

جلسة ١١ من يونيه سنة ٢٠٠٠

برئاسة السيد المستشار/ عزت البندارى نائب رئيس المحكمة وعضوية السادة المستشارين/ كمال عبد النبي، سامح مصطفى نائبي رئيس المحكمة، يحيى الجندي ومحمد نجيب جاد.

(١٤٨)

الطعن رقم ١٠٧٩ لسنة ٦٩ القضائية

(٣-١) تأمينات اجتماعية «الميزة الأفضل». مكافأة نهاية الخدمة «مكافأة النظام الخاص». أجر. شركات.

(١) التزام صاحب العمل بأداء مكافأة نهاية الخدمة القانونية إلى الهيئة القومية للتأمينات الاجتماعية. عدم أحقية العامل في مطالبته بها. حقه قبل صاحب العمل الذي ارتبط مع عماله بنظام معاشات أو مكافآت أو ادخار أفضل حتى آخر يوليو سنة ١٩٦١. اقتصره على الفرق بين الميزة الأفضل وبين مكافأة نهاية الخدمة.

(٢) مكافأة النظام الخاص. حسابها على أساس الأجر الذي تحدده القواعد المنظمة لها في عقد العمل أو لائحة نظام العمل. عدم الاعتداد بأي مدلول آخر له أياً كان موضعه.

(٣) مفهوم الأجر الذي تحسب على أساسه الميزة الإضافية طبقاً للنظام الخاص بشركة التأمين الأهلية. تحديده بمعرفة مجلس إدارتها دون أن يفرض بقانون أمر. أثره. سريان التعديل الأخير الذي أجراه نفس المجلس على هذا المفهوم على العاملين بالشركة المستفيدين من النظام المشار إليه من تاريخ العمل به.

١- مفاد نص المادتين ١٧، ١٦٢ من القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ بإصدار قانون التأمين الاجتماعي المعدل بالقانون رقم ٢٥ لسنة ١٩٧٧ - وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة - أن صاحب العمل يلتزم بأداء مكافأة نهاية الخدمة القانونية إلى الهيئة

القومية للتأمينات الاجتماعية ولا يحق للعامل مطالبتها بها وأن حق العامل قبل صاحب العمل الذي ارتبط مع عماله بنظام معاشات أو مكافآت أو ادخار أفضل حتى آخر يوليو سنة ١٩٦١ إنما يقتصر على فرق الميزة الأفضل التي تزيد وفقاً لهذا النظام عن مكافأة نهاية الخدمة القانونية.

٢- المقرر في قضاء هذه المحكمة أن الأجر الذي تحسب على أساسه مكافأة النظام الخاص هو ذلك الأجر الذي تحدده القواعد المنظمة لها في عقد العمل أو في لائحة نظام العمل دون الاعتداد بأي مدلول آخر له أياً كان موضعه سواء ورد في التقنين المدني أو في قانون العمل أو في قانون التأمين الاجتماعي.

٣- لما كان الأجر الذي تحسب على أساسه الميزة الإضافية طبقاً للنظام الخاص بالشركة الطاعنة منذ بدايته لم يفرض بقانون وعلى وجه أمر وإنما حدده مجلس إدارتها، فإن التعديل الأخير الذي أجراه نفس المجلس على مفهوم هذا الأجر يكون صحيحاً لا مخالفة فيه لأحكام القانون ويسرى على العاملين بالشركة المستفيدين من النظام المشار إليه من تاريخ العمل به.

المحكمة

بعد الاطلاع على الأوراق وسماع التقرير الذي تلاه السيد المستشار 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 المطعون ضده أقام الدعوى رقم ١١٠ لسنة ١٩٩٥ عمال شمال القاهرة الابتدائية على الطاعنة - شركة التأمين الأهلية - بطلب الحكم بأحقية في صرف قيمة عقد التأمين وفوائده القانونية من تاريخ الاستحقاق حتى تاريخ الصرف. وقال بياناً لها أنه كان يعمل لدى الطاعنة منذ عام ١٩٦٢، وانتهت خدمته بها في ١٠/٢/١٩٩٤ لإصابته بعجز كامل، وإذ لم تقم الطاعنة بصرف الميزة الإضافية الخاصة بالعاملين بالشركة والذي كانت تحدده لائحته بمكافأة نهاية الخدمة الصادرة في ١٠/٤/١٩٥٨

