

دعوى تعويض عمالية عن دليل شامل للمستخدم لفهم الحقوق والخطوات

قضى فى هذه الدعوى دعوى تعويض عمالية عن فصل تعسفى بإلغاء قرار النقل والتعويض عن الفصل التعسفى فى 24/11/2018 بالقبول والتعويض عن الفصل التعسفى وصرف كافة المستحقات.

دعوى تعويض عمالية

دعوى تعويض عمالية عن فصل تعسفى

قضى فى هذه الدعوى دعوى تعويض عمالية عن فصل تعسفى (بإلغاء قرار النقل والتعويض عن الفصل التعسفى) ، فى ٢٤ / ١١ / ٢٠١٨ بالقبول والتعويض عن الفصل التعسفى وصرف كافة المستحقات

مدى سلطة صاحب العمل فى نقل العامل - مدى حق العامل فى طلب الغاء قرار النقل - شروط صحة قرار النقل - شروط فصل رب العمل للعامل - اجبار العامل على الاستقالة - ماهية الفصل التعسفى

مكتب عمار

مدى سلطة صاحب العمل فى نقل العامل - مدى حق العامل فى طلب الغاء قرار النقل - شروط صحة قرار النقل - شروط فصل رب العمل للعامل - اجبار العامل على الاستقالة - ماهية الفصل التعسفى

دعوى تعويض لعامل قطاع خاص

بناء على طلب السيد / المقيم ناحية جزيرة السعادة - مركز الزقازيق - ومحلّه المختار مكتب ا / عبدالعزيز حسين عبدالعزيز المحام بالاستئناف ومعه الأساتذة / يوسف محمد احمد ، على محمد أبو المجد المحامون بالزقازيق

■ انا محضر محكمة الجزئية قد انتقلت وأعلنت : -
1- السيد / رئيس مجلس ادارة شركة للألبان بصفته ويعلن بمقر الشركة الكائن ...

مخاطبا مع ...
■ ثم انا محضر محكمة الزقازيق الجزئية قد انتقلت وأعلنت : -
2- السيد / مدير فرع **شركة** ... للألبان بالزقازيق بصفته ويعلن بمقر الفرع - الزقازيق - مخاطبا مع ...
الموضوع

**اعلان بالطلبات الموضوعية فى الدعوى رقم ... لسنة 2016
عمال كلى الزقازيق المحدد لها جلسة .. / . / 2016
وهى :**

■ اصليا : الغاء قرار النقل الصادر فى حق الطالب من المعلن اليه بصفته واعادته الى عمله بفرع الشركة بالزقازيق بوظيفة محاسب وصرف اجره طوال المدة من تاريخ منعه عن العمل وحتى القضاء بعودته

■ واحتياطيا : الزام المدعى عليه بصفته بأن يؤدى للطالب التعويض المنصوص عليه بالمادة 122 من قانون العمل المحدد باجر شهرين عن كل سنة من سنوات الخدمة ، وان يؤدى له تعويضا ادبيا وقدره خمسة عشر الف جنيها عما سببه له من اضرار بمنعه عن عمله وفصله تعسفيا بلا مبرر مشروع

■ وبأن يؤدى له اجر شهرين قيمة مدة الاخطار المنصوص عليها بالمادة 118 من قانون العمل ، وان يؤدى له نصيبه فى الأرباح عن عام 2015 - 2016 ، وان يؤدى له البديل النقدي لرصيد الاجازات المستحقة له ، وبتسليمه الملف الخاص به لديه وشهادة خبرة فضلا عن الزامه بالمصروفات ومقابل اتعاب المحاماة .

■ وعلى سبيل الاحتياط الكلى: ندب خبير فى الدعوى لإثبات واقعة الفصل التعسفى وان النقل بهدف اجبار الطالب على الاستقالة بلا مبرر وبيان حقيقة هذا النقل وطبيعة العمل والاجر وحالة

الضرورة ومدته ولبيان قيمة المستحقات المالية له قبل المعلن اليه " رصيد الاجازات ونصيب الطالب فى الأرباح السنوية وفقا لدفاتر الشركة والاطلاع عليها وبيان قيمة الاجر الشامل الشهرى للطالب واثبات كافة عناصر الدعوى

واقعات الفصل تعسفى فى صورة قرار نقل

بعقد عمل مؤرخ 1 / 7 / 2010 التحق الطالب بالعمل لدى المعلن اليه بصفته بوظيفة محاسب بفرع الشركة بالزقازيق نظير اجر شهري وقدره 1700 جنيه وظل يزاول عمله بأمانة وكفاءة .

