

محكمة التمييز - الدائرة المدنية والتجارية - رقم 57/ 2007

بطاقة الحكم: محكمة التمييز : الدائرة المدنية والتجارية : 57 : 2007 : 01/01/2008

هيئة المحكمة: عبد الله بن أحمد السعدي - رئيس - عبد الرؤوف أحمد البقعي - إبراهيم محمد الطويلة - مبارك بن ناصر الهاجري-

إثبات " من طرق الإثبات: اليمين الحاسمة: شروط توجيهاها. " قانون " سريان القانون من حيث الزمان " " القانون الواجب التطبيق. " خبرة . عقد " عقد العمل . " عمل " الأجر : من صور الأجر وملحقاته: مكافأة نهاية الخدمة ، الأجر الإضافي. " محكمة الموضوع " سلطتها في تحصيل وفهم الواقع في الدعوى وتقدير الأدلة وعمل الخبير . " تمييز " أسباب الطعن : الأسباب الموضوعية. "

جلسة 1/1/2008

الطعن رقم 57 لسنة 2007 تمييز مدني

(1) إثبات " من طرق الإثبات : اليمين الحاسمة : شروط توجيهاها. "

اليمين الحاسمة . ماهيتها . شرط توجيهاها . أن يكون موضوع اليمين واقعة محددة وأن يبين طالبها بدقة الوقائع التي يريد استخلاف خصمه عليها وأن يذكر صيغة اليمين التي يوجهها إليه بعبارة واضحة . (م) (317) مرافعات.

(2) قانون " سريان القانون من حيث الزمان " " القانون الواجب التطبيق. "

أحكام القوانين . عدم سريانها كأصل عام إلا على ما يقع من تاريخ العمل بها ولا يترتب عليها أثر فيما وقع قبلها . عدم جواز انسحاب تطبيق القانون الجديد على العلاقات القانونية وأثارها الناشئة قبل العمل به . وجوب الرجوع إلى أحكام القانون الذي وقعت في ظله . م. (3) ق مدني رقم (22) لسنة 2004

(3-4) خبرة . عقد " عقد العمل . " عمل " الأجر : من صور الأجر وملحقاته: مكافأة نهاية الخدمة ، الأجر الإضافي . " محكمة الموضوع " سلطتها في تحصيل وفهم الواقع في الدعوى وتقدير الأدلة وعمل الخبير . " تمييز " أسباب الطعن : الأسباب الموضوعية. "

(3) ثبوت انتهاء عقد العمل المبرم بين الطاعن والمطعون ضدها في تاريخ سابق على نفاذ قانون العمل الجديد رقم (14) لسنة 2004 المعمول به في 6/1/2005 . أثره . عدم سريان أحكام القانون المذكور عليه وخضوعه لأحكام قانون العمل السابق رقم (3) لسنة 1963 . اشتراط القانون الأخير لاستحقاق العامل الأجنبي الذي يعمل لدى مؤسسة قطرية مكافأة عند انتهاء خدمته لديها أن يتضمن عقد عمله نص يقرر له هذا الحق . م. (24) و (25) من ذات القانون . خلو العقد مما يعيد ذلك . أثره . عدم أحقية الطاعن في طلب مكافأة نهاية الخدمة.

(4) محكمة الموضوع . لها السلطة التامة في تحصيل وفهم الواقع في الدعوى وتقدير الأدلة المقدمة فيها ومنها تقرير الخبير . اعتبار التقرير عنصراً من عناصر الإثبات يخضع لسلطة المحكمة في تقديره والأخذ به متى اقتنعت بكفاية الأبحاث التي أجراها الخبير وسلامة الأسس التي بنى عليها تقريره . انتهاء الحكم المطعون فيه سائغاً إلى اعتماد تقرير الخبير في خصوص تحديد الأجر المستحق على ضوء ساعات العمل الفعلية والتي لم يثبت الطاعن ما يخالفها . النعى عليه بشأن هذا الاستخلاص . جدل موضوعي . عدم جواز إثارته أمام محكمة التمييز.

1- المقرر - أن توجيه اليمين الحاسمة هو احتكام لضمير الخصم لحسم النزاع كله أو في شق منه عندما يعوز الخصم الدليل لإثبات دعواه سيما عندما يتشدد القانون في اقتضاء أدلة معينة للإثبات ويتمسك الخصم الآخر بذلك ، فإن حلفها الخصم فقد أثبت إنكاره لصحة الادعاء ويتعين رفضه ، وإن نكل كان ذلك بمثابة إقرار ضمنى بصحة الادعاء ووجب الحكم عليه بمقتضى هذا الإقرار ، ويشترط حتى تنتج اليمين الحاسمة أثرها لحسم النزاع أن يكون موضوع اليمين واقعة محددة ، ويجب على من يوجه لخصمه اليمين أن يبين بالدقة الوقائع التي يريد استخلافه عليها ، وأن يذكر صيغة اليمين التي يوجهها إليه بعبارة واضحة وذلك إعمالاً لنص المادة (317) من قانون المرافعات.

