

فصل العامل لإدانتته في جريمة وفقاً للمادة ١٢٠/ ز من قانون العمل الاتحادي (تعليق على حكم محكمة تمييز دبي الصادر في الطعينين رقمي ١٤١ و ١٥٥ لسنة ٢٠٠٣ عمالي) (*)

الدكتور/ جلال محمد إبراهيم
أستاذ القانون المدني - جامعة الكويت
وعميد كلية القانون - جامعة الشارقة
(سابقاً)

ملخص:

يتناول هذا البحث دراسة مشكلة انتهت فيها محكمة تمييز دبي إلى رأي معين انتقده الباحث، وهي المشكلة المتعلقة بتطبيق المادة ١٢٠/ ز من قانون العمل الاتحادي لدولة الإمارات العربية المتحدة، التي تجيز لصاحب العمل فصل العامل إذا أُدين، بحكم جنائي نهائي، لارتكابه جريمة ماسة بالشرف أو الأخلاق أو الأمانة. وفي واقع القضية محل التعليق كان صاحب العمل قد فصل العامل بعد أن اتهمه بالسرقة ولكن قبل صدور حكم جنائي نهائي بإدانتته؛ حيث صدر ذلك الحكم بعد صدور قرار الفصل، وعلى الرغم من ذلك حكمت محكمة تمييز دبي بصحة الفصل، ورتبت على ذلك حرمان العامل من مكافأة نهاية الخدمة، وهو المنهج الذي انتقده المعلق على الحكم لمخالفته الصريحة لنصوص قانون العمل التي تقتضي ضرورة أن يكون الحكم الجنائي النهائي "سابقاً" على صدور قرار الفصل، وليس "لاحقاً" عليه، وللعديد من الأسباب الأخرى التي أوردها الباحث في بحثه.

(*) أجزى البحث بتاريخ ٣٠/٥/٢٠٠٦م.

(١) بتاريخ السبت ١٠ يناير ٢٠٠٤ أصدرت محكمة تمييز دبي، في الطعن رقمي ١٤١ و ١٥٥ لسنة ٢٠٠٣ عمالي، الحكم التالي^(١):

"بعد الاطلاع على الأوراق وسماع التقرير الذي تلاه بالجلسة القاضي المقرر دكتور ---- وبعد المداولة.

حيث إن كلاً من الطعنين قد قدم خلال المدة القانونية واستوفيا كل موجباتهما الشكلية، فهما مقبولان من ناحية الشكل.

وحيث إن الوقائع تتحصل في أن المدعي (-----) أقام الدعوى رقم ٥٣/٢٠٠٠ عمال أمام المحكمة الابتدائية على الشركة المدعى عليها (مجموعة -----) طالباً الحكم بإلزامها بأن تدفع إليه مبلغ / ٣,٢٢٢,٠٠٠ درهم وفائدته بواقع ٩٪ سنوياً من تاريخ المطالبة القضائية وحتى تمام السداد، وقال في شرح دعواه إنه التحق بالعمل لدى شركة المدعى عليها بموجب عقد عمل محدد المدة بوظيفة مدير مبيعات براتب شهري قدره ٥٠٠٠ درهم، وعمولة بواقع ١,٥٪ من قيمة المبيعات، وإجازة لمدة شهر، وتذكرة سفر له ولأسرته، وقد تجدد هذا العقد أكثر من مرة، وتمت ترقيته وبلغ راتبه ١٥,٠٠٠ درهم بالإضافة إلى مزايا أخرى من عمولة وبدل سكن بمبلغ ١٢٠,٠٠٠ درهم سنوياً، إلا أن المدعى عليها قررت إنهاء عمله وفصلته فصلاً تعسفياً، فتقدم بشكوى إلى دائرة العمل التي أحالت النزاع إلى المحكمة، ومن ثم فقد أقام هذه الدعوى^(٢) للمطالبة

(١) نظراً لأن الحكم غير منشور فسوف نورد في المتن الأجزاء المتعلقة منه بالموضوع محل التعليق دون غيرها، وذلك توخياً للاختصار المفيد؛ لأن الحكم تضمن العديد من المسائل القانونية (التي تُثار عادةً بمناسبة القضايا العمالية) والتي كان قضاء المحكمة فيها موافقاً للمألوف، ولما استقر عليه الرأي بشأن تطبيق النصوص القانونية المتعلقة بها، لذلك استصوبنا استبعادها، تجنباً لإرهاق القارئ بتفصيلات فرعية قد تشتتته، ولا علاقة لها، من قريب أو بعيد، بالموضوع محل التعليق، وحتى لا يطول البحث بغير مبرر مقبول.

(٢) من الجدير بالذكر أنه ورد في الحكم ما يفيد أن الدعوى رُفعت أمام المحكمة الابتدائية بتاريخ ٥/٦/٢٠٠٠.

بحقوقه العمالية المتمثلة في أجوره التي لم يتقاضاها لمدة أربعة أشهر، وبدل سكن، ومكافأة سنوية، وبدل إجازة لمدة ثلاث سنوات، وقيمة العمولة التي يستحقها، مع إلزامها بإعطائه شهادة خبرة. نذبت المحكمة خبيراً بدائرة المراجعة المالية بديوان سمو الحاكم للانتقال إلى مقر الشركة المدعى عليها ومراجعة سجلاتها لبيان بداية عمل المدعي لديها ونهايته، وسبب إنهاء عمله، وإذا ما كان يستحق مكافأة سنوية أو لا يستحق، واحتسابها في الحالة الأولى، وبالجمله تصفية جملة ما يستحق للمدعي وبيانه، إن وجد.

وفي أثناء فترة حجز الدعوى للحكم لجلسة ٢٥/١٢/٢٠٠٠ قدمت الشركة المدعى عليها مذكرة أوضحت فيها أن حكماً صدر في الدعوى رقم ٦١٥٩/٢٠٠٠ جزاء أدين بمقتضاه المدعي بالحبس لمدة شهرين لاختلاسه وتبديده بضائع عائدة للمجني عليها، وهي الشركة المدعى عليها، والمسلمة إليه على سبيل الوكالة لبيعها إلى الزبائن، وطلبت وقف نظر الدعوى لحين صيرورة الحكم الجزائي باتاً.

وبتاريخ ٧/٤/٢٠٠٣ قدمت المدعى عليها صورة طبق الأصل من حكم محكمة الاستئناف ومن حكم محكمة التمييز الصادرين بتأييد الحكم الابتدائي المذكور. وبتاريخ ٣٠/٤/٢٠٠٣ حكمت المحكمة بإلزام الشركة المدعى عليها بأن تؤدي للمدعي مبلغ ٩٧٨٢٤ درهماً وفائدته بواقع ٩٪ من تاريخ ٥/٦/٢٠٠٠ وحتى تمام السداد، وبإلزامها بمنح المدعي شهادة نهاية خدمة، ورفضت ماعدا ذلك من طلبات.

- لم يقبل الطرفان هذا الحكم. فاستأنفه المدعي بالاستئناف رقم ٤١٨/٢٠٠٣ عمال، كما استأنفته الشركة المدعى عليها بالاستئناف رقم ٤٢١/٢٠٠٤ عمال. وبعد أن ضمت المحكمة الاستئنافيين ليصدر فيهما حكم واحد قضت، في جلسة ٢٩/٧/٢٠٠٣، التي لم يحضرها الخصمان، برفض الاستئناف رقم ٤٢١/٢٠٠٣، وفي موضوع الاستئناف رقم ٤١٨/٢٠٠٣ بتعديل الحكم المستأنف إلى إلزام الشركة المدعى عليها بأن تؤدي للمدعي مبلغ ١٢٦,٥٧٣,٢٤ درهماً وفائدته بواقع ٩٪ سنوياً من

تاريخ المطالبة القضائية في ٥/٦/٢٠٠٠ وحتى السداد التام، وتأيبده فيما عدا ذلك.

- طعن المدعي في هذا الحكم بالتميز رقم ١٤١/٢٠٠٣ عمال بموجب صحيفة أودعت بقلم كتاب هذه المحكمة في ٦/٩/٢٠٠٣، كما طعنت الشركة المدعى عليها في الحكم ذاته بالتميز رقم ١٥٥/٢٠٠٣ عمال بموجب صحيفة أودعت بقلم كتاب هذه المحكمة في ٢٧/٩/٢٠٠٣.

- وفي الجلسة المحددة لنظر الطعنين قررت المحكمة ضمهما ليصدر فيهما حكم واحد.

