بسم الله الرحمن الرحيم

باسم صاحب السمو أمير الكويت

الشيخ نواف الأحمد الجابر الصباح

محكمة التمييز

الدائرة العمالية الأولي

بالجلسة المنعقدة علناً بالمحكمة بتاريخ ٢ من ذو الحجة ١٤٤٢هـ الموافق ٢٠٢١/٧/١٢م

برئاسة السيد المستشار/ فؤاد الزويد وكيل المحكمة

وعضوية السادة المستشارين/ جمال سلام و خلف غيضان

و مصطفي عبدالعليم و د. مجدي الجارحي

وحضور الأستاذ/ بهاء الشريف رئيس النيابة

وحضور السيد/ علي عبدالباسط أمين سر الجلسة

صدر الحكم الآتي

في الطعن بالتمييز المرفوع

ضد

والمقيد بالجدول رقم ٢٠٨٣ لسنة ٢٠١٩ عمالي/١

المحكمة

بعد الاطلاع على الأوراق وسماع المرافعة وبعد المداولة

حيث إن الوقائع – سبق وأن أحاط بها الحكمان الصادران من هذه المحكمة بتاريخي ٢٧/ ١/ ٢٠٢٠ ، ٢٠٢١/١/١٨ و تحيل إليهما وتوجزها فى أن الطاعنة تقدمت بطلب إلى إدارة العمل المختصة قالت فيه و فيما أجرى بشأنه من تحقيقات أنها التحقت بالعمل لدى الشركة المطعون ضدها بتاريخ ٢٠١٦/٣/١ بوظيفة محلل نظم قيد التطوير بأجر شهري مقداره ١٨٣٥ دينارا وتم فصلها تعسفيا في تاريخ ٢٠١٩/٤/١٠ خلال قيامها بأجازتها المرضية دون أن توفها حقوقها العمالية وإذ تعذرت التسوية الودية لدى إدارة العمل أحيل النزاع إلى المحكمة المختصة حيث قيدت الدعوى برقم ١٢٠٠ لسنة ٢٠١٩ عمالي كلي – وأمامها طلبت الحكم بإلغاء قرار إنهاء خدمتها مع ما يترتب علي ذلك من أثار مادية ومعنوية أخصها إستعادة راتبها بجميع مشملاته وصرفه من تاريخ قرار إنهاء الخدمة

وأحقيتها في كافة المستحقات العمالية وجميع المزايا والعلاوات المقررة حسب مركزها الوظيفي – حكمت المحكمة بإلغاء قرار إنهاء خدمة الطاعنة وما يترتب علي ذلك من أثار – إستأنفت الشركة المطعون ضدها هذا الحكم بالإستئناف رقم ٨٩١ لسنة ٢٠١٩ عمالي ، وبتاريخ ٢٠١٩/٩/٢٩ قضت المحكمة بإلغاء الحكم المستأنف وبرفض الدعوي – طعنت الطاعنة في هذا الحكم بطريق التمييز وبتاريخ٢٧ / ٢٠٢٠/١ قضت المحكمة بتمييز الحكم المطعون فيه لسبب متعلق بالنظام العام وقبل الفصل فى موضوع الاستئناف رقم ٨٩١ لسنة ٢٠١٩ عمالي بندب إدارة خبراء وزارة العدل لمباشرة المأمورية المبينة بمنطوقه.

وحيث أنه نفاذا لهذا القضاء باشر الخبير المأمورية وإنتهي في تقريره المؤرخ ٢٠٢٠/١١/٢٥ أن إجراءات تعيين المستأنف ضدها يحكمها عقد العمل المبرم بينها وبين الشركة المستأنفة المؤرخ ٢٠١٦/٣/١ بعد عرض المستأنف ضدها علي اللجنة الطبية بمستشفى الأحمدي الذي أكد أنها لائقة للعمل الإداري والفني بناء علي كتاب الهيئة العامة لشئون ذوي الإعاقة والموجه إلي الشركة المستأنفة لتعيينها بالقطاع النفطي طبقا للمادة ١٤ من قانون رقم ٨ لسنة ٢٠١٠ بشأن حقوق الأشخاص من ذوي الإعاقة وفقا للنسب المقررة بذات القانون وأن المستأنف ضدها كانت تتمتع بأجازتها المرضية ولم تتغيب دون عذر وأن التحقيق الذي أجري مع المستأنف ضدها لم يتم وفقا للوائح المعمول بها لدي الشركة المستأنفة .

