

بسم الله الرحمن الرحيم
باسم صاحب السمو أمير الكويت
الشيخ صباح الأحمد الجابر الصباح
محكمة التمييز

الدائرة العمالية الثانية

بالجلسة المنعقدة علناً بالمحكمة بتاريخ ١٩ من جمادي الآخرة ١٤٣٧ هـ الموافق ٢٠١٦/٣/٢٨

برئاسة السيد المستشار/ عادل العيسوي
وعضوية السادة المستشارين/ علي إسماعيل و مصطفى مرزوق و أحمد رمزي
و حضور الأستاذ/ أحمد وجيه و حضور السيد/ هاني صميدى و مصطفى عبد الفتاح
وكيل المحكمة رئيس مجلس النيابة و أمين سر الجلسات

صدر الحكم الآتي

ضد

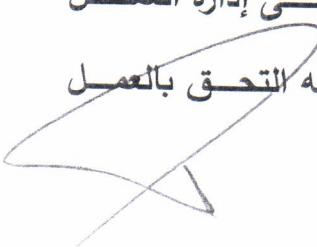
والمقيد بالجدول برقم ٤٦٤ لسنة ٢٠١٥ عمالٰي/٢

المحكمة

بعد الاطلاع على الأوراق ، وسماع المرافعة ، وبعد المداولـة.

حيث إن الطعن استوفى أوضاعه الشكلية .

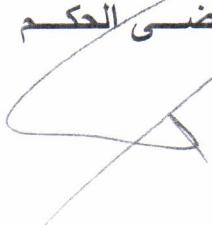
وحيث أن الواقع - على ما يبين من الحكم المطعون فيه وسائر الأوراق - تتحقق في أن المطعون ضده تقدم بطلب إلى إدارة العمل المختصة قال فيه - وفيما أجرى بشأنه من تحقيقات - أنه التحق بالعمل



تابع حكم الطعن بالتمييز رقم ٤٦٤ لسنة ٢٠١٥ عمالٍ / ٢

لدى الشركة الطاعنة بتاريخ ٢٠٠٧/٨/١٩ بوظيفة رجل أمن بحري ، وبتاريخ ٢٠١٣/١٢/٨ أخطرته بإنهاء عمله دون سبب وصرف له جزء من مستحقاته وتحفظ على عدم صرف باقيها ، وإن تعذر التسوية الودية ، أحيل النزاع إلى المحكمة الكلية ، وقيدت الدعوى برقم ٢٦٦٩ لسنة ٢٠١٤ عمالٍ ، وبتاريخ ٢٠١٥/٢/١٠ حكمت بالالتزام الشركة الطاعنة بأن تؤدي للمطعون ضده مبلغ ١١١٢٤,٤٢٠ دينار قيمة ماتم خصمها من مستحقاته نظير ما سدده عنـه للتأمينات الاجتماعية عن إجمالي أجـره الشـهـري ، استأنفت الشركة هذا الحكم بالاستئناف رقم ٢٢٢ لـسـنة ٢٠١٥ عـمالـي ، وبـتـارـيخ ٢٠١٥/٦/١٥ قضـتـ المحـكـمةـ بـرـفـضـهـ وـتـأـيـدـ الحـكـمـ المستـائـنـ . طـغـتـ الشـرـكـةـ فـيـ هـذـاـ الحـكـمـ بـطـرـيقـ التـمـيـزـ ،ـ وأـوـدـعـتـ الـنـيـابـةـ مـذـكـرـةـ طـلـبـتـ فـيـ هـذـاـ الحـكـمـ المـطـعـونـ فـيـهـ ،ـ وـعـرـضـ الـطـعـنـ عـلـىـ الـمـحـكـمـةـ فـيـ غـرـفـةـ مـشـورـةـ ،ـ حـدـدـتـ جـلـسـةـ لـنـظـرـهـ ،ـ وـفـيـهـ اـتـزـمـتـ الـنـيـابـةـ رـأـيـهـ .

