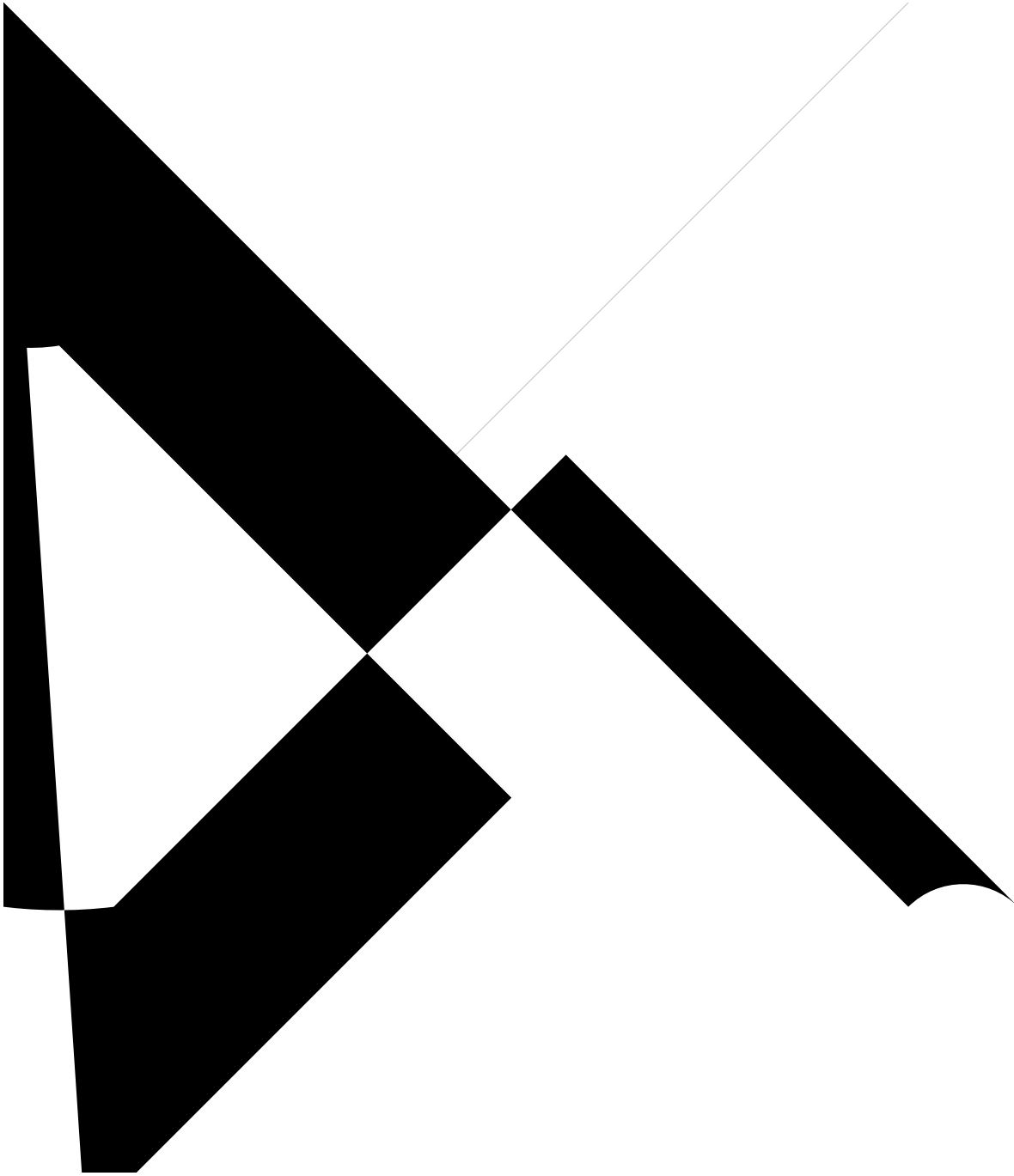


شرح عملي لـ مستحقات العامل المالية فصله وأهم الأخطاء التي يجب تجنبها

المستحقات المالية للعامل المصري بالقطاع الخاص

تعرف على مستحقات العامل المالية عند فصله من القطاع الخاص في مصر، بانتهاء خدمته بدون مبرر، ومنها التعويض، و المقابل النقدي لرصيد الأجازات، وحصه العامل في الأرباح، والمنح، ومقابل الاخطار، وشهادة الخبرة.