● الى ان فوجئ فى غضون يوليو 2016 بطلب المعلن اليه منه تقديم استقالته وانهاء خدمته دونما سبب مشروع مقابل اعطاءه اجر شهر عن كل سنة من سنوات خدمته ، وهو ما رفضه الطالب اولا لاحتياجه للعمل وثانيا للانتقاص من حقوقه خاصة وانه لم يصدر منه ما يبرر انهاء خدمته .

● هذا وعندما توجه الطالب الى عمله كالمعتاد فوجئ بمنعه من دخول فرع الشركة وتسلم العمل والتوقيع على دفتر الحضور بادعاء صدور قرار بنقله من فرع الزقازيق الى فرع الشركة بمرسى مطروح التى تبعد عن مدينة الزقازيق مقر اقامته بحوالى 800 ك والانتقال من الزقازيق اليها والعودة ما يعادل خمسة عشر ساعة .

● الامر الذى معه طلب الطالب من القائم بأعمال الفرع اطلاقه على هذا القرار حتى يتبين منه فحواه ونوع الوظيفة وسبب النقل والاجر حتى يتمكن من التظلم منه الا ان الأخير امتنع عن اطلاقه دونما سبب مما ادخل الشك فى قلب الطالب لوجود خلاف سابق بمحاولة اجباره على الاستقالة .. فتوجه الى قسم الشرطة التابع له فرع الشركة وحرر محضر بتلك الواقعة الرقيم ... لسنة 2016 ادارى مركز الزقازيق .. وقد امتنع زملاءه بالعمل عن الشهادة خوفا على عملهم بالشركة ولهم عذرهم وكل الحق فى ذلك .

● وتوجه الطالب الى مكتب العمل بالزقازيق وتقدم بشكواه لإجراء التسوية وليتولى المكتب معرفة أسباب النقل ان وجد حقا من صاحب العمل الا ان الأخير امتنع عن الحضور رغم اخطاره مما حدا بالمكتب الى ارسال الشكوى الى محكمة الزقازيق الابتدائية بتاريخ .. / . / 2016 والتى قيدت بقلم الكتاب فيها برقم ... لسنة 2016 وتحدد لنظرها جلسة .. / .. / 2016 امام الدائرة عمال كلى ومن ثم كان هذا الاعلان بالطلبات الموضوعية للطالب واسانيده القانونية

السند والتأصيل القانونى لطلبات المدعى

اولا عن نقل المدعى عليه للمدعى من عمله بفرع

الزقازيق الى فرع مرسى مطروح فانه وان كان لرب العمل حق تسيير منشاته الا انه مقيد فى نقل العامل بقيدتين :

المقرر بنص المادة 76 من قانون العمل انه

لا يجوز لصاحب العمل ان يخرج علي الشروط المتفق عليها في عقد العمل الفردي او اتفاقية العمل الجماعية، او ان يكلف العامل بعمل غير متفق عليه إلا إذا دعت الضرورة إلي ذلك منعل لوقوع حادث أو لإصلاح ما نشأ عنه او في حالة القوة القاهرة ،علي ان يكون ذلك بصفة مؤقتة ،وله ان يكلف العامل بعمل غير المتفق عليه إذا كان لا يختلف عنه اختلافا جوهريا بشرط عدم المساس بحقوق العامل

والمقرر بنص المادة 78 من قانون العمل انه

يلتزم صاحب العمل بنقل العامل من الجهة التي تم التعاقد معه فيها إلي مكان العمل ،كما يلتزم بإعادته إلي تلك الجهة والحكمة من هذا النص الأخير هو عدم تحميل العامل أى مصروفات فى الذهاب الى مقر عمله او العودة منه اذا كان بعيدا عن المكان الذى ابرم فيه العقد .