- وحيث إن الطعن رقم ١٤١/٢٠٠٣ قد أقيم على سببين ينعى الطاعن بالوجه الأول من السبب الأول منهما على الحكم المطعون فيه مخالفة القانون والخطأ في تطبيقه إذ أخذ بحجية الحكم الجزائي الصادر في القضية الجزائية رقم ٦١٥٩/٢٠٠٠ القاضي بإدانته في جريمة خيانة الأمانة باستلامه بضاعة من محلات المطعون ضدها بتاريخ ٤/٧/١٩٩٩ و ٢٦/٧/١٩٩٩ واستيلائه على قيمتها في حين أن الإبلاغ بهذه الواقعة كان بتاريخ ٢٠/٢/٢٠٠٠ وكانت الشركة المطعون ضدها قد أنهت خدمته بموجب رسالة صادرة منها موجهة إلى عملائها بتاريخ ٩/١٢/١٩٩٩؛ أي أنها أنهت خدمته في تاريخ أسبق على تاريخ البلاغ الجنائي. ووفقاً للمادة (١٢٠/ز) من قانون العمل فإنه يتعين أن يكون الحكم الجزائي الذي يترتب عليه فصل العامل دون إنذار ودون تعويض قد صدر باتاً ونهائياً قبل أن يقرر صاحب العمل فصل العامل، ولا يجوز للمطعون ضدها أن تستبق الأحداث وتفصل الطاعن قبل صدور ذلك الحكم حيث تكون الواقعة المنشئة للمطالبة بالتعويض عن الفصل التعسفي، وبديل الإنذار، ومكافأة نهاية الخدمة، وباقي المستحقات الأخرى - وهي سبب الدعوى - قد تحققت قبل صدور حكم الإدانة، ولا صحة لما ذهب إليه الحكم المطعون فيه من أن الطاعن قد ترك العمل بإرادته في ٩/١٢/٢٠٠٠.

١٩٩٩ توقيماً لفصله لارتكابه جريمة خيانة الأمانة؛ ذلك أن انقطاعه عن العمل كان بسبب الرسالة الموجهة من الشركة المطعون ضدها إلى عملائها بإنهاء خدماته، كما أنه ظل يُمثل الشركة لدى الشرطة وأجهزة الأمن لفحص دفاترها ومستنداتها بمناسبة التحقيق معها خلال فترة إغلاقها من ١٥/١١/١٩٩٩ إلى ١/١٢/١٩٩٩؛ وقد قضى الحكم بحرمان الطاعن من مكافأة نهاية الخدمة، وبديل الإنذار، والتعويض عن الفصل التعسفي بناءً على الاستنتاج والتخمين دون أي دليل، ووفقاً للمادة (١١٠) من قانون العمل لا يحق للشركة المطعون ضدها أن توقع عقوبة على الطاعن إلا بعد إبلاغه كتابةً بما نسب إليه وبعد سماع أقواله وتحقيق دفاعه، وإذا لم تتبع المطعون ضدها هذه الإجراءات فإنها تكون ملزمة بالتعويض عن فصله تعسفياً، كما يستحق في نتمها مكافأة نهاية خدمة مقدارها ٠٨/٨٧٦/٤٢٠ درهماً، إضافةً إلى المبلغ المترصد عن باقي المدة بواقع ثلاثين يوماً عن كل سنة، وإذا خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر فإنه يكون حرياً بالنقض. وحيث إن النعي غير سديد؛ ذلك أنه وفقاً للمادة (١٢٠/ز) من قانون تنظيم علاقات العمل يحق لصاحب العمل أن يفصل العامل دون إنذار إذا حكم عليه نهائياً في جريمة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة، بما مؤداه أنه لا يحق للعامل أن يطالب ببدل إنذار عن فصله إذا ما قضي بإدانته نهائياً في جريمة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة سواء صدر الحكم النهائي في هذه الجريمة قبل نظر دعواه للمطالبة بمستحققاته العمالية أو في أثناء نظرها؛ لأن العبرة في تاريخ ارتكاب الجرم وليست في تاريخ صدور الحكم الجنائي، كما يترتب على ذلك أيضاً وفق ما تقضي به المادة (١٣٩/أ) من القانون ذاته - حرمان العامل من مكافأة نهاية الخدمة، كما يحرم من المكافأة أيضاً إذا ترك العمل لتجنب فصله وفق أحكام المادة (١٢٠) المشار إليها، ومن المقرر في قضاء هذا المحكمة - عملاً بالمادتين (٥٠) من قانون الإثبات و(٢٦٩) من قانون الإجراءات الجزائية - أن للحكم الجنائي البات الصادر في الدعوى

الجزائية بالبراءة أو الإدانة حجية تلتزم بها المحكمة المدنية فيما فصل فيه فصلاً ضرورياً لازماً في شأن وقوع الفعل المكون للأساس المشترك بين الدعويين الجزائية والمدنية، وفي الوصف القانوني لهذا الفعل ونسبته إلى فاعله، فإذا فصلت المحكمة الجزائية في هذه المسائل فإنه يمتنع على المحكمة المدنية أن تعيد بحثها، ويتعين عليها أن تتقيد بها في الحقوق المتصلة بها. كما أنه من المقرر أيضاً أن سلطة فهم الواقع في الدعوى وتحصيله وتقدير أدلتها هو مما تستقل به محكمة الموضوع، دون معقب عليها من محكمة التمييز، متى أقامت قضاءها على أسباب سائغة مستمدة مما له أصل ثابت في الأوراق. وإذا لم يقض الحكم المطعون فيه للطاعن ببطل الإنذار ومكافأة نهاية الخدمة وتعويض عن الفصل، وقد أقام قضاءه في هذا الخصوص على ما أورده بمدوناته من أن (الثابت في الأوراق أن الشركة المستأنف ضدها [المطعون ضدها] أنهت خدمة المستأنف في ٩-١٢-١٩٩٩ بعد غيابه عن العمل وتركه العمل تجنباً لفصله من العمل لارتكابه جريمة خيانة واختلاس صدر بها حكم جزائي نهائي في الدعوى رقم ٢٠٠٠/٦١٥٩ جزاء دبي، وبذلك يكون سبب فصل العامل مشروعاً ومسوغاً، ومن ثم فلا يستحق المستأنف أيّاً من البدلات السالفة البيان وذلك عملاً بالمادتين (١٢٠) و (١٣٩) من قانون العمل ... ولا ينال من ذلك ما أثاره المستأنف ... من أخذ الحكم بحجية الحكم الجزائي في حين أن الاتهام وواقعة الاختلاس وإنهاء خدمته وجميع الحقوق قد تمت قبل صدوره فهو مردود بأن تلك الوقائع فعلاً تمت قبل صدور الحكم الجزائي وليس بعده، ولكن بعد صدور الحكم الجزائي النهائي فإن حجيته لها أثرها على الحقوق المدنية وتلتزمها المحكمة المدنية، ومن ثم فلا محل للتحدي بواقعة فصله قبل إدانته جنائياً. وإذا كان هذا الذي خلص إليه الحكم سائغاً وله ما يسانده في الأوراق ولا مخالفة فيه لصحيح القانون، وكان لا أساس للنعي عليه بعدم اتباع الشركة المطعون ضدها للإجراءات المنصوص عليها في المادة (١١٠) من قانون العمل التي أوجبت على صاحب العمل

قبل توقيع أية عقوبة تأديبية على العامل إبلاغه كتابة بما هو منسوب إليه وسماع أقواله وتحقيق دفاعه، ذلك أن قيام الشركة (المطعون) بفصل الطاعن دون تعويض أو إنذار وحرمانه من مكافأة نهاية الخدمة في الدعوى الماثلة لا يعد عقوبة تأديبية للطاعن بل هي تستند إلى نص المادتين (١٢٠) و(١٣٩) من قانون تنظيم علاقات العمل حسبما تقدم بيانه، ومن ثم فإن النعي على الحكم بما سلف يكون على غير أساس^(٣).

(٢) الوقائع:

(أ) الواضح مما سلف إirاده من الحكم أن المدعي (العامل) كان يعمل لدى المدعى عليها (إحدى الشركات) بموجب عقد عمل أبرم في أكتوبر ١٩٨٢، وظل يعمل لديها حتى فصلته بتاريخ ١٢/٩/١٩٩٩، فأقام ضدها، أمام

(٣) وهذا الذي قضت به محكمة تمييز دبي هو ما كانت قد سبقتها إليه المحكمة الاتحادية العليا (جلسة ٢٥ مايو ١٩٩٩ في الطعين رقمي ٣٣، ٥٣ لسنة ٨ ق غير منشور) حين قضت بأن " نص المادة ١٢٠ من قانون العمل الاتحادي رقم ٨ لسنة ١٩٨٠ علي أنه (يجوز لصاحب العمل أن يفصل العامل دون إنذار في أي من الحالات الآتية: ز - إذا حكم عليه نهائياً من المحكمة المختصة في جريمة ماسة بالشرف أو الآداب العامة) يدل على أنه إذا كان يجوز لصاحب العمل فسخ العقد في حالة الحكم على العامل في جريمة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة فينبغي أن يكون هذا الحكم نهائياً ومقتضى ذلك ألا ينشأ حق صاحب العمل في الفسخ في هذه الحالة إلا بعد الحكم النهائي إلا أنه إذا استمرت المحاكمة الجنائية عن وقائع سابقة على الفصل جنائياً بشأنها فإن الحكم الجنائي يكون كاشفاً عنها وليس منشئاً لها. لما كان ذلك وكان الثابت من مدونات الحكم المطعون فيه أن الطاعن أدين جنائياً بالحكم الاستئنافي رقم ٥٠٢ لسنة ١٩٩٢ والمؤيد بالطعن رقم ١٤٩ لسنة ١٤ في ٦/٩/١٩٩٣ عن وقائع سابقة لتاريخ فصل الطاعن في ٢٨/٤/١٩٨٦ تمس الشرف والأمانة وتتعلق بأموال الشركة ومن ثم فإن ذلك يخول المطعون ضده حق فصل الطاعن من عمله دون أن يتسم ذلك بالتعسف ما دام أيده الحكم الجنائي لاحقاً؛ مما يستتبع عدم الحكم له بمكافأة نهاية الخدمة وببدل الإنذار والتعويض، ومن ثم يكون النعي على غير أساس".