وحيث أنه بجلسة ٢٠٢١/١/١٨ قضت المحكمة بإعادة الدعوي إلي إدارة مكتب خبراء وزارة العدل لتعهد بدورها إلي لجنة ثلاثية من خبرائها المختصين لبيان سبب فصل المستأنف ضدها من الخدمة وعما إذا كانت الشركة المستأنفة قد أجرت تحقيقا إداريا مع المستأنف ضدها قبل صدور قرار الفصل من الخدمة أم لا وفي الحالة الأولي عما إذا كان هذا التحقيق قد أجري وفقا للوائح المعمول بها بالشركة أم لا وفي الحالتين بيان تاريخ إنتهاء علاقة العمل وتحديد الاجر الشهري للمستأنف ضدها وحساب المستحقات العمالية للمستأنف ضدها ومنها مقابل نهاية الخدمة وفقا للأجر الشامل وبالمعدلات المبينة وفقا قانون قطاع الأعمال النفطية رقم ٢٨ لسنة ١٩٦٩ وتحديد ما إذا كانت الشركة المستأنفة قد سددت إشتراكات عنها إلي مؤسسة التأمينات الإجتماعية أم لا وفي الحالة الأولي بيان قيمة المبالغ المسددة في هذا الشأن وبيان قيمة المبالغ التي تسلمتها المستأنف ضدها من

أركان للإعلام القانوني
Arkan Law Media

الشركة المستأنفة بعد قرار إنهاء خدمتها وبحث إعتراضات الشركة المستأنفة علي تقرير الخبرة السالف .

وحيث أنه نفاذا لهذا القضاء باشرت اللجنة المندوبة المأمورية وإنتهت في تقريرها المؤرخ ٢٠٢١/٥/٢٤ إلي أن:

١- أن سبب فصل المستأنف ضدها من الخدمة هو إنقطاعها عن العمل بموجب كتاب إنهاء الخدمة المؤخ ٢٠١٩/٤/١٠ وأن فترة الإنقطاع عن العمل خلال الفترة من ٢٠١٩/١/٢١ حتي ٢٠١٩/٢/١٩ .

٢-أنه لم يتم إجراء تحقيق إداري مع المستأنف ضدها بسبب أن المواعيد التي تم تحديدها من قبل الشركة المستأنفة لهذا التحقيق - كانت المستأنف ضدها تتمتع بأجازات مرضية ولم تكن الشركة المستأنفة علي علم بذلك بسبب عدم تقديم المستأنف ضدها لتلك الإعذار إلا بوقت لاحق وهو ٢٠١٩/٤/٨ .

٣- أن الخبرة تترك للمحكمة أمر الفصل في مدي صحة الإجراءات التي إتخذتها الشركة المستأنفة تجاه المستأنف ضدها بسبب إنقطاعها عن العمل ومن ثم صدور كتاب إنهاء خدمتها في الوقت الذي لم تكن تعلم به الشركة المستأنفة بأن المستأنفة تتمتع باجازات مرضية .

٤- أن تاريخ إنهاء علاقة العمل هو ٢٠١٩/٢/٤ بموجب كتاب إنهاء الخدمة الصادر في ٢٠١٩/٤/١٠ .

٥- الأجر الشهري للمستأنف ضدها مبلغ ١٨٩٩،٩٢ دينارا كويتيا .

٦- أن المستحقات العمالية للمستأنف ضدها تتمثل في مبلغ ٣٢٠٧،٤٦٢ دينارا كويتيا عن مقابل مكافأة نهاية الخدمة ومبلغ ٤٢٢٣،٢٥٠ دينارا كويتيا عن بدل رصيد الأجازات ليكون الإجمالي مبلغ مقداره سبعة الأف وأربعمائة وثلاثين دينارا و٧١٢ فلسا .

٧- سددت الشركة المستأنفة قيمة الإشتراكات المستحقة عن فترة عمل المستأنف ضدها للمؤسسة العامة للتأمينات بإجمالي مبلغ ألفين وسبعمائة دينارا كويتيا .

٨- لم تتسلم المستأنف ضدها أية مبالغ من الشركة المستأنفة بعد قرار إنهاء خدمتها لعدم إستكمال المستأنف ضدها لإجراءات إخلاء الطرف.

٩- أن المستأنف ضدها كانت تتمتع بأجازات مرضية خلال فترة التحقيق وأنها قد سلمت أصول الأجازات المرضية للشركة المستأنفة بموجب إنذار علي يد مندوب بتاريخي

أركان للإعلام القانوني
Arkan Law Media

٢٠١٩/١/١٤ ، ٢٠١٩/٤/٨ وأن ممثل الشركة قد إستلم هذه الأجازات ولم يقدمها للخبرة رغم الطلب وأنه لم يثبت أن الأجازات المقدمة في ٢٠١٩/٤/٨ مصدقة من المجلس الطبي من عدمه لعدم تقديمها من طرفي التداعي.

