



محكمة النقض أبوظبي - قلم المحكمة العمالية

بالجلسة المنعقدة بمحكمة النقض أبوظبي  
بتاريخ 13 جمادى الأولى 1441 هـ الموافق 08/01/2020 م

برئاسة القاضي : زهير بن أحمد  
وعضوية القاضي : عثمان مكرم  
وعضوية القاضي : أزهري مبارك  
نظرت القضية رقم : 2019-278-عمالي-م-ر-ق-أ-ظ عمالى المقر الرئيسي  
المقيدة في : 04/12/2019

**الموضوع : نقض الحكم الطعن**

بعد سماع المرافعة ومطالعة الأوراق والمداولة،  
صدر الحكم الآتي:

**الأسباب**

وحيث إن الواقع – على ما يبين من الحكم المطعون فيه وسائر الأوراق – تتحقق في أن المدعي ( الطاعن ) أقام الدعوى رقم 945/2018 عمالى كلى أبو ظبى على المدعي عليها(المطعون ضدها) طلب في ختامها أن تؤدي إليه أجوره المتاخرة منذ شهر يناير 2018 وحتى السداد التام ، وتبثته بعقد دائم في العمل تنفيذا للاتفاق المبرم بينه وبينها ، وإلزامها بأداء مبلغ 18800 درهم عن بدل الإنذار ، و 56400 درهم تعويضا عن الفصل التعسفي ، و 20003 درهم عن بدل مكافأة نهاية الخدمة و 28200 درهم عن بدل الإجازة السنوية ، و 5000 درهم مقابل تذكرة السفر ، وتعويضه عما حاق به من ضرر مادي وأدبي لقاء فصله من العمل وتسليمه جواز سفره ، وشمول الحكم بالتنفيذ المعدل بلا كفالة ، وفي بيان ذلك يقول الطاعن إنه التحق للعمل لدى المطعون ضدها منذ تاريخ 17/7/2016 بأجر أساسى قدره 4400 درهم وإجمالي مبلغ 18800 درهم وإذ قالت بفصله من العمل ولم تسد له مستحقاته السالف بيانها كانت الدعوى ، وبتاريخ 29/4/2019 قضت المحكمة بلزم المطعون ضدها بأن تؤدي للطاعن مبلغ 18800 درهم عن بدل الإنذار ، و مبلغ 56400 درهم تعويضا عن الفصل التعسفي ، و مبلغ 6698 درهم عن بدل إجازته السنوية ، وألزمتها بتسليمه جواز سفره بحيث يكون اجمالى المبلغ المقضى له به ( 81898 ) درهم ورفضت الطلب بشأن الأجر المتاخرة وبدل مكافأة نهاية الخدمة و مقابل تذكرة السفر والتعويض عن الأضرار المادية والمعنوية ، استأنف الطاعن هذا الحكم بالاستئناف رقم 1935 / 2019 واستأنفته المحکوم عليها تقبلا بالاستئناف رقم 2197 لسنة 2019 وبعد أن ضمت المحكمة الاستئناف اللاحق للسابق للإرتباط قضت بتاريخ 30/9/2019 في موضوع الاستئناف رقم 1935 لسنة 2019 بـإلغائه فيما قضى به من رفض بدل مكافأة نهاية الخدمة المطالب به والقضاء مجددا بذلك البدل بما قدره 4462 درهم بحيث يصبح المبلغ المقضى به للطاعن ( 86560 ) درهم بدلا من مبلغ ( 81898 ) درهم وتأييده فيما عدا ذلك وفي موضوع الاستئناف رقم 2197 لسنة 2019 بـرفضه ، طعن الطاعن في هذا الحكم بطريق النقض بالطعن الماثل وعرض الطعن على هذه المحكمة بغرفة مشورة فرأى أنه جدير بالنظر وحددت جلسة لنظره .