محكمة أول درجة، الدعوى رقم ٥٣ لسنة ٢٠٠٠. وفي أثناء فترة حجز الدعوى للحكم قدمت الشركة المدعى عليها، في جلسة ٢٥/١٢/٢٠٠٠، طلباً للمحكمة بوقف الدعوى انتظاراً لصدور حكم في الدعوى الجزائية رقم ٦١٥٩/٢٠٠٠ جزائي دبي، التي كانت مقامة على العامل بتهمة خيانة الأمانة (حيث كانت الشركة المدعى عليها قد تقدمت بتاريخ ٢٠/٢/٢٠٠٠ [أي بعد قيامها بفصل العامل وبعد رفعه لدعواه العمالية] ببلاغ إلى السلطات العامة تتهمه فيه أنه، بتاريخ ٤/٧/١٩٩٩ و ٢٦/٧/١٩٩٩، قد بدد أموال سُلمت إليه من قبلها، وقد استجابت محكمة أول درجة لطلب المدعى عليها حتى تقدمت هذه الأخيرة، في جلسة ٧/٣/٢٠٠٣، بما يفيد أن الحكم الجنائي الصادر بإدانة العامل في جريمة خيانة الأمانة قد أصبح نهائياً. وبناءً على ذلك أصدرت محكمة أول درجة حكمها بتاريخ ٣٠/٤/٢٠٠٣ مرتبة على هذا الحكم الجنائي آثاره فيما يتعلق بحرمان العامل من بعض مستحقاته العمالية التي تترتب على صدور هذا الحكم.

(ب) لم يرق هذا الحكم للطرفين فطعنا عليه بطريق الاستئناف، حيث طعن عليه الشركة بالاستئناف رقم ٤٢١ لسنة ٢٠٠٣، وطعن العامل عليه بالاستئناف رقم ٤١٨ لسنة ٢٠٠٣ حيث رُفض الاستئناف المقدم من الشركة، وقُبل الاستئناف المقدم من العامل، فعدّلت محكمة الاستئناف المبلغ الذي سبق لمحكمة أول درجة أن حكمت به لصالح العامل.

(ج) وحيث إن حكم الاستئناف لم يرق أيضاً للطرفين فقد طعنا عليه بطريق التمييز، حيث طعن عليه الشركة بالطعن رقم ١٥٥ لسنة ٢٠٠٣ وطعن عليه العامل بالطعن رقم ١٤١ لسنة ٢٠٠٣. وقد نسب كل من الطرفين إلى الحكم الاستئنافي العديد من المآخذ القانونية التي لا تتعلق بموضوع هذا التعليق (والتي لم يكن فيها - نظراً لموافقتها لما استقر عليه الرأي بشأن تطبيق القانون فيما يتعلق بها - ما يستحق التعليق). كما طعن عليه العامل بالخطأ في تطبيق القانون فيما يتعلق بفصله تطبيقاً للمادة (١٢٠/ز) من قانون العمل الاتحادي لأنه، وفقاً لما قرره العامل، قد اعتد بالحكم الجنائي الذي

صدر بإدانتته في جريمة التبيد التي اتهمته بها الشركة، استناداً إلى وقائع حدثت في ١٩٩٩/٧/٤ و ١٩٩٩/٧/٢٦، والتي تم الإبلاغ عنها في ٢٠/٢/٢٠٠٠ في حين كانت الشركة قد فصلته بتاريخ ١٩٩٩/١٢/٩؛ أي أنها قد فصلته في تاريخ سابق على تاريخ البلاغ الجنائي الذي انتهى بالحكم الجزائي الصادر بإدانتته، وهو ما رأى العامل أنه غير صحيح؛ لأنه "وفقاً للمادة (١٢٠/و) من قانون العمل فإنه يتعين أن يكون الحكم الجزائي الذي يترتب عليه فصل العامل دون إنذار ودون تعويض قد صدر باتاً ونهائياً قبل أن يقرر صاحب العمل فصل العامل، ولا يجوز للمطعون ضدها [أي الشركة] أن تستبق الأحداث وتفصل الطاعن [أي العامل] قبل صدور ذلك الحكم، حيث تكون الواقعة المنشئة للمطالبة بالتعويض عن الفصل التعسفي، وبديل الإنذار، ومكافأة نهاية الخدمة، وباقي المستحقات الأخرى - وهي سبب الدعوى - قد تحققت قبل صدور حكم الإدانة". كما ذهب أيضاً إلى عدم صحة ما ذهب إليه الحكم الاستئنافي استناداً إلى أن الشركة المطعون عليها كان يتعين عليها، إذا أرادت فصله كنوع من الجزاء التأديبي، وجوب أن تتبع الإجراءات التي نصت عليها المادة (١١٠) من قانون العمل الاتحادي؛ أي بعد وجوب إبلاغه كتابةً بما أسند إليه، وبعد سماع أقواله وتحقيق دفاعه، وهو ما لم تفعله الشركة بما يصم فصلها له بكونه تعسفياً يستحق معه العامل كل مستحقاته. وهي المطاعن التي قدرت محكمة التمييز عدم صحتها وتولت في حكمها الرد عليها على النحو السالف إirاده في الجزء الذي اقتطفناه من هذا الحكم والوارد بصدر البحث.

(٣) التعليق وخطة الدراسة: استعراض النصوص القانونية المنظمة لارتكاب العامل لجريمة، وتأثيرها على علاقة العمل.

تؤثر الجريمة الجنائية التي قد يرتكبها العامل، أو يدان فيها، على علاقة العمل، من زاويتين؛ الأولى، أنها تجيز لرب العمل وقف العامل احتياطياً، وهذا ما نظمته المادة (١١٢) من قانون العمل الاتحادي لدولة الإمارات العربية المتحدة،

والثانية، أنها تجيز لرب العمل فصل العامل، وهذا ما نظمته المادة (١٢٠ / ز) من القانون ذاته.

(٤) أما المادة (١١٢) فهي تنص على أنه :

"يجوز وقف العامل مؤقتاً عن العمل عند اتهامه بارتكاب جريمة عمدية من جرائم الاعتداء على النفس أو المال أو الجرائم الماسة بالشرف أو الأمانة أو الإضراب عن العمل".

وتبدأ مدة الوقف من تاريخ إبلاغ الحادث إلى السلطات المختصة حتى صدور قرار منها في شأنه. ولا يستحق العامل أجره عن مدة الوقف المذكورة. فإذا صدر قرار بعدم تقديم العامل للمحاكمة أو قضى ببراءته وجب إعادته إلى عمله كما يجب أداء أجره كاملاً عن مدة الوقف إذا كان وقفه عن العمل كيدياً من جانب صاحب العمل" (٤).

هذا، ويلاحظ أنه في تطبيق هذا النص ينبغي مراعاة الآتي:

(٤) وقد كانت هذه المادة، قبل تعديلها بالقانون رقم (١٢) لسنة ١٩٨٦، تجري على النحو التالي:

"يجوز إيقاف العامل مؤقتاً عن العمل عند اتهامه بارتكاب جريمة عمدية من جرائم الاعتداء على النفس أو جريمة إضراب غير مشروع. وتبدأ مدة الوقف من تاريخ إبلاغ الحادث إلى السلطات المختصة حتى صدور قرار منها في شأنه. ولا يستحق العامل أجره عن مدة الوقف المذكور، فإذا صدر قرار بعدم تقديم العامل للمحاكمة أو قضى ببراءته وجب إعادته إلى عمله كما يجب أداء أجره كاملاً عن مدة الوقف إذا كان وقفه عن العمل كيدياً من جانب صاحب العمل".

* والجديد الذي أتى به التعديل ورد في الفقرة الأولى من المادة، وهو متعلق بتحديد الجرائم التي يجوز وقف العامل إذا اتهم بارتكاب إحداها؛ حيث أبقى المشرع على جرائم الاعتداء على النفس، كما أبقى أيضاً على جريمة الإضراب عن العمل بعد أن حذف عنها صفة كون الإضراب غير مشروع، كما أضاف إليها جرائم الاعتداء على المال والجرائم الماسة بالشرف والأمانة (دون الآداب العامة؟).

أولاً: وجوب أن يكون الإيقاف عن العمل لاحقاً على اتهام العامل بالجريمة المسندة إليه، ولا يجوز أن يحدث العكس، فإذا صدر قرار من رب العمل بإيقاف العامل عن العمل قبل توجيه الاتهام إليه، فإن هذا القرار، في تكييفه الصحيح، يعد فصلاً للعامل من العمل، وهو فصل، الأصل فيه أنه تعسفي، ما لم يثبت رب العمل العكس^(٥).