ومن ثم

الأصل ان العامل غير ملزم الا بأداء ما اتفق عليه بالعقد من اعمال وفى الزمان والمكان المحددين به واستثناء عن هذا الأصل يحق لرب العمل تكليف العامل بعمل آخر فى مكان آخر بشرطين الأول ان يكون مؤقتا لمدة محددة ووجود حالة ضرورة تستدعى ذلك ، وعبء اثبات حالة الضرورة هذه تقع على رب العمل ، والثانى الا ينتقص ذلك من حقوق العامل والا يختلف العمل اختلافا جوهريا عن العمل الأساسى المتعاقد عليه .

و التغيير فى طبيعة العمل يكون جوهريا اذا كان اقل ملاءمة من الناحية المادية والأدبية البحتة كما يكون كذلك اذا تطلب من العامل بذل جهد مادى اكبر أو تطلب القيام به وقت أطول .

“د . اسماعيل غانم - قانون العمل - ص 245

ويشترط كذلك الا يكون تكليف العامل بعمل اخر فى مكان اخر بقصد الاساءة للعامل وبسوء نية من رب العمل .. وتقدير ذلك متروك لمحكمة الموضوع .

كما انه يشترط لإنهاء خدمة العامل الممتنع عن أداء العمل الجديد ان يكون قادرا على ادائه وعدم استحالة تنفيذه وقد قضت محكمة النقض بعد ان ذهبت الى تقريرها حق صاحب العمل فى تغيير نوع العمل المتفق عليه بالعقد بتكليف العامل بأداء عمل اخر الى انه يشترط ان يقتضى ذلك ضرورة ملحة وان يكون هذا التغيير مؤقتا وبالقدر اللازم لمواجهة الضرورة القائمة .

نقض 1 / 3 / 1980 طعن رقم 945 لسنة 24 ق

وقضى كذلك انه اذا لم يقدم رب العمل الدليل على قيام الضرورة التى اقتضت تشغيل العامل فى عمل يختلف اختلافا جوهريا عن عمله الاول ... وكان العامل امتنع عن القيام بالعمل الذى كلف به مما اضطر صاحب العمل الى فصله فان هذا الفصل يكون قد وقع بلا مبرر .

شئون عمال القاهرة - جلسة 2 / 10 / 1955 - مدونة الفكهانى - ج 1
- ص 108

وقضت محكمة النقض انه

يجوز نقل العامل داخل الشركة دون موافقته الى وظيفة مماثلة تتوافر فيه شروط شغلها ولا يشترط فى ذلك سوى ان يتم هذا النقل بقرار من السلطة المختصة وان يكون لمصلحة العمل بريئا من التعسف وسوء القصد والا يكون النقل بقصد الاساءة اليه أو مسترا لجزاء تأديبى

الطعن رقم 8145 لسنة 63 ق جلسة 22 / 4 / 2004

وبانزال ما تقدم على واقعات الدعوى واوراقها يتبين

ان المدعى يعمل لدى المدعى عليه بصفته بوظيفة محاسب بفرع الزقازيق - مكان ابرام العقد - ومحل اقامة المدعى ، وقد فوجئ بالمدعى عليه يمنعه من تسلم عمله بفرع الزقازيق وادعاءه فجأة وبلا مبرر انه قد تم نقله الى فرع مرسى مطروح - ان وجد حقا - التى تبعد عن مدينة الزقازيق بحوالى 800 ك م تقريبا وهو مجهود زائد على المدعى ودون بيان طبيعة العمل والاجر وعدم بيان وسيلة الانتقال ووضع الإقامة - بخلاف ان هذا القرار الصادر فجأة - يضر بالمدعى بالغ الضرر لاستقراره بمدينة الزقازيق وتعاقدته مع المدعى عليه بفرع الزقازيق اساسه ذلك لانه يعول ام وشقيقتان لاب متوفى بخلاف ان مرسى مطروح بعيدة كل البعد عن مدينة الزقازيق - هذا كله بخلاف عدم بيان سبب النقل الفجائى هذا وحالة الضرورة - الذى لم يصدر لمصلحة العمل وانما بهدف اجبار المدعى على التقدم باستقالته وبالشروط التى يريدها المدعى عليه بصفته المجحفة بحقوقه والمخالفة لقانون العمل - ومن ثم فمنع المدعى من دخول فرع الزقازيق وتسلم عمله بلا مبرر مشروع ونقله لعمل اخر بمكان اخر دون بيان طبيعة هذا العمل والاجر وحالة الضرورة ومدته المؤقتة - يحق به طلب الغاء قرار النقل واستمراره فى عمله بفرع الزقازيق لمخالفته قانون العمل المادة 76 منه وذا امتنع المدعى عليه عن تسليمه العمل وعودته له يكون فصلا تعسفيا

