

المحاماة والسلام



مذكرات أمام المحاكم المدنية

إعداد وتقديم وإهداء

حمدي خليفة

نقيب المحامين
رئيس اتحاد المحامين العرب
السابق

د / شريف حمدي خليفة

المحامي بالقضاء العالي

المجلد الثاني

Hamdy Khalifa
Lawyer of the Supreme Courts
Sherif Hamdy Khalifa
Lawyer OF High Court
Master's degree in Commercial Law
Hertfordshire university (England)



حمدي خليفة
المحامي بالنقض
شريف حمدي خليفة
المحامي بالقضاء العالي
ماجستير في القانون التجاري
جامعة هارتفورد شاير (انجلترا)

محكمة استئناف القاهرة

مأمورية شمال القاهرة

الدائرة () تعويضات

مذكرة بالدفء

متضمنة الرد علي الاستئناف المقابل

مقدمه من

مستأنف ومستأنف ضده

السيد /

ضد

مستأنف ضدهم ومستأنفين

السيد / الممثل القانوني

وذلك في الاستئناف رقمي ، لسنة ق

الحدد لنظرهما جلسة -/-/-

Egypt – 56 Syria Street – El- Mohandessin – Giza
Mobile : ٠٠٢٠١٠٩٨١٢٢٠٣٣ / ٠٠٢٠١٠٠٤٣٥٥٥٥٥
٠٠٢٠١٠٩٩٨٨٨٧٧٧ / 000201064718444
00201145251197 / ٠٠٢٠١٠٢٨٩٠٤٦٤٦
٠٠٢٠١٢٠٢٩٨٧٥٩١
tel : 0020233359970 / ٠٠٢٠٢٣٣٣٥٩٩٩٦
Email : www.HamdyKhalifa.com

مصر : ٥٦ شارع سوريا – المهندسين – الجيزة
موبايل : ٠٠٢٠١٠٩٨١٢٢٠٣٣ / ٠٠٢٠١٠٠٤٣٥٥٥٥٥
٠٠٢٠١٠٦٤٧١٨٤٤٤ / ٠٠٢٠١٠٩٩٨٨٧٧٧
٠٠٢٠١٠٢٨٩٠٤٦٤٦ / ٠٠٢٠١١٤٥٢٥١١٩٧
٠٠٢٠١٢٠٢٩٨٧٥٩١
تليفون : ٠٠٢٠٢٣٣٣٥٩٩٧٠ - ٠٠٢٠٢٣٣٣٥٩٩٩٦
البريد الالكتروني Hamdy_Khalifa_2007@yahoo.com

الموضوع

استئناف الحكم الصادر في الدعوى رقم ... لسنة ... عمال كلي شمال القاهرة من الدائرة (٢٨) عمال بجلسة -/-/- والقاضي منطوقه :

حكمت المحكمة

أولاً : بإلزام المدعي عليهما (المستأنف ضدهما) الممثل القانوني بأن يؤدوا للمدعي (المستأنف) مبلغ وقدره ٣٠٠٠٠٠ دولار أمريكي (ثلاثون ألف دولار أمريكي) تعويضا ماديا وأديبا عن الأضرار التي لحقت به من جراء الإنهاء المبسر لعقد عمله علي النحو الوارد بالأسباب .

ثانيا : بإلزام المدعي عليهما بصفتها (المستأنف ضدهما) بأن يؤدوا للمدعي مبلغ وقدره ١٨٧٥ دولار أمريكي (ألف وثمانمائة وخمسة وسبعون دولار أمريكي) والمستحق عن مدة قدره ١٢٥ يوم كمقابل نقدي للمدعي (المستأنف) عن رصيد أجازاته التي لم يستنفذها خلال مدة خدمته علي النحو الوارد بالأسباب .
ثالثا : إلزام المدعي عليهما بصفتها بمصروفات الدعوى الشاملة مبلغ خمسة وسبعين جنيها مقابل أتعاب المحاماة .

الوقائع

تخلص وجيز واقعات الدعوى المبتدئة محل الاستئناف المائل في أن المدعي فيها (المستأنف حاليا) كان قد أقامها بدأة بموجب شكوى إلي مكتب العمل أحييت إلي محكمة أول درجة اتبعها بإعلان طلباته الموضوعية المتمثلة في إلزام المدعي عليه (المستأنف ضده) بصفته بأن يؤدي له :

- ١- مبلغ مليون جنيه مصري لا غير تعويض جابرا للأضرار المادية والأدبية التي لحقت بالمدعي جزاء فصله فصلا تعسفا من قبل المدعي عليه بصفته .
- ٢- مبلغ ٩٠٠٠٠ دولار أمريكي يمثل أجر شهرين بدل إنذار والذي لم يقم ممثل المدعي عليه بإرساله للمدعي عليه قبل الاستغناء عنه .
- ٣- مبلغ ٢٧٠٠٠٠ دولار أمريكي قيمة أجر باقي مدة العقد من تاريخ إرسال ممثل المدعي

عليه للبريد الإلكتروني للمدعي الحاصل بتاريخ -/-/ وحته تاريخ -/-/ تخبره فيه بالاستغناء عنه .

٤- مبلغ ٤٥٠٠ دولار أمريكي يمثل أجر شهر بدل أجازة سنوية والتي تستحق للمدعي ولم يقم بها نظرا لفصله التعسفي وفقا لبنود العقد المبرم بين المدعي والمدعي عليه .

وقد تساند المستأنف في طلباته تلك إلي صحيح القول

أنه بتاريخ -/-/ تعاقد المستأنف بوصفه مذيع يمتلك الخبرة المهنية والفنية في مجال الإعلام والقدرة علي التغطية الإخبارية للإحداث مع والتي يمثلها المستأنف ضده وتم الاتفاق علي أن ينتهي هذا العقد في -/-/ .

وقد تضمن هذا التعاقد الاتفاق بين طرفيه

علي أن يعمل المستأنف كمراسل مقابل أجر شهري بدأ بمبلغ ٣٠٠٠ دولار أمريكي حتى وصل راتبه إلي مبلغ ٤٥٠٠ دولار أمريكي في آخر مدة عمله .

وبالفعل . ونفاذا لهذا التعاقد

ونظرا لكون المستأنف أصلا يعمل مذيع بالتلفزيون المصري

فقد بادر بالحصول علي موافقة جهة عمله .. فضلا عن موافقة السيد / وزير الإعلام للعمل بالقناة وذلك بمعونة من القناة المستأنف ضدها .

وحيث بادر المستأنف

إلي تنفيذ العقد المبرم مع الشركة المستأنف ضدها وأداء عمله كمراسل أخبار بما له من خبره وعلم .. وذلك علي أفضل ما يكون .

إلا أنه فوجئ بتاريخ -/-/

ودون مقدمات أو سبب معلوم بقيام القناة المستأنف ضدها بإنهاء تعاقدتها معه وذلك عن طريق (رسالة بريد إلكتروني) صادرة عن مديرة القناة بجمهورية مصر العربية السيدة /

وهو ما أثار دهشة المستأنف

الذي حاول جاهدا التعرف علي السبب الحقيقي وراء إنهاء عقده .. إلي أنه لم يستطع الوقوف علي هذا السبب .. مما أكد له أن المدعي عليه بصفته قد قام بفصله تعسفا .. فما

كان منه إلا أن شرع في اتخاذ الإجراءات القانونية للمحافظة علي حقوقه .. فقام بتحرير المحضر رقم لسنة إداري قسم بولاق أبو العلا .

ثم أعقب ذلك

باللجوء إلي مكتب العمل بغرب القاهرة بتاريخ -/-/- بالاشكوى رقم ... لسنة والتي تعذر تسويتها لامتناع القناة المستأنف ضدها أو ممثليها عن الحضور .. فقام المكتب بإرسال الأوراق إلي محكمة شمال القاهرة لنظرها أمام دائرة العمال حيث قام المستأنف بإعلان القناة المستأنف ضدها بالطلبات الموضوعية بعد قيد الدعوى برقمها الابتدائي .

وحيث تداولت الدعوى بالجلسات

وبجلسة -/-/- أصدرت المحكمة حكمها التمهيدي قضي بإحالة الأوراق إلي مكتب خبراء وزارة العدل ليندب من لدنه خبيراً تكون مهمته بحث المأمورية الواردة بذلك الحكم .

وحيث باشر الخبير المنتدب مأموريته

منتهايا إلي نتيجة مؤداها

- العلاقة بين طرفي التداعي علاقة عمل بموجبها عمل المستأنف كمراسل صحفيي للقناة المستأنف ضدها لقاء أجر شهري قدره ٤٥٠٠ دولار أمريكي .. وقد تم إنهاء خدمه المستأنف من جانب القناة في -/-/- دون أن تقدم القناة ثمة سند يفيد إخلال المستأنف بالتزاماته في أداء عمله .
- لم يقدم سند تقاضي المستأنف لقيمة مهلة الإخطار وقدرها ٩٠٠٠ دولار أمريكي .
- عدم أحقية المستأنف في المطالبة بالأجر الشهري عن الفترة من -/-/- وحتى -/-/- .
- أحقية المستأنف في المقابل النقدي لرصيد أجازاته الاعتيادية وقدره ١٨٧٥ دولار أمريكي .
- يترك للمحكمة تقدير قيمة التعويض المطالب به من المستأنف .

وعقب إيداع الخبر تقريره

قررت محكمة أول درجة حجز الدعوى للحكم لجلسة -/-/.. وبها صدر الحكم محل الاستئناف المائل .

وحيث جاء الحكم المذكور صائبا فيما قضي به

من أحقية المستأنف في التعويض والمقابل النقدي لرصيد أجازاته

في حين أخفق في مقدار التعويض الجابر للأضرار وكذا أخفق بعدم القضاء للمستأنف بكامل الأجر المتفق عليه عن المدة المتبقية من العقد .. وكذا في خصوص عدم القضاء للمستأنف بأجر شهرين عوضا عن مهلة الإخطار .