2-النص في المادة الثالثة من القانون المدني رقم (22) لسنة 2004 على أن " 1- يسرى القانون الجديد على كل ما يقع من تاريخ العمل به ما لم يرد نص يقضي بغير ذلك 2- تبقى آثار التصرفات خاضعة للقانون المعمول به وقت إبرامها وذلك ما لم تكن أحكام القانون الجديمتعلقة بالنظام العام فتسرى على ما يترتب من هذه الآثار بعد العمل به " ، يدل- وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة - على أن الأصل أن أحكام القوانين لا تسرى إلا على ما يقع من تاريخ العمل بها ، ولا يترتب عليها أثر فيما وقع قبلها ، فليس للمحاكم أن ترجع إلى الماضي لتطبيق القانون الجديد على علاقات قانونية نشأت قبل نفاذه ، أو على الآثار التي ترتبت على هذه العلاقات قبل العمل بالقانون الجديد ، بل يجب على القاضي عند بحثه في تلك العلاقات القانونية وما يترتب عليها من آثار أن يرجع إلى القانون الساري عند نشوئها وعند إنتاجها لهذه الآثار.

3- إذ كان الثابت من الأوراق أن عقد العمل بين الطاعن والمطعون ضدها قد أبرم وانتهى العمل به في تاريخ سابق على نفاذ القانون رقم (14) لسنة 2004 بإصدار قانون العمل المعمول به اعتباراً من 6/1/2005 ، ومن ثم فلا انطباق لأحكام هذا القانون عليه ، وإنما يسرى في شأنه قانون العمل السابق رقم (3) لسنة 1963 والذي نص في المادة (24) منه على أن " بالإضافة إلى أي مبلغ يكون مستحقاً للعامل عند انتهاء خدمته يجب على صاحب العمل أن يؤدي مكافأة نهاية خدمة للعامل التي تنتهي مدة خدمته بعد العمل بهذا القانون ، وتكون مدة هذه الخدمة سنة مستمرة على الأقل " ، ونص في المادة (25) من ذات القانون على أن " لا تسرى أحكام المادة (24) على أي عامل أ ب ج يكون أجنبياً ويعمل لدى مؤسسة وطنية وفي هذه الحالة يطبق الاتفاق المبرم بين الطرفين " ، مؤداه أن شرط استحقاق العامل الأجنبي الذي يعمل لدى مؤسسة قطرية مكافأة عند انتهاء خدمته لديها هو أن يكون عقد عمله قد تضمن نصاً يقرر هذا الحق له ، وكان الذي لا خلاف عليه بين المتخاصمين خلو عقد العمل المبرم بينهما من نص على أحقية الطاعن - وهو غير قطري - في تقاضي مكافأة عند نهاية خدمته ، فإن طلب الطاعن الحكم له بمكافأة نهاية خدمة عن عمل بدأ وانتهى - وعلى ما قرره الطاعن بصحيفة دعواه - قبل صدور قانون العمل الجديد يكون غير مستند إلى صحيح القانون.

4- المقرر - وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة - أن لمحكمة الموضوع السلطة التامة في تحصيل وفهم الواقع في الدعوى وتقدير الأدلة المقدمة فيها ومنها تقرير الخبير الذي يُعد عنصراً من عناصر الإثبات فيها يخضع لسلطة محكمة الموضوع في تقديره والأخذ به متى اقتنعت بكفاية الأبحاث التي أجراها الخبير ، وسلامة الأسس التي بنى عليها تقريره . لما كان ذلك ، وكان الحكم المطعون فيه انتهى سائغاً إلى اعتماد تقرير الخبير في خصوص تحديد الأجر المستحق على ضوء ساعات العمل الفعلية والتي لم يثبت الطاعن ما يخالفها ، فإن ما يثيره الأخير في هذا الخصوص لا يعدو أن يكون جدلاً في سلطة محكمة الموضوع في تقدير الأدلة المقدمة فيها ، وهو ما لا تتسع له رقابة محكمة التمييز.