الفصل التعسفي

المقرر بنص المادة 696 من القانون المدني انه

- 1- يجوز الحكم بالتعويض عن الفصل ولو لم يصدر هذا الفصل من رب العمل ، اذا كان هذا الأخير قد دفع العامل بتصرفاته ، وعلى الأخص بمعاملته الجائرة أو مخالفته شروط العقد، الى أن يكون هو في الظاهر الذي أنهى العقد.
- 2- ونقل العامل الى مركز أقل ميزة أو ملاءمة من المركز الذي كان يشغله لغير ما ذنب جناه ، لا يعد عملاً تعسفياً بطريق غير مباشر اذا ما اقتضته مصلحة العمل، ولكنه يعد كذلك اذا كان الغرض منه اساءه العامل.

والمادة 5 / 2 من قانون العمل على :

وتقع باطلة كل **مصالحة** تضمن انتقاصاً أو إبراءاً من حقوق العامل الناشئة عن عقد العمل خلال مدة سريانه او خلال ثلاثة أشهر من تاريخ انتهائه متي كانت تخالف أحكام هذا القانون ، فلقد واجه المشرع بنص المادة 696/1 مدنى حالة شائعة الحدوث فى الحياة العملية .. اذ يحتاط صاحب العمل الى ما قد يواجهه من مشاكل وعلى الاخص من اجراءات قضائية يستتبعها الزامه بالتعويض عما اصاب العامل من ضرر جراء انهاء العقد بلا مبرر

والمقرر بنص الفقرة الثانية من المادة 110 من قانون العمل :

ولا يجوز لصاحب العمل أن ينهى هذا العقد إلا فى حدود ما ورد بالمادة (69) من هذا القانون أو ثبوت عدم كفاءة العامل طبقاً لما تنص عليه اللوائح المعتمدة . كما يجب أن يستند العامل فى الإنهاء إلى مبرر مشروع وكاف يتعلق بطروفه الصحية أو الاجتماعية أو الاقتصادية

وحيث نصت المادة 69 من قانون العمل الموحد رقم 12 لسنة 2003 على أنه :

لا يجوز فصل العامل إلا إذا ارتكب خطأ جسيماً ، ويعتبر من قبيل الخطأ الجسيم الحالات الآتية

وحيث نصت المادة 122 من ذات القانون :

إذا أنهى أحد الطرفين العقد دون مبرر مشرع كاف ، التزم بأن يعرض

الطرف الآخر عن الضرر الذي يصيبه من جراء هذا الإنهاء . فإذا كان الإنهاء بدون مبرر صادرا من جانب صاحب العمل للعامل أن يلجأ إلى المحكمة العمالية المشار إليها في المادة (71) من هذا القانون يطلب التعويض ، ولا يجوز أن يقل التعويض الذي تقرره المحكمة عن أجر شهرين من الأجر الشامل عن كل سنة من سنوات الخدمة ولا يخل بحق العامل في باقى استحقاقاته المقررة قانونا

وحيث نصت المادة 695 / 2 من القانون المدنى على أنه

إذا فسخ العقد بتعسف من أحد المتعاقدين كان للمتعاقد الآخر إلى جانب التعويض الذى يكون مستحقا له بسبب عدم مراعاة ميعاد الإخطار الحق فى تعويض ما أصابه من ضرر بسبب فسخ العقد فسحا تعسفيا فالمشرع حماية للعامل الطرف الضعيف قيد حق إنهاء عقد العمل الغير محدد المدة بقيدى احدهما شكلى وهو الاخطار والاخر موضوعى وهو ان يكون لإنهاء لسبب مشروع وهو ما خالفه المدعى عليه بصفته .