وحيث أن الطرفين قد أعلنا بورود التقرير وبجلسة ٢٠٢١/٦/٢١ حضر وكيل عن الشركة المستأنفة وقدم مكرة بالدفاع تضمنت إعتراضات علي تقرير اللجنة المندوبة وطلبت في ختامها إحتساب مكافأة نهاية الخدمة المستحقة للمستأنف ضدها بمبلغ ٣٢٠٧،٤٦٢ د ك ومقابل رصيد الأجازات بمبلغ ٢٨١٥،٢٥٠ د ك بإجمالي ٥٠٢٢،٧١٢ د ك (خمسة الأف وإثنين وعشرون دينارا و٧١٢ فلسا) كما حضر بذات الجلسة وكيل عن المستأنف ضدها وقدم حافظة مستندات طويت علي نسخة من اللائحة الداخلية للشركة وبيان بالراحات المرضية الخاصة بالمستأنف ضدها وأحاطت المحكمة بتفصيلات هذا البيان وبما طويت عليه الحافظة من مستندات أخري كما قدم مذكرة بالدفاع تضمنت إعتراضات علي تقرير اللجنة وطلب في ختامها تأييد الحكم المستأنف والمحكمة قررت حجز الإستئناف للحكم لجلسة اليوم.

وحيث أن الإستئناف رقم٨٩١ لسنة ٢٠١٩ عمالي صالح للفصل فيه .

وحيث أنه عن طلب المستأنف ضدها الحكم بإعادتها للعمل.

وكان من المقرر في قضاء هذه المحكمة أنه إذا كان النص القانوني عاماً صريحاً قاطعاً في الدلالة على المراد منه فإنه لا محل لتقييده أو تخصيصه أو تأويله لما في ذلك من استحداث حكم مغاير لم يأت به النص إذ لا يجوز تفسيره إلا في حالة غموض عباراته عن بيان المقصود منه أو وجود لبس أو إبهام فيه .

وأن النص في المادة ١٤ / ١ ، ٢ من القانون رقم ٨ لسنة ٢٠١٠ بشأن حقوق الأشخاص من ذوي الإعاقة علي أن " تلتزم الجهات الحكومية والأهلية والقطاع النفطي التي تستخدم خمسين عاملا كويتيا علي الأقل بإستخدام نسبة من الأشخاص ذوي الإعاقة المؤهلين مهنيا لا تقل عن ٤% من العاملين الكويتيين لديها .ولايجوز لأي من هذه الجهات رفض تعيين المرشحين من ذوي الإعاقة للعمل لديها دون سبب مقبول خلاف الإعاقة .

وأن النص في المادة ١٧ من القانون رقم ٢٨ لسنة ١٩٦٩ في شأن العمل في قطاع الأعمال النفطية علي أنه " إذا كان عقد العمل غير محدد المدة جاز لأي من الطرفين فسخه بعد إعلان الطرف الآخر كتابة .....

ومن المقرر أن عقد الوظيفة العامة هو عقد إداري يتم باتفاق بين جهة الإدارة وأحد الأفراد بقصد إحداث أثر قانوني معين يتولى بمقتضاه هذا الأخير تحت إشرافها أمر وظيفة معينة ويحصل منها على عدد من الحقوق مقابل التزامه بأعباء هذه الوظيفة ومقتضياتها، ويكون في مركز تعاقدي لائحي، وبذلك تكون أحكام العقود الإدارية المبرمة بين جهة الإدارة والموظفين هي الأصل في تحديد مراكزهم.

وأن نصوص قانون العمل أخذت بمبدأ سلطان الإرادة ولم تشأ إجبار أي من طرفي عقد العمل علي الاستمرار في علاقة العمل دون إرادته وخولت لكل منهما- رب العمل والعامل – الحق في إنهائه بإرادته المنفردة ولو كان محدد المدة وبالتالي لا يجبر صاحب العمل علي إعاده العامل إلي عمله بعد فصله .

وأن النص في المادة ١٩٦ من القانون المدني على أن "العقد شريعة المتعاقدين، فلا يجوز لأحدهم أن يستقل بنقضه أو تعديل أحكامه ، إلا في حدود ما يسمح به الإتفاق أو يقض القانون بغيره" مفاده – وعلى ما جاء بالمذكرة الإيضاحية للقانون – أن العقد بمثابة القانون بالنسبة إلى طرفيه ، فلا يجوز لأيهما أن يستقل بنقضه أو تعديل لأحكامه إلا في حدود ما يسمح به الاتفاق أو يقضي به القانون ،

وأن من المقرر أن لمحكمة الموضوع السلطة التامة في تحصيل وفهم الواقع في الدعوي وبحث الأدلة والمستندات المقدمة فيها وترجيح ما تطمئن إليه منها ولها تفسير العقود والمحررات للتعرف على مقصود طرفيها متي كان تفسيرها مما تحتمله عبارات هذه العقود والمحررات ولا خروج فيه على المعنى الظاهر لها فى جملتها وحسبها أن تبين الحقيقة التى إقتنعت بها وأن تقيم قضاءها على أسباب سائغة تكفى لحمله ، وهى غير ملزمة بأن تتبع الخصوم فى كافة مناحى دفاعهم وترد استقلالاً على كل قول أو حجة أثاروها مادام فى قيام الحقيقة التى إقتنعت بها وأوردت دليلها الرد الضمنى المسقط لها .