وهو ما حدا بالمستأنف للطعن عليه في هذا الشق بالاستئناف رقم ... لسنة ... ق

كما لم يلق هذا القضاء قبولا لدى المستأنف ضده الأول

فطعن عليه بالاستئناف رقم لسنة ... ق مستندا لأسباب لا سند لها من الواقع والقانون نوالي الرد عليها في المحور الثاني من دفاعنا التالي :

الدفاع

المحور الأول

بيان أسباب الاستئناف رقم ... لسنة ... ق وصحة
سندها ووجوب الحكم للمستأنف فيه بطلباته

أولا : خطأ الحكم الطعين في تطبيق القانون لعدم قضاؤه باستحقاق المستأنف كامل

أجره عن المدة المتبقية من عقده الذي كان مقررا لها أن ينتهي في -/-/

وذلك بالمخالفة لما جرت به المادة ٤١ من قانون العمل .

بداية .. فقد تواتر أحكام النقص وفقهاء القانون علي تعريف الخطأ في تطبيق

القانون بأنه

إنكار قاعدة قانونية موجودة أو تأكيد وجود قاعدة قانونية لا وجود لها .

وحيث كان ذلك .. وكان الثابت أن نص المادة ٤١ من قانون العمل رقم ١٢

لسنة ٢٠٠٣ قد جرت بأنه

إذا حضر العامل إلي مقر عمله في الوقت المحدد للعمل وكان مستعدا لمباشرة عمله وحالت دون ذلك أسباب ترجع إلي صاحب العمل .. اعتبر كأنه أدي عمله واستحق أجره كاملا .

وجاء الفقه شرحا لهذه المادة بأنه

هذا النص استحدث في القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ ثم ورد في القانوني الحالي والأصل أن العامل لا يستحق أجره إلا إذا أدي العمل المتفق عليه ولكن الم شرع هنا استحدث مبدأ كان معمولاً به في القانون المدني في المادة ٦٩٢ مدني وحدثنا أنه قد قرر في صلب قانون العمل الحالي وبموجب هذا النص يستحق العامل أجره كاملاً إذا حالت دون أدائه أسباب ترجع إلي صاحب العمل كأن يمنعه من دخول المنشأة .

(موسوعة قانون العمل للمستشار/ اللساوي)

واستقر الفقهاء أيضا علي أنه

ويري غالبية الشراح أنه إذا ثبت أن المنع عن العمل كان لسبب راجع إلي رب العمل ، فإن العامل يستحق أجره عن كل المدة التي لم يشتغل فيها وليس عن اليوم الأول فقط كما يوحي ظاهر المادة ٦٩٢ مدني لأن هذا هو التفسير الذي يتفق والحكمة المقصودة من النص وهي رعاية العامل بتحميل رب العمل تبعاً تعطل العمل لأسباب ترجع إليه هو .

(شرح قانون العمل للدكتور/ إيهاب حسن إسماعيل ص ٢٧٤ ، ٢٧٥)

كما يري الدكتور محمد لبيب شنب

أن مناط التزام رب العمل أن يدفع الأجر هو حبس العامل نفسه لخدمة رب العمل في أوقات معينة بحيث يستحق العامل أجره ليس فقط في حالة قيامه فعلاً بالعمل المطلوب منه بل ولو لم يقم بهذا العمل مادام كان علي استعداد للقيام به ولو لم يمنعه من ذلك إلا سبب راجع إلي رب العمل ، وقد نصت المادة ٦٩٢ من القانون المدني علي هذا الحكم صراحة ويلاحظ أنه إذا ثبت أن المنع من العمل كان بسبب راجع إلي رب العمل ، فإن العامل يستحق أجره عن كل المدة التي لم يشتغل فيها وليس عن اليوم الأول فقط منها ، خلافا لما

يُوحى به ظاهر نص المادة ٢٩٤ من القانون المدني لأن أساس التزام رب العمل بالأجر هو كون المنع راجعا إليه ، وليس عدم مباحته العمل بجرماته عن العمل .
(شرح قانون العمل للدكتور/ محمد لبيب شنب ص ٣٥٥ وما بعدها)

ومقتضى ما تقدم

أنه طالما كان العامل مستعدا لأداء العمل وحضر في موعده .. إلا أنه حال بينه وبين ذلك سبب يرجع إلي صاحب العمل .. يستحق العامل أجره كاملا وذلك دون أن يؤدي العمل فعليا .

وذلك استنادا إلي نص المادة ٩٦٢ من القانون المدني

والتي جرت بأنه

إذا حضر العامل أو المستخدم لمزاولة عمله في الفترة اليومية التي يلزمه بها عقد العمل أو أعلن أنه مستعد لمزاولة عمله في هذه الفترة ولم يمنعه عن العمل إلي سبب راجع إلي رب العمل ، كان له الحق في أجر ذلك اليوم .

وقد قضت محكمة النقض في هذا الخصوص بأنه

استحقاق الأجر طبقا للمادة ٦٩٢ من القانون المدني مشروط بقيام عقد العمل وحضور العامل لمزاولة عمله أو إعلانه عن استعداده لمزاولته ومنعه عن العمل بسبب راجع إلي صاحب العمل فإن الحكم المطعون فيه إذ تحجب عن بحث مدي توافر هذه الشروط في حق الطاعن وجري في قضائه علي عدم أحقيته في الأجر عن الفترة من _____ إلي _____ بمقوله أنه كان موقوفا عن العلم مع انه لم يكن كذلك يكون قد خالف الثابت في الأوراق وشابه القصور في التسبيب .

(الطعن رقم ١٣٠٧ لسنة ٤٨ ق ، تاريخ الجلسة ١٩٨٥/٢/٤ ، مكتب فني ٣٦ ، رقم الجزء ١ ، رقم الصفحة ٢٠٣ تم قبول هذا الطعن) .

ومن جماع ما تقدم

وبإنزال هذه القواعد القانونية المستقر عليها علي ما نحن بصدد من واقعات .

وحيث كان الثابت

أن الم ستأنف قد ارتبط مع القناة الم ستأنف ضدها بعقد عمل لقاء أجر شهري قدره ٤٥٠٠ دولار أمريكي .

وقد انتظم المستأنف في أداء عمله علي النحو الثابت

من تقرير الخبرة المودع في أوراق الدعوى المبتدأة .. حتى مزعه رب العمل عن أداءه بتاريخ -/-/-. .. وهو بذلك يكون مستحقاً لكامل أجره عن كامل الفترة التي منعها رب العمل عن أداء عمله فيها .

ولا يقدر في ذلك

أن الأجر مقابل عامل .. لأن المشرع أورد في نص المادة ٤١ من قانون العمل استثناء من هذا الأصل .. فنص علي استحقاق العامل كامل أجره طالما حضر إلي مقر العمل وأبدي استعداده لأداء العمل لكن حال بينه وبين أداءه سبب يعود لصاحب العمل .

وبذلك يتأكد

أن الحكم الطعين قد خالف صحيح القانون بإنكاره وجود القاعدة القانونية التي تقرر أحقية الحصول علي كامل أجره طالما كان المانع ببينه وبين أداء عمله سبب يرجع لصاحب العمل .. وهو ما يقطع بوجوب إلغاء هذا الحكم والقضاء مجدداً باستحقاق المستأنف لكامل أجره حتى نهاية عقده علي النحو المطالب به أمام محكمة أول درجة .

ثانياً : خطأ الحكم الطعين في تطبيق القانون بعدم قضائه للمستأنف بمقابل مهلة الإخطار

بداية فقد نصت المادة ١١١ من قانون العمل الموحد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ علي أنه

يجب أن يتم الإخطار قبل الإنهاء بشهرين إذا لم تتجاوز مدة الخدمة المتصلة للعامل لدي صاحب العمل عشر سنوات وقبل الانتهاء بثلاثة أشهر إذا زادت هذه المدة علي عشر سنوات .

وقد أوضح الفقه أن

المشرع قد حدد في هذه المادة التي يتم فيها الإخطار بإنهاء عقد العمل علي النحو التالي:

- أ- أن يتم الإخطار قبل إنهاء عقد العمل بشهرين وذلك في حالة عدم تجاوز مدة الخدمة المتصلة للعامل لدي صاحب العمل عشر سنوات ولم يحدد المشرع حد أدني لهذه المدة.
- ب- أن يتم الإخطار قبل إنهاء عقد العمل بثلاثة أشهر إذا زادت مدة خدمة العامل لصاحب العمل علي عشرات سنوات حدد المشرع في هذه الحالة حد أدني للمدة بعشر سنوات .

وقد عرف الإخطار بأنه

إعلان يوجهه أحد طرفي العقد للطرف الآخر ليبين رغبته في إنهاء العقد بمجرد انتهاء مهلة الإخطار وهو تصرف قانوني من جانب واحد لا ينتج أثره القانوني إلا بعلم الموجه إليه به مع مراعاة أن تكون صيغة الإخطار واضحة الدلالة علي الرغبة في الإنهاء .

ترتبا علي ما تقدم

أنه في حالة الالتزام بالإخطار في المدة القانونية يظل عقد العمل قائما طوال مدة الإخطار منتجا لكافة آثاره القانونية .

وذلك

حيث نصت المادة ١١٤ من قانون العمل الموحد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ علي أن

يظل عقد العمل قائما طوال مهلة الإخطار ويلتزم طرفاه بتنفيذ جميع الالتزامات الناشئة عنه وينتهي العقد بانقضاء هذه المهلة .

وكالتزام قانوني

لا يجوز الاتفاق علي الإعفاء من شرط الإخطار أو النزول بمدته .

وذلك حيث نصت المادة ١١٥ من قانون العمل الموحد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ علي أن

لا يجوز الاتفاق علي الإعفاء من شرط الإخطار أو تخفيض مدته ولكن يجوز الاتفاق علي زيادة هذه المدة .

ويجوز لصاحب العمل إعفاء العامل من مراعاة مهلة الإخطار كلها أو بعضها في حالة إنهاء العقد من جانب العامل .

وحيث أن الثابت

أن للعامل المفصول دون إتباع الإجراءات القانونية بإخطاره بإنهاء عقده الحق القانوني في التعويض عن مدة المهلة بالإخطار أو الجزء الباقي منها .

وذلك

بمبلغ مالي يعادل أجره عن مهلة الإخطار أو المتبقي منها .