(٥) انظر في تطبيق واضح جداً في هذا المعنى حكم محكمة تمييز دبي الصادر في ٩ مايو ١٩٩٩ في الطعن رقم (١٢) لسنة ١٩٩٩، حيث جاء فيه أن نص المادة (١١٢) من قانون العمل مفاده أنه إذا كان وقف العامل عن مزاولة عمله كإجراء وقائي هو رخصة لصاحب العمل إذا اتهم العامل بارتكاب إحدى الجرائم المنصوص عليها في هذه المادة، فإن عدم استحقاقه لأجره لا يترتب على مجرد توجيه الاتهام المنسوب إليه، بل يلزم لتقرير ذلك أن يوقفه صاحب العمل عن القيام بعمله، فإذا صدر قرار بعدم تقديمه للمحاكمة أو قضي ببراءته وجب إعادته إلى العمل، كما يجب أداء أجره كاملاً متى كان وقفه عن العمل كيدياً من جانب صاحب العمل، فإذا لم يقم صاحب العمل بإعادة العامل إلى العمل، بعد صدور القرار بعدم تقديمه إلى المحاكمة أو القضاء ببراءته، اعتبر ذلك فصلاً تعسفياً، حملاً لحال صاحب العمل على الظاهر، أو مع الغالب، إلا إذا استعمل حقه في إنهاء عقد العمل غير المحدد المدة تطبيقاً لنص المادتين (١١٣ و ١١٧) من قانون تنظيم علاقات العمل السالف الذكر، والمعدل بالقانون رقم (١٢) لسنة ١٩٨٦ وذلك عند توافر المسوغ المشروع لهذا الإنهاء، غاية الأمر أن صاحب العمل يتحمل عندئذ عبء إثبات توافر المسوغ للفصل؛ لأنه يدعي خلاف الثابت حكماً. وكان من المقرر في قضاء هذه المحكمة أن تقدير قيام المسوغ لفصل العامل وانتفاء تعسف صاحب العمل في إنهاء علاقة العمل من المسائل الموضوعية التي تستقل بها محكمة الموضوع دون رقابة عليها في ذلك من محكمة التمييز سائغاً وكافياً لحمل قضائها، لما كان ذلك وكان الثابت في الدعوى أن الحكم المطعون فيه بعد أن استعرض في مدوناته وقائع النزاع تناول قضاء الحكم الجزائي الصادر في ٧-١٩٩٨ ببراءة المطعون ضده في قضية الجنحة رقم ٧٩٧٥ لسنة ١٩٩٧ التي أبلغ فيها الطاعنان السلطات في ٢٧-١٠-١٩٩٧ عن استيلاء المطعون ضده على أموال المؤسسة الطاعنة الأولى وقدم للمحاكمة عن هذه التهمة وأورد الحكم أسباب الحكم بالبراءة التي استند فيها إلى أن "..... الأوراق خلت من دليل على احتفاظه بمبالغ عائدة للمؤسسة المستأنفة (الطاعنة الأولى) التي كان يديرها لمدة (١٥) سنة، أو أنه تصرف بمبالغ عائدة لها لصالحه، بل إنه تبين عكس ذلك؛ إذ إنه أقرض مبالغ قدرها ٦٠٠.٠٠٠ درهم لمؤسسات أخرى عائدة للمستأنف الثاني =

ثانياً: أنه إذا انتهى الأمر بصدور قرار من النيابة العامة بألا وجه لإقامة الدعوى الجزائية، أو صدر حكم ببراءة العامل من التهمة الموجهة إليه، تعين على رب العمل إعادة العامل إلى العمل وإلا اعتبر فاصلاً له تعسفياً، باعتبار أن المادة (١١٢) من قانون العمل، التي توجب على رب العمل إعادة العامل إلى العمل في تلك الحالة، تقيم قرينة قانونية لصالح العامل على أن فصله قد اتسم بالتعسف^(٦).

= (الطاعن الثاني) الذي حرر للمستأنف ضده (المطعون ضده) شيكاً بالمبلغ اتضح أنه بلا رصيد....." وخلص الحكم مما تقدم إلى أنه لا صحة لاستناد الطاعنين للمادة (١١٢) من قانون تنظيم علاقات العمل السالف الذكر؛ لأنها تتعلق بجواز وقف العامل عند اتهامه بارتكاب جريمة من الجرائم المبينة بها، وإن المطعون ضده كان قد فصل من العمل في ١-٩-١٩٩٧ وهو تاريخ سابق على ٢٧-١٠-١٩٩٧ تاريخ إبلاغ الطاعنين السلطات المختصة عن التهمة التي أسندتها إليه وإن هذا الفصل يعد فصلاً تعسفياً، وكان الحكم المطعون فيه إذ أيد قضاء الحكم الابتدائي بإلزامهما بدفع الراتب المستحق للمطعون ضده قد بين في أسبابه أنه يستحق هذا الراتب عن الفترة التي كان يعمل خلالها لديهما من ١٨-٣-١٩٩٧ تاريخ انتهاء مدة العقد الأخير وحتى ١-٩-١٩٩٧ تاريخ فصله من العمل قبل اتهامه بالاختلاس، وكان الطاعنان لم يقدموا أي مسوغ مشروع لإنهاء علاقة العمل، أو أن المطعون ضده كان موقوفاً عن العمل، وكان لا جدوى لهما من تعيب الحكم المطعون فيه لعدم إجابة طلبهما إحالة الدعوى إلى التحقيق ما دام أنه قد أسند رفضه هذا الطلب إلى نص المادة (٥٨) من قانون تنظيم علاقات العمل التي لا تجيز إثبات الوفاء بأجر العامل بغير الكتابة أو الإقرار أو اليمين، ومن ثم يكون النعي عليه بالأوجه المذكورة قائماً.

(٦) انظر في تطبيق واضح لذلك محكمة تمييز دبي في ٢٩ نوفمبر ٢٠٠٣، الطعن رقم (٩٦) لسنة ٢٠٠٣ و(٩٩) لسنة ٢٠٠٣ عمال. مجموعة الأحكام الصادرة عن محكمة تمييز دبي لعام ٢٠٠٣ ع. ١٤، ج١، ص ١٣٠٥، رقم (٢١٠) حيث جاء فيه:

"وحيث إن هذا النعي مردود، ذلك أن تقدير المسوغ لفصل العامل هو - وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة - من الأمور الموضوعية التي تستقل محكمة الموضوع بكامل السلطة في تقديرها دون رقابة عليها من محكمة التمييز، متى كان هذا التقدير محمولاً على أسباب سائغة لها أصلها الثابت في الأوراق، فإذا هي رأت من واقع مستندات الدعوى وأدلتها عدم اقتناعها بجدية المسوغ الذي ساقه صاحب العمل =

ثالثاً: أنه إذا صدر الحكم ببراءة العامل ترتب عليه تلقائياً وجوب إعادة العامل إلى العمل حيث ينبغي على رب العمل أن يستدعيه للعودة إلى العمل

= لفصل العامل، فلا تكون بحاجة بعد ذلك لتكليف العامل بإثبات التعسف من جانب صاحب العمل، خاصة إذا لم يَقم بإعادة العامل إلى العمل بعد صدور قرار النيابة العامة بألا وجه لإقامة الدعوى الجزائية بالنسبة لما اتهمه به صاحب العمل أو صدر الحكم ببراءته منه مما يعد فصلاً تعسفياً حملاً لظاهر الحال بحسب الغالب وإعمالاً لنص المادة /١١٢ من قانون العمل الذي يوجب إعادة العامل إلى عمله في تلك الحالة، وهو ما يقيم قرينة قانونية لصالح العامل على أن فصله من العمل قد اتسم بالتعسف، ومن المقرر في قضاء هذه المحكمة أن العبرة في سلامة قرار الفصل من العمل واستخلاص تعسف صاحب العمل أو نفيه هي بالظروف والملابسات المحيطة به وقت الفصل وليس بعده، وكان الحكم المطعون فيه إذ أيد قضاء الحكم المستأنف فيما قضى به من بدل إنذار والتعويض عن الفصل التعسفي قد عرض لوقائع الدعوى وأدلتها وسائر مستنداتها وأقام قضاؤه على سند مما أورد أسبابه بقوله إن " المقرر أيضاً عملاً بنص المادة (١١٢) من قانون تنظيم علاقات العمل المشار إليه بأنه متى صدر قرار نهائي بعدم تقديم العامل للمحاكمة تعين على صاحب العمل إعادته إلى عمله وأنه إذا لم يفعل اعتبر ذلك منه فصلاً تعسفياً، وكان الواقع في الدعوى أن المستأنفة (الطاعنة) قد أظهرت رغبتها في عدم إعادة العامل إلى العمل حتى من قبل أن يصبح القرار الصادر من النيابة العامة بعدم وجود وجه لإقامة الدعوى الجزائية نهائياً بتاريخ ١٣-٤-٢٠٠٢ (تاريخ صدور حكم محكمة الاستئناف بتأييد ذلك القرار) بأن تقدمت بشكوى لدائرة العمل وأودعت مستحقات المستأنف ضده (المطعون ضده) تمهيداً لإخراجه من السكن وتم بحث الشكوى وإحالتها للمحكمة في ٩-١-٢٠٠١؛ أي قبل أن يصبح قرار عدم تقديم المستأنف ضده للمحاكمة الجزائية نهائياً، وذلك بما يفصح عن إنهاؤها لعقد العمل قبل البت في الدعوى الجزائية، ومن ثم فإنها تكون قد فصلت المستأنف ضده فصلاً تعسفياً وتلتزم بالتعويض وبدل الإنذار. وإذا خلص الحكم المستأنف إلى هذه النتيجة فإنه يكون في محله، أما ادعاؤها بتغيبه أو بارتكابه خطأ جسيماً فالثابت أنها قد استعملت حقها في وقفه لاتهامه بخيانة الأمانة والتزوير ولم تستعمل حقها في فصله، إضافة إلى حفظ الشكوى ضده بقرار النيابة الذي أصبح نهائياً.. وتصبح المكافأة من ١-٧-٢٠٠٠ لغاية ١٥-٨-٢٠٠١ مبلغاً مقداره (١٠٥٦٣) درهماً عملاً بالمادتين (١٣٢ و ١٣٣) من قانون تنظيم علاقات العمل ويتعين تعديل الحكم وفقاً لما تقدم.