وحيث ينوي الطاعن بالسبب الأول على الحكم المطعون فيه الخطأ في تطبيق القانون ومخالفة الثابت بالأوراق والفساد في الإستدلال وذلك لعدم قضائه بتثبيته بعقد دائم طبقا لصريح نص الإتفاق المبرم بينه وبين المطعون ضدها والذي تنازلت بموجبه عن حقها في الإنها الفردي لعقد العمل المحرر بينهما ، ولما كان

نسخة رقمية غير رسمية

هذا الحق أكثر منفعة للعامل ويقره قانون العمل فإنه كان من المتعين على الحكم المطعون فيه إقراره والحكم وفقه ولا سيما وأن الطاعن تدرب لمدة تزيد عن سنة كاملة لدى المطعون ضدها ولا يعقل أن تكون هذه التضييقية التي قدمها من أجل الإلتحاق بعقد عمل تنتهي المطعون ضدها في أي وقت ومتى تشاء وإذا كان قد اجتاز بنجاح الدورات التدريبية المقررة من طرف المطعون ضدها حتى انقضت مدة السنة واستمر الطاعن في العمل بعد انتهاء تلك الفترة بداية من 17/7/2017 وحتى 24/1/2018 وكانت المطعون ضدها في التاريخ الأخير بمنعه من العمل وفصله تعسفيamente ولم تلتزم بما ورد في الإتفاقية المبرمة بينهما من ضرورة ثبتيته بعقد عمل دائم فإنه كان لزاماً على المطعون ضدها أن توفي بالتزامها الوارد بالعقد وتبقى الطاعن في العمل حتى بلوغه سن التقاعد غير أنها لم تفعل وفصلته بدون سبب مشروع ، وإذ خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر ولم يجب الطاعن لطلبه بثبتيته في العمل فإنه يكون قد أخطأ في تطبيق القانون وخالف الثابت بالأوراق مما يعييه ويستوجب نقضه .

وحيث إن هذا النعي غير سديد ، لما هو مقرر – في قضاء هذه المحكمة - بأن صاحب العمل لا يلتزم قانوناً بإعادة العامل الذي أنهى خدمته لديه إلى عمله – أيًا كان مبرر هذا الإنتهاء – ويقتصر حق العامل في هذه الحالة على التعويض المنصوص عليه بالمادة 123/1 من قانون تنظيم علاقات العمل كما أن نصت عليه المادة المشار إليها من أنه ( إذا فصل العامل فصلاً تعسفيًا فالمحكمة المختصة تحكم على صاحب العمل بدفع تعويض للعامل وتقدر المحكمة هذا التعويض بمراعاة نوع العمل ومقدار الضرر الذي لحق بالعامل ومدة خدمته وبعد تحقيق ظروف العمل ويشترط في جميع الأحوال ألا يزيد مبلغ التعويض على أجر العامل لمدة ثلاثة أشهر وتحسب على أساس آخر أجر كان يستحقه ... ) يدل – وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة – على أنه ولن أقر المشرع للعامل حق طلب التعويض لقاء فصله تعسفيamente من العمل - وفقاً للأسس والعناصر المبينة بقانون العمل - إلا أنه لا يتحقق له المطالبة بارجاعه إلى عمله متى أقر صاحب العمل العزم على التخلص عن خدماته وأبلغه بنيته في إنهاء عقد العمل الذي يربطه بالعامل ذلك أنه من حق صاحب العمل أن يختار من الموظفين العاملين لديه من يرى توافر الشروط الالزمة فيهم لأداء المهام التي يكلفهم بها وله أن يتخلص عنهم بغير عدم توافق تلك الشروط فيهم ذلك أنه من حقه تنظيم منشأته على النحو الذي يرضيه وبالشكل الذي يحقق الأهداف التي رسمها لمنشأته . لما كان ذلك ، وكانت المطعون ضدها قد أنهت علاقة العمل القائمة بينها وبين الطاعن بتاريخ 24/1/2018 وأخطرته بعزمها على إنهاء خدمته لديها وخلصت المحكمة بأن ذلك الإنتهاء لعقد العمل لا يستند إلى مبرر مشروع وبأنه يكتسي صبغة تعسفية وبناء عليه قررت له بالتعويض الذي رأت فيه ما يكفي لجرح ما حرق به من ضرر لقاء فصله تعسفيamente من العمل ومن ثم فلا تشريع على المحكمة إن هي رفضت طلبه بإعادته إلى العمل طالما قررت له بالتعويض الذي أقره له القانون لقاء فصله من العمل ، ولا ينال من ذلك ما استند إليه الطاعن في سبب النعي من أن الإتفاقية المبرمة بينه وبين المطعون ضدها تنص على ' ثبتيت المتدرب بعقد عمل دائم ' ذلك أن هذا الإلتمام من المطعون ضدها – وأيا كان وجه الرأي فيه - مشروط بإنعام المتدرب لبرنامج التدريب الذي يخضع إليه بنجاح ، وإذ انتهى الحكم المطعون فيه إلى ذلك وقضى للطاعن بالتعويض عن الفصل التعسفي فإن رفض طلبه بإلزام المطعون ضدها بإعادته للعمل يكون قد جاء على سند صحيح من الواقع والقانون ويضحى النعي عليه بهذا السبب على غير أساس .