حيث قررت المادة ١١٨ من قانون العمل الموحد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ ذلك حين نصت علي :

إذا انهي صاحب العمل عقد العمل دون إخطار أو قبل انقضاء مهلة الإخطار التزم بأن يؤدي للعامل مبلغا يعادل أجره عن مدة المهلة أو الجزء الباقي منها . وفي هذه الحالة تحسب مدة المهلة أو الجزء الباقي منها ضمن مدة خدمة العامل ويستمر صاحب العمل في تحمل الأعباء والالتزامات المترتبة علي ذلك

مفاد ذلك

" أن المشرع قد نظم في حالة إنهاء صاحب العمل لعقد العامل دون إخطاره بالإنتهاء وتحديد مهلة له في ذلك وكذلك حالة إنهاء صاحب العمل لعقد العمل الخاص بالعامل بعد أن يخطره ثم ينهيه دون انتظار انتهاء مهلة الإخطار وجعل صاحب العمل يلتزم بالالتزامات الآتية في مواجهة العامل :

- (١) أن يؤدي للعامل مبلغا يعادل أجره عن مدة المهلة في حالة إنتهائه لعقد العمل له دون إخطاره وهذه المدة تتحدد طبقا لنص المادة ١١١ من قانون العمل شهريين في حالة كون المدة التي قضاها العامل أقل من عشرة سنوات وثلاث أشهر في حالة كون المدة التي قضاها العامل أكثر من عشرة سنوات .
- (٢) احتساب هذه المدة الخاصة بالمهلة ضمن مدة خدمة العامل .
- (٣) استمرار صاحب العمل في تحمل الأعباء والالتزامات المترتبة علي البندين السابقين وكذا كافة الالتزامات الأخرى التي يرتبها القانون وذلك علي اعتبار أن العامل مازال في الخدمة مدة الإخطار ."

وقد تأكد ما تقدم من الأحكام

الصادرة من محكمة النقض

حيث ذهب في قضائها إلي أن

أساس التعويض عن مهلة الإنذار المقررة قانونا في حالة فسخ العقد هو إخلال الطرف المنهي للعقد بالتزامه باحترام هذه المهلة وعدم إعلانه الطرف الأخر في المواعيد المقررة بعزمه علي إنهاء العقد

(طعن رقم ٧٣ لسنة ٣٨ ق جلسة ١٩٧٤/٦/١ س ٢٥ ص ٩٦٢)

وقضت كذلك بأن

لا تعارض في الحكم إذ نفي تعسف الشركة المطعون ضدها في فصل الطاعن ثم إلزامها بأن تدفع له قيمة المكافأة ومقابل مهلة الإخطار وذلك لاختلاف الأساس بين قضاء المحكمة برفض طلب التعويض وبين قضائها بحق الطاعن في المكافأة ومقابل مهلة الإخطار .

(الطعن رقم ١٢٥ لسنة ٣٦ ق جلسة ١٩٧٢/٣/١٨ س ٢٢ ص ٤٣٣)

وبإنزال ما تقدم وتطبيقه

علي موضوع دعوانا يتضح معه أحقية المستأنف في طلب مقابل مهلة الإخطار وذلك لتحقق الآتي :

الحقيقة الأولى :

أن ملف الدعوى جاء خاليا من ثمة دليل علي أن المستأنف ضده بصفته التزم القانون ونفذ الإخطار بإنهاء عقد العمل في مواجهة المدعي قبل قيامه بفسخه وإنهائه عنوه .

وإقامة الدليل علي تحقق هذا الإخطار

التزام علي عاتق المستأنف ضده بصفته حيث يلزمه القانون بتحريره وإصداره وفقا لنص المادة ١١٠ ، ١١١ من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ وما بعدها .

كما أن قانون العمل

يلزم صاحب العمل بأن يودع ملف العامل جميع الأوراق التي تخصه منذ تاريخ التحاقه بالعمل وحتى انتهاء مدة عمله مع التزامه باحتفاظه لهذا الملف لمدة سنة علي الأقل تبدأ من تاريخ انتهاء علاقة العمل .

وذلك

حيث نصت المادة ٧٧ من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ علي أن

علي صاحب العمل أن يذ شئ ملفا لكل عامل يذكر فيه علي الأخص اسم ومهنته ودرجة مهارته عند التحاقه بالعمل ومحل إقامته وحالته الاجتماعية وتاريخ بداية خدمته وأجره وبيان ما يدخل عليه من تطورات والجزاءات التي وقعت عليه وبيان ما حصل عليه من أجازات وتاريخ نهاية خدمته وأسباب ذلك .

وعليه أن يودع في الملف محاضر التحقيق وتقارير رؤسائه عن عمله وفقا لما تقرره
لائحة المنشأة وأية أوراق أخرى تتعلق بخدمة العامل .

وعليه

ألزمت هذه المادة صاحب العمل بأن يذشئ ملف لكل عامل يضع فيه جميع الأوراق
المتعلقة بخدمة العامل .

الحقيقة الثانية :

أحقية المستأنف في التعويض عن مدة الإخطار والتي تقدر بقيمة الراتب الشهري
للمستأنف لمدة شهرين والتي تبلغ ٩٠٠٠ دور أمريكي .

حيث أن

مدة عمل المستأنف لدي المستأنف ضده بصفته نقل عن العشرة سنوات وفقا لصريح
نص المادة ١١١ من قانون العمل .

وحيث أن

الثابت من كشف الحساب الصادر من البنك التجاري الدولي مصر - فرع السبتية -
بتاريخ -/-/ أن راتب المدعي الشهري مبلغ وقدره ٤٥٠٠ دولار أمريكي .

فمن ثم

يستحق المستأنف مبلغ وقدره ٩٠٠٠ دولار أمريكي قيمة راتب شهرين تعويضا عن
مهلة الإخطار .

الحقيقة الثالثة

حيث خلت أوراق الدعوى من ثمة دليل يدحض قيام المستأنف ضده بصفته بسداد مبلغ
وقدره ٩٠٠٠ دولار أمريكي أو ما يعادلهم بالجنيه المصري للمدعي قيمة التعويض عن مهلة
الإخطار بواقع راتب شهرين .

فمن ثم

تكون ذمة المستأنف ضده بصفته م شغولة بمبلغ ٩٠٠٠ دولار أمريكي ل صالح المستأنف قيمة التعويض عن مهلة الإخطار المقدرة بقيمة راتب شهرين من راتب المستأنف .

الأمر

الذي يتأكد معه انشغال ذمة المستأنف ضده بصفته بمبلغ ٩٠٠٠ دولار أمريكي ل صالح المستأنف قيمة التعويض عن مهلة الإخطار بواقع قيمة راتب شهرين من راتب المدعي الشهري .

وقد تأكدت هذه الحقائق

بما أورده الخبير المنتدب في الدعوى .. والذي قررت المحكمة أنها ترى تقريره قد أ صاب فيما إنتهى إليه ... وعلى الرغم من ذلك فقد طرحت المحكمة هذا التقرير وما انتهى إليه من أحقية الم ستأنف في مقابل مهلة الإخطار ... وهو ما يعيب حكمها بالخطأ في تطبيق القانون الموجب لإلغائه في هذ الخصوص .

ثالثاً : وجوب تأييد الحكم المستأنف فيما إنتهى إليه من إستحقاق المستأنف

للتعويض عن الفصل التعسفي مع تعديله في هذا الخصوص إلى القدر الملائم

والجابر للأضرار التي لحقت بالمستأنف:

بداية فقد نصت المادة ١٢٢ من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ على أن

إذا أنهى أحد الطرفين العقد دون مبرر مشروع وكاف 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 إلي اللجنة الم شار إليها المادة ٧١ من هذا القانون بطلب التعويض ولا يجوز أن يقل التعويض الذي تقرره اللجنة عن أجر شهرين من الأجر الشامل عن كل سنة من سنوات الخدمة ولا يخل ذلك بحق العامل في باقي استحقاقاته المقررة قانونا .

وحيث أنه وبمطالعة أوراق الدعوى المبتدأة

وما قدم فيها من مخاطبات صادرة عن طرفي التداعي ومستندات .. فضلا عن تقرير الخبير الوارد فيها يتأكد مدي ما أسباب المستأنف من أضرار .

وتتلخص هذه الأضرار

- فى فقد المستأنف لمصدر دخله الشهري الذي رتب أموره المعيشية عليه هو وأسرته ويظهر هذا جليا في رسالته الموجهة لمديرة المكتب بالقاهرة بالبريد الإلكتروني :
" العزيزة خالص التحية قرارك له كل الاحترام ولكنني أسأل عن الموقف من مستحقاتي المالية هل سيكون هناك مكافأة من قبل التعويض أو أن هذا لا ينطبق علي وأن لم يكن فكنت أود الاستمرار لشهرين حتى أرتب أموري لأنك تعلمين أن هناك التزامات مادية هائلة والتوقف عن العمل فجأة سيسبب أزمة كبيرة لي ولأسرتي ومطلوب مني أقساط كبيرة للمدارس وخلافه وأنا واثق أن هذا لا يرضيك لذا أرجو أن تمنحيني مهلة محددة لترتيب أموري قد لا تتخيلي أنني اكتب لك هذه الرسالة وأنا علي الهواء في التلفزيون الآن روحا فقط فصدقيني أنا في أشد الألم".

الأمر الذي يتضح منه

إصابة المستأنف من جراء ف صله ف صلاته سفيادون مبررا من الواقع والقانون بأضرار مادية هائلة ورد ذكر بعضها برسالته السابقة .

بالإضافة

إلى الإضرار الأخرى الناتجة عن لجوئه للمطالبة بمستحققاته المادية لدي جهة عمله (المدعي عليه بصفته) والناتجة عن فعل المدعي عليه بصفته بفصل المدعي من عمله فجأة ودون سبب قانوني .

وهي تتمثل في رسوم ومصروفات إدارية

وقضائية وأتعاب المحاماة

علاوة علي

الأضرار المعنوية التي أصابته في عاطفته نتيجة ما ساقه المدعي عليه بصفته من أسباب تمس المدعي في علاقته مع العاملين بالقناة وأخذها سبب لفصله من عمله .

مع الوضع في الاعتبار

أن المستأنف من كبار المذيعين وله مكانته المتميزة بين أقرانه والتي يمسه بلا شك إنهاء عمله بالقناة المستأنف ضدها بهذا الشكل .