دون حاجة لطلب يقدمه العامل بذلك، ومن ثم فلا يجوز لرب العمل الاستناد، في عدم إعادته إلى العمل، إلى أنه لم يقدم طلباً بذلك.^(٧)

رابعاً: أن العامل لا يستحق أجره عن مدة الوقف إلا إذا صدر قرار من السلطة المختصة بعدم تقديم العامل للمحكمة، أو صدر حكم ببراءته، وأن وقفه عن العمل كان كيدياً^(٨) من جانب صاحب العمل.

(٧) انظر تمييز دبي ٢١ ديسمبر ٢٠٠٣ في الطعن رقم ١٤٢ لسنة ٢٠٠٣ عمال. مجموعة أحكام محكمة تمييز دبي لسنة ٢٠٠٣ - العدد رقم ١٤ ص ١٣٩٧ رقم ٢٢٢ حيث جاء فيه أنه "إذا أوقفت الشركة الطاعنة المطعون ضده عن العمل بسبب اتهامه بالتبديد فقد كان يتعين عليها - سواء قبل رفع المطعون ضده للدعوى أو بعدها - أن تقوم، بعد صدور الحكم ببراءته، باستدعائه وإعادته إلى العمل، أما وأنها لم تفعل وأصرت علي نحو ما سبق بيانه على موقفها ورفضت إعادته إلى العمل، فإن إنهاء خدمته من جانبه يعد فصلاً تعسفياً، ومن ثم فإن ما تشيره الطاعنة من أنه لم يعرض عليها رغبته قبل رفع الدعوى، بالعودة إلى العمل يكون على غير أساس". وقد حكمت المحكمة استناداً لذلك، بأمرين: أولهما هو استحقاق العامل لمكافأة نهاية الخدمة من تاريخ بدء العلاقة العمالية (في شهر يونيه ٢٠٠٠) حتى تاريخ صدور الحكم ببراءة العامل (في ٢٩/١٠/٢٠٠٢) رغم أنه أوقف عن العمل بتاريخ ١٦/٧/٢٠٠١ وذلك باعتبار أن مدة الوقف داخلة في مدة العمل التي يحتسب عنها للعامل مكافأة، وأن هذه المدة - على هذا النحو - تزيد على سنة (وقد كان صاحب العمل قد دفع بعدم استحقاق العامل لمكافأة نهاية خدمة باعتبار أنه لم يكمل سنة في خدمته، لأنه احتسب مدة الخدمة على أساس أن علاقة العمل انتهت من تاريخ الوقف وليس من تاريخ امتناعه عن إعادة العامل إلى العمل بعد صدور الحكم الجنائي بالبراءة في ٢٩/١٠/٢٠٠٢). أما ثاني الأمرين اللذين حكمت بهما المحكمة، استناداً إلى ما قررته، هو أن دعوى العامل للمطالبة بمستحققاته تكون قد رفعت خلال مدة السنة المقررة لعدم سماع الدعوى العمالية؛ لأن العامل رفعها في ١/١٢/٢٠٠٢ (وقد كان رب العمل قد دفع بعدم جواز سماع الدعوى لرفعها بعد انقضاء سنة على تاريخ انقضاء علاقة العمل مقدراً أنها انتهت في تاريخ إيقاف العامل عن العمل في ١٦/٧/٢٠٠١ وليس في ٢٩/١٠/٢٠٠٢ تاريخ امتناعه عن إعادة العامل للعمل بصور الحكم الجنائي الصادر ببراءته).

(٨) وقد استقر القضاء بدولة الإمارات العربية المتحدة، سواء في ذلك محكمة تمييز دبي، أو المحكمة الاتحادية العليا، على أن إثبات كيدية الاتهام، سبيلاً للحصول على الأجر منذ بدء الإيقاف حتى نهايته، يقع على عاتق العامل، ولا يكفي للتدليل على وجوده مجرد صدور حكم بالبراءة من المحكمة الجنائية، أو أن رب العمل لم يكن حسن النية عند توجيهه الاتهام.

= انظر في ذلك تمييز دبي في ٢٩ نوفمبر ٢٠٠٣. سالف الإشارة إليه حيث جاء فيه: "أنه من المقرر في قضاء هذه المحكمة، إعمالاً لنص المادة (١١٢) من قانون تنظيم علاقات العمل، أن مناط استحقاق العامل للأجر عن مدة الوقف عن العمل من تاريخ الإبلاغ عن الحادث وحتى صدور قرار من السلطة المختصة بشأن الاتهام الموجه إليه هو صدور قرار بعدم تقديم العامل الموقوف للمحاكمة، أو القضاء ببراءته، وأن يكون وقفه عن العمل كيدياً من جانب صاحب العمل؛ أي أن يكون قد دبر له الاتهام بقصد الكيد له، ويقع على العامل عبء إثبات كيدية الإجراء الذي اتخذته صاحب العمل قبله، واستخلاص كيدية الاتهام - على ما جرى به قضاء هذه المحكمة - هو مما تستقل محكمة الموضوع بتقديره باعتباره من مسائل الواقع دون معقب عليها في ذلك، متى أقامت قضاءها على أسباب سائغة مستمدة مما له أصل ثابت بالأوراق، ومن شأنها أن تؤدي إلى النتيجة التي انتهت إليها، وبما يكفي لحمل قضاؤها، لما كان ذلك وكان الحكم المطعون فيه قد قضى بإلغاء الحكم المستأنف فيما قضى به للطاعن من أجر عن مدة وقفه عن العمل وأقام قضاءه على ما أورد أسبابه من أن (الواقع في الدعوى أن المستأنفة قد أبلغت ضد المستأنف ضده بارتكابه تزويراً في مستنداتها على النحو الوارد بدفاعها، وقدمت المستندات المؤيدة لبلاغها، ولكن النيابة العامة قررت عدم وجود وجه لإقامة الدعوى الجزائية، وتأيد قرارها من محكمة الاستئناف، وهي بذلك قد استعملت حقاً قد كفله لها القانون دون أن يعد ذلك افتتاتاً على حق من حقوق المستأنف ضده، ولم يثبت بأنها كانت على علم بعدم صحة الاتهام الذي نسبته إليه، أو أنها قصدت النيل منه والكيد له، ومن ثم فإن المستأنفة لا تلتزم رواتب المستأنف ضده المحكوم بها عن مدة وقفه عن العمل حتى تاريخ انتهاء الدعوى الجزائية، وإن خالف الحكم المستأنف هذا النظر وقضى على الرغم من ذلك بإلزام المستأنفة برواتب المستأنف ضده عن المدة من ١٥-٨-٢٠٠١ لغاية ١٥-٤-٢٠٠٢ وهي المدة التي شملتها الدعوى الجزائية بدءاً من تاريخ الوقف عن العمل وانتهاء الحكم بتأييد قرار النيابة العامة بعدم وجود وجه لإقامة الدعوى الجزائية، فإنه يكون في غير محله والنعي عليه بما أوردته المستأنفة من أسباب في محله، الأمر الذي تقضي معه المحكمة بإلغاء ما قضى به ذلك الحكم من رواتب قدرها (٧٧٣٥٠ درهماً..)

* وفي المعنى ذاته حكم المحكمة الاتحادية العليا بتاريخ الأحد ٢١ نوفمبر ١٩٩٣ في الطعين رقمي (١٨٢ و ١٩٥) لسنة ١٩٩٣ (غير منشور)، حيث جاء فيه: "وتنعى الطاعنة (الشركة) المحكوم ضدها، التي ألزمها حكم الاستئناف بأن تدفع للعامل أجره منذ إيقافه عن العمل بدعوى أن هناك كيدية في الاتهام) على الحكم المطعون فيه بالخطأ في تطبيق القانون وفساد الاستدلال؛ ذلك أن المادة (١١٢) من قانون العمل أوجبت أداء الأجر للعامل الموقوف عن مدة وقفه إذا كان وقفه عن العمل =

= كيدياً من جانب صاحب العمل، وحيث إن الحكم الجزائي لم يذكر أن اتهام الشركة الطاعة للمطعون ضده كان كيدياً، ولما كانت قد استعملت حقاً مشروعاً هو الإبلاغ فإن الحكم ببراءة المطعون ضده لا ينهض دليلاً على كيدية الاتهام الموجب لسداد أجره طبقاً للمادة (١١٢) سالفه الذكر، وإذا استند الحكم المطعون فيه في قضائه على عدم توافر حسن النية لدى الطاعن فإنه يكون قد أخطأ في تفسير القانون وتطبيقه لاختلاف عبارة "حسن النية" عن "الكيد".