وحيث ينبع الطاعن بالسبعين الثاني والثالث على الحكم المطعون فيه الخطأ في تطبيق القانون والإخلال بحق الدفاع وذلك لعدم احتسابه بدل مكافأة نهاية الخدمة المضى له به على أساس أجره الشامل بمبلغ ( 18800 ) درهم على اعتبار أن البدلات المقررة له من طرف المطعون ضدها هي جزء لا يتجزء من الأجر وتم وصفها بالبدل لتقدير مستحقاته الناشئة عن عقد عمله وقد تمسك الطاعن في درجتي التقاضي باحتساب مكافأة نهاية الخدمته المستحقة له على أساس الأجر الأساسي مضافة إليه البدلات باعتبار أنه لم يتم تفصيل هذه البدلات عند تحديد الأجر المستحق له وتم كتابتها إجمالاً لتقدير مستحقاته عند انتهاء خدمته ولما كان المستقر عليه قانوناً أن تُحسب نهاية الخدمة المستحقة للعامل على أساس آخر أجر كان يتقاضاه ويشمل ما يجري العرف أو التعامل به منه له حتى أصبح العامل يعتبره جزءاً من الأجر لا تبرعاً ويعتد في حساب مكافأة نهاية الخدمة بالنسبة للعمال الذين يتقاضون أجورهم بالشهر بأخر أجر أساسى يحصلون عليه ويشمل الأجر المنصوص عليه في عقد العمل وما طرأ عليه من زيادة لها صفة الثبات والإستقرار عدا ما استبعدته صراحة المادة 134 من قانون تنظيم علاقات العمل فإنه كان يتعين على الحكم المطعون فيه القضاء على ذلك الأساس غير أنه خالف هذا النظر وقد مكافأة نهاية الخدمة المضى بها للطاعن استناداً على الأجر الأساسي فقط دون الأجر الشامل البالغ 18800 درهم مما يعييه ويستوجب نقضه ، كما أخطأ الحكم المطعون فيه عندما احتسب بدل الإجازة على الأجر الأساسي بالرغم من أن الأجر الشامل هو نفسه الأجر الأساسي مما يعييه ويستوجب نقضه .

نسخة رقمية غير رسمية

**محكمة النقض أبوظبي - قلم المحكمة العمالية**  
**ملحق الحكم رقم 2019-278-أ-م-ر-ع-278-2019-أ-م-ر-ع-أ-ظ**  
التاريخ 08/01/2020 : م

وحيث إن هذا النعي غير سديد، ذلك بأن المقرر – في قضاء هذه المحكمة – أن النص في المادة 1 من قانون تنظيم علاقات العمل على أنه 'في تطبيق هذا القانون يقصد بالكلمات والعبارات الآتية المعاني المبينة قرین كل منها ما لم يقسن السياق بغير ذلك .....'.