والتي تحولت إلى وثيقة تأمين جماعى، وذلك طبقاً للأجر الشامل الذى يخضع لقانون التأمينات الاجتماعية إعمالاً لقرار مجلس الإدارة الصادر فى ١٩٧٩/٧/٣٠ فقد أقام الدعوى بطلباته السالفة البيان. نذبت المحكمة خبيراً، وبعد أن قدم تقريره قضت بتاريخ ١٩٩٨/١٠/٢٦ بإلزام الطاعنة أن تؤدى للمطعون ضده مبلغ ٧٦,٤٠٠ جنيهاً قيمة الميزة الإضافية وفائدة قانونية قدرها ٤٪ من تاريخ المطالبة القضائية الحاصلة فى ١٩٩٥/٢/٨ حتى تمام السداد. استأنف المطعون ضده هذا الحكم لدى محكمة استئناف القاهرة بالاستئناف رقم ٦٣٠ لسنة ٢٠٢٢ واستأنفته الطاعنة لدى نفس المحكمة بالاستئناف رقم ٦٣٨ لسنة ٢٠٢٢، وبعد أن أمرت المحكمة بضم الاستئناف الثانى إلى الأول حكمت بتاريخ ١٩٩٩/٥/٢٤ برفضهما وبتأييد الحكم المستأنف. طعنت الطاعنة فى هذا الحكم بطريق النقض، وقدمت النيابة مذكرة أبدت فيها الرأى بنقضه، واند غرض الطعن على المحكمة فى غرفة مشورة حددت جلسة لنظره وفيها التزمت النيابة رأياً.

وحيث إن الطعن أقيم على سببين تنعى بهما الطاعنة على الحكم المطعون فيه الخطأ فى تطبيق القانون وفى بيان ذلك تقول أنه طبقاً للمادة ١٦٢ من قانون التأمين الاجتماعى الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ تحسب الميزة الأفضل بالفرق بين النظام الذى كانت تتحمله الطاعنة والمكافأة القانونية محسوبة وفقاً لقانون العمل وطبقاً للأجر الوارد بذلك النظام، وقد حدد النظام الصادر عن الطاعنة فى ١/٥/١٩٥٨ مفهوم الأجر بأنه الأجر الأساسى مضافاً إليه غلاء المعيشة و ١/١٢ من المنح السنوية، ولما كان الحكم المطعون فيه قد أخذ بتقرير الخبير الذى قام بحساب الميزة الأفضل طبقاً للأجر الإجمالى الأخير للمطعون ضده إعمالاً لقرارات مجلس الإدارة التى عدلت مفهوم الأجر المشار إليه على الرغم من مخالفة هذا التعديل للقانون كما انتهت إلى ذلك بعض الأحكام فإنه يكون معيباً بما يستوجب نقضه.

وحيث إن هذا النعى مردود، ذلك أنه لما كان النص فى المادة ١٧ من القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ بإصدار قانون التأمين الاجتماعى المعدل بالقانون رقم ٢٥ لسنة ١٩٧٧ على أن (يمول تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة مما يأتى: ١- ٢- ٣- ٤- ٥- ٦- المبالغ المستحقة لحساب المدد السابقة على الاشتراكات فى أنظمة التأمينات الاجتماعية والتأمين والمعاشات وتشمل (أ) (ب) مكافأة نهاية