واستقر الفقه على انه

قد لا ينهي رب العمل العقد، وإنما يدفع العامل إلى هذا الإنهاء، وذلك بأن يعامله معاملة جائرة ويتخذ حياله تصرفات ماسة بكرامته تدفعه إلى ترك العمل للتخلص من هذه المعاملة ولتجنب هذه التصرفات. وواضح أنه بالرغم من أنه لم يصدر عن رب العمل أي إنهاء للعقد في هذه الحالة، فإن ترك العامل للعمل لم يكون ليحدث إلا بسبب تصرفات.

وواضح أنه بالرغم من أنه لم يصدر عن رب العمل أي إنهاء للعقد في هذه الحالة، فإن ترك العامل للعمل لم يكون ليحدث إلا بسبب تصرفات رب العمل غير المشروعة ولذلك فقد إعتبر المشرع أن هذا الترك قد تم بناء علي إنهاء تعسفي من جانب رب العمل يخول للعامل الحق في مطالبته بالتعويض م 696/1 مدني

شرح قانون العمل- للدكتور محمد لبيب شنب- المرجع السابق- ص406

و407

ومن تطبيقات هذه الحالة ما قرره المادة 696/2 مدنى ان يعمد صاحب العمل الى نقل العامل الى مركز اقل ميزة او ملاءمة من المركز الذى كان يشغله لغير ما ذنب جناه متى كان الهدف من وراء ذلك النقل الاساءة الى العامل

مشار اليه - المستشار عبد المنعم الشربيني - ص 191 - ج 12 - شرح القانون المدنى

وقد قضت محكمة النقض ان

العبرة فى سلامة قرار فصل العامل وما إذا كان صاحب العمل متعسفا فيه من عدمه بالظروف والملابسات التى تحيط به وقت صدوره

وقضى ان

قيام صاحب العمل بفصل العامل بقرار منفرد منه دون الرجوع الى اللجنة ذات الاختصاص القضائي المختصة بهذا الامر يجعل هذا الفصل فصلا تعسفيا يلتزم معه صاحب العمل بتعويض العامل بما لا يقل عن اجر شهرين عن كل سنة من سنوات الخدمة

يراجع الطعن رقم 1639 لسنة 51 ق جلسة 28 / 11 / 1988

نصت المادة 68 من قانون العمل على انه

يكون الاختصاص بتوقيع جزاء الفصل من الخدمة للجنة المشار إليها في المادة (71) من هذا القانون ، ويكون توقيع باقي الجزاءات التأديبية لصاحب العمل او من يفوضه لذلك

ويفهم من هذا

ان صاحب العمل اذا ما أراد فصل العامل يجب عليه اللجوء للمحكمة العمالية لتقديم السبب المشروع والا كان الفصل فصلا تعسفيا

وتنص المادة 71 من قانون العمل على انه :

تشكل بقرار من وزير العدل بالاتفاق مع الجهات المعنية لجان ذات اختصاص قضائي من :

- اثنين من القضاة تكون الرئاسة وفقاً للقواعد المقررة بقانون السلطة القضائية
- مدير مديرية اتحاد القوي العاملة والهجرة المختص او من ينيبه
- عضو عن اتحاد نقابات عمال مصر
- عضو عن منظمة أصحاب الاعمال المعنية

وتختص كل لجنة دون غيرها بالفصل في المنازعات الفردية الناشئة عن تطبيق احكام هذا القانون ، وتفصل اللجنة في النزاع المعروض عليها خلا ستين يوماً من تاريخ عرضه

وعلي اللجنة ان تفصل في طلب العامل خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ اول جلسة ويكون قرارها نهائياً ، فإذا رفضت الطلب الزمت صاحب العمل بإعادة العامل إلي عمله ، وان يؤدي إليه ما لم يصرف له من مستحقات

فإذا لم يقوم صاحب العمل بتنفيذ قرار اللجنة بإعادة العامل إلي عمله اعتبر ذلك فصلا تعسفيا يستوجب التعويض طبقاً للمادة (122) من هذا القانون

وبانزال ما تقدم على واقعات الدعوى واوراقها يتبين

▪ ان المدعى عليه أراد انهاء خدمة المدعى لديه بمساومته بتقديم الأخير استقالته مقابل صرف شهر واحد فقط عن كل سنة من سنوات الخدمة لديه بالمخالفة لقانون العمل وإزاء رفض المدعى ذلك قام بمنعه من دخول المنشأة لتسلم عمله متعللاً بانه اصدر قراراً بنقله من فرع الزقازيق الى فرع مرسى مطروح التى تبعد ثمانمائة كيلو متر على الأقل عن مدينة الزقازيق التى يقطن بها المدعى وسبب تعاقدته مع فرع الزقازيق - دون اطلاعه على هذا القرار وسببه المشروع - وهو على علم تام باستحالة تنفيذ المدعى للنقل لانه يعول امه وشقيقاته لاب متوفى ولن يستطيع تركهم بمفردهم