لما كان ذلك وكان الثابت من مطالعة عقد العمل سند الدعوي المؤرخ ١/ ٣ /٢٠١٦ المقدم من الشركة المستأنفة أمام الخبراء بجلسة ٢٠٢٠/١١/١١ – وبما لا خلاف عليه بين الخصوم – أن البند الأول من هذ العقد قد تضمن النص علي أن الشركة المستأنفة تقبل تعيين المستأنف ضدها في وظيفة محلل نظم – قيد التطوير بالدرجة ١٢ أو أي وظيفة أخري معادلة شاغرة تابعة له داخل دولة الكويت وأن للشركة الحق في أن تنقل الموظفة إلي أي وظيفة شاغرة لديها من ذات الدرجة سواء داخل أو خارج دولة الكويت تراها مناسبة دون

أركان للإعلام القانوني
Arkan Law Media

أدني إعتراض من جانبها ، وأن البند الثاني فقرة أولي من العقد قد تضمن إتفاقا بين الطرفين بأن يعمل بهذا العقد إعتبارا من ٢٠١٦/٣/١ وأن ذلك الموعد هو تاريخ تسلم مهام عمل المستأنف ضدها لدي الشركة المستأنفة كما تضمنت الفقرة الثانية من هذا البند أن يعتبر المائة يوم الأولي من عمل المستأنف ضدها فترة تجربة يجوز خلالها لأي من الطرفين فسخ العقد دون إخطار وفي حالة عدم الفسخ يعتبر العقد ساريا لمدته وفقا للبند السابق ، ولما كان البند السابق – المشار إليه في لعقد – قد خلا من تحديد مدة لإنتهائه ومن ثم فإن هذا العقد يكون قد إنعقد لمدة غير محددة ،بما يجيز لأي من طرفيه الحق في إنهائه بإرادته المنفردة عملا بمبدأ سلطان الارادة ولا ينال من سداد هذا النظر من أن الهيئة العامة لشئون ذوي الإعاقة قد أوصت في كتابها المؤرخ ٢٠١٥/٤/٦ الموجه إلي مدير

بتعيين المستأنف ضدها وفقا لنسبة ٤% المقررة بنص المادة ١٤ من القانون رقم ٨ لسنة ٢٠١٠ في شأن حقوق الأشخاص من ذوي الإعاقة ذلك أن أحكام هذا القانون لم تحرم صاحب العمل من إتخاذ مثل هذا الإجراء قبل العاملين الكويتيين من الأشخاص ذوي الإعاقة المؤهلين مهنيا كما أنه لم ينظم مسألة فسخ عقد العمل بين الطرفين في حالة ما إذا رغب أيا منهما في ذلك ، الأمر الذي تستخلص معه هذه المحكمة – في حدود سلطتها التقديرية – أن نصوص العقد سند الدعوي بإعتباره قانون المتعاقدين قد أجازت لصاحب العمل – الشركة المستأنفة ، وللعامل – المستأنف ضدها – الحق في فسخ العقد أو إنهائه بإرادة أي منهما المنفردة ، وأن علاقة العمل بين الطرفين تخضع لأحكام القانون رقم ٢٨ لسنة ١٩٦٩ في شأن العمل في قطاع الأعمال النفطية – المنطبق علي واقعة التداعي – وبما مؤداه أن الطلب المبدي من المستأنف ضدها بإعادتها إلي العمل ليس له سند صحيح من القانون خليقا بالرفض ، وإذ خالف الحكم المستأنف هذا النظر وقضي بإعادة المستأنف ضدها إلي عملها فإنه يكون خليقا بالإلغاء ومن ثم تقضي المحكمة مجددا برفض هذا الطلب وتمضي في بحث طلبات المستأنف ضدها المتعلقة بمستحقاتها العمالية بما يتضمنه نطاق هذه الطلبات لزوماً وواقعاً.

وحيث أنه عن طلب مكافأة نهاية الخدمة.

وكان من المقرر أن الحقوق التي يمنحها قانون العمل للعامل تعد من النظام العام .

وأن لمحكمة الموضوع السلطة التامة في تحصيل وفهم الواقع في الدعوي وتقدير الأدلة والمستندات المقدمة فيها وترجيح ما تطمئن إليه منها وإطراح ما عداه ولها الأخذ بتقرير

أركان للإعلام القانوني
Arkan Law Media

الخبير وحسبها أن تقيم قضاءها علي أسباب سائغة تكفي لحمله وهى غير ملزمة بأن تتبع الخصوم فى كافة مناحى دفاعهم وترد استقلالاً على كل قول أو حجة أثاروها مادام فى قيام الحقيقة التى اقتنعت بها وأوردت دليلها الرد الضمنى المسقط لها .

وأن مكافأة نهاية الخدمة هى حق قائم بذاته نظم القانون شروط إستحقاقه على وجه آمر لا تجوز مخالفته وأوجبه على صاحب العمل عند إنتهاء عقد العامل لديه.