"أن النص في المادة (١١٢) من القانون الاتحادي رقم (٨) لسنة ١٩٨٠ في شأن تنظيم علاقات العمل المعدلة بالقانون رقم (١٢) لسنة ١٩٨٦ على أنه "يجوز وقف العامل مؤقتاً عن العمل. ولا يستحق العامل أجره عن مدة الوقف المذكورة. فإذا صدر قرار بعدم تقديم العامل للمحاكمة أو قضي ببراءته وجب إعادته إلى عمله كما يجب أداء أجره كاملاً عن مدة الوقف إذا كان وقفه عن العمل كيدياً من جانب صاحب العمل" مفاده أن صاحب العمل لا يلزم بأداء الأجر كاملاً في هذه الحالة إلا إذا كان عالماً بعدم صحة الاتهام الموجه إلى العامل وقت توجيهه إليه وقصد الكيد له بقصد الإضرار به، ولا يكفي أن يكون صاحب العمل قد تسرع في توجيه الاتهام أو لم يكن محققاً في توجيهه إلى العامل. لما كان ذلك وكان الحكم المطعون فيه قد قضى للمطعون ضده بأجره عن مدة وقفه تأسيساً على أن صاحب العمل لم يكن حسن النية في وقفه للعامل وأن الأوراق قد خلت من وجود دليل على صحة الاتهام الموجه للأخير وليس هناك تزوير أو اصطناع لتوقيع أي من موظفي الشركة دون أن يتحقق إن كان صاحب العمل قد قصد باتهامه للعامل الكيد له فإنه يكون مشوباً بالقصور في التسبب بما يوجب نقضه لهذا السبب نقضاً جزئياً".

* وانظر في المعنى ذاته حكم المحكمة الاتحادية العليا بتاريخ الأحد ٢٣ إبريل ١٩٩٥ في الطعنين رقمي (٣٥٥ و ٣٧٠) لسنة ١٩٩٤ (غير منشور)، حيث جاء فيه: "هذا النعي مردود إذ استقر قضاء هذه المحكمة على أنه إذا أقام الحكم قضاءه على دعامتين مستقلتين وكانت واحدة منهما كافية لحمله فإن تعيب دعامته الأخرى يكون غير منتج. وحيث إن النص في المادة (١٠٤) من قانون المعاملات المدنية على أن "الجواز الشرعي ينافي الضمان فمن استعمل حقه استعمالاً مشروعاً لا يضمن ما ينشأ عن ذلك من الضرر"، والنص في المادة (١٠٦) من القانون ذاته على أنه: " (١) يجب الضمان على من استعمل حقه استعمالاً غير مشروع (٢) ويكون استعمال الحق غير مشروع " (أ) إذا توفر قصد التعدي. (ب) إذا كانت المصالح التي أريد تحقيقها من هذا الاستعمال مخالفة لأحكام الشريعة الإسلامية أو القانون أو النظام العام أو الآداب. (ج) إذا كانت المصالح المرجوة لا تتناسب مع ما يصيب الآخرين =

= من ضرر. (د) إذا تجاوز ما جرى عليه العرف والعادة. وهذا يدل - على ما جرى به قضاء هذه المحكمة - على أن المشرع قد وضع مبدأ عدم المسؤولية عن الاستعمال المشروع للحق، وحدد أربعة معايير للاستعمال غير المشروع للحق بما يصدق عليه وصف التعسف، أولها: أن يكون استعمال الحق مقصوداً به الإضرار بالغير، وتستخلص هذه النية من انتفاء كل مصلحة من استعمال الحق استعمالاً يلحق الضرر بالغير متى كان صاحب الحق على بينة من ذلك، والثاني: أن يكون استعمال الحق بغرض تحقيق مصلحة غير مشروعة وهي تكون كذلك إذا قصد بها مخالفة حكم من أحكام الشريعة الإسلامية أو القانون أو كان تحقيقها يتعارض مع النظام العام أو الآداب، والثالث: أن يترتب على استعمال الحق تحقيق مصالح قليلة الأهمية لا تتناسب مع ما يصيب الآخرين من ضرر، والرابع: أن يتجاوز الشخص في استعمال حقه ما جرى به العرف والعادة بين الناس. ومن المقرر أيضاً في قضاء هذه المحكمة أن حق التقاضي والإبلاغ عن الجرائم، مكفول للجميع والالتجاء إلى القضاء للنود عن الحق الذي يحميه القانون أمر مشروع ولكن بشرط ألا يسيء الشخص استعمال حقه في الالتجاء إلى القضاء أو الإبلاغ عن الجرائم، ويكون ذلك إذا ثبت توافر إحدى الحالات الواردة في المادة (١٠٦) سالفة الذكر، ويقع عبء الإثبات على عاتق المضرور، ولا تكفي مجرد تبرئة المتهم من التهمة المنسوبة إليه لإثبات كيدية الشكوى المرفوعة ضده. لما كان ذلك وكان الحكم الابتدائي قد التزم هذا النظر، وكان تقدير التعسف في استعمال الحق وتحصيل الواقع في الدعوى - على ما هو مقرر في قضاء هذه المحكمة - تستقل به محكمة الموضوع ما دام استخلاصها سائغاً، وكان الحكم المطعون فيه قد أضاف لقضائه في هذا الشأن أن " الأوراق قد خلت من كيدية الاتهام... الأمر الذي لا يستحق معه المستأنف (الطاعن) لأجره عن مدة الإيقاف إعمالاً للمادة (١٢٢) سالفة الذكر... ولا سيما أن مجرد صدور حكم البراءة لا يكفي في ذاته في ثبوت كيدية الإيقاف أو كيدية الشكوى " وهي دعامة كافية لحمل قضاء الحكم المطعون فيه ومن ثم يكون النعي على الحكم فيما ذهب إليه بأن الأوراق قد خلت من تمسك الطاعن بأن إيقافه عن العمل كان كيدياً من جانب صاحب العمل، غير أنه لم يطلب من المحكمة تمكينه من إثبات الكيدية - أيأ كان وجه الرأي فيه - غير منتج ويكون النعي على الحكم بهذا السبب على أساس " .

وهذا ما كان قد سبق للمحكمة الاتحادية العليا أن قضت به حين قررت أنه " متى كان البين أن الحكم المطعون فيه أقام قضاءه برفض طلب الطاعن أجره عن المدة منذ إيقافه حتى فصله منه على أساس أنه إذا اتهم العامل بجريمة تمس واجباته الأساسية التي يفرضها عقد العمل وصدر قرار من صاحب العمل بوقفه عن العمل فإن العامل لا يستحق =

(٥) أما المادة (١٢٠) من قانون العمل فهي تنص على عشر حالات يجوز فيها لرب العمل فصل العامل، وذلك حين نصت على أنه "يجوز لصاحب العمل أن يفصل العامل دون إنذار^(٩) في أي من الحالات الآتية:-

- أ - إذا انتحل العامل شخصية أو جنسية زائفة أو قدم شهادات أو مستندات مزورة.
- ب - إذا كان العامل معيناً تحت التجربة ووقع الفصل أثناء مدة التجربة أو في نهايتها.
- ج - إذا ارتكب العامل خطأ نشأ عنه خسارة مادية جسيمة لصاحب العمل بشرط أن يبلغ دائرة العمل بالحادث خلال ٤٨ ساعة من وقت علمه بوقوعه.

= أجراً عن مدة الوقف إلا إذا أثبت براءته من التهمة التي نسبت إليه، وثبت أن الاتهام ضده كان بتدبير من رب العمل. فإذا كان رب العمل حسن النية في ذلك الوقت معتقداً صحة الاتهام ضده فلا يلزم بأن يؤدي للعامل أجره مدة الوقف - وقد خلصت المحكمة بعد ذلك إلى أن الاتهام الذي وجهته المطعون ضدها إلى الطاعن استند إلى أسباب معقولة ولم يكن ملفقاً أو مدبراً ضده - ومن ثم فلا يستحق أجراً عن مدة الوقف - وأن ما قرره الحكم يتفق وصحيح القانون وقد أقام قضاؤه في حدود سلطته الموضوعية المطلقة وبناء على استدلال سائغ ومن ثم لا يعدو أن يكون النعي الموجه إلى الحكم في هذا الشأن جدلاً موضوعياً في تقدير الدليل لا يجوز إثارته أمام محكمة النقض.

* (المحكمة الاتحادية العليا في الطعن رقم ٧٣ س ٣ جلسة ١٩٨٢/٥ - نقض مدني). منشور بكتاب قانون العمل رقم (٨) لسنة ١٩٨٠ وتعديلاته في ضوء قضاء النقض. إعداد محمد محمود المحامي، ١٩٩٤، دار النهضة العربية، ص ٦٦.