▪ وهذه الملابس يتبين منها سوء النية وان الغرض من ذلك هو الضغط على المدعى ليقدم استقالته مرغماً بالشروط التى يريدها المدعى عليه - والتلويح له باستخدام ائصال الأمانة والكمبيالة التى وقع المدعى عليهم على بياض عند توقيع عقد العمل مستغلاً ظروفه واحتياجه للعمل لانه عائل لام وشقيقات لاب متوفى - وهو ما فطن اليه المشرع فنص عليه بالمادة 696 مدنى من ان رب العمل هرباً من التعويضات قد يدفع العامل بتصرفاته ليقدم استقالته لسبغ الشرعية على واقعة انهاء العمل - والمادة 5 من قانون العمل ببطلان أي مصالحة تنتقص من حقوق العامل .

فقد قضى انه

يعتبر الفصل تعسفياً اذا وقع لمجرد امتناع العامل عن اداء العمل الذى يختلف اختلافاً جوهرياً عن عمله المتفق عليه نظراً لما يتضمنه من استكراه واضح للعامل على ترك العمل

القاهرة الابتدائية القضية رقم 1412 لسنة 54 ق تجارى جلسة
29/5/1955

**فالمشرع سن ضمانات ليكون انهاء عقد العمل مشروعاً
وهى :**

- - ان يقدم رب العمل المبرر المشروع على الانهاء المبينة حصراً بالمادة 69 من قانون العمل
- - ان يخطر العامل بهذا الانهاء
- - ان يلجأ الى المحكمة العمالية بطلب انهاء خدمة العامل

ويقدم السبب المشروع

وهو ما خلت منه الأوراق فيكون رفض تسليم المدعى عمله ونقله بتعسف الى مدينة أخرى بعيدة بسوء نية ليتمكن من فصله يعد فصلا تعسفيا

فالمقرر انه

اذا تحققت أسباب وشروط فصل العامل فان الفصل لا يقع بقوة القانون وانما على صاحب العمل ان يعرض الامر على المحكمة العمالية المشار اليها بالمادة 71 من قانون العمل ويكون يوم الفصل من اليوم الذي توافق فيه المحكمة على فصل العامل

ومن ثم وحيث ان المدعى عليه منع المدعى من تسلم عمله والتوقيع على دفتر الحضور وحيث ان شكوى المدعى وتضرره من ذلك سابق على انقطاعه عن العمل الذي بسبب المدعى عليه الذي أراد الإفلات من نصوص قانون العمل فادعى اصدار قرار نقل لتمكن من فصله خلافا للواقع والحقيقة خاصة وانه لم يجرى معه تحقيق مما يكون فصله بلا مبرر حيث ان المادة 68 من قانون العمل أعطت لصاحب العمل حق توقيع الجزاءات التأديبية دون الفصل الذي لا يكون الا بحكم من المحكمة العمالية المنصوص عليها بالمادة 71 من قانون العمل ، وهو ما لم يتبعه المدعى عليه

فالمشرع بالمادة 69 من قانون العمل استوجب لفصل العامل ان يكون الخطأ جسيما ويظهر ذلك حرص المشرع على ضرورة التناسب بين المخالفة والجاء فلا يجوز توقيع عقوبة شديدة على مخالفة غير جسيمة ونقدي مدى جسامه الخطأ يخضع لاعتبارات وظروف مل عامل على حدة ، ولتقدير المحكمة

هذا ويحق للمدعى اثبات هذه الوقائع بكافة طرق الاثبات المقررة ومنها شهادة الشهود والخبرة

وحيث الثابت أن المدعي كان يعمل لدى المدعى عليه بموجب عقد عمل صحيح، وأن إنهاء عقد عمله جاء مشوبا بالتعسف من جانب المدعى عليه ، الأمر الذي يتوافق معه الخطأ العقدي في جانب المدعى عليه بصفته

، وإذ نجم عن ذلك الخطأ العقدي ضرر مادي لحق بالمدعي تمثل في انقطاع مصدر دخله الذي كان يقنات منه هو ومن يعول وأنه أصبح فجاء عاطلا بلا عمل نظرا للطبيعة الحيوية للأجر وتأثيره على أسرة العامل بالإيجاب وبالسلب سيما مع الأخذ في الاعتبار فترة عمله وطبيعة هذا العمل والدخل الذي كان يتحصل عليه .