الأجر: هو كل ما يعطى للعامل لقاء عمله بموجب عقد العمل سواء كان نقداً أو عيناً مما يدفع سنويًا أو شهرياً أو أسبوعياً أو يومياً أو على أساس الساعة أو القطعة أو تبعاً للإنتاج أو بصورة عمولات ويشمل الأجر علاوة غلاء المعيشة كما يشمل الأجر كل منحة تعطى للعامل جزاءً أمانته أو كفایته إذا كانت هذه المبالغ مقررة في عقود العمل أو في نظام العمل الداخلي للمنشأة أو جرى العرف أو التعامل بمنحها حتى أصبح عمال المنشأة بعابرอนها جزءاً من الأجر لا تبرعاً.

الأجر الأساسي: هو الأجر الذي نص عليه عقد العمل في أثناء سريانه بين الطرفين ولا تدخل ضمن هذا الأجر البدلات أياً كان نوعها..... يدل على أن الأجر الأساسي هو ذلك المقابل الأساسي الذي يستحقه العامل لقاء قيامه بالعمل أو إعداد نفسه له ويمثل القدر الأدنى الذي يتم الوفاء له به والذي ينص عليه عقد العمل أو أي اتفاق لاحق بزيادته أو نقصانه سواء كان الإتفاق صريحاً أو ضمنياً على أن تلك الزيادة أو ذاك النقصان قد لحق بالأجر الأساسي ، ولا يدخل في مفهوم الأجر الأساسي العلاوات والبدلات والمنح التي تُعطى للعامل والمشار إليها بالنص سواء كان مصدرها الإتفاق 'العقد' أو نظام العمل الداخلي للمنشأة أو كان قد جرى منحها له حتى أصبح بعابرها جزءاً من الأجر ولكنها تشكل مع الأجر الأساسي عناصر الأجر الشامل أو الإجمالي ، وبالتالي فإذا ثبت حصول الإتفاق بين صاحب العمل والعامل على زيادة الأجر وأن الزيدات تلحق الأجر الأساسي أو تلحق أحد عناصر الأجر الشامل سريًّا ما قامته ببنية على ثبوت حصوله أما إذا اتفق الطرفان على زيادة الأجر وورد النص على الزيادة مطلقاً دون تحديد ما إذا كانت الزيادة المتفق عليها تلحق الأجر الأساسي أو أنها متعلقة ببدل أو علاوة فسرت المحكمة النص بحثاً عن نيتها في ضوء ما عسى أن يتتوفر لها من قرائن فإن عز ذلك اعتيرت الزيادة تصرف إلى الأجر الأساسي عملاً بالمبادي العامة في قواعد التفسير من تفسير نص عقد العمل على النحو الأصلح للعامل وفي حالة عدم ثبوت الإتفاق – بعد المساومة – على زيادة الأجر ولكن ثبت من نظام حماية الأجور أو كشف الحساب البنكي أنه جرى العمل على نحو ثابت ومطرد لفترة من الزمن على تسلیم العامل ما يزيد عن الأجر المتفق عليه – دون وصف للزيادة – اعتيرت هذه الزيادة من قبل المنح 'العلاوات الأخرى' التي تُعطى للعامل جزاءً أمانته أو كفایته وجرى العرف أو التعامل بمنحها له حتى أصبح بعابرها جزءاً من الأجر لا تبرعاً ومن ثم تلحق بعناصر الأجر الإجمالي 'الشامل' دون الأساسي ولا تدخل وبالتالي في حساب مكافأة نهاية الخدمة بوصفها من البدلات الأخرى 'المنح' عملاً بالمادة 134 من ذات القانون ، كما أنه من المقرر قانوناً أن المشرع فرق في المادتين 78 و 79 من قانون تنظيم علاقات العمل في شأن الأجر الذي يُحسب على أساسه بدل الإجازة السنوية للعامل بين من لا يزال في الخدمة ومن انتهت خدمته في بينما يُحسب هذا البدل للأول على أساس أجره الأساسي الذي يتضاعف مضافاً إليه بدل السكن يحسب للثاني على أساس أجره الأساسي الذي كان يتضاعفه وقت استحقاقه للإجازة فحسب . لما كان ذلك وكان الثابت بالأوراق أنه ورد النص في العقد الساري بين الطرفين المؤرخ 7/7/2016 على أن الأجر الأساسي بمبلغ 4400 درهم ولم يقدم الطاعن ببنية على حصول الإتفاق على زيادة الأجر الأساسي المنصوص عليه بالعقد بينما ثبت من الواقع كشف الأجور المؤرخ 1/2/2018 على أنه تم تحويل مبلغ 18800 درهم كأجر شامل للطاعن وبالتالي فإن ما زاد عن الأجر الأساسي المقرر بالعقد هو من قبل المنح 'العلاوات الأخرى' التي تدخل في عناصر أجره الإجمالي 'الشامل' بينما لا تدخل في حساب مكافأة نهاية الخدمة بوصفها من العلاوات الأخرى 'المنح' وفقاً للمادة 134 من قانون تنظيم علاقات العمل ، وكذا الشأن بالنسبة لبدل الإجازة الذي تم احتسابه على أساس الأجر الأساسي وهذا صحيح على اعتبار أن مطالبة الطاعن بهذا البدل قد تمت بعد انتهاء خدمته مما يكون معه احتسابه على أساس الأجر الأساسي الذي كان يتضاعفه الطاعن دون إضافة أي بدل ، وإذ خلس الحكم المطعون فيه إلى ذلك واحتسب بدل مكافأة نهاية الخدمة المستحقة للطاعن وبدل الإجازة السنوية على أساس أجره الأساسي بمبلغ 4400 درهم وليس على أساس ما يطالب به من أجر شامل بمبلغ 18800 درهم فإن ما انتهى إليه كان سائغاً ومبرراً تبريراً سليماً ولا مخالفة فيه للقانون أو للثابت بالأوراق ويوضح النعي عليه بالسبعين المذكورين على غير أساس .