لكل ما تقدم

فقد أصاب الحكم المستأنف حين قضى بأحقية المستأنف في التعويض الجابر للأضرار من جراء الفصل التعسفي الغير مبرر الذي قام به مسؤولي القناة المستأنف ضدها والذي ثبت من أوراق الدعوى وتقرير الخبير .

**إلا أنه أخفق في تقدير قيمة هذا التعويض ليتناسب مع ما لحق
بالمستأنف من أضرار مادية وأدبية وما لحق سمعته الأدبية من أضرار
جاء هذا الفصل التعسفي وهو ما يقطع**

بوجوب تعديل مقدار التعويض المقضي به وزيادته إلى الحد الجابر لهذه الأضرار علي النحو المبين بصحيفة الطلبات الموضوعية .

المحور الثاني

**الرد علي أسباب الاستئناف المقابل رقم لسنة ...
ق وبيان عدم صحة ما ورد به من أسباب**

**أولاً : الرد علي السبب الأول من أسباب الاستئناف الذي زعم المستأنف ضده من خلاله
بقصور الحكم في التسبب وفساده في الاستدلال لقضاءه بما لا يطلبه الخصوم**

وقد أورد المستأنف ضده في هذا الصدد أن المدعي في الدعوى الأصلية كان قد طلب مبلغ التعويض بالجنيه المصري في حين قضى الحكم بالتعويض بالدولار الأمريكي .. وهو ما يعد - علي حد زعم المستأنف في الاستئناف المقابل - قضاء بما لم يطلبه الخصوم .

وفي هذا الصدد نقرر

**أن التعويض يقدر بقدر الضرر الذي تراه محكمة الموضوع مناسباً لجبره طالما
أنه لم يرد بالقانون والاتفاق نص ما يلزم بإتباع طريقة معينة في خصوصه .**

ذلك أن قضاء النقص مستقر علي أنه

يقدر التعويض بقدر الضرر والنوع الذي تراه محكمة الموضوع مناسباً لجبر الضرر طالما أنه لم يرد بالقانون أو الاتفاق نص ما يلزم بإتباع معايير معينة في خصوصه .
(الطعن رقم ٤٠٧ لسنة ٣٠ ق جلسة ١٩٦٥/١١/٢)

وحيث كان ما تقدم

وكان الثابت أن أجر المستأنف الذي كان يتقاضاه من القناة المستأنف ضدها كان متفقاً أن يكون بالدولار الأمريكي .. وهو ما حدا بالمحكمة لأن تحتسب التعويض عن الفصل التعسفي بذات عمله التعاقد (الدولار الأمريكي) .. طالما أنه لم يرد بالقانون أو الاتفاق نص ما يلزم بإتباع معايير معينة في خصوص عملة التعويض .

هذا من ناحية

ومن ناحية أخرى .. فالثابت من مطالعة صحيفة الطلبات الموضوعية المبداه من المستأنف في الدعوى المبتدأة أن طلباته فيها تمثلت في الآتي :

- ١- مبلغ مليون جنيه تعويض جابر للأضرار المادية .
- ٢- مبلغ ٩٠٠٠٠ دولار أمريكي أجر شهرين بدل إنذار .
- ٣- مبلغ ٢٧٠٠٠٠ دولار أمريكي قيمة أجر باقي مدة العقد .
- ٤- مبلغ ٤٥٠٠٠ دولار أمريكي بدل أجر شهر يمثل المقابل النقدي لرصيد الأجازات التي لم يحصل عليها .

إلا أن محكمة الموضوع ارتأت الجمع بين طلبات المستأنف

في خصوص قيمة أجر باقي مدة العقد والبالغ ٢٧٠٠٠٠ دولار وأضافت إليه تعويضا أدبيا ليصبح إجمالي المحكوم به ٣٠٠٠٠٠ دولار .

ومن ثم

فقد تأكد أن المحكمة لم تخرج عن طلبات المدعي التي أبدأها أمام محكمة أول درجة والتي تمثلت في طلب التعويض بالدولار الأمريكي علي النحو السالف ذكره .

وأخيرا

فالمحكمة حين قضت بالتعويض المطالب به من المدعي لم تحكم بما لم يطلبه الخصوم .. ذلك أن الثابت أن المدعي في الدعوى المبتدأة طلب مبلغ وقدره مليون جنيه

مصري كتعويض عن الأضرار التي لحقت بالمدعي من جراء الفصل التعسفي الذي قامت به القناة المدعي عليها .

وحيث قضت محكمة أول درجة

بتعويض المدعي بمبلغ ثلاثون ألف دولار

(حوالي ثلاثمائة ألف جنيه) حينذاك

وهو مبلغ لا يخرج في قيمته عن المبلغ المطالب به أمام محكمة أول درجة بل تتسع له هذه الطلبات .. ولا يمكن اعتبار قضاء المحكمة بهذا المبلغ قضاء بما لم يطلبه الخصوم .

وقد قضت محكمة النقض في هذا الخصوص بأنه

المقرر في قضاء محكمة النقض أنه إذا كانت الطلبات في الدعوى تتسع لما قضت به المحكمة ، فإنها لا تكون قد حكمت بما لم يطلبه الخصوم .

(الطعن رقم ٤٦٢ لسنة ٦٦ ق جلسة ٢٣/٤/٢٠٠١)

وحيث كان ما تقدم

وكان الثابت أن طلبات المدعي تتسع لما قضت به محكمة أول درجة .. وهو ما يؤكد عدم صحة ما ذهب إليه المستأنف في الاستئناف المقابل في هذا الخصوص ووجوب الالتفات عنه .

ثانيا : الرد علي زعم المستأنف في الاستئناف المقابل عدم استحقاق المدعي في

الدعوى الأصلية تعويضا عن فصله تعسفا من قبل المستأنف ضده

وقد أسس هذا الزعم علي أن المدعي في الدعوى الأصلية يعمل ومن ثم فإن فصله تعسفا لا يؤثر عليه ولا يسبب له ضررا ماديا .

وردا علي هذا الزعم نقرر

أن المدعي أصليا حين التحقق بالعمل لدي القناة المدعي عليها كان بالفعل يعمل وأن عمله بالقناة كان عملا إضافيا يمثل مصدر رزق له رتب أمور حياته عليه .. وقد حرم منه دون ذنب جناه وبسبب الفصل التعسفي والذي يمثل الخطأ المرتكب من القناة المستأنف ضدها والذي مس بمصلحة مالية للمدعي (المستأنف حاليا) يستحق التعويض عنها وفق أحكام القانون .

فالبين من أوراق الدعوى و صحيفة الطلبات المو ضوعية ومذكرات المدعي أ صليا يو ضح أنه كان يعمل وقت أن شغل وظيفة لدي القناة الم ستأنف ضدها .. وذلك بعد الحصول علي موافقة عمله علي الوظيفة الجديدة .

وهو بذلك

قد أ ضحي له دخلا إضافيا رتب أمور حياته تأسيسا عليه .. وبقيام القناة الم ستأنف ضدها بفصله تعسفا دون أسباب جدية ما ترتب عليه فقدانه مصدر دخله .. وهو م ساس بمصلحة مادية للمضرور تستلزم بالضرورة تعويضه عما لحقه من أضرار .

هذا فضلا عن أن النص في المادة ٦٩ من قانون العمل قد جري بأنه

" لا يجوز فصل العامل إلا إذا ارتكب فعلا جسيما ويعتبر من قبيل الخطأ الجسيم في الحالات الآتية " .

وقد قضت محكمة النقض بأنه

مؤدي نص المادة .. أنه علي الطرف الذي ينهي العقد أن يفصح عن الأسباب التي أدت إلي هذا الإنهاء فإذا لم يذكرها قامت قرينة كافية لصالح الطرف الأخر أن إنهاء العقد وقع بلا مبرر .

(الطعن رقم ١٧٠١ لسنة ٥٣ ق جلسة ١٩٨٤/٥/٧)

لما كان ما تقدم

وكان الثابت أنه لم تتوافر حالة من الحالات التي تعد خطأ ج سيم في حق الم ستأنف تبرر فصله تعسفا .. كما لم تقدم الشركة الم ستأنف ضدها ما يدل علي وجود مبرر لفصل الم ستأنف .

وحيث كان ذلك

وكان نص المادة ١٢٢ من قانون العمل قد قضى بأنه

إذا انهي أحد الطرفين العقد دون مبرر مشروع وكافي والتزم بأن يعرض الطرف الأخر عن الضرر الذي يصيبه من جراء هذا الإنهاء ، فإذا كان الإنهاء بدون مبرر صادرا من جانب صاحب العمل ، للعامل أن يلجأ إلي المحكمة العمالية الم شار إليها في المادة ٧١ من هذا القانون بطلب التعويض .. ولا يجوز أن يقبل التعويض الذي تقرره المحكمة العمالية

عن أجر شهرين من الأجر الشامل عن كل سنة من سنوات الخدمة ولا يخل ذلك بحق العامل في باقي استحقاقاته المقررة قانونا .

ومقتضي نص المادة سالفه الذكر

أن التعويض الذي يستحقه العامل من جراء الفصل التعسفي لا يقيد بد صوله علي عمل جديد من عدمه .

وخصوصا وأنه لم يثبت حصول المدعي أصليا علي عمل إضافي بديلا عن العمل الذي تم فصله منه تعسفا .

ومن ثم يتأكد

أن ما يثيره المستأنف في الاستئناف المقابل ليس له سند من القانون أو الواقع .

ثالثا : الرد علي ما أثاره المستأنف في الاستئناف المقابل من فساد وقصور الحكم

الطعين لعدم بيان عناصر وأسس الضرر الموجب للتعويض والتي قضت

الحكمة علي أساسه .

ردا علي هذا الزعم المبثور نقرر

أن الحكم الطعين أورد في قضاؤه سنده القانوني لما انتهى إليه في خصوص عناصر الضرر الذي لحق المستأنف (المدعي في الدعوى الأصلية) .

ذلك أن البين من مطالعة الحكم الطعين أنه قد أورد في مجال تسبيب ما انتهى إليه

من قضاء إلي أنه :

" وحيث أنه في موضوع وطلب المدعي إلزام المدعي عليه بصفته بأن يؤدي له تعويض عن الأضرار المادية والأدبية التي أصابته من جراء فصله تعسفا وإنهاء خدمته ..