الخدمة القانونية بالنسبة للمؤمن عليهم الذين يخضعون لقوانين العمل ويؤديها صاحب العمل للهيئة المختصة عند انتهاء خدمة المؤمن عليه وفقاً لما يأتي « وفي المادة ١٦٢ منه على أن (المعاشات والتعويضات المقررة وفقاً لأحكام الباب الثالث من هذا القانون للمؤمن عليهم الذين كانوا خاضعين لأحكام قانون العمل لا تقابل من التزامات صاحب العمل في تأمين الشيخوخة والعجز والوفاء إلا ما يعادل مكافأة نهاية الخدمة القانونية محسوبة وفقاً لأحكام قانون العمل، ويلتزم أصحاب الأعمال الذين كانوا يرتبطون حتى آخر يوليو سنة ١٩٦١ بأنظمة معاشات أو مكافآت أو ادخار أفضل بأداء قيمة الزيادة بين ما كانوا يتحملونه في تلك الأنظمة ومكافأة نهاية الخدمة القانونية محسوبة على الأساس المشار إليه في الفقرة السابقة وذلك بالنسبة للعاملين الذين كانوا موجودين بالخدمة حتى ٢٢ مارس سنة ١٩٦٤، وتحسب هذه الزيادة عن كامل مدة خدمة العامل سواء في ذلك مدة الخدمة السابقة أو اللاحقة للاشتراك في هذا التأمين وتصرف هذه الزيادة للمؤمن عليه) مفاده - وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة - أن صاحب العمل يلتزم بأداء مكافأة نهاية الخدمة القانونية إلى الهيئة القومية للتأمينات الاجتماعية ولا يحق للعامل مطالبته بها، وأن حق العامل قبل صاحب العمل الذي ارتبط مع عماله بنظام معاشات أو مكافآت أو ادخار أفضل حتى آخر يوليو سنة ١٩٦١ إنما يقتصر على فرق الميزة الأفضل التي تزيد وفقاً لهذا النظام عن مكافأة نهاية الخدمة القانونية. لما كان ذلك، وكان من المقرر في قضاء هذه المحكمة أن الأجر الذي تحسب على أساسه مكافأة النظام الخاص هو ذلك الأجر الذي تحدده القواعد المنظمة لها في عقد العمل أو في لائحة نظام العمل دون الاعتداد بأي مدلول آخر له أياً كان موضعه سواء ورد في التقنين المدني أو في قانون العمل أو في قانون التأمين الاجتماعي، وكان الثابت في الأوراق وتقرير الخبير أن الطاعنة وضعت بتاريخ ١/٥/١٩٥٨ نظاماً خاصاً بمكافأة نهاية الخدمة للعاملين لديها، وحددت في البند الرابع من اللائحة التنفيذية لهذا النظام الأجر الذي تحسب على أساسه هذه المكافأة بأنه الأجر الشهري الأساسي الأخير الذي يتقاضاه العامل عند انتهاء الخدمة مضافاً إليه إعانة غلاء المعيشة وجزء من إثني عشر جزءاً من المنحة السنوية المقررة لسنة ترك الخدمة، وإثر صدور قانون التأمينات الاجتماعية رقم ٦٣ لسنة ١٩٦٤ اعتبرت الطاعنة هذا النظام ميزة إضافية يحتفظ بها العامل وتلتزم هي بتمويلها على أن تقتصر الاستفادة منها على العاملين

الموجودين بخدمتها حتى ١٩٦٤/٣/٢٢، وتحسب هذه الميزة على أساس الفرق بين قيمة مكافأة نهاية الخدمة القانونية محسوبة طبقاً لقانون العمل عن كامل سنوات الخدمة بما فيها سنوات الاشتراك عن العامل لدى الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية وبين مكافأة نهاية الخدمة عن نفس المدة طبقاً للنظام الخاص المذكور، ثم قامت الطاعنة بتحويل هذا النظام إلى وثيقة تأمين مختلط تكون هي المتعاقدة والمستفيدة من مبلغ التأمين لاستخدامه في أداء قيمة المكافأة الإضافية السالفة الذكر بالشروط والأوضاع المنصوص عليها بالنظام، وبتاريخ ١٩٧٩/٧/٣٠ أصدر مجلس إدارة الطاعنة قراراً بتعديل الأجر الذي تصرف الميزة الخاصة على أساسه بجعله الأجر الشهري الأساسى، وإعانة غلاء المعيشة، والأجر الإضافى الشهري والحافز الشهري، وجزء من إثني عشر جزءاً من الحوافز الدورية التى تصرف خلال العام الأخير للخدمة، وأكد بقراره الصادر فى ١٩٨٤/١/١٤ هذا التعديل، ولما كان الأجر الذى تحسب على أساسه الميزة الإضافية طبقاً للنظام الخاص بالشركة الطاعنة منذ بدايته لم يفرض بقانون وعلى وجه أمر وإنما حدده مجلس إدارتها، فإن التعديل الأخير الذى أجراه نفس المجلس على مفهوم هذا الأجر يكون صحيحاً لا مخالفة فيه لأحكام القانون ويسرى على العاملين بالشركة المستفيدين من هذا النظام المشار إليه من تاريخ العمل به. وإذ التزم الحكم المطعون فيه هذا النظر وقضى استناداً لتقرير الخبير المشار إليه - بأحقية المطعون ضده فى الميزة الأفضل متمثلة فى الفرق بين مكافأة نهاية الخدمة القانونية طبقاً لقانون العمل ومكافأة نهاية الخدمة طبقاً للنظام الخاص بالطاعنة وحسابهما طبقاً للأجر المحدد بقرار مجلس إدارتها الأخير فإنه يكون قد طبق صحيح القانون ويكون النعى عليه بسببى الطعن على غير أساس.

ولما تقدم يتعين رفض الطعن.