وحيث أنه مما يدخل في عموم النعي بأسباب الطعن تتعيـ الشـرـكـةـ الطـاعـنـةـ عـلـىـ الـحـكـمـ المـطـعـونـ فـيـهـ مـخـالـفـةـ الـقـانـونـ وـالـخـطـأـ فـيـ تـطـيـقـهـ وـالـفـسـادـ فـيـ الـاسـتـدـلـالـ وـفـيـ بـيـانـ ذـلـكـ تـقـولـ أـنـهـ أـحـسـبـتـ مـكـافـأـةـ نـهـاـيـةـ الـخـدـمـةـ لـمـطـعـونـ ضـدـهـ عـلـىـ أـسـاسـ اـجـمـالـيـ أـجـرـهـ الشـامـلـ ثـمـ قـامـتـ بـخـصـمـ ماـسـدـدـهـ مـنـ حـصـةـ اـشـتـراكـهـ فـيـ الـتـأـمـيـنـاتـ الـاجـتـمـاعـيـةـ ،ـ وـإـذـ قـضـىـ الـحـكـمـ



تابع حكم الطعن بالتمييز رقم ٤٦٤ لسنة ٢٠١٥ عمالٍ /٢

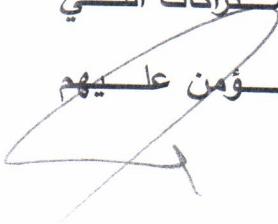
المطعون فيه بإلزامها برد تلك الاشتراكات ، فإنه يكون معيباً مما يستوجب
تمييزه .

وحيث أن النعي في محله ، ذلك أن النص في المادة الثانية من القانون رقم ٦ لسنة ٢٠١٠ في شأن العمل في القطاع الأهلي على أن " تسرى أحكام هذا القانون على العاملين في القطاع الأهلي " والنص في المادة الرابعة منه على أن " تسرى 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 " ، والنص في المادة السادسة - المقابلة للفقرة الأخيرة من المادة ٤٥ من قانون العمل الملغى رقم ٣٨ لسنة ١٩٦٤ - على أنه " مع عدم الالخل بأي مزايا أو حقوق أفضل تقرر للعمال في عقود العمل الفردية أو الجماعية أو النظم الخاصة أو العرف العام ، تمثل أحكام هذا القانون الحد الأدنى لحقوق العمال" والنص في المادة ٥١ من ذات القانون - المقابلة للمادة ٤٥ من القانون الملغى المشار إليه - على أنه " يستحق العامل مكافأة نهاية الخدمة على الوجه الآتي : أ- أجر عشرة أيام عن كل سنة خدمة من السنوات الخمس الأولى ، وخمسة عشر يوماً عن كل سنة من السنوات التالية بحيث لا تزيد المكافأة على أجر سنة وذلك للعمال الذين يتتقاضون أجورهم باليومية أو الأسبوع أو بالساعة أو بالقطعة . ب- أجر خمسة عشر يوماً عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى وأجر شهر عن كل سنة من السنوات

تابع حكم الطعن بالتمييز رقم ٤٦٤ لسنة ٢٠١٥ عمالٍ /٢

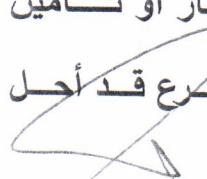
التالية بحيث لا تزيد المكافأة في مجموعها عن أجر سنة ونصف وذلك للعمال الذين يتقاضون أجورهم بالشهر ، ويستحق العامل مكافأة عن كسور السنة بنسبة ما قضاه منها في العمل وتستقطع من مكافأة نهاية الخدمة المستحقة للعامل قيمة ما قد يكون عليه من ديون أو قروض ، ويراعى في ذلك أحكام قانون التأمينات الاجتماعية ، على أن يتلزم صاحب العمل بدفع صافي الفرق بين المبالغ التي تحملها نظير اشتراك العامل في التأمينات الاجتماعية والمبالغ المستحقة عن مكافأة نهاية الخدمة " .

