

جلسة ١٧ من ديسمبر سنة ٢٠٠٠

برئاسة السيد المستشار/ طلعت أمين نائب رئيس المحكمة، وعضوية السادة المستشارين/ عزت البنداري، كمال عبد النبي، سامح مصطفى نواب رئيس المحكمة و محمد نجيب جاد.

(٢١٦)

الطعن رقم ١٣٧ لسنة ٧٠ القضائية

(١) عمل «عقد العمل» تعيين «تعيين تحت الاختبار» «إنهاء عقد العمل تحت الاختبار» .

تعيين العامل تحت الاختبار أكثر من مرة لدى صاحب العمل. محظور. مناطق. وحدة العمل المتفق عليه. اختلافه. أثره. جواز التعيين. إنهاء عقد العمل تحت الاختبار. حق لصاحب العمل. شرطه. ثبوت عدم صلاحية العامل خلال فترة الاختبار. لا يلزم لصحة الإنهاء عرض أمر العامل على اللجنة الثلاثية. م ٣١، ٦٢، ٦٥، ٧١ ق ١٣٧ لسنة ١٩٨١.

(٢) عمل. أجر. أرباح.

الأجر. الأصل فيه أنه لقاء العمل الذي يقوم به العامل. الأرباح من ملحقات الأجر غير الدائمة. عدم استحقاق العامل لها إلا إذا تحقق سببها وهو القيام بالعمل المقرر له.

١ - النص في المادتين ٣١، ٧١ من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٣٧ لسنة

١٩٨١ مؤداه أن حظر تعيين العامل تحت الاختبار أكثر من مرة لدى صاحب العمل منوط بوحدة العمل المتفق عليه فإذا اختلف في كل مرة اختلافاً جوهرياً بحيث ينتفى معه لدى صاحب العمل قصد التحايل على أحكام القانون جاز تعيين العامل أكثر من مرة تحت الاختبار، ولصاحب العمل إنهاء العقد بشرط ثبوت عدم صلاحية العامل خلال فترة الاختبار، ولا يعتبر إنهاء العقد في هذه الحالة جزاءً تأديبياً وإنما هو استعمال من صاحب العمل لسلطته في إنهاء عقد العمل تحت الاختبار ومن ثم لا يلزم لصحته عرض أمر العامل على اللجنة الثلاثية المنصوص عليها في المادتين ٦٢، ٦٥ من القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١.

٢ - إذ كان الأصل فى استحقاق الأجر - وعلى ما جرى به نص الفقرة الثالثة من المادة الأولى من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ - أنه لقاء العمل الذى يقوم به العامل وأما ملحقات الأجر فمنها ما لا يستحقه العامل إلا إذا تحققت أسبابها فهى ملحقات غير دائمة، وليس لها صفة الثبات والاستمرار، ومنها الأرباح التى تصرفها الطاعة للعاملين لديها إذ لا تعدو أن تكون مكافأة قصد منها إيجاد حافز فى العمل بحيث لا يستحقها العامل إلا إذا تحقق سببها، وهو القيام بالعمل المقرر له فإذا باشر العمل استحق هذه الحوافز، وبمقدار ما حققه فى العمل أما إذا لم يباشره فلا يستحقها.

المحكمة

بعد الاطلاع على الأوراق وسماع التقرير الذى تلاه السيد المستشار المقرر والمرافعة وبعد المداولة.

حيث إن الطعن استوفى أوضاعه الشكلية.

وحيث إن الوقائع - على مايبين من الحكم المطعون فيه وسائر الأوراق - تتحصل فى أن المطعون ضده تقدم فى ٢٠/٨/١٩٩٥ بشكوى إلى مكتب عمل حى عتاقه بالسويس ذكر فيها إنه كان يعمل لدى الطاعة - شركة - وقامت بإنهاء خدمته لديها دون مبرر بتاريخ ١٤/٨/١٩٨٥. وإذ لم يتمكن مكتب العمل من تسوية النزاع أحال الأوراق إلى الدائرة المستعجلة بمحكمة السويس الابتدائية وقيدت الدعوى برقم ١٢٠ لسنة ١٩٩٥ مستعجل السويس، وبتاريخ ٣٠/١٢/١٩٩٥ قضت المحكمة بصفة مستعجلة بوقف قرار فصل المطعون ضده وبإلزام الطاعة أن تؤدى إليه ما يعادل أجره الشهرى بواقع مائة وعشرون جنيهاً اعتباراً من ٢٦/٧/١٩٩٥، وأحالت الأوراق إلى محكمة السويس الجزئية لنظر الموضوع حيث قيدت برقم ٥١ لسنة ١٩٩٦ مدنى جزئى السويس، وأمام تلك المحكمة طلب المطعون ضده الحكم بإلزام الطاعة أن تؤدى إليه مبلغ خمسة وعشرون ألف جنيهاً وبتاريخ ٢٩/٨/١٩٩٦ حكمت المحكمة بعدم اختصاصها قيمياً بنظر الدعوى وإحالتها إلى محكمة السويس الابتدائية التى قيدت برقم ٩٣ لسنة ١٩٩٦ عمال، نذبت المحكمة خبيراً