وكان الثابت من تقرير اللجنة الثلاثية المندوبة أمام هذه المحكمة أن المستأنف ضدها تستحق مكافأة نهاية الخدمة بمبلغ مقداره ثلاثة الأف ومائتي وسبعة دينارا كويتيا و٤٦٢ فلسا وكانت هذه المحكمة تطمئن لنتيجة هذا التقرير ومن من فإنها تأخذ به وتعول عليه في قضائها هذا مما يستقر نعه في يقينها أحقية المستأنف ضدها في مقابل مكافأة نهاية الخدمة بمبلغ مقداره ثلاثة الأف ومائتي وسبعة دينارا كويتيا و٤٦٢ فلسا وإذ خلت الأوراق مما يفيد سداد هذه المبالغ للمستأنف ضدها مما تكون معه ذمة الشركة المستأنفة مشغولة بأدائها وإذ خالف الحكم المستأنف هذا النظر فإن هذه المحكمة تقضي بإلغائه والقضاء مجددا بإلزام الشركة المستأنفة بأن تؤدي إلي المستأنف ضدها مبلغ مقداره ثلاثة الأف ومائتي وسبعة دينارا كويتيا و٤٦٢ فلسا عن مقابل مكافأة نهاية الخدمة.

وحيث أنه عن طلب مقابل بدل الإنذار

وكان من المقرر في قضاء هذه المحكمة أن النص في المادة الثانية من القانون رقم ٦ لسنة ٢٠١٠ في شأن العمل في القطاع الأهلي على أن " تسري أحكام هذا القانون على العاملين في القطاع الأهلي " والنص في المادة الرابعة منه على أن " تسري أحكام هذا القانون على القطاع النفطي فيما لم يرد بشأنه نص في قانون العمل في قطاع الأعمال النفطية أو يكون النص في هذا القانون أكثر فائدة للعامل "

وأن النص في المادة ٤٤ من القانون رقم ٦ لسنة ٢٠١٠ في شأن العمل في القطاع الأهلي على أنه " إذا كان عقد العمل غير محدد المدة جاز لكل من طرفيه إنهاؤه بعد إخطار الطرف الآخر ويكون الإخطار على الوجه الآتي : أ- قبل إنهاء العقد بثلاثة أشهر على الأقل بالنسبة للعمال المعينين بأجر شهري . ب-..... فإذا لم يراع الطرف الذي أنهى العقد مدة الإخطار فإنه يلتزم بأن يدفع للطرف الأخر بدل مهله الإخطار مساوياً لأجر العامل عن نفس المدة ..... يدل – وعلى ما ورد بالمذكرة الإيضاحية لذات القانون – على أن الإجراء الواجب إتخاذه عند إنتهاء العقد غير محدد المدة هو إخطار الطرف الآخر قبل إنهاء العقد بثلاثة

أركان
للإعلام القانوني
Arkan Law Media

شهود على الأقل للعاملين بأجر شهري ..." وحددت التعويض الذي يلتزم الطرف الذي أنهى العقد عند عدم مراعاته هذا بالأجر المساوي لنفس المهلة المحددة للإخطار ، ومن ثم فإن المشرع يكون قد أفصح في المادة ٤٤ من القانون رقم ٦ لسنة ٢٠١٠ في شأن العمل في القطاع الأهلي على أن ما يلتزم به أي طرف من طرفي عقد العمل في حالة فسخ عقد العمل الغير محدد المدة لا يتعدى بدل الإنذار إذا لم يراع قبل الفسخ المهلة المحددة.

ومن المقرر أن النص فى المادة ٣٧ من قانون ٢٠١٢/٦ بشأن العمل في القطاع الأهلي على أن " لايجوز توقيع جزاء على العامل إلا بعد إبلاغه كتابة بما هو منسوب إليه وسماع أقواله وتحقيق دفاعه وإثبات ذلك فى محضر ويودع بملفه الخاص ، ويجب إبلاغ العامل كتابة بما وقع عليه من جزاءات ونوعها ومقدارها وأسباب توقيعها والعقوبة التى يتعرض لها فى حالة العود " .. يدل –وعلى ما ورد بالمذكرة الإيضاحية لهذا القانون –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 ، بشرط التزام صاحب العمل بما أوجبه القانون سالف البيان من قواعد التأديب الواردة فى المواد من ٣٥ حتى ٤٠ منه قبل توقيع أى جزاء على عامله وبالضمانات اللازمة لحفظ حق العامل فى الدفاع عن نفسه لدرء المخالفات المنسوبة إليه.

وأن النص في المادة ٤٢ من القانون رقم ٦ لسنة ٢٠١٠ في شأن العمل في القطاع الأهلي – المنطبق على واقعة الدعوى – على أن " إذا انقطع العامل عن العمل دون عذر مقبول لمدة سبعة ايام متصلة أو عشرين يوماً متفرقة خلال سنة ، جاز لصاحب العمل اعتباره مستقيلاً حكماً ، وفي هذه الحالة تسرى أحكام المادة (٥٣) من هذا القانون في شأن استحقاق العامل لمكافأة نهاية الخدمة " تدل– وعلى ما جاء بالمذكرة الإيضاحية – على أن لصاحب العمل أن يعتبر العامل مستقيلاً إذا انقطع عن العمل لمدة سبعة ايام متصلة أو عشرين يوماً متفرقة خلال سنة على أن تسرى أحكام المادة (٥٣) بشأن قواعد احتساب مكافأة نهاية الخدمة إذا توافرت مبررات ذلك.