وحيث أنه ولما كانت المادة ٦٩ من قانون العمل علي أنه

.....

وحيث أنه من المقرر قانونا بنص المادة ١٢٢ من قانون العمل

.....

كما استقرت محكمة النقض علي أنه

وحيث انه وهديا بما سلف وبعد الإطلاع علي الأوراق والمستندات وتقرير الخبير المنتدب بالدعوى فإن المحكمة تطمئن من الأوراق أن الشركة المدعي عليها قد قامت بإنهاء علاقة العمل بينها وبين المدعي بإرادتها المنفردة ولم يثبت وجود ثمة مبرر مشروع لذلك الإنهاء حيث أن الأوراق قد خلت من ثمة دليل يفيد ارتكاب المدعي لأي خطأ مما هو منصوص عليه في المادة ٦٩ من قانون العمل أو إخلاله بأي من التزاماته المترتبة علي علاقة العمل ، ولما كان المدعي عليه بصفته لم يتبع الطريق القويم الذي رسمه القانون قبل أن يصدر قراره بإنهاء خدمه المدعي .

الأمر الذي نستخلص معه المحكمة ومن جماع ما سبق خطأ المدعي عليها في إنهاء خدمة المدعي بدون مبرر مشروع مما يستوجب معه تعويض المدعي عن الضرر المادي والأدبي الذي أصابه نتيجة إنهاء خدمته لدي المدعي عليه بصفته وفقد لمصدر رزقه المتمثل في الأجر الذي كان يتقاضاه وما فاتته من كسب بأن يتحصل علي أجر ما تبقي من مدة العقد وما أصابه من حرمان واسي بإنهاء عقد عمله قبل حلول أجله بدون سبب مشروع .

وحيث كان ذلك

ومن مطالعة أ سباب الحكم الطعين .. يبين أنه قد أو ضح وب شكل مف صل جلي .. الأ سانيد القانونية والواقعية التي انتهت به إلي الق ضاء المطعون عليه .. كما يبين أنه أورد العناصر والمعايير والأسس الموضوعية للتعويض التي قضي به .. ومن ثم فإن النعي عليه في هذا الخصوص يكون وارد علي غير محل .

رابعا : الرد علي زعم المستأنف في الاستئناف المقابل مغالاة الحكم الطعين في تقدير

قيمة التعويض

وردا علي هذا النعي نقرر

أن تقدير قيمة التعويض هو من المسائل الموضوعية التي تستقل بها

المحكمة .. ولا يجوز النعي عليها وذلك فضلا عن أن ما أورده المستأنف في الاستئناف المائل المقابل من أدلة علي المغالاة لا سند له من الواقع أو القانون .

بداية .. فقد استقر قضاء النقض علي أنه

تقدير التعويض هو من المسائل الموضوعية التي تستقل بها محكمة الموضوع إذ لها أن تقدر التعويض علي الوجه الذي تراه ومن ثم يكون النعي علي الحكم (في تقدير قيمة التعويض) علي غير أساس ومن ثم غير مقبول .
(الطعن رقم ٢٢٧٢ لسنة ٦٣ ق جلسة ٢٠٠١/١/٣١)

وحيث كان ذلك

وكان الثابت أن محكمة الموضوع قد قضت بالتعويض الذي رأته مناسبا وفقا لظروف الدعوى وما قدم فيها من أدلة وبعد أن بينت السند القانوني والواقعي لحكمها .. الأمر الذي لا يجوز معه النعي علي حكمها في هذا الخصوص .

ويضاف إلي ذلك

أن ما أورده المستأنف من أسباب زعم أنها تؤكد المغالاة في التقدير هي أسباب معدومة السند لثبوت الحقائق التالية:

الحقيقة الأولى :

أن النص القانوني الخاص بالتعويض عن الفصل الغير مبرر لعقد العمل لم يجعل قيمة التعويض تساوي أجر شهرين عن الفترة التي قضاها العامل لدي رب العمل كما يزعم المستأنف ضده.

فالبين من نص المادة ١٢٢ من قانون العمل أنه جري بالآتي

" ولا يجوز أن يقل التعويض الذي تقرره المحكمة عن أجر شهرين من الأجر ال شامل عن كل سنة من سنوات الخدمة ولا يخل ذلك بحق العامل في باقي استحقاقاته المقررة قانونا" .

أي أن النص القانوني

افتراض أن الحد الأدنى المقبول للتعويض هو أجر الشهرين ولم يجر للمحكمة النزول عن هذا القدر في كل الأحوال .. علي أن يستحق للعامل كل مستحقاته خلاف هذا التعويض .

ومن ثم فلا يكون هناك قيد علي تقدير المحكمة للتعويض

الذي تراه مناسباً لجبر الضرر

وهو ما يؤكد عدم صحة ما يثيره المستأنف ضده في هذا الشأن .

الحقيقة الثانية

أن ما يزعمه المستأنف ضده من المغالاة في التقدير بسبب اختلاف سعر صرف الدولار بين وقت إقامة الدعوى وبين وقت صدوره الحكم والزيادة التي طرأت في هذا الخصوص هو زعم علي غير أساس .

ذلك أن الثابت

أن سبب لجوء المدعي للقضاء للمطالبة بحقه وسبب طول مدة التقاضي راجع للمدعي عليه الذي امتنع عن سداد مستحقات المدعي وماطل في الفصل في الدعوى حتى طال أمدها لمدة أربع سنوات .

الحقيقة الثالثة

أن مقدار راتب المدعي أصلياً محدد من قبل إقامة الدعوى ومتفق عليه بينه وبين الشركة المستأنف ضدها وذلك مع معرفة الشركة أن المدعي يعمل في الوقت ذاته كمذيع

أي أنه وقت تقدير هذا الراتب

كان في اعتبار الشركة أن المدعي يشغل عمل آخر .. وقد قبلت الشركة بذلك وتعاملت مع المدعي بهذه الصفة طوال فترة عمله .

ولا يجوز من بعد ذلك

المنازعة في مقدار الراتب ومدى استحقاق المدعي له .

الحقيقة الرابعة

أن ما تزعمه الشركة من أن ظروف الدعوى تؤكد - علي حد زعمها - وجود تعارض بين عمله في التليفزيون وعمله لدي الشركة غير صحيح .

لأن الشركة لم تقدم في هذا الخصوص

أية دليل علي صحة هذا الزعم

وحتى لو كان هناك فعلا تقصيريا كما تزعم الشركة المستأنف ضدها فقد حدد القانون طرق لإنهاء عقد العمل وفق نصوص المواد ٦٩ ، ٧٠ من قانون العمل .

أما أن تقوم الشركة بإنهاء عقد العمل دون مبرر

ودون اللجوء إلي الطريق القويم - كما قررت محكمة أول درجة - فهو أمر يستوجب التعويض الذي لا يقل عن أجر شهرين كما سلف البيان .

خامسا : الرد علي زعم المستأنف في الاستئناف المقابل انه لا توجد علاقة عمل بين

المدعي في الدعوى المبتدأة وبين القناة

حيث زعم المستأنف في الاستئناف المقابل أن الحكم الطعين قد أخطأ حين قرر بوجود علاقة عمل بين المدعي في الدعوى المبتدأة وبين الشركة المدعي عليها .. علي الرغم مما نطقت به الأوراق في هذا الخصوص .

وردا علي هذا الزعم نقرر

أن كافة أوراق الدعوى نطقت وأكدت بوجود علاقة عمل بين طرفي التداعي تنتهي في -/-/- وهو ما أثبتته الخبر المنتدب في الدعوى وأقرت به الشركة صراحة في المراسلات المتبادلة بينها وبين المدعي في الدعوى المبتدأة .. بل وبصحيفة الاستئناف المقابل .

بداية ... فقد نصت المادة ٣١ من قانون العمل الموحد رقم ١٣ لسنة ٢٠٠٣ علي أن

تسري أحكام هذا الباب علي العقد الذي يتعهد بمقتضاه عامل بأن يعمل لدي صاحب العمل وتحت إدارته أو إشرافه لقاء أجر .

وحيث أوضح الفقه أن

عناصر عقد العمل الفردي تتبين من استقراء نص المادة ٦٧٤ من القانون المدني وكذا نص المادة ٣١ من قانون العمل الجديد ووفقا لما استقر عليه أنه يجب توافر عناصر ثلاثة لقيام عقد العمل

أ- العامل

ب- الأجر

ج- تبعية العامل لصاحب العمل .

وأوضح أن

المقصود بالتبعية القانونية :

هي خضوع العامل لإدارة أو إشراف صاحب العمل أو أدائه العمل تحت إدارته وسيطرته وهذه التبعية تولد التزامات علي عاتق العامل فتخول لصاحب العمل بعض الحقوق .

وأوضح أن صورة التبعية القانونية تنحصر في

أ- التبعية الفنية

وهي أقوى أنواع التبعية القانونية يخضع العامل بمقتضاها لإشراف كامل من صاحب العمل في جوهر العمل بدقائقه وجزئياته .

ب- التبعية الإدارية أو التنظيمية

والتي يندرج فيها خضوع العامل لصاحب العمل في شأن الظروف الخارجية التي يتم في ظلها تنفيذ العمل كتحديد مكان العمل والوقت المحدد لتنفيذه مع استقلال العامل بسلطانه الفني في مباشرة العمل .

ج- التبعية المهنية

والتي تقتصر علي التضييق من حرية العامل في نشاطه أو شخصيته المهنية ويكفي لقيامها أن يكون لرب العمل حق الإشراف والتوجيه علي العامل في قيامه بالعمل بما يشير به من تعليمات تتمثل في أوامره أو نواهيه دون لزوم لأن تكون سلطة الأول مستمرة بصفة

فعلية طيلة قيام الثاني بتنفيذ التزامه فلا يلحق و صف الا استمرار إلا وجود الحق في الرقابة والتوجيه لاستعماله فعلا .

