

هيئة المحكمة: د. تقيل بن ساير الشمري - أحمد جلال عبدالعظيم - محمد خليفة البري - مجدي إبراهيم عبدالصمد -

(201) تعويض "التعويض عن إنهاء عقد العمل غير محدد المدة". تمييز. حكم" تسبب به بما لا يعيبه: التقريرات الزائدة" عيوب التدليل بما لا يُعد كذلك. "دستور. دعوى. دفع" الدفع بعدم الدستورية".
عقد العمل. "عمل" إنهاء عقد العمل غير محدد المدة. "قانون. نظام عام" المسائل غير المتعلقة بالنظام العام.

(1) إنهاء عقد العمل غير محدد المدة من جانب صاحب العمل سواء أبقى أسباباً لذلك أو لم يبقها. أثره. عدم التزامه بالتعويض للعامل الحق في الأجر عن مدة الإخطار إذا لم يلتزم صاحب العمل بمراعاتها م.
(49) من قانون العمل رقم (14) لسنة 2004. التزام الحكم المطعون فيه هذا النظر. النعي عليه بمخالفة القانون والخطأ في تطبيق. لا أساس له. لا يعيبه من بعد - ما استورد إليه من تقريرات زائدة.
(2) الدفع بعدم دستورية نص في قانون أو لائحة. عدم تعلقه بالنظام العام. مؤداه. عدم جواز إثارته لأول مرة أمام محكمة التمييز.
(3) استئناف بتمييز "أسباب الطعن: الأسباب غير المنتجة". عمل.

قضاء الحكم المطعون فيه برفض طلب الطاعة بالإلغاء قرار إنهاء خدمتها. لازمه. عدم قبول طلب أحقيتها في الترقية. النعي على الحكم قضاؤه بما لم يطلبه الخصوم أيأ كان وجه الرأي فيه غير منتج. أثره.
عدم قبوله.

(4) دعوى "نطاقها: الطلبات في الدعوى"

المطالبة القضائية بما هيته. إجراء يوجه إلى المحكمة في مواجهة المدعي عليه. تحديد نطاق الدعوى بتلك المطالبة. مؤداه. التزام الخصوم والمحكمة بالفصل فيها وعدم الخروج عن نطاقها.

1-النص في المادة (49) من قانون العمل رقم (14) لسنة 2004 على أنه «إذا كان عقد العمل غير محدد المدة جاز لكل من طرفيه إنهاؤه دون إبداء الأسباب وفي هذه الحالة يجب على الطرف الذي يرغب في إنهاء العقد أن يخطر الطرف الآخر كتابة على النحو التالي: 1... 2... وإذا أنهى العقد دون مراعاة هذه المدد ألزم من أنهى العقد بأن يؤدي إلى الطرف الآخر تعويضاً مساوياً لأجر العامل عن مدة الإخطار أو الجزء الباقي منها»، يدل- وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة - على أن إنهاء عقد العمل غير محدد المدة من جانب صاحب العمل وبارادته المنفردة ينتج أثره في إنهاء علاقة العمل فيما بينه وبين العامل دون ثمة التزام على صاحب العمل بالتعويض سواء أبقى أسباباً غير صحيحة أو لم يبق أسباباً للإلغاء ولا يكون للعامل سوى أحقيته في أجره عن مدة الإخطار إذا لم يلتزم صاحب العمل بمراعاتها، وكان عقد العمل قد أكد ذات الحكم بما نص عليه من أن لأى من طرفيه حق إنهائه دون إبداء أسباب لذلك الإنهاء. لما كان ذلك، وكان الحكم المطعون فيه قد رتب على كون عقد العمل غير محدد المدة أحقية المطعون ضدها في إنهائه بإرادته المنفردة ورفض طلب الطاعة التعويض عن إنهائه وأنه لا يحق لها سوى أجرها عن مدة الإخطار، فإنه يكون قد التزم صحيح حكم القانون وبما يكفي لحمل قضائه، ويكون ماورد به من تقريرات بخصوص توصية جهاز أمن الدولة بإنهاء خدمتها من قبيل الاستطراد الزائد التي يستقيم الحكم بدونها ولا أثر لها في قضائه، ويضحي النعي على غير أساس.

2-الدفع بعدم دستورية نص في قانون أو لائحة غير متعلق بالنظام العام، ومن ثم فلا يجوز لصاحب الشأن إثارته أمام محكمة التمييز، وكان الثابت بالأوراق أن الطاعة لم تدفع أمام محكمة الموضوع بعدم دستورية نص المادة (49) من قانون العمل، فإن النعي على الحكم تطبيقه على الدعوى نصاً مخالفاً للدستور -وأيأ كان وجه الرأي فيه - يكون غير مقبول.

