لدى محكمة الدرجة الأولى أصدرت قرارها رقم (٢٠١١/٢٨٣٣) تاريخ ٢٠١٣/٣/٢٨ وجاهياً والمتضمن إلتزام المدعي عليها بدفع مبلغ (٢٤٧٦) ديناراً و (٨٧٧) فلساً ورد المطالبة بما زاد على ذلك وتضمين المدعي عليها كامل الرسوم والمصاريف إن وجدت وتضمين المدعي بعد إجراء التقااص

بين ما ربحه وبين ما خسره من دعواه مبلغ (٥٠٠) دينار أتعاب محاماة وإلزام المدعى عليها بالفائدة القانونية من تاريخ المطالبة في ٢٠/٦/٢٠١١ وحتى السداد التام .

لم يرتض أطراف الدعوى بهذا القرار فتقدم المدعى بلائحة استئناف وقدمت المدعى عليها بلائحة استئناف للطعن على القرار وأصدرت محكمة الاستئناف قرارها رقم (٢٠١٣/٣٥٩١٣) تدقيقاً والمتضمن فسخ القرار المستأنف وإعادة الأوراق إلى مصدرها .

لم ترتض المدعى عليها بهذا القرار فطعنت عليه على العلم لدى محكمة التمييز بتاريخ ٢٤/٩/٢٠١٤ للأسباب الواردة بلائحة التمييز .

ورداً على أسباب التمييز :-

أولاً :- وعن الأسباب الأولى والثاني والرابع :-

التي تنصب على تخطئة محكمة الاستئناف عندما قررت وجوب تثبيت محكمة الدرجة الأولى من تاريخ نهاية العمل وما اتجهت إليه إرادة الطرفين في الاستقالة واعتبار واقعة الإنذار النهائي الموجه إلى المميز ضده سبباً لاعتباره مخالفاً بالتزاماته العقدية واعتبار فصل المميز ضده تعسفاً .

وفي ذلك نجد إن المميز ضده تقدم بطلب قبول استقالته من العمل والمسلسل رقم (٥) من قائمة بيانات المميز ضده وجاء في الطلب (أرجو التكرم بالموافقة على قبول استقالتي اعتباراً من ٢٠١١/٥/١ راجياً إعطائي راتب ثلاثة أشهر كتعويض لخدمتي في شركة دار الدواء وعدم ملاحقتي قضائياً) .

وجاء بالمسلسل ذاته مشروحات تفيد بقبول الاستقالة مع منحه راتب (٣) أشهر .

وعليه فإن البينة الخطية والمقدمة من المميز ضده ولم تنكرها الميزة تفيد بأن انتهاء العمل كان باستقالة المميز ضده وموافقة الميزة وأن قبول الاستقالة كان

بتاريخ آخر يوم عمل في شهر (٤) تاريخ ٢٧/٤/٢٠١١ وبذلك يكون انتهاء عمل المميز ضده لدى الممينة كان بإرادته وبموافقة الممينة مما يعفي الأطراف من بدل شهر الإشعار وفقاً لأحكام المادة (٢١/أ) من قانون العمل والتي نصت على أن ينتهي عقد العمل في أي من الحالات التالية : - أ. إذا اتفق الطرفان على إنهائه .

كما نجد إن بحث آثار الإنذار النهائي وما يترتب عليه غير منتج في وصف كيفية انتهاء عقد العمل وما إذا كان رضائياً أو تعسفياً على ضوء ما بيناه .

وحيث ذهبت محكمة الاستئناف على خلاف ذلك فتكون هذه الأسباب واردة على القرار المطعون فيه مما يتوجب نقضه .

ثانياً :- وعن السبب الثالث :-

الذي يقوم على تخطئة محكمة الاستئناف عندما فسخت القرار المستأنف فيما يتعلق بالعلوة السنوية إذ إن الممينة تشير إلى أنه لا يوجد في تعاملاتها ما يسمى زيادة سنوية بأثر رجعي .

وفي ذلك نجد إن المادة (١٠) من النظام الداخلي لتنظيم العمل لدى الممينة نصت على أن (يجوز للمدير العام بناءً على تنسيب الرؤساء المباشرين وتوصية اللجنة أن يمنح الموظف العامل الذي يبدي جدارة في عمله علاوة خاصة أو زيادة مناسبة مستحقة على راتبه الأساسي شريطة أن يكون قد ورد عنه تقريران سنويان متتاليان من رئيسه المباشر بتقدير ممتاز) .

كما نجد إن البيئة الشخصية أثبتت أن العلاوة تمنح للمندوب الذي يحقق الهدف البيعي فيحصل عليها ويؤخذ بالاعتبار أداء المندوب وتحقيقه لهدف البيع وعليه فإن العلاوة تمنح وفق شروط وآليات محددة في تنظيم العمل وما يقدمه العامل من تحقيق أهداف البيع .

وحيث إن المميز ضده لم يقدم أي بيينة تثبت استحقاقه لهذه العلاوة فتكون النتيجة التي توصلت إليها محكمة الاستئناف لا تتفق وأحكام القانون وما ورد بهذا السبب يعيب القرار المطعون عليه مما يتوجب نقضه .

وتأسيساً على ما تقدم ولورود أسباب الطعن على القرار المطعون فيه نقرر نقض القرار وإعادة الأوراق إلى مصدرها لإجراء المقتضى القانوني .

قراراً صدر بتاريخ ١٦ محرم سنة ١٤٣٧هـ الموافق ٢٩/١٠/٢٠١٥م.

برئاسة القاضي

نائب الرئيس

عضو

نائب الرئيس

عضو

نائب الرئيس

عضو

عضو

رئيس الديوان

دقة/ق.غ.ع