

## جلسة ٢٨ من يونيه سنة ٢٠١٢

برئاسة السيد القاضى / مصطفى جمال الدين نائب رئيس المحكمة  
وعضوية السادة القضاة / يحيى الجندى ، أحمد داود ، على عبد المنعم ووائل داود  
نواب رئيس المحكمة .

( ١٥٢ )

### الظعن رقم ١٥٠٩٨ لسنة ٧٨ القضائية

( ١ ، ٢ ) عمل " أجر : المكافآت الجماعية بشركة أسمنت العامرية : القيمة التعويضية المضافة " منحة نهاية الخدمة " .

(١) الأجر . ماهيته . كل ما يعطى للعامل لقاء عمله بموجب عقد العمل . المنحة . ماهيتها . كل ما يعطى للعامل جزاء لكفائه ومجهوداته أو فى مناسبات محددة بصفة عامة ومستمرة وثابتة . دخولها فى الأجر . شرطه .

(٢) القيمة التعويضية المضافة . ماهيتها . اعتبارها من قبيل المكافآت الجماعية ودخولها فى حساب مستحقات العمال . م١١٢ من لائحة نظام العاملين . خضوعها للضريبة على المرتبات والأجور . علة ذلك . لأنها مقابل العمل . اعتبارها من قبيل الأجر الذى يقدر على أساسه التعويض المستحق عن المعاش المبكر أسوة بالمنح .

(٣) عمل " الدعوى العمالية : التعويض عن المعاش المبكر " .

الدعاوى الناشئة عن عقد العمل . سقوطها بانقضاء سنة من تاريخ انتهاء العقد . م ٦٩٨ مدنى . سريانه على دعاوى التعويض عن المعاش المبكر . علة ذلك . لكون مصدره عقد العمل . قضاء الحكم المطعون فيه برفض الدفع بالتقادم . خطأ ومخالفة للقانون .

١ - مفاد نص المادة ١١٢ من لائحة نظام العاملين بالشركة الطاعنة التى تتضمن التعويض المقابل للإحالة إلى المعاش المبكر أنه بصدور قرار العضو المنتدب بالموافقة على إنهاء خدمة العامل يصرف له ما يوازى متوسط ما صرف له من أجور وحوافز ومقابل جهود غير عادية ومكافآت جماعية خلال السنتين الأخيرتين ويحد أقصى خمس سنوات . لما كان ذلك ، وكان من المقرر - فى قضاء محكمة النقض - أن الأجر

هو كل ما يعطى للعامل لقاء عمله بموجب عقد العمل سواء أكان نقداً أو عيناً مما يدفع سنوياً أو شهرياً أو أسبوعياً أو يومياً أو على أساس الساعة أو القطعة أو تبعاً للإنتاج أو بصورة عمولات ، وأن كل منحة تعطى للعامل جزاء كفاءته ومجهوداته أو فى مناسبات محددة بصفة عامة ومستمرة وثابتة تدخل فى مفهوم الأجر إذا كانت مقدرة فى عقود العمل أوفى نظام العمل الداخلى للمنشأة أوجرى الصرف أوالتعامل بمنحها حتى أصبح العمال يعتبرونها جزءاً من الأجر لا تبرعاً .

٢ - إذ كانت القيمة التعويضية المضافة - التى تمثل قيمة أسهم العمل - طريقة من طريقى مشاركة العاملين فى إدارة الشركة حسبما ورد بنص المادة ٢٥٠ من اللائحة التنفيذية لقانون الشركات رقم ١٥٩ لسنة ١٩٨١ وهى عبارة عن أسهم عمل مملوكة لمجموع العاملين بالطاعة وتصدر دون قيمة ولا يجوز تداولها ولا تدخل فى تكوين رأس المال وتقرر لصالح العاملين دون مقابل على النحو الوارد بنظام الشركة وهى بهذا الشكل تعتبر من قبيل المكافآت الجماعية وتدخل بالتالى فى حساب مستحقات العمال وفق مفهوم نص المادة ١١٢ من لائحة نظام العاملين بالشركة طالما أن كل منهم يحصل على أرباحها سنوياً ويؤيد هذا النظر ما ثبت من المكاتبات المتبادلة بين الطاعة ورئيس اللجنة النقابية للعاملين وضرائب الشركات المساهمة المؤرخة فى ٢٤/١٢/٢٠٠١ ، ١٩/٢/٢٠٠٣ " أنه تم صرف مكافأة جماعية مقدارها ٤٩ جنيه عن السهم الواحد تصرف للعاملين المساهمين على دفعتين ، وتقرر منح هذه المكافأة لجميع العاملين بها على أن يتم صرفها من الشركة الى العاملين الراغبين فى ترك الخدمة اختيارياً سواء بالمعاش المبكر أو الاستقالة قبل خروجهم من الشركة ، وأن هذه المكافأة من المزايا الخاضعة للضريبة على المرتبات والأجور لأنها مقابل العمل" ومن ثم فإن هذه المكافأة تعتبر من قبيل الأجر الذى تقدر على أساسه المكافأة المستحقة للمطعون ضدهم كتعويض عن المعاش المبكر وفق ما تقدم أسوة بالمنح التى تعطى للعاملين بصفة عامة ومستمرة وثابتة وهو ما لا تمارى الطاعة فى جريان العرف على صرفها كجزء من الأجر. وكان الحكم المطعون فيه قد أيد الحكم الابتدائى فى قضائه بمبلغ ٣٠٠٠٠ جنيه تعويض لكل