وقد ذهبت محكمة النقض إلي تقرير ما سبق

حيث قضت بأن

المناطق في تكييف عقد العمل وتمييزه عن غيره من العقود - وعلي ما جري به قضاء هذه المحكمة - هو توافر عنصر التبعية التي تتمثل في خضوع العامل لرب العامل وإشرافه ورقابته وهو ما قرره المادة ٦٧٤ من التقنين المدني والمادة الأولى من قانون عقد العمل الفردي رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ وإذ تبين مما أورده الحكم أن المحكمة استخلصت من الوقائع المطروحة عليها - في حدود سلطتها الموضوعية - عدم توافر علاقة العمل بين الطاعن (طبيب) والجهات سالفة الذكر (شركات ومستشفى ومدرسة لعدم خضوعه في تنفيذ عمله لإشرافها ورقابتها ولم تعند بما تضمنته المستندات المقدمة من أو صاف وعبارات تخالف حقيقة وضع الطاعن واستندت في ذلك إلي أسباب سائغة تكفي لحمل الحكم فإنها تكون قد طبقت القانون تطبيقا صحيحا .

(الطعن رقم ٣٨ لسنة ٣٣ ق جلسة ١٩٧٢/٢/٢٣ س ٢٢ ص ٢٢٧)

وقضت كذلك بأن

عقد العمل - وعلي ما جري به قضاء محكمة النقض - لا يتحقق إلا بتوافر أمرين هما تبعية العامل لرب العمل وتقاضيه أجر علي عمله .
(الطعان رقما ٣١٢ لسنة ٣٤ ، ٩٧ لسنة ٣٥ ق جلسة ١٩٦٩/٦/٢٥ س ٢٠ ص ١٠٦٢)

وقضت أيضا بأن

يكفي في علاقة العمل توافر التبعية المهنية وهي أن يذضع العامل لإشراف وتوجيه صاحب العمل وتعليماته .

وقد جاءت المادة ٣٢ من قانون العمل الموحد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ تنص علي أن

يلتزم صاحب العمل بتحرير عقد العمل كتابة باللغة العربية من ثلاث نسخ يحتفظ صاحب العمل بواحدة ويسلم نسخه للعامل وتودع الثالثة مكتب التأمينات الاجتماعية المختص ويجب أن يتضمن العقد علي الأخص البيانات الآتية :

- أ- أسم صاحب العمل وعنوان محل العمل .
 - ب- أسم العامل ومؤهله ومهنته أو حرفته ورقمه التأميني ومحل إقامته وما يلزم لإثبات شخصيته .
 - ج- طبيعة ونوع العمل محل التعاقد .
 - د- الأجر المتفق عليه وطريقة موعد أدائه وكذلك سائر المزايا النقدية والعينية المتفق عليها وإذا لم يوجد عقد مكتوب للعامل وحده إثبات حقوقه بكافة طرق الإثبات .
- ويعطي صاحب العمل العامل إيصالا بما يكون قد أودعه لديه من أوراق وشهادات .

مفاد ما تقدم

أن النص متقدم الذكر قد أورد الالتزامات الواجبة علي صاحب العمل والمتعلقة بعقد العمل حيث

- ١- أوجب المشرع أن يكون عقد العمل ثابتا بالكتابة وعلي ذلك ألزم صاحب العمل بتحرير العقد من ثلاث نسخ .

كما أنه يتضح أن

الكتابة ليست ركنا في العقد وإنما هي شرط إثبات ذلك العقد والدليل علي ذلك إن إغفال أي من البيانات الواردة بنص هذه المادة في الفقرة الثانية منها لا يبطل العقد . وما يؤكد ذلك أن المشرع جاء في الفقرة الثالثة من هذه المادة وأجاز للعامل في حالة عدم وجود عقد مكتوب إثبات حقوقه بكافة طرق الإثبات وهو ما يؤكد أن الكتابة ليست ركنا في العقد وإنما هي شرطا لإثباته .

ويمكن إثبات كافة الحقوق الناشئة عن العقد لو لم يكن مكتوبا بكافة طرق الإثبات الأخرى من شهادة شهود أو إقرار أو يمين أو أي طريق آخر نص عليه المشرع في قانون الإثبات

٢- أن يحرر العقد باللغة العربية ومن ثلاث نسخ النسخة الأولى لصاحب العمل والثانية للعامل والثالثة بمكتب التأمينات الاجتماعية المختص .

٣- أن يتضمن العقد البيانات التي حددتها الفقرة الثانية من هذه المادة وهي أسم صاحب العمل وعنوانه وأسم العامل ومؤهله ومهنته أو حرفته ورقمه التأميني ومحل إقامته وما يلزم لإثبات شخصيته وطبيعته ونوع العمل محل التعاقد والأجر المتفق عليه وطريقه وموعد أدائه وكذلك سائر المزايا النقدية والعينية المتفق عليها وإذا لم يوجد عقد مكتوب للعامل وحده إثبات حقوقه بكافة طرق الإثبات .

٤- وأخيرا ألزمت المادة سابقة الذكر صاحب العمل بإعطاء العامل إيصالا بما يكون قد أودعه لديه من أوراق وشهادات عند التحاقه بالعمل .

وقد أقرت محكمة النقض ما سبق حيث قضت

مفاد ما نص عليه المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ في شأن عقد العمل الفردي في المادة الثانية منه أنه " يكون عقد العمل بالكتابة ويحرر باللغة العربية ومن نسختين ولكل من الطرفين نسخة هو وجوب تحرير عقد للعمل باللغة العربية كتابة وقد أكدت المذكرة الإيضاحية المصاحبة للقانون المذكور هذا المعنى فضلا عن أن ما جري به نص المادة في شأن التضامن في المسؤولية بين أصحاب العمل والمتنازل عن العمليات كلها أو بعضها من أنهم يكونون مسئولين بالتضامن قد جاء متسقا مع العبارة التي استعملها الشارع في المادة الثانية وواضح الدلالة في تأكيد مراده من أنه حين استعمل هذا التعبير قد قصد به الإلزام والتحتيم .. لا مجرد التنظيم.

ولا يقدح في ذلك النص علي أنه لم يوجد عقد مكتوب جاز للعامل إثبات حقوقه بجميع طرق الإثبات ذلك بأن إيراد هذا الحكم التيسيري الذي خرج به الشارع عن قواعد الإثبات هو تأكيد لحرصه علي حماية حقوق العمال ولا يقصد به إعفاء صاحب العمل من الالتزام الواقع عليه بموجب تحرير عقد العمل بالكتابة وهو التزام تقضي البداهه بوقوعه علي عاتق صاحب العمل إذ لا يتصور أن يلتزم العامل به وهو في سبيل البحث يقتات به هو ومن يلوذ به دون أن يلزم صاحب العمل بذلك وجزاء مخالفة هذا الأخير هذا النص هو إنزال حكم المادة ٥٢ عليه وهذه المادة واضحة الدلالة في أن المخاطب بها في صدد الخروج علي أحكام نص المادة الثالثة هو صاحب العمل وحده لا يعترض علي هذا النظر بأن الشارع قد

أجري نص المادة ٤٣ من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ الذي ألغى المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ بأنه يجب أن يكون عقد العمل ثابتا بالكتابة ذلك بأنه حرص علي تضمين هذا النص الحكم التدي سيري الذي تضمنته المادة الثانية من المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ ومؤدي ذلك هو أن الشارع اختلق النهج الذي سار عليه المرسوم الأخير وأكد أحكامه في هذا الخصوص " .

(الطعن رقم ٤٥٨ لسن ٣١ ق جلسة ١٢/٦/١٩٦١ س ١٢ ص ٦٦٣)

وبتطبيق ما سبق من مواد قانونية وفقهية وأحكام قضائية علي موضوع دعوانا في مجال الحديث عن طبيعة العلاقة بين المدعي والمدعي عليه .

نوضح ونقرر الآتي

- أن المدعي تعاقد مع المدعي بصفته علي أن يعمل لديه بوظيفة وذلك ابتداء من -/-/- وحتى -/-/- وذلك لقاء راتب شهري قدره ٣٠٠٠ دولار أمريكي والذي زاد نتيجة اتفاق الطرفين وما بذله المدعي من جهد في عمله إلي ٤٥٠٠ دولار أمريكي شهري وذلك في غير أوقات عمله

وبذلك تتحقق العناصر الثلاثة لقيام عقد العمل

- ١- العامل : المدعي
- ٢- صاحب العمل : المدعي عليه بصفته
- ٣- الأجر : ابتداء من تاريخ التعاقد في -/-/- (٢٠٠٠ دولار أمريكي) وارتفع وزاد حتى سار ٤٥٠٠ أمريكي منذ شهر ديسمبر

مع الأخذ في الاعتبار تبعية المدعي للمدعي عليه

- بصفته من الناحية الإدارية والفنية ويستنتج من ذلك مطالعة مستندات الدعوى الآتي بيانها:
- ١- بتاريخ -/-/- أصدرت الهيئة العامة للاستعلامات بجمهورية مصر العربية - المركز الصحفي - كارنية باسم المدعي ثابت به :
وظيفته :
واسم جهة العمل :
 - ومدته : حتى -/-/- .

وكان صدور هذا الكارنية

من الهيئة العامة للاستعلامات بناء علي طلب الجهة المر سلة - جهة العمل - نفاذا لصريح نص المادة ٣٢ من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ .

حيث أن المدعي لا يملك إصدار مثل هذا الكارنية

الإبناء علي إخطار من جهة العمل التي يعمل لديها للهيئة العامة للاستعلامات .
٢- يتبين من البريد الالكتروني المتبادل بين المدعي والمدعي عليه تبعية المدعي للمدعي عليه والعمل تحت رقابته وإشرافه ونأخذ منها علي سبيل المثال لا الحصر :
" الزميل

رسالتي لك أدناه كانت من باب التنبيه وليست من باب السجال خصوصا أني لا املك الوقت لنص رسائل سجال تحمل كرسالتك أدناه دروسا بالمهنية .
أسلوب تعاطيك مع زملائك ومحاولاتك المتكررة في تسميم أجواء العلاقة بينهم وعلي تدمرك المستمر مرات علي ظروف العمل ومرات أخري أماكن التكليف وعدم التزامك بكثير من المهات التي توكل إليك .
وعدم تواجدك في مكان الحدث في أكثر من تكليف في الوقت المتفق عليه وعلي توجيهك ملاحظات لزملائك علي الهوء مباشرة خلاف مداخلات متقابلة "

الأمر الذي يتضح منه

خضوع المدعي لرقابة وإشراف المدعي عليه بشكل مباشر ودائم من الناحية الإدارية والمهنية والفنية .