(٩) وبالربط بين هذه المادة والمادة (١٣٩/أ) من القانون ذاته التي تنص على أنه "يحرم العامل من مكافأة الخدمة كلها في إحدى الحالتين الآتيتين:

أ- إذا فصل من الخدمة لأحد الأسباب المبينة في المادة (١٢٠) من هذا القانون أو ترك العمل لتقادي فصله وفق أحكامها " فإنه يمكن القول إن وجود العامل في إحدى الحالات العشر المنصوص عليها في المادة (١٢٠) عمل يؤدي إلى منح رب العمل إمكانية فصله ليس فقط دون مراعاة مهلة الإنذار، ولكن أيضاً مع حرمانه من مكافأة نهاية الخدمة. ولاشك أن الجزاء الذي لم تشر إليه المادة (١٢٠) (وهو الحرمان من مكافأة نهاية الخدمة) أشد قسوة وإيلاماً بكثير للعامل من الجزاء الذي صرحت به (وهو الحرمان من مهلة الإنذار أو ما يقابلها)

د - إذا خالف العامل التعليمات الخاصة بسلامة العمل أو محل العمل، بشرط أن تكون هذه التعليمات مكتوبة ومعلقة في مكان ظاهر وأن يكون قد أحيط بها شفويًا إذا كان أمياً.

إذا لم يقم العامل بواجباته الأساسية وفقاً لعقد العمل واستمر في إخلاله بها على الرغم من إجراء تحقيق كتابي معه لهذا السبب والتنبيه عليه بالفصل إذا تكرر منه ذلك.

و - إذا أفشى سراً من أسرار المنشأة التي يعمل بها.

ز - إذا حكم عليه نهائياً من المحكمة المختصة^(١٠) في جريمة ماسة بالشرف أو الأمانة^(١١) أو الآداب العامة^(١٢).^(١٣)

(١٠) وأن يكون صادراً من محكمة وطنية: انظر صالح ناصر العتيبي. انتهاء خدمة الموظف العام بسبب الحكم الجزائي. دراسة مقارنة لتشريعات الخدمة المدنية والعسكرية في الكويت. مجلة الحقوق. يصدرها مجلس النشر العلمي، جامعة الكويت، السنة ٢٩، العدد الأول، مارس ٢٠٠٥، ص ١٤١ وما بعدها.

(١١) وينبغي أن يلاحظ هنا الفارق في وصف الجرائم بين ما تنص عليه المادة (١١٢) من قانون العمل (بعد تعديلها انظر هامش ٤) وبين ما تنص عليه المادة (١٢٠/ز) من القانون ذاته التي لا تجيز الفصل لصدور حكم نهائي إلا إذا أدين العامل في جريمة "ماسة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة" فالمشرع بصدد المادة (١١٢) عمل لم يحدد جرائم معينة ولكن حدد وصفاً معيناً يلحق بهذه الجرائم، وهي كونها ماسة بالشرف أو الأمانة (دون الآداب العامة؟) بالإضافة إلى جرائم بعينها هي الاعتداء على النفس أو المال أو الإضراب عن العمل.

وهو ما يتضح منه أن مجال الجرائم التي تجيز لرب العمل وقف العامل عن العمل أوسع من مجال الجرائم التي تجيز له فصل العامل إذا حكم عليه جنائياً في أي منها. انظر في تحديد مفهوم الجرائم الماسة بالشرف أو الأمانة:

* محمد عبد اللطيف عبد العال. حول مفهوم الشرف والاعتبار في جرائم القذف والسب. مجلة الأمن والقانون، تصدرها أكاديمية شرطة دبي، السنة الحادية عشرة، العدد الثاني، يوليو ٢٠٠٣، ص ٢٧٠، وما بعدها.

* ومن الجدير بالذكر أن محكمة تمييز دبي قد تعرضت لمفهوم الجرائم الماسة بالشرف والأمانة في الحكم الصادر عنها بتاريخ ١٨ إبريل ١٩٩٣ في الطعن رقم ١٤ لسنة ١٩٩٣ (غير منشور)، حيث قضت بأنه:

"وحيث إن الطعن أقيم على خمسة أسباب تنعى الطاعة بالسبب الأول والشق الأول =

= من السبب الثالث منها على الحكم المطعون فيه الخطأ في تطبيق القانون؛ إذ ذهب إلى أن جريمة استعمال محرر مزور - التي أدين عنها المطعون ضده - ليست ماسة بالشرف والأمانة وترتب على ذلك القضاء للمطعون ضده بمكافأة نهاية الخدمة وبدل الإنذار على الرغم من حرمانه منها وبتعويض عن فصل تعسفي وهو لا يستحقه ولا محل له، وحال أن المحكمة لا تملك اعتبار جريمة استعمال محرر مزور غير ماسة بالشرف والأمانة، وأن العبارة التي وردت بالحكم الجنائي الابتدائي بإدانة المطعون ضده عن هذه الجريمة، التي عول عليها الحكم المطعون فيه في قضائه، وهي أنه " كان ضحية بعض المستخلصين الذين يعملون في مطار بلده " لم تكن إلا سرداً لما جاء على لسان المطعون ضده في مقام الدفاع عن نفسه ولم تكن تعبيراً عن رأي المحكمة الجنائية، هذا ولو كان لذلك أثر في قضائها بوقف تنفيذ العقوبة المقضي عليه بها، فإنه لا محل له بعد القضاء استئنافياً بإلغاء ذلك الوقف.

وحيث إن هذا النعي مردود؛ ذلك أن النص في المادة (١٢٠) من القانون الاتحادي رقم (٨) لسنة ١٩٨٠ في شأن تنظيم علاقات العمل على أنه " يجوز لصاحب العمل أن يفصل العامل دون إنذار في أي من الحالات الآتية: - أ... ب... ج... د... هـ... و... ز. إذا حكم عليه نهائياً من المحكمة المختصة في جريمة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة، وإذا كان القانون لم يضع معايير معينة لتحديد طبيعة هذه الجرائم، فإن قاضي الموضوع هو الذي يقدر إذا ما كانت جريمة معينة ماسة بالشرف أو الأمانة من عدمه مستهدياً في ذلك بما درج عليه ضمير الجماعة وما يسودها من ناموس أدبي، مراعيّاً في ذلك الظروف التي ارتكبت فيها الجريمة، وحسبه أن يقيم قضاءه في هذا الشأن على أسباب سائغة بما له أصل ثابت في الأوراق. لما كان ذلك وكان الحكم المطعون فيه قد أقام قضاءه بأن جريمة استعمال المحرر المزور التي أدين عليها المطعون ضده ليست ماسة بالشرف والأمانة أو الآداب العامة فهي لا تجيز للطاعن فصله من العمل دون إنذار ولا يترتب عليها حرمانه من مكافأة نهاية الخدمة، وإنه يستحق التعويض عن فصله على ما أورده في أسبابه: - " وحيث إن الثابت بلائحة الاتهام والحكم الجزائي الصادر ضد العامل المستأنف ضده (المطعون ضده) إن الجريمة التي أدين بارتكابها استعمال محرر مزور؛ إذ تبين عند دخوله البلاد أن جواز سفره تعرض لنزع الورقة الأصلية مع وضع الورقة الحالية بدلاً منها، وقد ورد في مدونات الحكم الجنائي الابتدائي أن المتهم كان ضحية بعض المستخلصين الذين يعملون في مطار بلده وأنه لم يكن في حاجة إلى هذا التزوير ولا مصلحة له فيه؛ لأنه سافر وعاد في المدة القانونية المسموح بها؛ الأمر الذي ترى معه المحكمة أن هذه الجريمة لا تعتبر ماسة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة على النحو المقرر في الفقرة " ز " من المادة ١٢٠ من قانون تنظيم العمل الاتحادي رقم (٨) لسنة =

ح - إذا وجد في أثناء ساعات العمل في حالة سكر أو متأثر بمخدر.
ط - إذا وقع منه في أثناء العمل اعتداء على صاحب العمل أو المدير المسؤول أو أحد زملائه في العمل.

ي - إذا تغيب العامل دون سبب مشروع أكثر من عشرين يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة أو أكثر من سبعة أيام متوالية.

(٦) والواضح من الحكم محل التعليق أنه يثير، على الأقل ظاهرياً، مشكلتين، هما:

* المشكلة الأولى: وهي المتعلقة بفصل العامل تطبيقاً للمادة (١٢٠/ز) أيعد عقوبة تأديبية أم لا؟

* المشكلة الثانية: وهي المتعلقة بالوقت الذي يجب على رب العمل فصل العامل فيه تطبيقاً للمادة (١٢٠/ز).

وسندرس كلا من هاتين المشكلتين في فرع مستقل.