مستحقات العامل عند انتهاء عقد العمل

تتبلور مستحقات العامل المالية عند انتهاء خدمته، سواء بانتهاء عقد العمل، أو بفصله، في عدة مستحقات تختلف بسبب الانهاء للخدمة.

• ان كان انتهاء خدمة العامل بلا سبب مشروع، وأثبت ذلك، كان له:

1. التعويض شهرين على آخر أجر شامل عن كل سنة من سنوات الخدمة.

2. مقابل الاخطار شهرين ان كانت خدمته أقل من 10 سنوات، وثلاثة أشهر ان كانت تزيد.
3. حصته فى الأرباح السنوية التى لم يتقاضاها.
4. المقابل النقدى لرصيد الأجازات.
5. المنح ان وجدت.
6. شهادة خبرة.
7. ملفه لدى صاحب العمل.

• أما ان كان انهاء الخدمة بسبب انتهاء عقد العمل واخطاره بذلك قبل الانتهاء:

1. ليس له حقوق مالية سوى ما لم يتقاضاه من أجر ورصيد أجازات ومنح وأرباح .
2. هذا كله بخلاف مكافأة نهاية الخدمة ان كان بلغ الـ 60 عاماً، أو كانت لائحة الشركة تنص على الحق فى هذه المكافأة .

مستحقات العامل المالية فى أحكام النقص

الطعن المرفوع من

السيد / بهجت بولس ثابت متى المقيم شارع النيل - مركز المراغة - محافظة سوهاج.

حضر عنه الأستاذ / عصام نبيل المحامي.

ضد

السيد / رئيس مجلس إدارة شركة ريتش للتجارة والتسويق بصفته ومقرها مدينة العبور المنطقة الصناعية (أ) قطعة 11: 24 بلوك 12003.

حضر عنه الأستاذ / أحمد حسن البرعى المحامي.

الوقائع

فى يوم 18/4/2018 طعن بطريق النقص فى حكم محكمة استئناف طنطا الصادر بتاريخ 20/2/2018 فى الاستئناف رقمى 209 ، 167 لسنة 50 ق وذلك بصحيفة طلب فيها الطاعن الحكم بقبول الطعن شكلاً وفى الموضوع بنقض الحكم المطعون فيه ،

و أودعت النيابة مذكرتها وطلبت فيها قبول الطعن شكلاً وفي الموضوع بنقض الحكم المطعون فيه نقضاً جزئياً ، وإذ عرض الطعن على المحكمة في غرفة مشورة فرأت أنه جدير بالنظر فحددت لنظره جلسة 1/3/2020 للمرافعة وبها سمعت الدعوى أمام هذه الدائرة على ما هو مبين بمحضر الجلسة - حيث صممت النيابة على ما جاء بمذكرتها - والمحكمة أصدرت الحكم بجلسة اليوم.

المحكمة

بعد الاطلاع على الأوراق وسماع التقرير الذي تلاه السيد القاضي المقرر / وليد عمر، والمرافعة وبعد المداولة وحيث إن الطعن استوفى أوضاعه الشكلية.

وحيث إن الوقائع - على ما يبين من الحكم المطعون فيه وسائر الأوراق - تتحصل في أن

الطاعن تقدم بشكوى لمكتب العمل المختص يتضرر فيه من إنهاء المطعون ضدها - شركة ريتش للتجارة والتسويق - لخدمته دون مبرر ولتعذر التسوية أحيلت الأوراق للمحكمة وقيدت برقم 259 لسنة ٢٠١٠ عمال بنها الابتدائية وحدد طلباته الموضوعية الختامية أمامها بطلب الحكم:

بالزامها بأن تؤدي إليه مبلغ 1196334 جنيهاً قيمة مستحقته المالية لديها ومليون جنيه تعويضاً مادياً وأدبياً جراً فصله تعسفاً والمقابل النقدي لرصيد الإجازات غير المستنفدة وحصته من الأرباح عن الفترة من بداية عمله وحتى تاريخ الفصل والفوائد القانونية.

على سند من أنه:

كان من العاملين لدى المطعون ضدها وأنهت خدمته دون مبرر. ندبت المحكمة خبيراً وبعد أن أودع تقريره قضت بإلزام المطعون ضدها بأن تؤدي للطاعن مبلغ 369705 جنيهاً تعويضاً مادياً وأدبياً عن الفصل التعسفي ومقابل مهلة الإخطار ومقابل رصيد الإجازات ورفضت ما عدا ذلك من طلبات.