مطعون ضده وهو يمثل بالنسبة لأغلبهم أقل من المكافأة الجماعية المقدرة لهم أو أقل من المكافأة الجماعية والمنح المقدرة للباقيين بمعرفة خبير الدعوى واعتبر المكافأة الجماعية والمنح أجراً يدخل في حساب مستحقات المطعون ضدهم عند الإحالة إلى المعاش المبكر وذلك بعد قبولهم الحكم الابتدائي وحتى لا تضار الطاعنة باستئنافها فإنه يكون قد أصاب صحيح القانون .

٣ - المقرر - في قضاء محكمة النقض - أن سقوط الدعاوى الناشئة عن عقد العمل بالتقادم بانقضاء سنة تبدأ من تاريخ انتهاء العقد عملاً بأحكام المادة ٦٩٨ من القانون المدنى إنما راعى الشارع فيه استقرار الأوضاع الناشئة عن عقد العمل والمواثبة الى تصفية المراكز القانونية لكل من رب العمل والعامل على حد سواء ، وكانت دعوى المطعون ضده الخامس قبل الطاعنة موضوعها رد مبلغ ١٠٠٠٠٠٠٠ جنيه والتعويض عن الضرر المادى والأدبى والفوائد القانونية نتيجة خروجه الى المعاش المبكر وكان مصدر هذا الحق هو عقد العمل وهى بهذه المثابة تعتبر ناشئة عنه وتخضع للتقادم الحولى المنصوص عليه فى المادة سالفة البيان ، وإذ خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر واستند فى قضائه برفض الدفع بالنسبة للمطعون ضده الخامس إلى أن الدعوى ليست مطالبة بحقوق ناشئة عن عقد العمل فإنه يكون قد خالف القانون وأخطأ فى تطبيقه .

### المحكمة

بعد الاطلاع على الأوراق وسماع التقرير الذى تلاه السيد القاضى والمرافعة ، وبعد المداولة .

حيث إن الطعن استوفى أوضاعه الشكلية .

وحيث إن الوقائع - على ما يبين من الحكم المطعون فيه وسائر الأوراق - تتحصل فى أن المطعون ضدهم أقاموا الدعوى رقم .... لسنة ٢٠٠٣ الإسكندرية الابتدائية على الطاعنة - شركة أسمنت العامرية - بطلب الحكم برد مبلغ مقداره ١٠٠٠٠٠٠٠ جنيه لكل منهم والتعويض عن الضرر المادى والأدبى والفوائد القانونية ، وقالوا بياناً لها إنهم كانوا من العاملين لدى الطاعنة ولرغبتها فى تخفيض العمالة بها

قامت بتشجيعهم للخروج بالمعاش المبكر إلا أنها لم تصرف كامل المبالغ المستحقة لكل منهم طبقاً للمادة ١١٢ من لائحة العاملين بها وانتقصت منها فأقاموا الدعوى للحكم لهم بالطلبات سالفة البيان ، وبتاريخ ٢٦/٢/٢٠٠٦ حكمت المحكمة بإلزام الطاعنة بأن تؤدي لكل منهم ٣٠٠٠٠ جنيه تعويض مادي وأدى ورفضت ماعدا ذلك من طلبات ، استأنفت الطاعنة هذا الحكم لدى محكمة استئناف الاسكندرية بالاستئناف رقم .... لسنة ٦٢ ق ، ندبت المحكمة خبيراً وبعد أن قدم تقريره حكمت بتاريخ ١٧/٩/٢٠٠٨ بتأييد الحكم المستأنف ، طعنت الطاعنة فى هذا الحكم بطريق النقض ، وقدمت النيابة مذكرة أبدت فيها الرأى بنقضه ، عرض الطعن على المحكمة فى غرفة مشورة فحددت جلسة لنظره وفيها التزمت النيابة رأيتها.