حيث أن

المدعي عليه هو الذي يحدد أماكن التكليف بالعمل وساعات العمل ووقت التواجد بالمكان المكلف بتغطية الحدث فيه كما يحدد المهات الموكولة للمدعي ويعقب عليها من الناحية المهنية والفنية حيث يقيم أداء المدعي المهني والفني .

٣- يتبين من الرسالة الموجهة من السيدة / للمدعي بتاريخ -/-/-

" أبلغك وبالتدسيق والتوافق مع مديرة مكتب القاهرة بوقفك عن العمل مدة ثمانية أيام اعتبارا من يوم غدا الأربعاء -/-/- وحتى يوم الأربعاء المقبل -/-/- علي أن تعود إلي رأس عملك يوم الخميس -/-/- " .

٤- ويأخذ من الرسالة المرسله بالبريد الالكتروني من - للمدعي ثبوت علاقة العمل بين المدعي عليه بصفته - والمدعي كمراسل عامل بها .

حيث نصت علي

" وفقا للاتفاق المبرم معك عندما لحقت بالمكتب كمراسل مستقل يعمل حيث لدينا أولوية خاصة وتغطية للأحداث الجارية وأن عملك هناك لا يتعارض مع تغطية أخبارنا بالرغم من ذلك "

٥- بالإضافة إلي ما تقدم وأخذا بالر رسالة المرسله بالبريد الالكتروني من السيدة / بالقاهرة للمدعي بتاريخ -/-/ - والجاري نصها :

" عزيزي بعد الأخذ في الاعتبار رسالة البريد الالكتروني الوارد بأسفل الإضافة إلي رسائل البريد الالكتروني الأخرى ن شكركم لم ساهمتكم ال سابقة مع شركة ونتمنى لكم الأفضل في المستقبل في مؤسسة أخرى مع خالص التحيات ."

يثبت يقينا توافر علاقة العمل بين المدعي عليه بوصفه صاحب عمل

والمدعي بوصفه عامل لديه

٦- علاوة علي ما تقدم وأخذا بالثابت بالمستندات وخاصة كشف الحساب الصادر من البنك التجاري الدولي فرع السبتية والذي يفيد أن شركة ذات مسئولية محدودة قد أرسلت مبلغ وقدره ٤٥٠٠٠ دولار الأمريكي لصالح السيد/ (المدعي) بوصفه راتب شهري وذلك منذ تاريخ -/-/ - وحتى -/-/ .

مما يتبين منه

توافر العنصر الثالث من العناصر التي ينبغي توافرها في عقد العمل .

حيث أن

الثابت قانونا وفقها وقضاء أن الأجر مقابل عمل .

والعمل

لابد أن يحكمه عقد مكتوب محدد التزامات طرفيه كلا منهما قبل الآخر .

وبذلك

يكون المدعي قد أخذ من المستندات المقدمة للمحكمة والمطروحة للبحث أمام مكتب الخبرة ما يثبت به دعواه وقيام توافر علاقة العمل بين المدعي والمدعي عليه والتزامات وحقوق كلا من طرفي التعاقد وذلك استنادا للفقرة الثالثة من المادة ٣٢ من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ .

مبيناً الآتي

- ١- أن عقد العمل يبدأ من -/-/ و ينتهي في -/-/ " يستنتج ذلك من الكارنية الصادر من هيئة الاستعلامات باسم المدعي بناء علي طلب المدعي عليه لإلحاق المدعي بوظيفة من تاريخ -/-/ وحتى -/-/ " .
- ٢- أن المدعي تعاقد مع المدعي عليه للعمل بوظيفة وذلك لقاء أجر شهري .
- ٣- أن المدعي عليه بصفته هو صاحب العمل الذي يخضع المدعي في عمله لإشرافه ورقابته وتوجيهه مما تثبت بتحقق علاقة العمل بين المدعي والمدعي عليه بصفته .

فضلاً عما تقدم

فقد أكدت الشركة المستأنف ضدها أن المستأنف كان يعمل لديها بصحيفة الاستئناف المقابل بصفحة (٩) من صحيفة الاستئناف المقابل .

وعلي ذلك

فقد تأكد علي وجه يقين وجود علاقة عمل بين طرفي الدعوى خلاف ما تزعمه بصحيفة الاستئناف المقابل .

سادساً : الرد علي زعم المستأنف في الاستئناف المقابل ببطلان التعويل علي

التحويلات البنكية المقدمة في الدعوى في احتساب راتب المدعي في الدعوى

الابتدأة لأن هذه التحويلات صادرة من الشركة وهي شركة منقطعة

الصلة المستأنف ضدها

والرد علي هذا الزعم المبني نقرر

أن وفقا للثابت من الأدلة الآتية :

الدليل الأول :

أن الموقع الرسمي لمجموعة (....) يورد التابعة للمجموعة وهو ما يبين من مجرد مطالعة هذا العقد عبر شبكة الإنترنت .

الدليل الثاني

أن كافة الإيميلات (الرسائل الالكترونية) الصادرة من مشرفي والموجهة للمستأنف صادرة عن حسابات تابعة لمجموعة وهو ما يؤكد تبعية لهذه المجموعة .

الدليل الثالث

أن الرخصة المقدمة من الشركة المستأنف ضدها تبين أن القناة تقع في مبني بمدينة دبي الإعلامية .

الدليل الرابع

أن الشركة المستأنف ضدها لم تقدم ما يفيد أجر المستأنف ولا كيفية سداده .. وبخلو الأوراق من دليل يخالف ما قدمه المستأنف .. فإنه يلزم الأخذ بهذا الدليل .. خصوصا مع ثبوت تبعية

سابعا : الرد علي ما أثاره المستأنف في الاستئناف المقابل من بطلان إجراءات

الدعوى لعدم تصحيح اسم الشركة المستأنف ضدها وخطأ الحكم في إلزام

المستأنف ضدها علي أنهم شركتين في أنهما شركة واحدة

والحقيقة أن كلا الدفعين يناقض بعضهما البعض .. فمن أين يقول المستأنف ضده أن الشركتين شركة واحد وكيان واحد وكيان قانوني واحد ثم يزعم أن الشركتين مختلفتين في الاسم .

وردا علي هذا الزعم نقرر

أن القانون في المادة ١٣ من قانون المرافعات قد نص علي جواز إعلان الشركات التجارية الأجنبية في الفرع أو الوكيل الخاص بها في جمهورية مصر العربية أو الوكيل .. فضلا عن أن اسم الشركة المختصة في الدعوى هو بذاته اسم الشركة باللغة الأجنبية ..

فضلا عن كل ذلك لم يرتب ثمة بطلان حيث أن الغرض من الإعلان قد تحقق بعلم الشركة بالدعوى وحضور ممثلها ووكيلها بالجلسات.

ومن جماع ما تقدم

يبين وبجلاء مدي أحقية الم ستأنف في طلباته ووجوب الحكم له بطلباته .. وكذا مدي ما سقوط وتهاتر ما أوردته القناة المستأنف ضدها من أسباب في استئنافها المقابل .

ثامنا : الرد علي حافظة المستندات المقدمة من المستأنف ضده بجلسة -/-

حيث قدم الم ستأنف ضده حافظتي مستندات طويت الأولي علي صورة ضوئية من الرخصة التجارية الخاصة بالشركة المستأنف ضدها .. وطويت الثانية علي صورة ضوئية من صحيفة تصحيح شكل الدعوى المبتدأة باختصاص الشركة

ويتساند المستأنف ضده إلي هذين المستندين

للزعم بوجود نقص ج سيم في أ سماء الخ صوم في الحكم الم ستأنف .. وكذا الزعم بانعدام الخصومة أمام محكمة أول درجة .

وردا علي هذا الزعم نقرر الآتي

أولا : أن الخطأ في أسماء الخصوم – بفرض حصوله جدلا والجدل غير الحقيقة – الذي

ليس من شأنه التجهيل أو التشكيك في حقيقة الخصم أو اتصاله بالخصومة

المرددة في الدعوى .. لا يعتبر نقصا أو خطأ من المنصوص عليه بالمادة ١٧٨

مرافعات ولا يترتب عليه البطلان

فإذا كانت الفقرة الأخيرة من المادة ١٧٨ من قانون المرافعات قد نصت علي أنه

..... والقصور في أسباب الحكم الواقعية والنقص أو الخطأ الجسيم في أسماء

الخصوم وصفاتهم .. يترتب عليه بطلان الحكم .

ومن صريح هذا النص يتضح أن المشرع اشترط لكي يكون

النقص أو الخطأ مبطل للحكم أن يترتب عليه التجهيل أو

التشكيك في حقيقة الخصم أو اتصاله بالخصومة وفي غير

هذه الأحوال لا يترتب البطلان .

وقد اضطرت أحكام محكمة النقض علي ذلك قضت بأنه

من المقرر وعلي ما جري به قضاء هذه المحكمة - أنه إذا كان الخطأ في أسماء الخصوم وصفاتهم ليس من شأنه التجهيل أو التشكيك في حقيقة الخصم أو اتصاله بالخصومة المرددة في الدعوى فإنه يعتبر نقصاً أو خطأً حينما قصدت المادة ١٧٨ من قانون المرافعات ولا يترتب عليه بطلان .