استأنفت المطعون ضدها هذا الحكم لدى محكمة استئناف طنطا - مأمورية بنها - بالاستئناف رقم 167 لسنة 50 ق كما استأنفه الطاعن لدى ذات المحكمة بالاستئناف رقم ٢٠٩ لسنة 50 ق وبعد أن ضمت

المحكمة الاستئناف الثاني للأول حكمت بتاريخ 20/2/2018 في موضوع
الاستئناف الأول:

بإلغاء الحكم المستأنف فيما قضى به بشأن التعويض عن **الفصل**
التعسفي ورفض ذلك الطلب وتعديله بالنسبة لما قضى به من المقابل
النقدي لرصيد الإجازات ليصبح إلزام المطعون ضدها بأداء مبلغ
4158.027 جنيهاً عن السنوات ٢٠٠٨ ، ٢٠٠٩ ، ٢٠١٠ وبسقوط الحق
بالتقادم الحولي عن باقي مدة عمله والتأييد فيما عدا ذلك .

وفي موضوع الاستئناف الثاني:

بتعديل الحكم المستأنف فيما قضى به من رفض طلب نصيب الطاعن من
الأرباح عن كامل سنوات خدمته ليصبح رفض الطلب عن الفترة من
1/9/٢٠٠١ حتى نهاية عام 2006 بحالته .

طعن الطاعن في هذا الحكم بطريق النقص، وقدمت النيابة مذكرة أبدت
فيها الرأي بنقضه جزئياً في خصوص قضائه برفض طلب حصة الطاعن من
الأرباح عن السنوات ٢٠٠٧ ، ٢٠٠٨ ، ٢٠٠٩ وسقوط حقه في المقابل النقدي
لرصيد إجازاته عن الفترة من تاريخ تعيينه وحتى 31/12/2006
بالتقادم الحولي، عُرِض الطعن على المحكمة في غرفة مشورة فحددت
جلسة لنظره وفيها التزمت النيابة رأياً.

**وحيث إن الطعن أقيم على خمسة أسباب ينعى الطاعن بالسبب
الأول على الحكم المطعون فيه الخطأ في تطبيق القانون وفي
بيانه يقول**

إن الحكم المطعون فيه اعتبر قرار فصله مبرراً ورتب على ذلك قضاءه
برفض طلب التعويض بمقولة أنه تلاعب في عقود العملاء بالإضافة، رغم
أن ما قام به مجرد إحضار العقود من الإدارة المالية وتسليمها
لرئيسة المباشر بناء على أوامره ولم يكن له أي دور في إضافة أو
كتابة الملحق الذي أضيف إلى العقود وهو ما أكده الخبير المنتدب
من أنه لا توجد مذكرة بما انتهى إليه هذا التحقيق ولا توجد أي
مخالفة تم نسبتها إليه وهو ما يعيبه ويستوجب نقضه .

وحيث إن هذا النعى مردود

ذلك أنه لما كان مفاد نص المادة 69 من قانون العمل الصادر
بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ - المنطبق على واقعة الدعوى - أن
لصاحب العمل فسخ عقد العمل إذا أخل العامل بأحد التزاماته
الجوهرية المترتبة على هذا العقد ومنها واجب الأمانة، ومرد ذلك أن

عقد العمل ملزم لطرفيه ويرتب في ذمتها التزامات متبادلة تسوغ لأحدهما التحلل من رابطة العقد إذا امتنع الطرف الآخر عن تنفيذ التزامه أو أخل به بشرط أن يكون ذلك راجعاً إلى خطئه سواء عن عمد أو إهمال.

وقد جاء هذا النص عاماً ليشمل جميع حالات إخلال العامل بالتزام من التزاماته المترتبة على عقد العمل وكان من المقرر في قضاء هذه المحكمة أن استخلاص الخطأ الموجب للمسئولية من سلطة محكمة الموضوع متى أقامت قضاءها على أسباب سائغة.