3-لما كان الحكم المطعون فيه قد قضى في استئناف المطعون ضدها برفض طلب الطاعة بالإلغاء قرار إنهاء خدمتها، وكان لازم ذلك عدم قبول طلبها بأحقيتها في الترقية، فإن ماتتعي به بهذا الوجه يكون -وأيأ كان وجه الرأي فيه - غير منتج، ومن ثم غير مقبول.

4-المقرر في قضاء هذه المحكمة - أن المطالبة القضائية إجراء يوجه إلى المحكمة في مواجهة المدعي عليه ويحدد نطاق الدعوى بتلك المطالبة وهذا التحديد يلزم الخصوم والقاضي وتلتزم المحكمة بالفصل فيها ولا تخرج عن نطاقها.

بعد الاطلاع على الأوراق وسماع التقرير الذي تلاه السيد القاضي المقرر والمرافعة وبعد المداولة.

حيث إن الطعن استوفى أوضاعه الشكلية.

وحيث إن الواقع - على ما يبين من الحكم المطعون فيه وسائر الأوراق - تتحصل في أن الطاعة أقامت على المطعون ضدها الدعوى رقم 111 لسنة 2011 عمال كلي بطلب الحكم بالإلغاء قرار إنهاء خدمتها مع ما يترتب على ذلك من آثار أخصها عودتها إلى عملها وإلزام المطعون ضدها بالتعويض عن كافة الأضرار المادية والمعنوية التي أصابها. وقالت ببياناً لذلك إنها كانت تعمل لدى الشركة المطعون ضدها منذ عام 1997 وقد فوجئت بقرار إنهاء خدمتها بصورة تعسفية فتطلعت منه ثم أقامت الدعوى. أضافت الطاعة طلباً عارضاً بأحقيتها في الترقية وفقاً للائحة الشركة. حكمت المحكمة بالإلغاء قرار إنهاء خدمة الطاعة اعتباراً من 7/4/2011 مع ما يترتب على ذلك من آثار أخصها إعادتها لعملها وإلزام المطعون ضدها بأن تؤدي لها مبلغ مائتي ألف ريال على سبيل التعويض ورفضت ما عدا ذلك من طلبات. استأنف الطرفان الحكم بالاستئناف رقمي 18 و21 لسنة 2012، وبتاريخ 24/12/2012 قضت المحكمة في الاستئناف الثاني بإلغاء الحكم المستأنف وبرفض الدعوى وبعدم قبول طلب الترقية لانقضاء شرط المصلحة. طعن الطاعة في هذا الحكم بطريق التمييز. وإذ عرض الطعن على هذه المحكمة في غرفة المشورة - حذنت جلسة لنظره.

وحيث إن الطعن أقيم على ثلاثة أسباب تنعى الطاعة بالأوجه الثلاثة الأولى وبالوجهين الأولين من السببين الثاني والثالث على الحكم المطعون فيه مخالفة القانون والخطأ في تطبيقه والقصور في التفسير والفساد في الاستدلال ومخالفة الثابت بالأوراق، وفي بيان ذلك تقول إنه ولئن كان القانون قد منح صاحب العمل حق إنهاء العقد غير محدد المدة دون إبداء أسباب إلا أن ذلك مشروطاً بالأيكون فصل العامل تعسفاً أو مخالفاً لأحكام القانون، وإذ كان قرار فصلها من العمل لدى الشركة المطعون ضدها قد صدر تنفيذاً لتعليمات جهاز أمن الدولة، وكان الحكم المطعون فيه قد أقام قضاءه برفض طلب إلغاء هذا القرار على سند من أحقية الشركة في إنهاء عقد العمل غير محدد المدة دون إبداء أسباب، وأن توصية الجهاز المشار إليه لاتعدو أن تكون مجرد إبداء رأي غير ملزم لصاحب العمل دون أن يبين وجه الخطأ المنسوب إليها والتقت عما شاب قرار الفصل من تعسف لصدوره ممن لا يملك إصداره ومخالفته لللائحة العمل بالشركة فضلاً عن خلوه من أسباب رفض طلب التعويض عنه، فإنه يكون معيباً بما يستوجب تمييزه.

