

تاريخ 2018/6/26

هيئة المحكمة: الرئيس روكس رزق والمستشاران لنا سر كيس وأحمد الأيوبي

شروط توافر حالة الصرف من العمل لظروف اقتصادية منصوص عليها  
في الفقرة /و/ من المادة 50 من قانون العمل

حيث إن المادة 50 فقرة "و" من قانون العمل قد نصت على ما حرفيته :

«أ – يحق لكل من صاحب العمل والعامل أن يفسخ في كل حين عقد الاستخدام المعقود بينهما لمدة غير معينة، على أنه في حال الإساءة أو التجاوز في استعمال هذا الحق، يحق للفريق المتضرر أن يطالب بتعويض يقدر وفقاً للأسس الآتية:

و – يجوز لصاحب العمل إنهاء بعض أو كل عقود العمل الجارية في المؤسسة إذا اقتضت قوة القاهرة أو ظروف اقتصادية أو فنية هذا الإنهاء كتقليص حجم المؤسسة أو استبدال نظام إنتاج بأخر أو التوقف نهائياً عن العمل.»

وحيث أنه للقول بمخالفة القانون، المنصوص عليها في الفقرة الأولى من المادة 708 أ. م. م، على الطاعن أن يبين النص أو المبدأ القانوني أو القاعدة القانونية الواقعة عليها المخالفة أو الواقع أو الخطأ في تطبيقها أو تفسيرها وأوجه المخالفة أو الخطأ، وحيث بالعودة إلى القرار المطعون فيه تبين أنه اعتمد التعليل الآتي:

«... وحيث أن المادة 50 فقرة (و) أجازت لرب العمل إنهاء كل أو بعض عقود العمل في مؤسسته إذ اقتضت ذلك بقوة القاهرة أو ظروف اقتصادية او فنية، وقد اشترط القانون على رب العمل الذي يرغب في إنهاء العقود قبل شهر من تنفيذه على أن يتشاور مع الوزارة لوضع برنامج نهائي لذلك الإنهاء تراعي معه أقدمية العمال في المؤسسة واختصاصهم وأعمارهم ووضعهم العائلي والاجتماعي وأخيراً الوسائل اللازمة لإعادة استخدامهم»،

وحيث أنه يقتضي لمعرفة ما إذا كان الصرف قد حصل بصورة تعسفية أم لا، التحقق من مدى توافر شروط هذه المادة إن لجهة الظروف الاقتصادية أو لجهة الشروط الشكلية،

وحيث بالعودة إلى الوقائع، فإنه يتبين من تقرير شركة... تاريخ 2006/6/1 وهي شركة تدقيق عالمية ذات مركز معروف في هذا المجال، أن المدعى عليها قد منيت بخسائر خلال السنوات الممتدة من العام 1993 حتى العام 2004،

وحيث لا يعود للعاملين في الشركة أن يتمسكوا بتقصير الإدارة كونها لم تقم بتطوير اسطولها، أو الاستحصال على التراخيص اللازمة من أجل متابعة نشاطها، او غيرها من الأمور التي اقترحتها الجهة المدعية، إذ أن كيفية إدارة الشركة يعود تقديره لمجلس الإدارة ولا يكون للعمال أو حتى للقضاء الحق في التدخل في إدارة الشركة، خاصة أنه تعاقب على إدارة الشركة المدعى عليها أشخاص عدة انتقلت أسهمها وبالتالي إدارتها من أيدي مؤسسيها آل أبو ح.، ثم إلى بنك (...)، ومن ثم إلى مساهمين جدد،

وحيث وعلى فرض حصول خطأ في إدارة الشركة، فإن هذا الخطأ غير كاف بحد ذاته لاستبعاد حق المدعى عليها بالتذرع بهذه الظروف إذ وحده الخطأ الفادح يمنع هذه الأخيرة من التذرع بالظروف المشار إليها، وإنه في ظل عدم إثبات المدعيين لحصول الخطأ الفادح المعادل للخداع، والاكتفاء بعرض ما يعتبرونه برأيهم تقصيراً من قبل مجلس الإدارة في إدارة الشركة، يكون الخطأ الفادح غير ثابت، ما يقتضي معه رد إدلاءات المدعين لهذه الناحية،

وحيث لجهة القول بأن الشركة تنتمي إلى مجموعة شركات على رأسهم الشركة (...). مما يقتضي التقصي عن (...) وأوضاعها وفي ما إذا كان من الممكن إعادة توظيف المدعين، فإن هذه الأقوال بقيت بدون أي إثبات، وعلى فرض صحتها، فإنها لا تنفي صحة وجود الأسباب الاقتصادية أن للمدعى عليها شخصيتها المعنوية المستقلة عن باقي الشركات المنتمية إلى المجموعة، وأنه وعلى فرض أنه من الممكن توظيف المدعين في شركات أخرى تنتمي إلى المجموعة ذاتها فإنه يقتضي على الجهة المدعية لإثبات هذه الإمكانية، خاصة للاحية وجود شركات أخرى في المجموعة تمارس نشاطاً مماثلاً وتحتاج إلى موظفين بمواصفات العمال الجاري صرفهم؛