لما كان ذلك

وكان الحكم المطعون فيه قد انتهى إلى أن قرار المطعون ضدها بفصل الطاعن مبرر وبمناى عن التعسف أو الخطأ الموجب للتعويض على ما استخلصه من الأوراق من أن :

الطاعن تلاعب في عقود منافذ التجزئة المحررة منذ عام ٢٠٠٨ بأن سلمها لمديره المباشر لإثبات وقائع غير صحيحة تتمثل في أحقية منافذ التجزئة في عمولة توزيع قاصداً من ذلك التستر على تجاوزه الحد الأقصى المرخص له به في التعامل على المنتجات المجانية بنسبة 60% وهو ما يشكل إخلالاً بالتزاماته الجوهرية المفترضة عليه قانوناً مما أفقد الثقة فيه وكان هذا الاستخلاص سائغاً وكافياً لحمله وله مرده من الأوراق فإن النعي عليه بهذا السبب لا يعدو أن يكون جدلاً موضوعياً لا تجوز إثارته أمام محكمة النقض.

وحيث إن الطاعن ينعى بالسبب الثالث منها على الحكم المطعون فيه الخطأ في تطبيق القانون وفي بيانه يقول

إن الحكم عند حساب أجره الذي تحسب وفقاً له مستحقته لم يعتد بالعمولة الشهرية التي كان يتقاضاها رغم أنها وبنص المادة الأولى من قانون العمل تعد من عناصر الأجر وهو ما يعيبه ويستوجب نقضه.

وحيث إن هذا النعي غير سديد

ذلك أن - المقرر في قضاء هذه المحكمة - أن عمولة البيع من ملحقات الأجر غير الدائمة التي ليس لها صفة الاستقرار والثبات والتي لا تعدو أن تكون مكافأة قصد منها إيجاد حافز في العمل ولا يستحقها العامل إلا إذا تحقق سببها وهو قيامه بالبيع أو التوزيع الفعلي فإذا باشره العامل استحق العمولة وبمقدار هذا التوزيع.

أما إذا لم يباشره العامل أو لم يعمل أصلاً فلا يستحق هذه العمولة فلا يشملها الأجر الكامل وبالتالي لا تدخل ضمن عناصر الأجر عند حساب مستحقات العامل وإذ التزم الحكم المطعون فيه هذا النظر فإنه يكون قد طبق صحيح القانون ويكون النعي عليه بهذا السبب على غير أساس.

وحيث إن الطاعن ينعى بالسبب الرابع على الحكم المطعون فيه الخطأ في تطبيق القانون وفي بيانه يقول

إن الحكم قضى بسقوط حقه في المطالبة برصيد الإجازات عن الفترة من بداية عمله حتى 31/12/2007 بمقولة أن تعديل طلباته وإضافة هذا الطلب تم بعد مرور أكثر من عام على تاريخ نهاية خدمته رغم أن شكواه أمام مكتب العمل التي أحيلت إلى المحكمة تضمنت المطالبة بكامل رصيد إجازاته وهو ما يعد إجراءً قاطعاً للتقادم فضلاً عن أن تعديل الطلبات لا يعد طلباً جديداً وإنما استكمال للطلب الأصلي وهو ما يعيبه ويستوجب نقضه.

وحيث إن هذا النعي غير سديد

ذلك أن - المقرر في قضاء هذه المحكمة - أن سقوط الدعاوى الناشئة عن عقد العمل بالتقادم الحولي بانقضاء سنة من تاريخ انتهاء العقد عملاً بأحكام المادة 698 من القانون المدني إنما راعى المشرع فيه استقرار الأوضاع الناشئة عن عقد العمل والمواثبة إلى تصفية المراكز القانونية بين كل من رب العمل والعامل على حد سواء وهو يسري على دعاوى التعويض عن الفصل التعسفي والمطالبة بالأجور كما يسري على دعاوى المطالبة بالمقابل النقدي عن رصيد الإجازات وكافة المستحقات الناشئة عن عقد العمل .

وأن اتخاذ العامل إجراءات اللجوء إلى مكتب العمل لا يعتبر مانعاً يتعذر معه رفع دعواه بطلب مستحقاته وبالتالي لا يصلح سبباً لوقف مدة سقوطها بالتقادم وفقاً للقواعد العامة في القانون لما كان ذلك وكان الثابت من الأوراق أن الطاعن قد انتهت خدمته في 2/5/2010 وقام بإضافة طلب المقابل النقدي لرصيد إجازاته عن الفترة من بداية عمله وحتى 31/12/2007 في 8/2/2014 بعد مرور أكثر من عام من تاريخ انتهاء علاقة العمل.