وحيث إن الطاعنة تنعى بالأوجه الأول والثالث والرابع من سبب الطعن على الحكم المطعون فيه الخطأ فى تطبيق القانون وفى بيانها تقول إن المادة ١١٢ من لائحة نظام العاملين بها حددت مستحقات العامل الذى يوافق العضو المنتدب على إنهاء خدمته قبل بلوغه السن القانونية بأنها ما يوازى متوسط ما صرف له من أجور وحوافز ومقابل جهود غير عادية ومكافآت جماعية خلال السنتين الأخيرتين وأنه لا يدخل فيما تقدم المنح ومقابل الوجبة الغذائية والقيمة التعويضية المضافة التى تمثل قيمة الأسهم التى يمتلكها العاملين والتى صرفت لهم جميعاً سواء اللذين أحيلوا إلى المعاش المبكر أو من هم فى الخدمة ، وإذ خالف الحكم الابتدائى مؤيداً بالحكم المطعون فيه ذلك وأدخل المنح ومقابل الوجبة الغذائية والقيمة التعويضية المضافة فى حساب مستحقات المطعون ضدهم فإنه يكون معيباً بما يستوجب نقضه.

وحيث إنّ هذا النعى مردود ، ذلك أن مفاد نص المادة ١١٢ من لائحة نظام العاملين بالشركة الطاعنة التى تتضمن التعويض المقابل للإحالة إلى المعاش المبكر أنه بصدور قرار العضو المنتدب بالموافقة على إنهاء خدمة العامل يصرف له ما يوازى متوسط ما صرف له من أجور وحوافز ومقابل جهود غير عادية ومكافآت جماعية خلال السنتين الأخيرتين وبحد أقصى خمس سنوات . لما كان ذلك ، وكان من المقرر فى قضاء هذه المحكمة أن الأجر هو كل ما يعطى للعامل لقاء عمله بموجب عقد العمل

سواء أكان نقداً أو عيناً مما يدفع سنوياً أو شهرياً أو أسبوعياً أو يومياً أو على أساس الساعة أو القطعة أو تبعاً للإنتاج أو بصورة عمولات ، وأن كل منحة تعطى للعامل جزاء كفاءته ومجهوداته أو فى مناسبات محددة بصفة عامة ومستمرة وثابتة تدخل فى مفهوم الأجر إذا كانت مقدرة فى عقود العمل أو فى نظام العمل الداخلى للمنشأة أو جرى الصرف أو التعامل بمنحها حتى أصبح العمال يعتبرونها جزءاً من الأجر لا تبرعاً ، ولما كانت القيمة التعويضية المضافة - التى تمثل قيمة أسهم العمل - طريقة من طريقي مشاركة العاملين فى إدارة الشركة حسبما ورد بنص المادة ٢٥٠ من اللائحة التنفيذية لقانون الشركات رقم ١٥٩ لسنة ١٩٨١ وهى عبارة عن أسهم عمل مملوكة لمجموع العاملين بالطاعة وتصدر دون قيمة ولا يجوز تداولها ولا تدخل فى تكوين رأس المال وتقرر لصالح العاملين دون مقابل على النحو الوارد بنظام الشركة وهى بهذا الشكل تعتبر من قبيل المكافآت الجماعية وتدخل بالتالى فى حساب مستحقات العمال وفق مفهوم نص المادة ١١٢ من لائحة نظام العاملين بالشركة طالما أن كل منهم يحصل على أرباحها سنوياً ويؤيد هذا النظر ما ثبت من المكاتبات المتبادلة بين الطاعة ورئيس اللجنة النقابية للعاملين وضرائب الشركات المساهمة المؤرخة فى ٢٤/١٢/٢٠٠١ ، ١٩/٢/٢٠٠٣ " أنه تم صرف مكافأة جماعية مقدارها ٤٩ جنيه عن السهم الواحد تصرف للعاملين المساهمين على دفعتين ، وتقرر منح هذه المكافأة لجميع العاملين بها على أن يتم صرفها من الشركة الى العاملين الراغبين فى ترك الخدمة اختيارياً سواء بالمعاش المبكر أو الاستقالة قبل خروجهم من الشركة ، وأن هذه المكافأة من المزايا الخاضعة للضريبة على المرتبات والأجور لأنها مقابل العمل" ومن ثم فإن هذه المكافأة تعتبر من قبيل الأجر الذى تقدر على أساسه المكافأة المستحقة للمطعون ضدهم كتعويض عن المعاش المبكر وفق ما تقدم أسوة بالمنح التى تعطى للعاملين بصفة عامة ومستمرة وثابتة وهو ما لا تمارى الطاعة فى جريان العرف على صرفها كجزء من الأجر. وكان الحكم المطعون فيه قد أيد الحكم الابتدائى فى قضائه بمبلغ ٣٠٠٠٠ جنيه تعويض لكل مطعون ضده وهو يمثل بالنسبة لأغلبهم أقل من المكافأة الجماعية المقدرة لهم أو أقل من المكافأة الجماعية والمنح المقدرة للباقيين بمعرفة خبير الدعوى واعتبر المكافأة