وحيث لجهة تمسك المدعين بالإعلان الموجود على صفحة المدعى عليها للقول بأن وضعها الاقتصادي هو جيد، أو حتى المقالات المنشورة في الجرائد، فإن هذا الأمر لا يعول عليه لا سيما في ظل وجود تقارير واضحة صادرة عن جهات مختصة في التدقيق في الحسابات، خاصة إذا أخذنا بعين الاعتبار أن الإعلان هو ترويجي، وغالباً ما يكون مبالغ فيه، وهذا الأمر معروف من الكافة،

وحيث يضاف إلى ذلك فإنه من غير الثابت أيضاً أن الشركة قد استعادت نشاطها التجاري بعد صرف المدعين، ما يدحض أيضاً فرضية حصول مؤامرة بحقهم؛

وحيث يقتضي، من ناحية، أخرى معرفة ما إذا كانت المدعى عليها قد راعت شرط إعلام وزارة العمل رغبتها صرف المدعى عليهم، إذ تعيب الجهة المدعية على المدعى عليها عدم التزامها بشروط المادة 50 فقرة (و) كونها تقاعست عن التشاور مع وزارة العمل لوضع برنامج نهائي لإنهاء عقود عمل المدعين، وأن الرسائل المتبادلة هدفها إظهار حالة عسر المدعى عليها؛

وحيث بالعودة إلى المستندات يتبين أن المدعى عليها أرسلت كتاباً إلى وزارة العمل بتاريخ 2004/2/5 تسجل برقم 3/339 تعلمها بموجبه رغبتها في إنهاء عقود العمل، معللة ذلك بالأوضاع المتردية والمزمنة التي تعانيها الشركة والخسائر الكبيرة التي لحقت بها وعدم قدرتها على الاستمرار، مرفقة كتابها هذا بجدول بينت فيه أسماء الأجراء الذين تنوي صرفهم، كما يتبين من المستندات المرفقة أن اجتماعات قد عقدت بين ممثلين عن الشركة المدعى عليها ووزارة العمل (2004/2/18 و2004/3/30) بهدف التشاور، كما تم تبادل الرسائل فيما بينهما (2004/3/4، 2004/3/10، 2004/4/29) وقد أرسلت الشركة بتاريخ 2004/4/29 إلى الوزارة كافة الجداول التي طلبتها هذه الأخيرة المتعلقة برواتب الأجراء، العلاوات التي يحصلون عليها المعايير التي اعتمدها في اختيار أسماء الأجراء المنوي إنهاء خدماتهم، وقد أخذت الشركة بعين الاعتبار تمنيات الوزارة في التروي بوضع البرنامج قيد التنفيذ في حين أن القانون حدد مهلة شهر لإتمام المشاورات، كما أن الشركة عادت وأعلمت الوزارة بتاريخ 2005/6/22 أنها بدأت تنفيذ إجراءات إنهاء خدمات بعض الملاحين، فتكون

المدعى عليها قد قامت بما يمليه عليها القانون لجهة التشاور مع وزارة العمل ووضع برنامج نهائي لهذا الإنهاء،

وحيث إنه لا يعود للمدعين التذرع بالكتاب الصادر عن وزير العمل للقول بأن الوزارة لم توافق على الصرف، فإنه يقتضي القول أن النص لم يمنح الوزارة أو الوزير سلطة لرفض أو منع الشركة من اتخاذ هكذا قرار، إنما فقط ألزم صاحب العمل إعلام الوزارة برغبته بوضع البرنامج موضع التنفيذ، والتنسيق معها في سبيل حماية حقوق العمال المنوي صرفهم، وهذا ما قامت به المدعى عليها؛

وحيث لجهة مدى مراعاة مهلة الطعن المفروضة قانوناً، يتبين أن الشركة لم تضع البرنامج موضع التنفيذ إلا بتاريخ 2005/6/22 عبر بيان جرى توجيهه إلى العاملين لديها، فيكون قد مر أكثر من شهر، بين تاريخ قيام المدعى عليها بإعلام وزارة العمل برغبتها بإنهاء عقود عمل بعض الأجراء لأسباب اقتصادية، ووضع هذه الرغبة موضع التنفيذ؛

وحيث تكون المدعى عليها قد راعت الشروط المنصوص عنها في المادة 50 فقرة (و) لجهة إبلاغ الوزارة ببرنامجها كما لجهة المدة المفروضة بين تاريخ إعلام الوزارة ووضع برنامج الإنهاء قيد التنفيذ، ما يقتضي معه رد إدعاءات المدعين لهذه الناحية...؛

وحيث يستفاد مما تقدم إن المحكمة قد بينت على نحو دقيق النص القانوني الواجب تطبيقه على النزاع ألا وهو الفقرة "و" من المادة 50 عمل كما أنها قامت باستعراض شروط ونطاق تطبيقه وفسرتها بشكل صحيح ثم أدخلت عناصر النزاع في فرضيته حتى توصلت إلى النتيجة التي خلصت إليها، فتكون قد أحسنت تطبيق القانون ويرد السبب التمييزي لهذه الجهة؛