فإن حقه في هذا الطلب يكون قد سقط بالتقادم الحولي وإذ التزم الحكم المطعون فيه هذا فإنه يكون قد طبق صحيح القانون ويكون النعي عليه بهذا السبب على غير أساس.

وحيث إن الطاعن ينعى بالسبب الخامس على الحكم المطعون فيه القصور في التسبيب وفي بيانه يقول

إنه تمسك بصحيفة تعديل الطلبات المقدمة أمام محكمة أول درجة بطلب إلزام المطعون ضدها بالفوائد القانونية إلا أن الحكم الابتدائي ومن بعده الحكم المطعون فيه لم يتعرض لذلك الطلب مما يعيبه ويستوجب نقضه .

وحيث إن هذا النعي غير مقبول

ذلك أن مفاد نص المادة 193 من قانون المرافعات - وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة - أن الطلب الذي تغفله المحكمة يظل باقياً على حاله ومعلقاً أمامها ويكون السبيل إلى الفصل فيه هو الرجوع إلى ذات المحكمة لتستدرك ما فاتها الفصل فيه، ولا يجوز الطعن بالنقض في الحكم بسبب إغفاله الفصل في طلب موضوعي لأن الطعن لا يقبل إلا عن الطلبات التي فصل فيها إما صراحة أو ضمناً .

لما كان ذلك

وكان الطاعن قد طلب أمام محكمة الموضوع بإلزام المطعون ضدها الفوائد القانونية و خلت مدونات الحكم المطعون فيه من أية إشارة سواء في أسبابه أو منطوقه إلى هذا طلب فإنه يكون قد أغفل الفصل في هذا الطلب ومن ثم فلا يصلح ذلك سبباً للطعن بالنقض ويكون النعي عليه بهذا السبب غير مقبول.

وحيث إن الطاعن ينعى بالسبب الثاني على الحكم المطعون فيه الخطأ في تطبيق القانون والفساد في الاستدلال وفي بيانه يقول

إن الحكم المطعون فيه اعتبر طلبه حصته في الأرباح عن السنوات ٢٠٠٧، ٢٠٠٨، ٢٠٠٩ المبدى بصحيفة الاستئناف بمثابة طلب جديد بعد تنازله عنه أمام الخبير المنتدب من محكمة أول درجة رغم إعادة تمسكه بذلك الطلب بمذكرة اعتراضاته على التقرير وهو ما يعيبه ويستوجب نقضه .

وحيث إن هذا النعي في محله

ذلك أن - المقرر بقضاء هذه المحكمة - أن العبرة بالطلبات الختامية في الدعوى لا بالطلبات السابقة عليها التي تضمنتها صحيفتها، وكان الثابت من الأوراق أن الطاعن بعد أن تنازل عن طلب حصته من الأرباح عن السنوات ٢٠٠٧، ٢٠٠٨، ٢٠٠٩ أمام الخبير عاد

وتمسك بها بمذكرة اعتراضه على تقريره وبصحيفة تعديل الطلبات أمام محكمة أول درجة .

فإن هذا الطلب يعد مطروحاً على محكمة أول درجة وإذ قضى الحكم المطعون فيه برفض هذا الطلب تأسيساً على أن الطاعن تنازل عنه أمام الخبير مما يعد معه بمثابة طلب جديد لا يجوز إبدائه أمام محكمة الاستئناف فإنه يكون معيباً بمخالفة الثابت بالأوراق بما يوجب نقضه على أن يكون مع النقص الإحالة .

لذلك

نقضت المحكمة الحكم المطعون فيه نقضاً جزئياً في خصوص قضائه برفض المطالبة بالأرباح عن السنوات ٢٠٠٧ ، ٢٠٠٨ ، ٢٠٠٩ وأحالت القضية إلى محكمة استئناف طنطا - مأمورية بنها - وألزمت المطعون ضدها المناسب من المصروفات والمقاصة في أتعاب المحاماة .