الجماعية والمنح أجراً يدخل في حساب مستحقات المطعون ضدهم عند الإحالة إلى المعاش المبكر وذلك بعد قبولهم الحكم الابتدائي وحتى لا تضار الطاعنة باستئنافها فإنه يكون قد أصاب صحيح القانون ويكون المنعى بالنسبة لإدخال الوجبة الغذائية في متوسط عناصر الأجر الذي يحسب على أساسه التعويض عن المعاش المبكر أيًا كان وجه الرأي فيه غير منتج ويضحى النعى برمته على غير أساس.

وحيث إن مما تتعاه الطاعنة بباقي الأوجه على الحكم المطعون فيه مخالفة القانون والخطأ في تطبيقه وفي بيان ذلك تقول إنها تمسكت أمام محكمة ثاني درجة بسقوط حق المطعون ضدهما الخامس والثاني عشر في إقامة الدعوى بالتقادم الحولى لإقامتها بعد مضي أكثر من سنة من تاريخ انتهاء خدمتهما ، إلا أن الحكم المطعون فيه رفض الدفع بمقولة أن الدعوى ليست ناشئة عن العقد وهو ما يعيبه ويستوجب نقضه.

وحيث إن هذا النعى في غير محله بالنسبة للمطعون ضده الثاني عشر إذ أن الثابت بالأوراق انتهاء خدمته في ٢٠٠٢/١٢/٣ وأنه أقام الدعوى في ٢٠٠٣/١٢/٣ أى في الميعاد المحدد قانوناً في المادة ٦٩٨ مدنى وإعمالاً لأحكام المادة ١٥ من قانون المرافعات ، وفي محله بالنسبة للمطعون ضده الخامس ذلك أنه لما كان من المقرر - في قضاء هذه المحكمة - أن سقوط الدعاوى الناشئة عن عقد العمل بالتقادم بانقضاء سنة تبدأ من تاريخ انتهاء العقد عملاً بأحكام المادة ٦٩٨ من القانون المدنى إنما راعى الشارع فيه استقرار الأوضاع الناشئة عن عقد العمل والمواثبة الى تصفية المراكز القانونية لكل من رب العمل والعامل على حد سواء ، وكانت دعوى المطعون ضده الخامس قبل الطاعنة موضوعها رد مبلغ ١٠٠٠٠٠٠ جنية والتعويض عن الضرر المادى والأدبى والفوائد القانونية نتيجة خروجه الى المعاش المبكر وكان مصدر هذا الحق هو عقد العمل وهى بهذه المثابة تعتبر ناشئة عنه وتخضع للتقادم الحولى المنصوص عليه فى المادة سالفة البيان ، وإذ خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر واستند فى قضاؤه برفض الدفع بالنسبة للمطعون ضده الخامس إلى أن الدعوى ليست مطالبة بحقوق ناشئة عن عقد العمل فإنه يكون قد خالف القانون وأخطأ فى تطبيقه بما يتعين معه نقضه بالنسبة إليه .

وحيث إنّ الطعن فيما نقض من الحكم صالح للفصل فيه ، ولما كان الثابت بالأوراق أن المطعون ضده الخامس انتهت خدمته في ٢٠٠٢/٧/٣١ وأقام الدعوى في ٢٠٠٣/١٢/٣ أى بعد مرور أكثر من سنة ومن ثم فإن حقه في إقامتها يكون قد سقط بالتقادم الحولى ، وإذ خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر وقضى برفض الدفع بالنسبة إليه فإنه يكون قد خالف القانون وأخطأ في تطبيقه بما يتعين معه الحكم بنقضه بالنسبة للمطعون ضده الخامس والحكم في موضوع الاستئناف رقم ... لسنة ٢٠١٢ ق استئناف الاسكندرية بإلغاء الحكم المستأنف بالنسبة إليه وسقوط حقه في إقامة الدعوى بالتقادم الحولى .