الوقائع

في يوم 24/5/2007 طعن بطريق التمييز في حكم محكمة الاستئناف رقم 262/2006 الصادر بتاريخ 26/3/2007 وذلك بصحيفة طلب فيها الطاعن الحكم بقبول الطعن شكلاً وفي الموضوع بتمييز الحكم المطعون فيه وإحالة القضية إلى محكمة الاستئناف لتحكم فيها من جديد بهيئة أخرى . وفي نفس اليوم أودع الطاعن مذكرة شارحة . وفي 30/5/2007 أعلنت المطعون ضدها بصحيفة الطعن . وفي 6/6/2007 أودعت المطعون ضدها مذكرة بدفاعها طلبت فيها رفض الطعن . وبجلسة 19/6/2007 عرض الطعن على المحكمة في غرفة المشورة فرأت أنه جدير بالنظر وحددت جلسة للمرافعة . وبجلسة 4/12/2007 سمعت الدعوى أمام هذه الدائرة على ما هو مبين بمحضر الجلسة . والمحكمة أوجزت إصدار الحكم إلى جلسة اليوم.

المحكمة

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

حيث إن الطعن استوفى أوضاعه الشكلية.

وحيث إن الوقائع - على ما يبين من الحكم المطعون فيه وسائر الأوراق - تتحصل في أن الطاعن أقام الدعوى رقم 4/2006 مدني كلي بطلب إلزام المطعون ضدها بأن تؤدي له مبلغ 104.800 ريال (مائة وأربعة آلاف وثمانمائة ريال) على سند من القول أنه كان يعمل سائغاً لدى المطعون ضدها براتب شهري قدره 2500 ريال وأنها أنهت عمله في مارس 2004 دون أن يستوفي كافة مستحقاته. حكمت المحكمة

برفض الدعوى. استأنف الطاعن هذا الحكم. نذبت المحكمة خبيراً ثم حكمت بإلغاء الحكم المستأنف وبإلزام المطعون ضدّها أن تؤدّي للطاعن مبلغ 6.083 ريال (ستة آلاف وثلاثة وثمانون ريال). طعن الطاعن بالتمييز، وإذ عرض الطعن على هذه المحكمة في غرفة المشورة حددت جلسة لنظره.

وحيث إن الطعن أقيم على سببين ينعي الطاعن بالسبب الأول منهما على الحكم المطعون فيه بالخطأ في تطبيق القانون والقصور في التسيب وفي بيان ذلك يقول أنه تمسك بطلب توجيه اليمين الحاسمة إلى من يدعى من أنه يستحق رواتب ومتأخرات مقدراها 104.800 ريال إلا أن الحكم المطعون فيه التفت عن هذا الطلب إيراداً ورداً مما يعيبه ويستوجب تمييزه.

وحيث إن هذا النعي مردود ذلك أن توجيه اليمين الحاسمة هو احتكام لضمير الخصم لحسم النزاع كله أو فيقش منه عندما يعوز الخصم الدليل لإثبات دعواه سيما عندما يتشدد القانون في اقتضاء أدلة معينة للإثبات ويتمسك الخصم الآخر بذلك فإن حلفها الخصم فقد أثبت إنكاره لصحة الادعاء ويتعين رفضه وإن نكل كان ذلك بمثابة إقرار ضمنى بصحة الادعاء ووجب الحكم عليه بمقتضى هذا الإقرار، وبشترط حتى تنتج اليمين الحاسمة أثرها لحسم النزاع أن يكون موضوع اليمين واقعة محددة ويجب على من يوجه لخصمه اليمين أن يبين بالدقة الوقائع التي يريد استحلافه عليها وأن يذكر صيغة اليمين التي يوجهها إليه بعبارة واضحة وذلك إعمالاً لنص المادة (317) من قانون المرافعات. ولما كان ذلك، وكان الطاعن لم يحدد في دعواه صيغة اليمين بعبارة واضحة على النحو المقرر في القانون ومن ثم فلا على المحكمة أن هي لم تعتد بطلب توجيهها ويضحي النعي بذلك غير قائم على أساس.

وحيث إن الطاعن ينعي بالوجه الأول من السبب الثاني على الحكم المطعون فيه القصور في التسيب والفساد في الاستدلال ذلك أنه لم يحتسب مكافأة نهاية الخدمة منذ بداية عقد العمل خلافاً لما تقتضي به المادتين (4 و 54) من القانون رقم (14) لسنة 2004 من أن يكون احتساب المكافأة على أساس المدة منذ بداية العقد وحتى تاريخ الإنهاء وطلان أي اتفاق يخالف ذلك ولو كان سابقاً على تاريخ العمل بالقانون مما يعيب الحكم ويستوجب تمييزه.