وكان من المقرر - في قضاء هذه المحكمة - أن الحقوق التي رتبها قانون العمل تعد من النظام العام بحيث لا يجوز الاتفاق على مخالفة نص من تلك النصوص إلا إذا نتج عن هذه المخالفة منفعة أو فائدة أكثر للعامل . ولما كانت المادة الثانية من القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧٦ بشأن التأمينات الاجتماعية المعدل بالقانون رقم ٩ لسنة ٢٠١١ والمعمول به من تاريخ ٢٠١١/٥/١ - المنطبق على واقعة الدعوى - نصت على أن " يكون الحد الأقصى للمرتب المنصوص عليه في هذا القانون (١٥٠٠) ديناراً شهرياً .. وأنه وفقاً لنص المادة ١١ منه ينشأ صندوق لتأمين الشيخوخة والعجز والمرض والوفاة للعاملين في القطاع الحكومي والقطاعين الأهلي والنفطي ، وتكون موارد من الأموال الآتية : أولاً - الإشتراكات عن المؤمن عليهم وتشمل : أ- الاشتراكات الشهرية التي تقطيع من مرتبات المؤمن عليهم وذلك بواقع ٥٪ بـ- الاشتراكات التي يؤديها أصحاب الأعمال وذلك بواقع ١٠٪ من مرتبات المؤمن عليهم



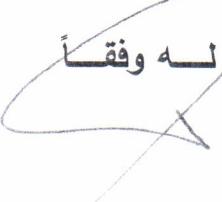
تابع حكم الطعن بالتمييز رقم ٦٤ لسنة ٢٠١٥ عمالٍ / ٢

العاملين لديهم ، وتنص المادة ٨٢ من ذات القانون على أن "المعاشات والمكافآت المقررة بمقتضى أحكام الباب الثالث من هذا القانون للمؤمن عليهم في القطاعين الأهلي والنفطي لا تقابل من التزامات صاحب العمل في هذا التأمين إلا ما يعادل مكافأة نهاية الخدمة القانونية بال معدلات الواردة في المادة (٥٤) من القانون رقم ٣٨ لسنة ١٩٦٤ المشار إليه - وقد حلّت المادة ٥١ من قانون العمل رقم ٦ لسنة ٢٠١٠ بدلاً من المادة ٤٥ المشار إليها حسبما سلف بيانه - ويلتزم أصحاب الأعمال الذين يرتبطون بأنظمة معاشات أو مكافآت أو إدخار أفضل بقيمة الزيادة بين ما كانوا يتحملونه في تلك الأنظمة ومكافأة نهاية الخدمة القانونية محسوبة على الأساس المشار إليه في الفقرة السابقة ، وتحسب هذه الزيادة عن كامل مدة خدمة المؤمن عليهم سواء في ذلك مدد الخدمة السابقة أو اللاحقة للاشتراك في المؤسسة ، وتؤدي خلال ثلاثين يوماً من انتهاء خدمة المؤمن عليه إلى المؤسسة كاملة دون إجراء أي تخفيض ، وتصرف للمؤمن عليهم أو المستحقين منهم ولو لم يؤدها صاحب العمل خلال المدة المشار إليها " ، وتنص المادة ٨٣ منه على أنه "يجوز لصاحب العمل أن ينشئ نظاماً للمعاش أو الإدخار أو التأمين يتضمن مزايا إضافية أو تكميلية لهذا القانون " وتنص المادة ١١٨ منه على أنه " لا يمس هذا القانون بما قد يكون للمؤمن عليهم من حقوق مكتسبة بمقتضى قوانين أو لوائحنظم معاشات أو مكافآت أو إدخار أو تأمين أفضل " . ولما كان مؤدى هذه النصوص في مجموعها أن المشرع قد أحـل



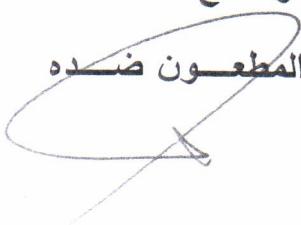
تابع حكم الطعن بالتمييز رقم ٤٦٤ لسنة ٢٠١٥ عمالٍ / ٢

