بسم الله الرحمن الرحيم

باسم صاحب السمو أمير الكويت

الشيخ صباح الأحمد الجابر الصباح

محكمة التمييز

الدائرة العمالية الأولي

بالجلسة المنعقدة علناً بالمحكمة بتاريخ ٢٠ من ربيع الاول ١٤٣٥هـ الموافق ٢٠١٤/١/٢١م

برئاسة السيد المستشار/ فؤاد الزويد وكيل المحكمة

وعضوية السادة المستشارين/ درويش اغا و رفعت فهمي

و مصطفي عبدالعليم و ايمن سعدالدين

وحضور الأستاذ/ ياسر العكازي رئيس النيابة

وحضور السيد/ حمد الرشيدي أمين سر الجلسة

صدر الحكم الآتي

في الطعن بالتمييز المرفوع من: الممثل القانوني لشركة النقل العام الكويتية بصفته.

ضد

والمقيد بالجدول برقم ٧٣٠ لسنة ٢٠١٢ عمالي/١

المحكمة

بعد الاطلاع على الأوراق وسماع المرافعة وبعد المداولة.

حيث إن الطعن استوفي اوضاعه الشكلية.

وحيث إن الوقائع – على ما يبين من الحكم المطعون فيه وسائر الأوراق – تتحصل في أن المطعون ضده تقدم بطلب إلى إدارة العمل المختصة قال فيه وفيما أجرى بشأنه من تحقيقات أنه التحق بالعمل لدى الشركة الطاعنة اعتباراً من ٢٠٠٩/٤/١ بمهنة سائق بأجر شهري مقداره / ١٦٥ ديناراً ، وبتاريخ ٢٠١٠/٨/٢٩ تم فصله دون أن توفه حقوقه العمالية ، وإذ تعذرت التسوية أحيل

النزاع إلى المحكمة الكلية وقيدت الدعوى برقم ٥٦٨ لسنة ٢٠١١ عمالي كلي ، وفيها أعلن المطعون ضده الشركة الطاعنة بطلب الحكم – وفقاً لطلباته الختامية – بإلزامها بأن تؤدي إليه : ١- التعويض عن الفصل التعسفي ٢- مكافأة نهاية الخدمة ٣- بدل الإنذار ٤- بدل ساعات العمل الإضافية ٥- مقابل رصيد الأجازات ٦- فروق الرواتب التي تم تخفيضها. وبعد أن أودع الخبير المندوب في الدعوى تقريره حكمت المحكمة بإلزام الطاعنة بأن تؤدي إلى المطعون ضده مبلغ ٥٣٥,٨٤٨ ديناراً ، استأنف المطعون ضده هذا الحكم بالاستئناف رقم ٤٠٩ لسنة ٢٠١٢ عمالي ، كما استأنفته الطاعنة بالاستئناف رقم ٤١٠ لسنة ٢٠١٢ عمالي ، وبعد أن ضمت المحكمة الاستئنافين للارتباط وبتاريخ ٢٠١٢/١١/٢١ قضت في الاستئناف الأول بتعديل الحكم المستأنف إلى إلزام الطاعنة بأن تؤدي إلى المطعون ضده مبلغ ١٢١٬٥,٨٤٨ ديناراً ، وفي الاستئناف الثاني برفضه. طعنت الطاعنة في هذا الحكم بطريق التمييز ، وأودعت النيابة مذكرة أبدت فيها الرأي برفض الطعن وإذ عرض الطعن على هذه المحكمة في غرفة مشورة حددت جلسة لنظره وفيها التزمت النيابة رأيها.

وحيث إن الطعن أقيم على سببين تنعى الطاعنة بالسبب الثاني منهما على الحكم المطعون فيه الخطأ في تطبيق القانون ومخالفة الثابت بالأوراق ، وفي بيان ذلك تقول إن الحكم أقام قضاءه باستحقاق المطعون ضده لمكافأة نهاية الخدمة وبدل الإنذار استناداً إلى أنها لم تقدم الدليل على مخالفته لقانون العمل ولم يُحقق معه في أية مخالفات فعلية ، في حين أنها قدمت ما يفيد التحقيق معه في وقائع التحريض على الإضراب مما ألحق بها أضراراً جسيمة مما يحق لها فصله دون إنذار أو مكافاة أو تعويض فضلاً عن البونص الذى حظره القرار الإداري على

المفصولين بقرار تأديبي ، وإذ خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر فإنه يكون معيباً بما يستوجب تمييزه.