وحيث إن هذا النعي غير سديد ذلك أن النص في **المادة الثالثة** من القانون المدني رقم (22) لسنة 2004 على أن: " 1- يسري القانون الجديد على كل ما يقع من تاريخ العمل به ما لم يرد به نص يقضي بغير ذلك. 2- تبقى آثار التصرفات خاضعة للقانون المعمول به وقت إبرامها وذلك ما لم تكن أحكام القانون الجديد متعلقة بالنظام العام فتسري على ما يترتب من هذه الآثار بعد العمل به" يدل وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة على أن الأصل أن أحكام القوانين لا تسري إلا على ما يقع من تاريخ العمل بها ولا يترتب عليها أثر فيما وقع من قبلها فليس للمحاكم أن ترجع إلى الماضي لتطبيق القانون الجديد على علاقات قانونية نشأت قبل نفاذه أو على الآثار التي ترتبت على هذه العلاقات قبل العمل بالقانون الجديد بل يجب على القاضي عند بحثه في تلك العلاقات القانونية وما يترتب عليها من آثار أن يرجع إلى القانون الساري عند نشوئها وعند إنتاجها لهذه الآثار. وإذ كان الثابت من الأوراق أن عقد العمل بين الطاعن والمطعون ضدّها قد أبرم وانتهى العمل به في تاريخ سابق على نفاذ القانون رقم (14) لسنة 2004 بإصدار **قانون العمل** المعمول به اعتباراً من 6/1/2005 ومن ثم فلا انطباق لأحكام هذا القانون عليه وإنما يسري في شأنه **قانون العمل السابق** رقم (3) لسنة 1963 والذي نص في المادة (24) منه على أن: "بالإضافة إلى أي مبلغ يكون مستحق للعامل عند انتهاء خدمته يجب على صاحب العمل أن يؤدي مكافأة نهاية خدمة للعامل التي تنتهي مدة خدمته بعد العمل بهذا القانون وتكون مدة هذه الخدمة سنة مستمرة على الأقل " ... ونص في المادة (25) من ذات القانون على أن: " لا تسري أحكام المادة (24) على أي عامل أ. ب. ج. يكون أجنبي ويعمل لدى مؤسسة وطنية وفي هذه الحالة يطبق الاتفاق المبرم بين الطرفين " مؤداه أن شرط استحقاق العامل الأجنبي الذي يعمل لدى مؤسسة قطرية مكافأة عند انتهاء خدمته لديها هو أن يكون عقد عمله قد تضمن نصاً يقرر هذا الحق له وكان الذي لا خلاف عليه بين المتخصصين خلو عقد العمل المبرم بينهما من نص على أحقية الطاعن - وهو غير قطري - في تقاضي مكافأة عند نهاية خدمته فإن طلب الطاعن الحكم له بمكافأة نهاية خدمة عن عمل بدأ وانتهى - وعلى ما قرره الطاعن بصحيفة دعواه - قبل صدور قانون العمل الجديد يكون غير مستند إلى صحيح القانون ويضحي النعي غير قائم على أساس.

وحيث إن الطاعن ينعي بالوجه الثاني من السبب الثاني على الحكم المطعون فيه بالقصور في التسيب ذلك أن الحكم اعتد بتقرير الخبير في خصوص عدم احتساب بدل العمل الإضافي بأكثر من عشر ساعات يومياً دون بحث المستحقات الناتجة عن ذلك مما يعيب الحكم ويستوجب تمييزه.

وحيث إن هذا النعي مردود ذلك أن المقرر وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة أن لمحكمة الموضوع السلطة التامة في تحصيل وفهم الواقع في الدعوى وتقدير الأدلة المقدمة فيها ومنها تقرير الخبير الذي يعد عنصراً من عناصر الإثبات فيها يخضع لسلطة محكمة الموضوع في تقديره والأخذ به متى اقتضت بكفاية الأبحاث التي أجراها الخبير، وسلامة الأسس التي بني عليها تقريره. ولما كان ذلك وكان الحكم المطعون فيه انتهى سائغاً إلى اعتماد تقرير الخبير في خصوص تحديد الأجور المستحقة على ضوء ساعات العمل الفعلية والتي لم يثبت الطاعن ما يخالفها فإن ما يثيره الأخير في هذا الخصوص لا يعدو أن يكون جدلاً في سلطة محكمة الموضوع في تقدير الأدلة المقدمة فيها وهو ما لا تتسع له رقابة محكمة التمييز ويضحي النعي على غير أساس.

لذلك

رفضت المحكمة الطعن.