وبعد أن قدم تقريره قضت بتاريخ ١٩٩٩/٦/٢٩ بإلزام الطاعنة أن تؤدي للمطعون ضده مبلغ خمسة آلاف جنيه تعويضاً عن الفصل ومبلغ خمسمائة وخمسون جنيهاً قيمة الأرباح المستحقة له عن السنوات من ٩٦ حتى ١٩٩٨ ورفضت ما عدا ذلك من طلبات. استأنفت الطاعنة هذا الحكم لدى محكمة استئناف الإسماعيلية - مأمورية السويس - بالاستئناف رقم ٤٢٧ لسنة ٢٢ ق كما استأنفه المطعون ضده لدى ذات المحكمة بالاستئناف رقم ٤٣٢ لسنة ٢٢ ق وبعد أن أمرت المحكمة بضم الاستئنافين للارتباط حكمت بتاريخ ١٩٩٩/١٢/٨ بعدم قبول الاستئناف رقم ٤٣٢ لسنة ٢٢ ق للتقرير به بعد الميعاد، وفي موضوع الاستئناف رقم ٤٢٧ لسنة ٢٢ ق بتأييد الحكم المستأنف. طعنت الطاعنة في هذا الحكم بطريق النقض، وقدمت النيابة مذكرة أبدت فيها الرأي بنقضه، وعُرض الطعن على المحكمة في غرفة مشورة فحددت جلسة لنظره وفيها التزمت النيابة برأيها.

وحيث إن الطعن أقيم على ثلاثة أسباب تنعى الطاعنة بالسببين الأول والثاني على الحكم المطعون فيه الخطأ في تطبيق القانون، وفي بيان ذلك تقول إنه بموجب العقد المؤرخ ١٩٨٢/١٢/٧ التحق المطعون ضده بالعمل لديها في مهنة عامل أمن واستمر العقد نافذاً إلى أن تقدم باستقالته في ١٩٩٤/٩/٢٥ ومقتضى ذلك انقضاء علاقة العمل بالاستقالة طبقاً للفقرة الثالثة من المادة ٧١ من القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١، وإنه بموجب العقد المؤرخ ١٩٩٥/٤/٢٦ التحق المطعون ضده بالعمل لديها في مهنة عامل خدمات لمدة سنة على أن تكون الثلاثة شهور الأولى فترة اختبار، ولشبهت عدم صلاحيته للعمل أثناء فترة الاختبار قررت الطاعنة إنهاء هذا العقد إعمالاً لحكم الفقرة الخامسة من المادة ٧١ من القانون المشار إليه وهو ما يدخل في حدود السلطة التقديرية لصاحب العمل ولا يستلزم عرض الأمر على اللجنة الثلاثية لأن هذا الإنهاء ليس عقوبة تأديبية، هذا إلى أن ما نصت عليه المادة ٣١ من ذات القانون من عدم جواز تعيين العامل تحت الاختبار أكثر من مرة لا ينطبق عند اختلاف العمل في كل مرة، وإذ قضى الحكم المطعون فيه بتعويض المطعون ضده استناداً إلى ما جاء بتقرير الخبير من أن فصله من العمل جاء مشوباً بالتعسف لتعيينه تحت الاختبار أكثر من مرة وإن الفصل وقع دون عرض أمره على اللجنة الثلاثية، فإنه يكون معيباً بما يستوجب نقضه.