وحيث إن هذا النعي مردود ، ذلك أن النص في المادة ٤١ من القانون رقم ٦ لسنة ٢٠١٠ بشأن العمل في القطاع الأهلي على أنه : مع مراعاة أحكام المادة (٣٧) من هذا القانون : (أ) لصاحب العمل أن يفصل العامل دون إخطار أو تعويض أو مكافأة إذا ارتكب العامل أحد الأفعال الآتية : ١- إذا ارتكب العامل خطأ نتجت عنه خسارة جسيمة لصاحب العمل ٢- ..... (ب) ..... " يدل على أن العامل لا يحرم من التعويض أو مكافأة نهاية الخدمة إلا إذا كان قد فُصل لأحد الأسباب الواردة بهذه المادة ومنها إذا ارتكب العامل خطأ نتجت عنه خسارة جسيمة لصاحب العمل. وأن تقدير قيام المبرر لفصل العامل لأي من الاسباب الواردة بالمادة ٤١ من قانون العمل أو نفي حصول شيء من ذلك هو من مسائل الواقع التي يستقل بها قاضي الموضوع متى أقام قضاءه على أسباب سائغة. لما كان ذلك ، وكان الحكم الابتدائي المؤيد والمكمل بالحكم المطعون فيه في خصوص فصل المطعون ضده من العمل بغير مبرر قد أقام قضاءه على الثابت بأوراق الدعوى وتقرير الخبير المندوب فيها أنه لم يقم الدليل على مخالفة الاخير لقانون العمل ولم تجر معه تحقيقات فعلية وأن سبب انهاء خدمته إنما يعود إلى الشركة الطاعنة ، وأضاف الحكم المطعون فيه رداً على أسباب الاستئناف المتعلقة بهذا الشق من قضاء الحكم بأن الثابت من الأوراق وبإقرار الطاعنة أن الإضراب الذى تنسب للمطعون ضده القيام به والتحريض عليه كان إضراباً جماعياً من سائقي الحافلات لديها للمطالبة بحقوقهم المهنية وهو مالم يُحرمه القانون وبالتالي فإن مشاركته فيه أو الحث عليه لا

الرقاب للاستشارات القانونية Arkan Legal Consultants

يُجيز فصله من العمل وبالتالي لا يرتب أثراً في استحقاق المطعون ضده لمكافأة نهاية الخدمة وبدل الإخطار والبونص السنوي ، وكان هذا الذى أورده الحكم في نطاق سلطته في تقدير عدم توافر مبرر الفصل من العمل سائغاً وله أصله الثابت بالأوراق ويكفي لحمل قضائه ومن شأنه أن يؤدى إلى ما انتهى إليه بغير خطأ في تطبيق القانون ويواجه دفاع الطاعنة فإن النعي عليه في هذا الصدد يكون على غير أساس.

Arkan Legal Consultants

وحيث أن الطاعنة تنعي بالسبب الأول من سببي الطعن على الحكم المطعون فيه الخطأ في تطبيق القانون ، إذ ألزمها بمبلغ مقداره سبعمائة ديناراً كفرق رواتب لصالح المطعون ضده على سند من القرار الصادر في منازعة التحكيم الجماعية رقم ١ لسنة ٢٠١١ تحكيم والمثارة بدءً من ٢٠١١/٦/١٦ ، في حين أن الأخير ليس ممن شملهم هذا القرار باعتبار أن تلك المنازعة قاصرة على علاقات العمل المستمرة ، وقد انتهت خدمته بتاريخ ٢٠١٠/٨/٢٩ فلا تنصرف إليه ، وإذ خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر فإنه يكون معيباً بما يستوجب تمييزه.