وأن النص في الفقرة الثانية من المادة ٦٩ من القانون رقم ٦ لسنة ٢٠١٠ في شأن العمل في القطاع الأهلي على أن " ويثبت المرض الذي يقتضي الإجازة بشهادة من الطبيب الذى يعينه صاحب العمل أو الطبيب المسؤول في الوحدة الصحية الحكومية ، فإذا وقع خلاف في شأن استحقاق الإجازة أو مدتها فإن شهادة الطبيب الحكومي تكون هي المعتمدة ." يدل –

على أنه ضبطاً لطريقة إثبات المرض نصت المادة على جواز إثباته بشهادة الطبيب الذى يعينه صاحب العمل أو الطبيب المسؤول بإحدى الوحدات الصحية الحكومية فإذا اختلف الطبيبان في تحديد مدة الأجازة كانت العبرة بما يقرره الطبيب الحكومي.

وأن الإقرار القضائي الملزم قانونا هو ما يتضمن اعتراف المقر أمام القضاء بالحق الذى يدعيه خصمه قاصدا إعفائه من إقامة الدليل عليه ويشترط أن يكون صادرا من صيغة تفيد الجزم واليقين وأن يحمل فى معناه إخبار صادقا على ثبوت الحق المقر به.

ومن المقرر أن المطالبة القضائية هي إجراء يوجه إلى المحكمة في مواجهة المدعى عليه وبها يتحدد نطاق الدعوى سواء بالنسبة إلى الخصوم أو القاضي وتلتزم المحكمة عند فصلها فيها بالا تخرج عنه، وأنه ولئن كانت المحكمة تتقيد بطلبات الخصوم إلا أن لها - على ما جرى به قضاء هذه المحكمة- أن تحكم بما يتضمنه نطاق هذه الطلبات لزوماً وواقعاً.

وأن لمحكمة الموضوع تقدير قيام مبرر الفصل من العمل أو انتفاء هذا المبرر ولها الأخذ بتقرير الخبير المندوب في الدعوي ولها تفسير المستندات والمحررات وإقرارات الخصوم لإستنباط حقيقة الواقع فيها مستهدية في ذلك بوقائع الدعوى وظروفها ما دامت لم تخرج في تفسيرها عن المعني الذي تحمله عبارات المحرر وما دام إستخلاصها للحقيقة سائغاً وله أصل ثابت بالأوراق وحسبها أن تقيم قضاء ها على أسباب سائغة. وهي غير ملزمة من بعد أن تتبع الخصوم فى كافة مناحى دفاعهم وترد استقلالاً على كل قول أو حجة أثاروها مادام فى قيام الحقيقة التى إقتنعت بها وأوردت دليلها الرد الضمنى المسقط لها.

لما كان ذلك وكان الثابت من أوراق الدعوي ومستنداتها ومن تقرير اللجنة المندوبة أن الشركة المستأنفة قد أصدرت قرارها بتاريخ ٢٠١٩/٤/١٠ بإعتبار المستأنف ضدها مستقيلة حكما من تاريخ ٢٠١٩/٢/٤ نظرا لإنقطاعها عن العمل لمدة ٢٢ متصلة عن الفترة من ٢٠١٩/١/٢١ حتي ٢٠١٩/٢/١٩ . وكان دفاع الشركة المستأنفة في هذا الخصوص يتحصل في أن المستأنف ضدها لم تلتزم بالإخطار الفوري بأجازتها المرضية بالمخالفة للإجراءات المتبعة في . وأن الأخيرة لم تحضر جلسات التحقيق المؤرخة ٢٠١٨/١١/١٢ و٢٠١٨/١٢/٣ و٢٠١٩/١/٣ و٢٠١٩/١/٢٨ و٢٠١٩/١/٢٨ و٢٠١٩/٣/٥ رغم إخطارها بذلك عن طريق البريد الإلكتروني للمستأنف ضدها ووصول إشعارات عبر هذا البريد تفيد قراءه المستأنف ضدها لهذه الرسائل بما ينفي عنها التعسف في إصدار القرار بينما قررت المستأنف ضدها بأنها كانت تعاني من المرض خلال فترة