الطعن رقم 8005 لسنة 88 ق - تاريخ الجلسة 1 / 3 / 2020 - مكتب فني

المبادئ العمالية المستخلصة

استخلاص الخطأ الموجب للمسئولية من سلطة محكمة الموضوع متى أقامت قضاءها على أسباب سائغة

مفاد نص المادة 69 من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ - المنطبق على واقعة الدعوى - أن لصاحب العمل فسخ عقد العمل إذا أخل العامل بأحد التزاماته الجوهرية المترتبة على هذا العقد ومنها واجب الأمانة، ومرد ذلك أن عقد العمل ملزم لطرفيه ويرتب في ذمتها التزامات متبادلة تسوغ لأحدهما التحلل من رابطة العقد إذا امتنع الطرف الآخر عن تنفيذ التزامه أو أخل به بشرط أن يكون ذلك راجعاً إلى خطئه سواء عن عمد أو إهمال، وقد جاء هذا النص عاماً ليشمل جميع حالات إخلال العامل بالتزام من التزاماته المترتبة على عقد العمل .

عمولة البيع من ملحقات الأجر غير الدائمة

عمولة البيع من ملحقات الأجر غير الدائمة التي ليس لها صفة الاستقرار والثبات والتي لا تعدو أن تكون مكافأة قصد منها إيجاد حافز في العمل ولا يستحقها العامل إلا إذا تحقق سببها وهو قيامه

بالبيع أو التوزيع الفعلي فإذا باشره العامل استحق العمولة وبمقدار هذا التوزيع، أما إذا لم يباشره العامل أو لم يعمل أصلاً فلا يستحق هذه العمولة فلا يشملها الأجر الكامل وبالتالي لا تدخل ضمن عناصر الأجر عند حساب مستحقات العامل

التقادم الحولي يسرى المطالبة بالمقابل النقدي عن رصيد الإجازات

سقوط الدعاوى الناشئة عن عقد العمل بالتقادم الحولي بانقضاء سنة من تاريخ انتهاء العقد عملاً بأحكام المادة 698 من القانون المدني إنما راعى المشرع فيه استقرار الأوضاع الناشئة عن عقد العمل والمواثبة إلى تصفية المراكز القانونية بين كل من رب العمل والعامل على حد سواء وهو يسري على دعاوى التعويض عن الفصل التعسفي والمطالبة بالأجور كما يسرى على دعاوى المطالبة بالمقابل النقدي عن رصيد الإجازات وكافة المستحقات الناشئة عن عقد العمل.

لجوء العامل إلى مكتب العمل لا يعتبر مانعاً يتعذر معه رفع دعواه بطلب مستحقاته

اتخاذ العامل إجراءات اللجوء إلى مكتب العمل لا يعتبر مانعاً يتعذر معه رفع دعواه بطلب مستحقاته وبالتالي لا يصلح سبباً لوقف مدة سقوطها بالتقادم وفقاً للقواعد العامة في القانون.