نظام تأمين الشيخوخة والعجز والمرض والوفاة محل نظام مكافأة نهاية الخدمة بالنسبة لمن ورد ذكرهم من العاملين الكويتيين في المادة الثانية من مواد إصدار قانون التأمينات الاجتماعية وأوجب التأمين على العمال الكويتيين لدى المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية ، إلا أنه وضع حد أقصى لما يتم التأمين عليه من راتب وهو ١٥٠٠ دينار ، ولا يتلزم صاحب العمل في هذا التأمين إلا بآداء الاشتراكات الشهرية عن العامل مقيداً بهذا السقف الأعلى من الأجر وبما يعادل مكافأة نهاية الخدمة بالمعدلات الواردة بالمادة ٥١ من قانون العمل بالقطاع الأهلي ، والتي حلت أحکامها بدلاً من المادة ٥٤ من قانون العمل القديم الواردة في متن المادة ٨٢ من قانون التأمينات الاجتماعية اعتباراً من تاريخ العمل بقانون العمل رقم ٦ لسنة ٢٠١٠ في ٢٠١٠/٢/٢١ ، بالإضافة إلى قيمة الزيادة إذا كان مرتبطًا بأنظمة معاشات أو مكافأة أو ادخار أفضل ، ومن ثم فإن ما جاوز هذا السقف ومقداره (١٥٠٠) ديناراً من أجر العامل مما لم يتم الاشتراك عنه في التأمين الأساسي لا يسري عليه حكم المادة ٨٢ سالفه البيان ، مما يقتضي معه تقرير ميزة أفضل للعامل وذلك باعتبار أن صاحب العمل لم يتلزم بأداء اشتراكات شهرية عما جاوز المبلغ سالف البيان في التأمين الأساسي ، وهو الالتزام الذي يمثل أحد عنصري التقابل والذي بإنتفاءه ينتفي وجوب تطبيق حكم المادة ٨٢ على القدر الزائد من الأجر وإنما يستحق العامل في مواجهة صاحب العمل مباشرة عن هذا القدر الزائد عن الأجر التأميني مكافأة نهاية الخدمة المقررة له وفقاً



تابع حكم الطعن بالتمييز رقم ٤٦٤ لسنة ٢٠١٥ عمالٍ /٢

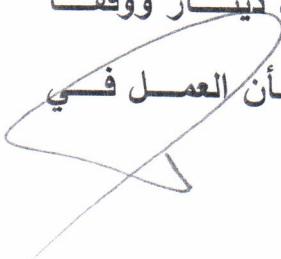
للأحكام والمعدلات الواردة بالمادة ٥١ المشار إليها ، ويكون حساب هذه المكافأة عن مدة خدمة العامل ، وعلى أساس أجراه الشامل بعد خصم القدر الذي تم التامين عليه من قبل صاحب العمل في حدود السقف التأميني المشار إليه ، لما كان ذلك وكان نص المادة ٥١ من قانون العمل الجديد قد جرى على أنه "..... على أن يلتزم صاحب العمل بدفع صافي الفرق بين المبالغ التي تحملها نظير اشتراك العامل في التأمينات الاجتماعية والمبالغ المستحقة عن مكافأة نهاية الخدمة " وهو ما يتسمق مع الحكم الوارد بالفقرة الثانية من المادة ٨٢ من قانون التأمينات الاجتماعية سالفه البيان من أنه " ويلتزم أصحاب الأعمال الذين يرتبطون بأنظمة معاشات أو مكافآت أو إدخار أفضل بقيمة الزيادة بين ما كانوا يتحملونه في تلك الأنظمة ومكافأة نهاية الخدمة القانونية مسحوبة على الأساس المشار إليه في الفقرة السابقة ... " مما لا تغير معه طريقة احتساب مكافأة نهاية الخدمة ، وهو الأمر الذي يكون معه نص المادة ٥١ المشار إليها حين نص في ذات الفقرة " ويراعى في ذلك أحكام قانون التأمينات الاجتماعية " بمثابة تأكيد على الحكم حرص المشرع على ابرازه في قانون العمل الجديد . لما كان ذلك وكان عقد العمل المبرم بين طرفي التداعي انتهى بتاريخ ٢٠١٣/١٢/٧ مما يخضع لأحكام قانون العمل رقم ٦ لسنة ٢٠١٠ ، والقانون رقم ٩ لسنة ٢٠١١ المعمول به من تاريخ ٢٠١١/٥/١ المعدل لقانون التأمينات الاجتماعية بشأن رفع السقف التأميني إلى ١٥٠٠ دينار ، وكانت مكافأة نهاية خدمة المطعون ضده