(نقض ١٩٨٠/١٢/٩ طعن رقم ١١٥ لسنة ٤٩ ق)

(نقض ١٩٨٠/٢/٢٣ طعن رقم ١٥٠ لسنة ٤٨ ق)

وكذا قضت محكمة النقض بأنه

أوجبت المادة ١٧٨ من قانون المرافعات أن يتضمن الحكم بيان أسماء الخصوم وألقابهم وصفاتهم ، وقصدت بذلك التعريف بأشخاص وصفات من تتردد بينهم الخصومة في الدعوى التي يصدر فيها الحكم تعريفاً نافياً للجهالة أو اللبس حتى لا يكتنف الغموض شخص المحكوم له أو المحكوم عليه وإذ رتب هذه المادة البطلان علي النقص أو الخطأ الجسيم في أسماء الخصوم وصفاتهم إنما عنت النقص أو الخطأ اللذين قد يترتب عليهما التجهيل بالخصم أو اللبس في التعريف بشخصه مما قد يؤدي إلي عدم التعرف علي حقيقة شخصيته أو إلي تغيير شخص الخصم بأخر لا شأن له بالخصومة في الدعوى وإذا فمتي كان النقص أو الخطأ في أسماء الخصوم وصفاتهم ليس من شأنه التشكيك في حقيقة شخصية الخصم واتصاله بالخصومة المرددة في الدعوى فإنه لا يعتبر نقصاً أو خطأً جسيماً مما يترتب عليه البطلان المنصوص عليه في المادة المشار إليها .

(الطعن رقم ١٨٠٥ لسنة ٥١ ق جلسة ١٩٨٦/٣/٢٦ س ١٤٣٧ ص ٣٦١ ق ٧٩)

لما كان ذلك

وبتطبيق المفاهيم والأصول القانونية والقضائية سالفه الذكر علي ما يزعمه المستأنف ضده من كون الحكم المستأنف باطلاً قد شابه نقص في أسماء الخصوم باعتبار أنه ذكر اسم الشركة المستأنف ضدها علي أنها شركتين في حين أنها شركة واحدة .

وحيث أن هذا النعي مردود

حيث أن النقص أو الخطأ المبطل للحكم هو الذي يترتب عليه تجهيل ذ صوم الدعوى بحيث لا يؤدي إلي عدم التعرف علي حقيقة شخصية الخصم أو اتصالة بالخصومة المرددة في الدعوى .

وحيث كان ذلك

وكان لا خلاف بين طرفي التداعي أن المقصود بالدعوى هو

وهي الشركة التي تم اختصاصها أمام محكمة أول درجة

وهي التي صدر ضدها الحكم والذي أورد في مدوناته اسمها .

بل والأكثر من ذلك

أنها هي بذاتها الشركة التي حضر عنها وكيلها القانوني أمام محكمة أول درجة وهي الشركة التي أقام وكيلها بالاستئناف المقابل .

فلا يجوز بعد ذلك القول

أن هناك نقص أو خطأ في الحكم المستأنف في ذ صوص أسماء الخصوم وأن هذا الخطأ - بفرض وجوده جدلا - قد أدي إلي تجهيل شخص الخصم أو اللبس في تعريف شخصيته .. بما يقطع بعدم صحة نعي المستأنف ضده .. بما يلزم معه الالتفات عن دفعه المبدي علي وجه حافظة المستندات كونه ظاهر البطلان .

ثانيا: أن الأصل في الإجراءات أنها روعيت وإن حدث خطأ في الإجراءات - علي

الفرض الجدلي بحصول ذلك - ولم يكن من شأنه التأثير علي الدعوى والحكم

الصادر فيها فلا محل للدعاء بالبطلان .

فالاستقر عليه في قضاء النقض أنه

إقامة الحكم علي دعائم كافية لحمله ، تعيب الحكم في أية دعامة أخري ، غير منتج .

(نقض ١٩٨٠/١/٢٦ طعن سنة ٤٤ ق)

كما قضي بأنه

إذ كانت الدعامات التي أقام عليها الحكم قضاءه سائغة وتكفي لحمل النتيجة التي انتهي إليها فليس من المنتج النعي بما استطرد إليه من تزييد بشأن دعامة أخرى ساقها مترتبة علي خطأ مادي في تاريخ عقد البيع يستقيم الحكم بدونها .
(نقض ١٦/١٢/١٩٨٠ طعن رقم ١٤٢ لسنة ٤٧ق)

لما كان ذلك

وبتطبيق جملة ما تقدم من مفاهيم وأصول قانونية علي ما سطره المستأنف في نعيه علي الحكم المستأنف من أنه ألزم شركتين في حين أن الدعوى مقامة ضد شركة واحدة .

وحيث أن الثابت أن المختصم في الدعوى المبتدأة

هي الشركة وهي بذاتها وهو ما يقر به المستأنف ضده ذاته .. ومن ثم يكون الحكم قد صدر صحيحا في موجهه ذات الخصم .

وقد ألزم الحكم

الشركة المستأنف ضدها .. وفروعها بجمهورية مصر العربية باعتبار أن الأخير تابع للأول .. وهو ما أفصح عنه الحكم في صفحته رقم ١٦ إذ قال :
" وتلزم المدعي عليهما بصفتهما إحدى مؤسسات والممثل القانوني فرع بجمهورية مصر العربية " .

ومقتضي ذلك

أن الحكم لم يخطئ فهم الواقع في الدعوى وأنه قصد إلزام الشركة المستأنف ضدها وفرعها داخل جمهورية مصر العربية .. ومن ثم فلا يجوز النعي عليه بالقصور والخطأ كما تزعم المستأنف ضدها .

تاسعا : الرد علي ما أثارته الشركة المستأنف ضدها ببطلان إعلان صحيفة دعوى أول درجة

وتصحيح شكل الدعوى وصحيفة الاستئناف لعدم إعلانهم بالطريق الدبلوماسي .

وأوردت الشركة المستأنف ضدها في هذا الصدد زعما من القول بأن إعلان الأجنبي الذي له موطن معلوم بالخارج يكون بالطرق الدبلوماسية .

وردا علي هذا الزعم المبتور

نوضح فيما يلي الحقائق الآتية

الحقيقة الأولى : أن الأصل أن الإجراءات روعيت وعلي من يدعي خلاف ذلك إثباته

فالثابت أن كافة الإعلانات الخاصة بالدعوى سواء منها التي تمت أمام محكمة أول درجة أو محكمة الاستئناف قد تمت صحيحة ووفق صريح نص القانون .. وقد أثبت القائم بالإعلان أنه قد توجه إلي فرع الشركة المستأنف ضدها في جمهورية مصر العربية .

وحيث أن ما أثبتته القائم بالإعلان

هو إقرار صادر عن موظف عام لا يجوز النيل منه ولا إثبات عكسه إلا بالطعن بالتزوير .. وهو ما لم تدفع به الشركة المستأنف ضدها .. وبالتالي فلا يكون لما تزعمه من بطلان الإعلان ثمة سند صحيح من الواقع أو القانون .

الحقيقة الثانية : إن المادة ١٣ من قانون المرافعات قد أباحت إعلان الشركات

الأجنبية علي فرعها الموجود في جمهورية مصر العربية .

ذلك أن نصها قد جري صراحة بأنه

فيما عدا ما نص عليه في قوانين خاصة تسلم صورة الإعلان علي الوجه الآتي

١-

٥- ما يتعلق بالشركات الأجنبية التي لها فرع أو وكيل في جمهورية مصر العربية يسلم إلي هذا الفرع أو الوكيل .

وحيث أن إعلانات الدعوى قد تم توجيهها

إلي فرع الشركة المستأنف ضدها بجمهورية مصر العربية .. وفق الثابت لما سطره القائم بإعلان علي تلك الإعلانات .

فضلا عما ثبت من تقرير السيد الخبير المنتدب في الدعوى

أنه انتقل إلي فرع الشركة المستأنف ضدها بمصر – والكائن

أي أن هذه الإعلانات جميعا

قد تمت وفق صحيح القانون .. مما تكون معه مزاعم المستأنف ضدها في هذا الصدد غير قائمة علي ثمة سند .

الحقيقة الثالثة : انه بالفرض الجدلي – والجدل غير الحقيقة – بأن هناك شائبة ما

في إعلانات الدعوى .. فإن حضور محام عن الشركة المستأنف ضدها يصح

هذه الشائبة ولا يكون هناك محل للنعي علي الإعلان

فالستقر عليه في قضاء النقض أنه

مفاد النص في المواد ٢٠ ، ٢٣ ، ١١٤ من قانون المرافعات يدل علي حرص الم شرع علي الإقلال من دواعي البطلان بتغليب موجبات صحة الإجراءات واكتمالها علي أسباب بطلان الإجراءات وقصورها متي كانت في خدمة الحق وليست سببا لفقده ، ذلك بأن الشكل ليس سوي وسيلة لتحقيق غاية معينة في الخصومة ، فربط شكل الإجراءات بالغاية منه يؤدي إلي جعل الشكل أداة نافعة في الخصومة وليس مجرد قالب تتأذي منه العدالة في بعض الأحيان ولذلك سمح المشرع باستكمال العمل الإجرائي عوضا عن استبداله وقرر أن حضور المعلن إليه يصح بطلان تكليفه بالحضور ،

(نقض رقم ٣٧١٧ لسنة ٦٤ ق جلسة ٢٠١٠/٧/١)

لما كان ما تقدم

وكان الثابت أن الشركة الم ستأنف ضدها قد ح ضر وكيلها أمام محكمة أول درجة وأبدي دفاعه ودفوعه كاملة .. وقدم مستنداته ومذكراته سواء في الدعوى أو في الاعتراض علي تقرير الخبير .. كما أنه قام با ستئناف حكم أول درجة في الميعاد القانوني .. وح ضر بجلسات استئناف المستأنف .. الأمر الذي يقطع بتحقق الغاية من إعلانه .. حتى لو زعم أن هذا الإعلان وقع باطلا .

لأن حضور الشركة المستأنف ضدها أمام المحكمة وتمكنها من

إبداء دفاعها ودفوعها يحقق الغاية من الإعلان ولو وقع باطلا.

وهو ما يتأكد به

تهاتر الدفع المبدي من الشركة المستأنف ضدها ووجوب طرحه وعدم التعويل عليه .

فلهذه أسباب

وللأسباب التي سنبيدها بجلسات المرافعة الشفهية المذكرات .

بناء عليه

يلتمس المستأنف من عدالة الهيئة الموقرة الحكم

أولا : في الاستئناف رقم لسنة ... ق

بالطلبات المذيلة بها صحيفة هذا الاستئناف .

ثانيا : في الاستئناف رقم لسنة ... ق

- برفضه .. مع إلزام المستأنف فيه بالمصروفات ومقابل أتعاب المحاماة عن الدرجتين .

وكيل المستأنف والمستأنف ضده

المحامي