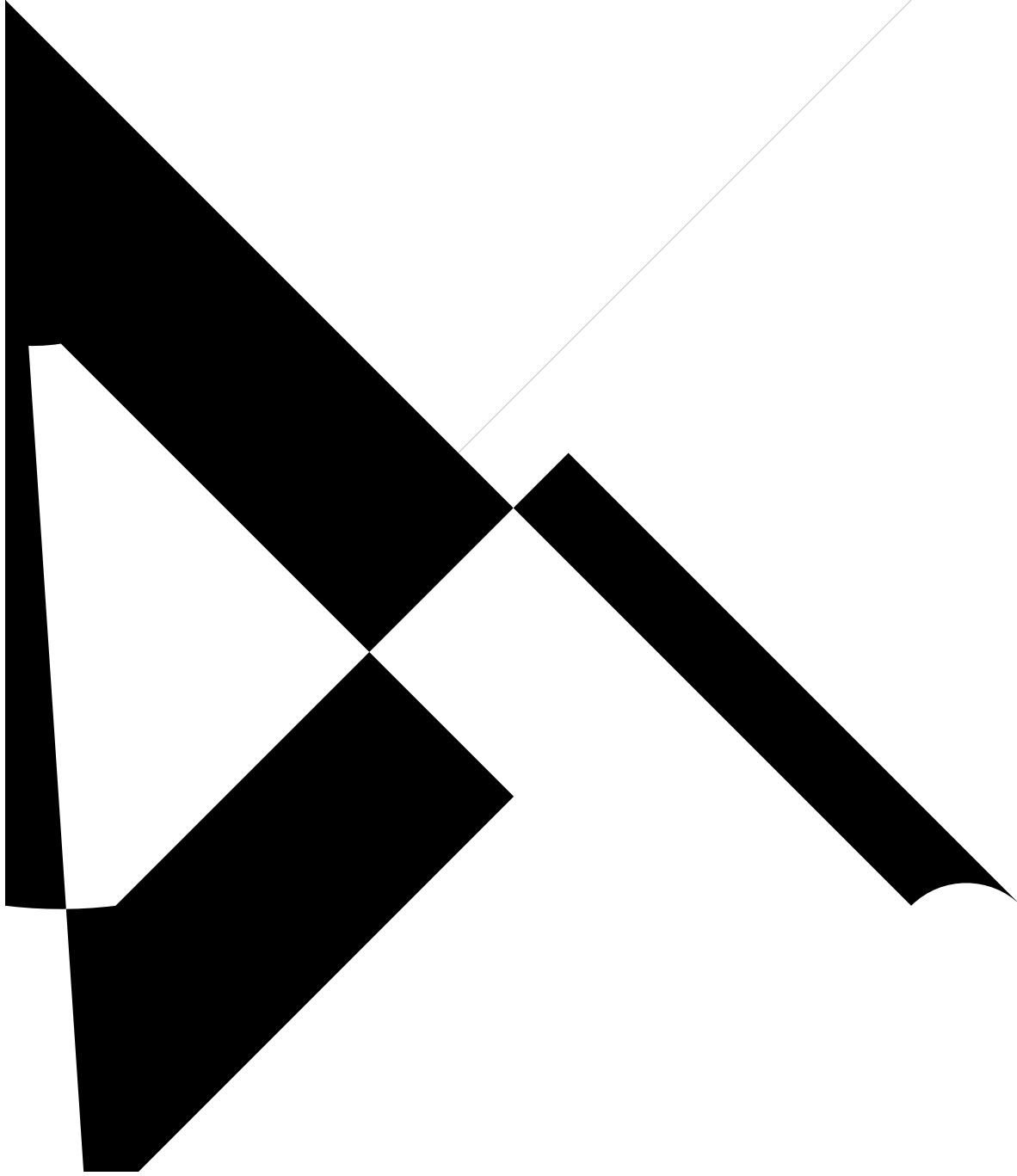
عدم جواز الطعن بالنقض على الطلب المغفل من المحكمة العمالية

مفاد نص المادة 193 من قانون المرافعات - وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة - أن الطلب الذي تغفله المحكمة يظل باقياً على حاله ومعلقاً أمامها ويكون السبيل إلى الفصل فيه هو الرجوع إلى ذات المحكمة لتستدرك ما فاتها الفصل فيه، ولا يجوز الطعن بالنقض في الحكم بسبب إغفاله الفصل في طلب موضوعي لأن الطعن لا يقبل إلا عن الطلبات التي فصل فيها إما صراحة أو ضمناً .

العبرة بالطلبات الختامية في الدعوى لا بالطلبات السابقة عليها التي تضمنتها صحيفتها

العبرة **بالطلبات الختامية** في الدعوى لا بالطلبات السابقة عليها التي تضمنتها صحيفتها، وكان الثابت من الأوراق أن الطاعن بعد أن تنازل عن طلب حصته من الأرباح عن السنوات ٢٠٠٧، ٢٠٠٨، ٢٠٠٩ أمام

الخبير عاد وتمسك بها بمذكرة اعتراضه على تقريره وبصحيفة تعديل الطلبات أمام محكمة أول درجة فإن هذا الطلب يعد مطروحا على محكمة أول درجة وإذ قضى الحكم المطعون فيه برفض هذا الطلب تأسيساً على أن الطاعن تنازل عنه أمام الخبير مما يعد معه بمثابة طلب جديد لا يجوز إبداءه أمام محكمة الاستئناف فإنه يكون معيباً بمخالفة الثابت بالأوراق بما يوجب نقضه على أن يكون مع النقص الإحالة.



ختاماً: من خلال المقال العمالي تعرفنا على مستحقات العامل المالية فى القطاع الخاص فى مصر، بالفصل وانهاء **الخدمة** بدون مبرر، كالتعويض، و مقابل رصيد الأجازات، والحصة فى الأرباح، والمنح، فضلا

عن بيان ما يسقط من حقوق عمالية بالتقادم الحولى.