تابع حكم الطعن بالتمييز رقم ٤٦٤ لسنة ٢٠١٥ عمالٰ /٢

ما ينطبق عليها أحكام هذين القانونين لانتهاء علاقة العمل في ظلهما ، فضلاً عن تمعنه بميزة أفضل - بلا خلاف بين الخصوم - مما يتعمد معه حساب مكافأة نهاية الخدمة التي يستحقها وفقاً لهذا المعدل على آخر أجر شهري شامل بعد خصم السقف التأميني منه ومقداره (١٥٠٠) دينار ليكون مقدار الأجر الذي تحسب على أساسه مكافأة نهاية الخدمة . وكان الحكم الإبتدائي المؤيد والمكمل بالحكم المطعون فيه قد قضى بالزام الشركة الطاعنة برد قيمة الاشتراكات التي استقطعتها من مكافأة نهاية الخدمة المستحقة للمطعون ضده دون أن يفطن أنها حين استقطعتها قامت بحساب تلك المكافأة على أساس الراتب الشامل له (دون خصم السقف التأميني ومقداره ١٥٠٠ دينار) ، وإذ كان من شأن رد قيمة تلك الإشتراكات كاملة - في هذه الحالة - أن يكون المطعون ضده قد حصل على مكافأة نهاية الخدمة محسوبة على أجراه الشامل دون خصم السقف التأميني ومقداره (١٥٠٠) دينار ، وهو ما يخالف صحيح القانون وبما يعيق الحكم المطعون فيه ويوجب تمييزه .

وحيث أنه وعن موضوع الاستئناف - ولما تقدم - وكان الثابت من الأوراق أن الأجر الشهري الشامل للمس تألف ضده مبلغ ٤٣٤١,٤٣٠ دينار وكان السقف التأميني مبلغ ١٥٠٠ دينار ومن ثم فإن الأجر الذي تحسب على أساسه مكافأة نهاية خدمته مبلغ ٨٤١,٤٣٠ دينار ووفقاً للمعدلات الواردة في القانون رقم ٢٨ لسنة ١٩٦٩ في شأن العمل في



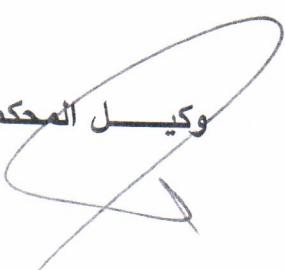
تابع حكم الطعن بالتمييز رقم ٤٦٤ لسنة ٢٠١٥ عمالٍ /٢

قطاع الأعمال النفطية من استحقاقه لمكافأة عن مدة خدمته تحسب على أساس (٣٠) يوماً عن كل سنة خدمة عن السنوات الخمس الأولى ، وأجر (٤٥) يوماً عن كل سنة من السنوات التالية ، وإذ كان الناتج وفقاً لما سلف يقل عمما تسلمه بالفعل من مكافأة نهاية الخدمة ، فإن طلب المستأنف ضده إلزام الشركة المستأنفة برد قيمة ما خصمته من مكافأة نهاية الخدمة (أياً ما كان مسماها) يكون على غير أساس ، وإذ خالف الحكم المستأنف هذا النظر ، فإنه يتبع الغافر والقضاء مجدداً برفض الدعوى .

فلهذه الأسباب

حكت المحكمة : - أولاً: - بقبول الطعن شكلاً ، وفي الموضوع بتمييز الحكم المطعون فيه وألزمت المطعون ضده بمبلغ عشرين ديناً مقابل أتعاب المحاماة وأعفته من باقي المصاريف .

ثانياً: - وفي موضوع الاستئناف بإلغاء الحكم المستأنف وبرفض الدعوى والزمنت المستأنف ضده بمبلغ عشرين ديناً مقابل أتعاب المحاماة عن درجتي التقاضي وأعفته من باقي المصاريف .


وكيل المحكمة

أمين سر الجلسة