وحيث إن هذا النعي في غير محله، ذلك أن النص في المادة (49) من قانون العمل رقم (14) لسنة 2004 على أنه «إذا كان عقد العمل غير محدد المدة جاز لكل من طرفيه إنهاؤه دون إبداء الأسباب وفي هذه الحالة يجب على الطرف الذي يرغب في إنهاء العقد أن يخطر الطرف الآخر كتابة على النحو التالي: 1... 2... وإذا أنهى العقد دون مراعاة هذه المدد ألزم من أنهى العقد بأن يؤدي إلى الطرف الآخر تعويضاً مساوياً لأجر العامل عن مدة الإخطار أو الجزء الباقي منها»، يدل- وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة - على أن إنهاء عقد العمل غير محدد المدة من جانب صاحب العمل وبارادته المنفردة ينتج أثره في إنهاء علاقة العمل فيما بينه وبين العامل دون ثمة التزام على صاحب العمل بالتعويض سواء أبقى أسباباً غير صحيحة أو لم يبق أسباباً للإلغاء ولا يكون للعامل سوى أحقيته في أجره عن مدة الإخطار إذا لم يلتزم صاحب العمل بمراعاتها، وكان عقد العمل قد أكد ذات الحكم بما نص عليه من أن لأى من طرفيه حق إنهائه دون إبداء أسباب لذلك الإنهاء. لما كان ذلك، وكان الحكم المطعون فيه قد رتب على كون عقد العمل غير محدد المدة أحقية المطعون ضدها في إنهائه بإرادته المنفردة ورفض طلب الطاعة التعويض عن إنهائه وأنه لا يحق لها سوى أجرها عن مدة الإخطار، فإنه يكون قد التزم صحيح حكم القانون وبما يكفي لحمل قضائه، ويكون ماورد به من تقريرات بخصوص توصية جهاز أمن الدولة بإنهاء خدمتها من قبيل الاستطراد الزائد التي يستقيم الحكم بدونها ولا أثر لها في قضائه، ويضحي النعي على غير أساس.

وحيث إن الطاعة تنعى بالوجه الرابع من السبب الأول من أسباب الطعن على الحكم المطعون فيه مخالفة القانون، إذ عمل نص المادة (49) من قانون العمل رقم (14) لسنة 2004 في خصوص إنهاء عقد العمل غير محدد المدة بالرغم من مخالفته لنصوص المواد (30) (52) (129) من الدستور الدائم لدولة قطر التي تؤكد على فكرة ومفهوم العدالة الاجتماعية وحماية شخص ومال الإنسان وسيادة دولة القانون وتدفع بعدم دستوريته، وإذ غفل الحكم عن ذلك، فإنه يكون معيباً بما يستوجب تمييزه.

وحيث إن هذا النعي غير مقبول، ذلك أن الدفع بعدم دستورية نص في قانون أو لائحة غير متعلق بالنظام العام ومن ثم فلا يجوز لصاحب الشأن إثارته أمام محكمة التمييز، وكان الثابت بالأوراق أن الطاعة لم تدفع أمام محكمة الموضوع بعدم دستورية نص المادة (49) من قانون العمل، فإن النعي على الحكم تطبيقه على الدعوى نصاً مخالفاً للدستور -وأيأ كان وجه الرأي فيه - يكون غير مقبول.

وحيث إن الطاعة تنعى بالوجه الثاني من السبب الثاني على الحكم المطعون فيه القضاء بما لم يطلبه الخصوم، إذ قضى في استئناف المطعون ضدها بعدم قبول طلب أحقيتها في الترقية لانقضاء شرط المصلحة حال إنها من استأنفت الحكم برفض هذا الطلب، وهو ما يعيب الحكم ويستوجب تمييزه.

وحيث إن هذا النعي غير مقبول، ذلك أنه لما كان الحكم المطعون فيه قد قضى في استئناف المطعون ضدها برفض طلب الطاعة بالإلغاء قرار إنهاء خدمتها وكان لازم ذلك عدم قبول طلبها بأحقيتها في الترقية فإن ماتتعي به بهذا الوجه يكون -وأيأ كان وجه الرأي فيه - غير منتج، ومن ثم غير مقبول.

وحيث إن الطاعة تنعى بالوجه الثاني من السبب الثالث على الحكم المطعون فيه القصور في التفسير والفساد في الاستدلال، إذ أورد في مدوناته أنها حصلت على تعويض يساوي أجرها لمدة ثلاثة أشهر عن فترة الإخطار حال إن أوراق الدعوى قد خلت من دليل ذلك مما يعيبه ويستوجب تمييزه.

وحيث إن هذا النعي غير مقبول، ذلك أن المقرر في قضاء هذه المحكمة أن المطالبة القضائية إجراء يوجه إلى المحكمة في مواجهة المدعي عليه ويحدد نطاق الدعوى بتلك المطالبة وهذا التحديد يلزم الخصوم والقاضي وتلتزم المحكمة بالفصل فيها ولا تخرج عن نطاقها، وكان البين من الأوراق أن الطاعة لم تطلب تعويضاً عن مدة الإخطار، فإن ماتتزيد إليه الحكم في خصوصه يكون لا أثر له، ويكون النعي غير مقبول.

وحيث إنه لما تقدم يتعين رفض الطعن.