وحيث إن هذا النعى في محله، ذلك أن النص في المادة ٣١ من قانون العمل

الصادر بالقانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ على إنه «.... ولا يجوز تعيين العامل تحت الاختبار لمدة تزيد على ثلاثة أشهر أو تعيينه تحت الاختبار أكثر من مرة واحدة عند صاحب عمل واحد» وفى المادة ٧١ منه على أن «تنقضى علاقة العمل لأحد الأسباب الآتية : أولاً خامساً : ثبوت عدم الصلاحية خلال فترة الاختبار» مؤداه أن حظر تعيين العامل تحت الاختبار أكثر من مرة لدى صاحب العمل منوط بوحدة العمل المتفق عليه فإذا اختلف فى كل مرة اختلافاً جوهرياً بحيث ينتفى معه لدى صاحب العمل قصد التحايل على أحكام القانون جاز تعيين العامل أكثر من مرة تحت الاختبار، ولصاحب العمل إنهاء العقد بشرط ثبوت عدم صلاحية العامل خلال فترة الاختبار، ولا يعتبر إنهاء العقد فى هذه الحالة جزاءً تأديبياً وإنما هو استعمال من صاحب العمل لسلطته فى إنهاء عقد العمل تحت الاختبار، ومن ثم لا يلزم لصحته عرض أمر العامل على اللجنة الثلاثية المنصوص عليها فى المادتين ٦٢، ٦٥ من القانون المشار إليه، لما كان ذلك، وكان الثابت فى الدعوى أن المطعون ضده عين لدى الطاعنة بموجب عقد عمل مؤرخ ١٩٨٩/١٢/١٧ بمهنة فرد أمن بإدارة الأمن لمدة سنة على أن تكون الثلاثة شهور الأولى فترة اختبار واستمر بهذا العمل إلى أن تقدم باستقالته بتاريخ ١٩٩٤/٩/٢٥، ثم عين لدى الطاعنة بموجب عقد عمل مؤرخ ١٩٩٥/٤/٢٦ بوظيفة عامل خدمات بإدارة الإنتاج لمدة سنة على أن تكون الثلاثة شهور الأولى فترة اختبار واستمر بهذا العمل إلى أن أصدرت الطاعنة فى ١٩٩٥/٧/٢٦ قرارها بإنهاء خدمته لعدم صلاحيته للعمل، فإن هذا الإنهاء يكون مبرراً، ولا يغير من ذلك ما جاء بتقرير الخبير من أن المطعون ضده كان قد عين أيضاً لدى الطاعنة فى ١٩٩٤/٧/١٨ بموجب عقد تدريب - لم يرفق بالأوراق - لمدة ستة شهور بوظيفة عامل خدمات، ذلك أن عقد التدريب لا يعتبر عقد عمل لأن الغرض الأساسى منه هو تعلم المهنة أو الصناعة ومن ثم لا تسرى فى شأنه أحكام عقد العمل الفردى المنصوص عليها فى الفصل الأول من الباب الثالث من قانون العمل ومنها ما ورد فى المادة ٣١ السالفة الذكر، وإذ خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر وأقام قضاءه بالتعويض على ما جاء بتقرير الخبير من أن فصل المطعون ضده جاء مشوباً بالتعسف لتعيينه تحت الاختبار ثلاث مرات وإن فصله من العمل تم دون عرض الأمر على اللجنة الثلاثية، وبغير أن يكشف عن دليل يستبين منه أن تعيينه لدى

الطاعنة تحت الاختبار بموجب العقد المؤرخ ٢٦/٤/١٩٩٥ كان بقصد التحايل على أحكام القانون، فإنه يكون قد أخطأ في تطبيق القانون بما يوجب نقضه في هذا الخصوص.

وحيث إن الطاعنة تنعى بالسبب الثالث على الحكم المطعون فيه الخطأ في تطبيق القانون، وفي بيان ذلك تقول أن الأرباح التي تصرفها للعاملين هي من ملحقات الأجر غير الدائمة والتي ليس لها صفة الثبات والاستمرار إذ لا تستحق إلا إذا حققت الشركة أرباحاً وثبتت ممارسة العامل للعمل وإذ قضى الحكم المطعون فيه بأحقية المطعون ضده في الأرباح عن السنوات ١٩٩٦ - ١٩٩٧ - ١٩٩٨ على الرغم من انقضاء علاقة العمل منذ سنة ١٩٩٥ فإنه يكون معيباً بما يستوجب نقضه.

وحيث إن هذا النعى في محله، ذلك إنه لما كان الأصل في استحقاق الأجر - وعلى ما جرى به نص الفقرة الثالثة من المادة الأولى من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢٧ لسنة ١٩٨١ - أنه لقاء العمل الذي يقوم به العامل، وأما ملحقات الأجر فمنها ما لا يستحقه العامل إلا إذا تحققت أسبابها فهي ملحقات غير دائمة، وليس لها صفة الثبات والاستمرار، ومنها الأرباح التي تصرفها الطاعنة للعاملين لديها إذ لا تعدو أن تكون مكافأة قصد منها إيجاد حافز في العمل بحيث لا يستحقها العامل إلا إذا تحققت سببها، وهو القيام بالعمل المقرر له فإذا باشر العمل استحق هذه الحوافز، وبمقدار ما حققه في العمل أما إذا لم يباشره فلا يستحقها وكان الثابت في الدعوى أن المطعون ضده لم يباشر العمل لدى الطاعنة منذ ٢٦/٧/١٩٩٥ تاريخ صدور قرارها بإنهاء خدمته ومن ثم لا يستحق الأرباح المقررة للعاملين لديها، فإن الحكم المطعون فيه إذ قضى بأحقيةه للأرباح عن المدة من سنة ١٩٩٦ حتى سنة ١٩٩٨ يكون قد أخطأ في تطبيق القانون بما يوجب نقضه أيضاً في هذا الخصوص.

وحيث إنه لما تقدم يتعين القضاء في موضوع الاستئناف رقم ٤٢٧ لسنة ٢٢ ق الإسماعيلية بإلغاء الحكم المستأنف ورفض الدعوى.