أركان للإعلام القانوني
Arkan Law Media

التحقيق وأنها قد سلمت أصول الأجازات المرضية للشركة المستأنفة بموجب إنذار علي يد مندوب بتاريخي ٢٠١٩/١/١٤ ،٢٠١٩/٤/٨ وأن ممثل الشركة قد إستلم هذه الأجازات وكان البين من تقرير اللجنة المندوبة أمام هذه المحكمة أن المستأنف ضدها كانت تتمتع بأجازات مرضية خلال فترة التحقيق وأنها قد سلمت الشركة المستأنفة أصول الأجازات المرضية الخاصة بها بإنذارين رسميين بتاريخي ٢٠١٩/١/١٤ ،٢٠١٩/٤/٨ وأن ممثل الشركة قد إستلم هذه الأجازات ، وكان البين من مطالعة حافظة المستندات المقدمة من المستأنف ضدها أمام الخبراء بجلسة ٢٠٢٠/٣/٢ أنها طويت علي صورة الإنذارين سالفي البيان وإذ تضمن الإنذار الأول ما يثبت أن المستأنف ضدها تحصلت علي أجازات مرضية بموجب شهادة طبية مرضية بتاريخ ٢٠١٨/١١/١٨ وحصلت بموجبها علي راحة مرضية حتي ٢٠١٨/١٢/١ ، شهادة مرضية بتاريخ ٢٠١٨/١٢/٣ وحصلت بموجبها علي راحة مرضية حتي ٢٠١٨/١٢/٢٦ ، شهادة مرضية بتاريخ ٢٠١٨/١٢/١٧ وحصلت بموجبها علي راحة مرضية حتي ٢٠١٨/١٢/٣١ ، شهادة مرضية بتاريخ ٢٠١٩/١/٢ وحصلت بموجبها علي راحة مرضية لمدة يوم واحد ، شهادة مرضية بتاريخ ٢٠١٩/١/٣ وحصلت بموجبها علي راحة مرضية لمدة يوم واحد ، وشهادة مرضية بتاريخ ٢٠١٩/١/٦ وحصلت علي راحة مرضية حتي ٢٠١٩/١/٢٠ وأن المستأنف ضدها قد أوردت بإنذارها السالف أن هذه الراحات المرضية مصدق عليها من قبل وزارة الصحة الكويتية وإذ تضمن الإنذار المؤرخ ٢٠١٩/٤/٨ أن المستأنف ضدها قد أنذرت الشركة المستأنفة بتاريخ ٢٠١٩/٤/٨ تضمن أنها تعرضت لحالة مرضية بتاريخ ٢٠١٩/١/٢١ وحصلت بموجبه علي راحة مرضية حتي ٢٠١٩/٢/٣ ، شهادة مرضية بتاريخ ٢٠١٩/٢/٤ وحصلت بموجبه علي راحة مرضية حتي ٢٠١٩/٢/١٧ ، شهادة مرضية بتاريخ ٢٠١٩/٢/١٨ وحصلت بموجبه علي راحة مرضية لمدة يوم ، شهادة مرضية بتاريخ ٢٠١٩/٢/١٩ وحصلت بموجبه علي راحة مرضية لمدة يوم ، شهادة مرضية بتاريخ ٢٠١٩/٢/٢٠ وحصلت بموجبه علي راحة مرضية حتي ٢٠١٩/٢/٢٠ ، شهادة مرضية بتاريخ ٢٠٢١/٢/٢١ وحصلت بموجبه علي راحة مرضية لمدة يوم ، شهادة مرضية بتاريخ ٢٠١٩/٢/٢٧ وحصلت بموجبه علي راحة مرضية لمدة يوم ، شهادة مرضية بتاريخ ٢٠١٩/٢/٢٨ وحصلت بموجبه علي راحة مرضية لمدة يوم ، وشهادة مرضية بتاريخ ٢٠١٩/٣/٣ وحصلت بموجبه علي راحة مرضية حتي ٢٠١٩/٣/١٦ وأن المستأنف ضدها قد أوردت بإنذارها السالف أن هذه الراحات المرضية مصدق عليها من