وحيث إن هذا النعي سديد ، ذلك أن النص في المادة ١٢٣ من القانون رقم ٦ لسنة ٢٠١٠ في شأن العمل في القطاع الأهلي على أن " منازعات العمل الجماعية هي المنازعات التي تنشأ بين واحد أو أكثر من أصحاب العمل وجميع عماله أو فريق منهم بسبب العمل أو بسبب شروط العمل " والنص في المادة ١٣٢ من ذات القانون على أن " يحظر على طرفي المنازعة وقف العمل كلياً أو جزئياً أثناء إجراءات المفاوضة المباشرة أو أمام لجنة التوفيق أو أمام هيئة التحكيم أو بسبب تدخل الوزارة المختصة في المنازعات عملاً بأحكام هذا الباب "

يدل – وعلى ما جاء بالمذكرة الإيضاحية لهذا القانون – على أن المشرع حرص أن تحوز المنازعة وصف الجماعية ولو كان سبب النزاع راجعاً إلى العامل نفسه وليس فقط بشروط العمل وذلك بهدف تحقيق مناخ مستقر في علاقات العمل سواء على مستوى المنشأة أو الصناعة أو النشاط المتماثل أو على المستوى القومي من خلال فض النزاع وإزالة أسبابه في وقت قليل ، كما أنه يقلل من الالتجاء إلى الخصومة القضائية ، وبالتالي فإن احكام الفصل الثالث من القانون سالف البيان والمتعلقة بهذه المنازعات لا تحكم الإ علاقات العمل المستمرة بين طرفي النزاع (صاحب العمل والعمال) و إلا اعتبرت المنازعة فردية مهما تعددت أطرافها ، لما كان ذلك ، وكان الحكم المطعون فيه قد أقام قضاءه بإلزام الطاعنة بأن تؤدي إلى المطعون ضده مبلغ سبعمائة دينار قيمة ما تم خصمه من راتبه استناداً إلى الحكم الصادر في منازعة التحكيم الجماعية رقم ١ لسنة ٢٠١١ تحكيم عمالي بإلزام الطاعنة بأن ترد للعاملين غير الكويتيين قيمة ما تم خصمه من أجورهم بواقع خمسين ديناراً شهرياً اعتباراً من ٢٠٠٩/٧/١ ، وإذ كانت هذه المنازعة قد أقيمت من قبل النقابة المختصة بتاريخ ٢٠١١/٦/١٦ وقضى فيها بتاريخ ٢٠١٢/٤/٤ ، في حين أن المطعون ضده قد أنهيت خدمته بتاريخ ٢٠١٠/٨/٢٩ وبالتالي لم يكن من بين العاملين المُحتكم عنهم فيها باعتبار أن تلك المنازعات لا تحكم إلا علاقات العمل المستمرة على النحو سالف البيان ، وإذ خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر واعتد بالحكم الصادر في تلك المنازعة في احتساب فروق الراتب المطالب بها لصالح المطعون ضده فإنه يكون معيباً مما يوجب تمييزه تمييزاً جزئياً في هذا الخصوص.

وحيث أنه عن موضوع الاستئناف رقم ٤٠٩ لسنة ٢٠١٢ عمالي /١ – في حدود ما تم تمييزه من الحكم المطعون فيه – صالح للفصل فيه ولما تقدم ، وكان الحكم المستأنف في محله للأسباب التي أقيم عليها بشأن طلب القضاء بفروق الراتب محل النزاع ، ومن ثم تأخذ بها هذه المحكمة وتحيل إليها وتقضي بالتالي برفض الاستئناف وتأييد الحكم المستأنف.

أركان
للإستشارات القانونية
Arkan Legal Consultants

فلهذه الأسباب

حكمت المحكمة: أولاً: بقبول الطعن شكلاً وفي الموضوع بتمييز الحكم المطعون فيه تمييزاً جزئياً فيما قضى به من فروق رواتب للمطعون ضده وألزمته مبلغ عشرين ديناراً مقابل أتعاب المحاماة وأعفته من باقي المصروفات.

ثانياً: وفي موضوع الاستئناف رقم ٤٠٩ لسنة ٢٠١٢ عمالي /١ برفضه وتأييد الحكم المستأنف وألزمت المستأنف مبلغ عشرين ديناراً مقابل أتعاب المحاماة وأعفته من باقي المصروفات.

أمين سر الجلسة

وكيل المحكمة

محمد عيده