وحيث نعي الطاعن بالسبب الرابع على الحكم المطعون فيه الخطأ في تطبيق القانون والقصور في التسبيب والفساد في الإستدلال وذلك لرفضه القضاء له بالأجور المتاخرة منذ شهر يناير 2018 بواقع 18800 درهم شهرياً بالرغم من أنه من حق العامل أن يتقاضي أجره في الآجال المقرر لها ويقع باطلًا بطلاً مطلقاً كل شرط يقضي بحرمانه من هذا الحق، وإذا خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر وقضى برفض طلبه بالأجور المتاخرة فإن ذلك مما يعييه ويستوجب نقضه.

نسخة رقمية غير رسمية

رقم الصفحة  
3 من 5

رقم المرجع  
1-13QD8UI

**محكمة النقض أبوظبي - قلم المحكمة العمالية**  
**ملحق الحكم رقم 2019-278-أ-ظ 278-2019-عمالي-م-ر-ق-أ-ظ**  
**التاريخ 08/01/2020 : م**

وحيث إن هذا النعي غير سديد ، ذلك أن الإلتزام المحمول على صاحب العمل بأداء أجر العامل المتفق عليه بالعقد يكون صحيحاً متى أدى العامل عمله أو أعد نفسه وتفرغ له وإن لم يسند له عمل ، ومفاد ذلك – على ما جرى به قضاء هذه المحكمة – أن الأجر حق للعامل يتقاضاه من صاحب العمل لقاء أداء العمل المتفق عليه طالما أن العقد ما زال قائماً بين الطرفين ، وبأنه التزام من الإلتزامات المبنية عن عقد العمل ما لم ينافس العامل في التاريخ الذي حدده لإنفاذ علاقته العمل ولم يقدم دليلاً على عدم قيامه بالعمل خلال المدة التي يطالب بأجره عنها ، وبأنه لمحكمة الموضوع السلطة التامة في استخلاص أجر العامل وتغيير قيمته بغير رقابة عليها من محكمة النقض متى أقامت قضاءها على أساسات تكفي لحمله وتدوي إلى النتيجة التي خلصت إليها . لما كان ذلك ، وكانت محكمة أول درجة المؤيد حكمها بالحكم المطعون فيه - في هذا الخصوص - قد عرضت لطلب الطاعن المشار إليه بسبب النعي إيراداً وردراً ورفضته على سند مما ثبت لديها من انتهاء عقد عمله لدى المطعون ضدها بتاريخ 14/1/2018 وإقراره باستلام أجره عن شهر يناير من عام 2018 وبالتالي فإنه يكون قد استوفى حقه كاملاً عن أجوره المستحقة ولا وجه للمطالبة بأكثر مما تحصل عليه من أجور طالما أن علاقة العمل انتهت بينه وبين صاحب العمل باعتبار أن الأجر لا يكون مستحضاً إلا مقابل العمل وإذا لم يعمر الطاعن خلال الفترة التي يطالب بأجر فإنها لا حق له فيما يطالب به ، وإذا انتهت محكمة أول درجة إلى ذلك ورفضت طلبه وأيدتها الحكم المطعون فيه فيما انتهت إليه فإنه يكون قد صادف صريح القانون ولم يخالف الثابت بالأوراق ويوضح النعي عليه بما ورد بهذا السبب لا يدعو أن يكون محسن جدل موضوعي - غير مقبول - فيما تستقل محكمة الموضوع بتغييره من أدلة الدعوى وأسانيدها والتي استخلصت منها - صائبة - عدم أحقيته الطاعن فيما يطالب به من أجور .