بخلاف مخالفته لقانون العمل فانه يكون مستحقا للتعويض المنصوص عليه بالمادة 122 من قانون العمل اجر شهرين عن كل سنة من سنوات الخدمة وهذا هو الحد الأدنى لتقدير التعويض حيث ان القاضى غير مقيد به ويجوز له تبعا للظروف المحيطة ان يقدر تعويضا اعلى منه وحيث أن المدعي قد لحقه آلام نفسية ومعاناة نتيجة إنهاء عقد عمله على وجه مفاجئ ودون مبرر سائغ وكونه أصبح عاطلا بلا مصدر للدخل فانه يكون قد تسبب له بإصرار أدبية يستحق التعويض عنها.

حق العامل في الأرباح

المقرر بنص المادة الأولى من قانون العمل

ويعتبر أجراً علي الأخص ما يلي:

7 - - نصيب العامل في الأرباح

وهي بالطبع في يد المدعى عليه بصفته وكذلك بيان رصيد الأجازات هذا ويحق للمدعى إثبات هذه الوقائع وكافة حقوقه ومستحقاته بكافة طرق الإثبات المقررة ومنها شهادة الشهود والخبرة ، وهو ما يتمسك به على سبيل الاحتياط الكلى في حال عدم كفاية المستندات وأوراق الدعوى للفصل فيها

بناء عليه

أنا المحضر سالف الذكر قد انتقلت وأعلنت المعلن اليه بصفته وسلمته صورة من هذه الصحيفة وكلفته الحضور امام محكمة الزقازيق الابتدائية الدائرة (..) عمال كلى وذلك من الساعة الثامنة صباحا وما بعدها يوم الموافق / / 2016 لسماع الحكم :

اصليا :

الغاء قرار النقل الصادر بنقل المدعى من فرع الشركة بالزقازيق الى فرع مرسى مطروح وإعادةه الى عمله بفرع الشركة بالزقازيق بوظيفة محاسب وصرف أجره طوال المدة من تاريخ منعه عن العمل وحتى القضاء بعودته \ "المادة 71 من ق العمل\"

واحتياطيا :

1. الزام المدعى عليه بصفته بأن يؤدي للمدعى التعويض المنصوص عليه بالمادة 122 من قانون العمل المحدد باجر شهرين عن كل سنة من سنوات الخدمة

2. وان يؤدي له تعويضا أدبيا وقدره خمسة عشر الف جنيها عما سببه له من اضرار بمنعه عن عمله وفصله تعسفيا بلا مبرر مشروع

3. بأن يؤدي له اجر شهرين قيمة مدة الاضرار المنصوص عليها بالمادة 118 من قانون العمل

4. وان يؤدي له نصيبه فى الأرباح عن عام 2015 - 2016

5. وان يؤدي له البديل النقدي لرصيد الاجازات المستحقة له ، وبتسليمه الملف الخاص به لديه وشهادة خبرة

6. فضلا عن الزامه بالمصروفات ومقابل اتعاب المحاماة

وعلى سبيل الاحتياط الكلى:

ندب خبير فى الدعوى لإثبات واقعة الفصل التعسفى وان النقل بهدف اجبار الطالب على الاستقالة بلا مبرر وبيان حقيقة هذا النقل وطبيعة العمل والاجر وحالة الضرورة ومدته وبيان قيمة المستحقات المالية له قبل المعلن اليه " رصيد الاجازات ونصيب الطالب فى الأرباح السنوية وفقا لدفاتر الشركة والاطلاع عليها وبيان قيمة الأجر الشامل الشهرى للطالب واثبات كافة عناصر الدعوى

مع حفظ كافة الحقوق الأخرى أيا كانت

ولأجل العلم ، ،