قبل وزارة الصحة الكويتية ، وكانت هذه المحكمة تطمئن لنتيجة تقرير اللجنة المندوبة من أن المستأنف ضدها كانت تتمتع بأجازات مرضية خلال فترة التحقيق وأنها قد سلمت الشركة المستأنفة أصول الأجازات المرضية الخاصة بها بإنذارين رسميين بتاريخي ٢٠١٩/١/١٤ ، ٢٠١٩/٤/٨ وأن ممثل الشركة قد إستلم هذه الأجازات ، وكانت الشركة المستأنفة قد أقرت أمام هذه المحكمة بمذكرتها المقدمة بجلسة ٢٠٢١/٦/٢١ أنها قد إستلمت هذه الأجازات المرضية من المستأنف ضدها بموجب إنذار رسمي ، الأمر الذي يستقر معه في يقين هذه المحكمة أن قرار فصل المستأنف ضدها من الخدمة قد صدر تعسفيا بالمخالفة للقانون إذ أنه بني علي تحقيق أجري في غيبة المستأنف ضدها - رغم ثبوت مرضها خلال فترة هذه التحقيق - بالمخالفة لما أوجبه قانون العمل من قواعد التأديب الواردة فى المواد من ٣٥ حتى ٤٠ منه قبل توقيع أى جزاء من قبل رب العمل على عامله وترتب علي ذلك إهدار حق المستأنف ضدها فى الدفاع عن نفسها لدرء المخالفات المنسوبة إليها٠ بما يرتب للأخيرة أحقية في المطالبة بمقابل بدل الإنذار بمقدار الأجر المساوي لنفس المهلة المحددة للإخطار ، وكان البين من تقرير اللجنة المندوبة أن الأجر الشهري للمستأنف ضدها مبلغ ١٨٩٩،٩٢ دينارا كويتيا بما مؤداه أحقية المستأنف ضدها في الحصول علي مقابل إنذار بمبلغ مقداره ٥٦٩٩،٧٦ د ك (خمسة الأف وستمائة وتسعة وتسعين دينارا و٧٦ فلسا)٠ وإذ خلت الأوراق مما يفيد سداد هذه المبالغ للمستأنف ضدها مما تكون معه ذمة الشركة المستأنفة مشغولة بأدائها وإذ خالف الحكم المستأنف هذا النظر فإن هذه المحكمة تقضي بإلغائه والقضاء مجددا بإلزام الشركة المستأنفة بأن تؤدي إلي المستأنف ضدها مبلغ مقداره ٥٦٩٩،٧٦ د ك (خمسة الأف وستمائة وتسعة وتسعين دينارا و٧٦ فلسا) مقابل بدل الأنذار.

وحيث انه عن طلب بدل رصيد الأجازات.

وكان من المقرر في قضاء هذه المحكمة أن لمحكمة الموضوع السلطة التامة في تحصيل وفهم الواقع في الدعوي وبحث الأدلة والمستندات المقدمة فيها وترجيح ماتطمئن إليه منها وإطراح ماعداه ولها الاخذ بتقرير الخبير في الدعوى متى إطمأنت إليه - وهي إن أخذت به فإنها لا تكون ملزمة من بعد بالرد إستقلالاً على المطاعن الموجهة إليه لأن في أخذها به محمولاً على أسبابه ما يفيد أنها لم تجد في تلك المطاعن ما يستحق الرد عليه بأكثر مما تضمنه التقرير وحسبها أن تقيم قضاءها على أسباب سائغة لها أصلها الثابت في الأوراق٠

وأن صاحب العمل هو الذي يقع عليه إثبات حصول العامل على مقابل أجازاته السنوية في حال عدم حصوله عليها بمناسبة انتهاء عمله

لما كان ذلك وكان الثابت من تقرير اللجنة الثلاثية المندوبة في الدعوي أمام هذه المحكمة أن المستأنف ضدها تستحق مبلغ ٤٢٢٣،٢٥٠ دينارا كويتيا عن بدل رصيد الأجازات وأن الأخيرة لم تتسلم أية مبالغ من الشركة المستأنفة بعد قرار إنهاء خدمتها لعدم إستكمال المستأنف ضدها لإجراءات إخلاء الطرفوكانت هذه المحكمة تطمئن لهذه النتجية من تقرير اللجنة المندوبة ومن ثم فإنها تأخذ بها وتعول عليها في قضائها هذا وقد خلت الأوراق مما يفيد سدادها الأمر الذي تقضي معه المحكمة بإلزام الشركة المستأنفة بأن تؤدي إلي المستأنف ضدها مبلغ مقداره ٤٢٢٣،٢٥٠ د ك (أربعة الأف ومائتين وثلاثة وعشرين دينارا كويتيا و ٢٥٠ فلسا) مقابل رصيد أجازات علي ما سيرد بالمنطوق ٠

وحيث أنه عن طلب المصروفات عن الدرجتين شاملة مقابل أتعاب المحاماة فإن المحكمة تقضي بإلزام الشركة المستأنفة بأدائها للمستأنف ضدها عملا بحقها المقرر بالمادة ١٢٠ من قانون المرافعات ٠

فلهذه الأسباب

حكمت المحكمة في موضوع الإستئناف رقم ٨٩١ لسنة ٢٠١٩ عمالي بإلغاء الحكم المستأنف والقضاء مجددا بإلزام الشركة المستأنفة بان تؤدي إلي المستأنف ضدها مبلغ مقداره ٥٦٩٩،٧٦ د ك (خمسة الأف وستمائة وتسعة وتسعين دينارا و٧٦ فلسا) مقابل بدل الأنذار، ومبلغ مقداره ٤٢٢٣،٢٥٠ د ك (أربعة الأف ومائتين وثلاثة وعشرين دينارا كويتيا و ٢٥٠ فلسا) مقابل رصيد أجازات ومبلغ مقداره ثلاثة الأف ومائتي وسبعة دينارا كويتيا و٤٦٢ فلسا عن مقابل مكافأة نهاية الخدمة ٠ وألزمت الشركة المستأنفة المصروفات ومبلغ عشرين دينارا مقابل أتعاب المحاماة ورفضت ماعدا ذلك من طلبات ٠

أمين سر الجلسة

وكيل المحكمة

حمادة