وحيث ينبع الطاعن بالسبب الخامس من أساسات النعي على الحكم المطعون فيه الخطأ في تطبيق القانون والقصور في التسبيب والفساد في الإستدلال وذلك لرفضه التعويض له عن الأضرار المادية والأدبية التي يقول بأنها حاقت به جراء فعله من العمل بالرغم من أن ضرره ثابت ومؤيد تأييدها صحيحاً ولا مبرر لرفضه، وإذا خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر ورفض الطلب فإن ذلك مما يعييه ويستوجب نقضه.

وحيث إن هذا النعي غير سديد ، لما هو مقرر – في قضاء هذه المحكمة – بأنه لا يجوز الأخذ بأحكام المسؤولية التقصيرية في دعوى التعويض التي يرتبط فيها المضرور مع المسؤول عنه بعلاقة عقدية سابقة إذ يتربّط على الأخذ بأحكام المسؤولية التقصيرية في قيام العلاقة العقدية إهانة نصوص العقد المتعلقة بالمسؤولية عند عدم تنفيذه بما يدخل بالفورة الإلزامية له ما لم يثبت أن الضرر الذي لحق بأحد المتعاقدين كان نتيجة انتهاك العقد الآخر لفعل غير مشروع مما تتحقق معه المسؤولية التقصيرية تأسياً على إخلاله بالتزام قانوني يمتنع عليه أن يرتكبه متعاقداً كان أو غير متعاقد ، كما أنه لا يجوز قانوننا التعويض عن نفس الضرر مرتين . لما كان ذلك ، وكان الحكم الابتدائي المؤيد في هذا الشأن بالحكم المطعون فيه قد قضى بالتعويض للطاعن عن الفصل التعسفي الذي تعرض له وذلك بما قدره ( 56400 ) درهم ومن ثم فإن رفض طلبه التعويض بما ي قوله من ضرر مادي وأدبي يكون سائغاً ومبرراً ذلك أن التعويض المطلوب به – وأيا كان وجه الرأي فيه – مشمول بالتعويض عن الفصل التعسفي الذي قضت به المحكمة ولا يجوز قانوننا التعويض عن ذات الضرر مرتين علاوة عن عدم توافق شروط المسؤولية التقصيرية في الطلب المتسنمك به ، وإذا انتهت الحكم المطعون فيه إلى تأييد الحكم المستأنف في رفضه لهذا الطلب فإن ما خلص إليه كان سائغاً ومبرراً تبريراً سليماً ولا مطعن فيه ويكون النعي عليه بهذا السبب قد جاء على غير أساس .

وحيث ولما تقدم فإنه يتبع رفض الطعن برمتته.

### فلهذه الأسباب

حكمت المحكمة : -  
برفض الطعن وأعفت الطاعن من مصروفاته.

نسخة رقمية غير رسمية

نسخة (الوجبة)  
غير رسمية

نسخة رقمية غير رسمية

رقم الصفحة  
5 من 5

رقم المرجع  
1-13QD8UI