= ١٩٨٠. وإذا لم يثبت صاحب العمل المستأنف (الطاعنة) أن هناك سبباً مشروعاً لإنهاء خدمة العامل المستأنف ضده فإن فصله يعتبر فصلاً تعسفياً لافتقاره إلى المسوغ المشروع... وهي أسباب سائغة تكفي لحمل قضاء الحكم المطعون فيه في هذا الشأن ولها أصلها الثابت في الأوراق ومن ثم يكون هذا النعي على غير أساس".
* والملاحظ هنا أن المحكمة، في سبيل اعتبارها للجريمة المسندة إلى العامل، أهي ماسة بالشرف أم لا، لم تعتدّ بالجريمة في ذاتها ولكن بالظروف المصاحبة لارتكابها. ومن ثم تكون قد قدرت الأمر بطريقة شخصية لا موضوعية.

(١٣) وهذه الحالة من الحالات التي يجوز فيها لصاحب العمل فصل العامل مع حرمانه من مهلة الإنذار ومن مكافأة نهاية الخدمة - تعد، على الرغم من الاعتراضات الموجهة إليها، من الحالات التقليدية التي تتضمنها التشريعات المنظمة لعلاقات العمل في الدول العربية. فقد كانت تنص عليها، بتواتر، قوانين العمل المصرية؛ حيث كانت تنص عليها المادة ٧٦/٨ من قانون العمل الموحد رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩؛ ثم المادة ٦١/٧ من قانون العمل السابق رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١. أما قانون العمل الحالي رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ فلم ينص عليها؛ حيث جاءت المادة ٦٩ منه (والمقابلة للمادتين ٧٦ و ٦١ من القانونين السابقين عليه) خالية منها باعتبار أن إنهاء علاقة العمل في هذه الحالة لا يعد عقوبة تأديبية. انظر أحمد حسن البرعي، المرجع السابق، ص ٦٤٢.

الفرع الأول

هل يعدّ فصل العامل تطبيقاً للمادة (١٢٠/ز) عقوبة تأديبية؟

(٧) من المعلوم أن قانون العمل الاتحادي لدولة الإمارات العربية المتحدة قد وضع نظاماً خاصاً لتأديب العمال الذين يقتربون أخطاء تأديبية؛ بحيث يجب على صاحب العمل التزامه حال ممارسته لسلطته التأديبية، وإلا وقع الجزاء الصادر عنه باطلاً. وهذا النظام هو ما تجلّى فيما تنص عليه المواد ١٠٢: ١١٢ من القانون ذاته (والواردة في الباب السادس منه المعنون بقواعد التأديب)، تتضمن هذه النصوص المواد الآتية (وهي التي على صلة بموضوعنا):

* مادة (١٠٢) "الجزاءات التأديبية التي يجوز لصاحب العمل، أو من يقوم مقامه، توقيعها على عماله هي:

- ١ - الإنذار.
- ٢ - الغرامة.
- ٣ - الوقف عن العمل بأجر منخفض لمدة لا تزيد على عشرة أيام.
- ٤ - الحرمان من العلاوة الدورية أو تأجيلها في المنشآت التي يوجد بها نظام لمثل هذه العلاوات.
- ٥ - الحرمان من الترقية في المنشآت التي يوجد بها نظام للترقية.
- ٦ - الفصل من الخدمة مع حفظ الحق في مكافأة نهاية الخدمة.
- ٧ - الفصل من الخدمة مع الحرمان من المكافأة كلها أو بعضها. ولا يجوز توقيع هذا الجزاء لغير الأسباب المذكورة على سبيل الحصر في المادة (١٢٠) من هذا القانون".

* مادة (١٠٩) "لا يجوز توقيع أي عقوبة تأديبية على العامل لأمر ارتكبه خارج مكان العمل ما لم يكن متصلاً بالعمل أو بصاحبه أو مديره المسؤول.

كما لا يجوز توقيع أكثر من عقوبة واحدة أو الجمع بين أية عقوبة تأديبية وبين اقتطاع جزء من أجر العامل طبقاً لنص المادة (٦١) من هذا القانون".

✽ مادة (١١٠) "لا يجوز توقيع أية عقوبة من العقوبات المنصوص عليها في المادة (١٠٢) على العامل إلا بعد إبلاغه كتابة بما هو منسوب إليه وسماع أقواله وتحقيق دفاعه وإثبات ذلك في محضر يودع ملفه الخاص ويؤشر بالعقوبة في نهاية هذا المحضر".

ويجب إبلاغ العامل كتابة بما وقع عليه من جزاءات ونوعها ومقدارها وأسباب توقيعها والعقوبة التي يتعرض لها في حالة العودة.

✽ مادة (١١٢) وقد سلف إيراد نصها^(١٤)

(٨) ولقد رأينا في الحكم محل التعليق أن العامل قد دفع ببطلان قرار صاحب العمل الصادر بفصله لأنه "وفقاً للمادة (١١٠) من قانون العمل لا يحق للشركة المطعون ضدها أن توقع عقوبة على الطاعن (أي على العامل) إلا بعد إبلاغه كتابة بما نسب إليه وبعد سماع أقواله وتحقيق دفاعه، وإذا لم تتبع المطعون ضدها هذه الإجراءات فإنها تكون ملزمة بالتعويض عن فصله تعسفياً، كما يستحق في نمتها مكافأة نهاية خدمة.....وإذا خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر فإنه يكون حرياً بالنقض".

وهو الدفع الذي ردت عليه محكمة التمييز بقولها: "إنه لا أساس للنعي (على الحكم الاستئنافي) بعدم اتباع الشركة المطعون ضدها للإجراءات المنصوص عليها في المادة (١١٠) من قانون العمل التي أوجبت على صاحب العمل قبل توقيع أية عقوبة تأديبية على العامل إبلاغه كتابة بما هو منسوب إليه وسماع أقواله وتحقيق دفاعه؛ ذلك أن قيام الشركة المطعون ضدها بفصل الطاعن دون تعويض أو إنذار وحرمانه من مكافأة نهاية الخدمة في الدعوى الماثلة لا يعد عقوبة تأديبية للطاعن بل هي تستند إلى نص المادتين ١٢٠

(١٤) انظر ما تقدم، فقرة رقم (٣).

و١٣٩ من قانون تنظيم علاقات العمل حسبما تقدم بيانه؛ ومن ثم فإن النعي على الحكم بما سلف يكون على غير أساس".

(٩) والواقع أن ظاهر النصوص يؤيد ما ذهب إليه العامل، فالمادة (١١٠) من قانون العمل الاتحادي تنص على أنه:

"لا يجوز توقيع أية عقوبة من العقوبات المنصوص عليها في المادة (١٠٢) على العامل إلا بعد إبلاغه كتابة بما هو منسوب إليه وسماع أقواله وتحقيق دفاعه وإثبات ذلك في محضر يودع ملفه الخاص ويؤشر بالعقوبة في نهاية هذا المحضر.

ويجب إبلاغ العامل كتابة بما وقع عليه من جزاءات ونوعها ومقدارها وأسباب توقيعها والعقوبة التي يتعرض لها في حالة العودة".

وبالرجوع إلى المادة (١٠٢) من قانون العمل [المحال إليها من قبل المادة ١١٠] نجدها تنص على أن: "الجزاءات التأديبية التي يجوز لصاحب العمل أو من يقوم مقامه توقيعها على عماله هي:

الفصل من الخدمة مع الحرمان من المكافأة كلها أو بعضها. ولا يجوز توقيع هذا الجزاء لغير الأسباب المذكورة على سبيل الحصر في المادة (١٢٠) من هذا القانون.

وإذا كانت عقوبة الفصل من الخدمة مع الحرمان من المكافأة كلها أو بعضها واردة ضمن الجزاءات التي تتضمنها المادة (١٠٢) عمل فإنه ينطبق عليها القيد الذي أورده المادة (١١٠) التي تستوجب أنه لا يجوز توقيعها على العامل إلا بعد اتباع الإجراءات والقواعد التي نصت عليها هذه المادة الأخيرة.

(١٠) وعلى الرغم من هذا الظاهر الذي يفيد أن ارتكاب العامل للمخالفة المنصوص عليها بالمادة (١٢٠/ز) يستوجب اتباع الإجراءات التي نصت عليها المادة (١١٠) عمل، باعتبار أن الأمر يتعلق بعقوبة تأديبية توقع على العامل، فإن رأياً في الفقه المصري ذهب - بخصوص تطبيق المواد المناظرة للمواد (١٢٠/ز) و(١١٠) عمل إماراتي - إلى القول: إنه "يجب التمييز بين الحالة

المتعلقة بالحكم على العامل في جريمة جنائية (والمخصوص عليها بالمادة ٧٦ / ٨ عمل مصري) وبين باقي الحالات المنصوص عليها في باقي المادة؛ إذ إن هذه الحالة - على عكس الحالات السابقة - لا يكون فصل العامل فيها تطبيقاً لنظرية الفسخ للإخلال بالالتزام؛ إذ لا يشترط أن تكون الجريمة التي ارتكبها العامل ذات صلة بعمله أو بصاحب العمل أو من يمثله، فلا يكون هناك إخلال بالتزام يرتبه العقد. كما لا يمكن اعتبار الفصل في هذه الحالة عقوبة تأديبية؛ إذ إن سلطة رب العمل التأديبية لا تمتد إلى حياة العامل الخاصة. فالفسخ في هذه الحالة، إذن، ليس إلا ممارسة لحق استثنائي في الإنهاء قرره المشرع لرب العمل صيانة لسمعة المنشأة التي قد يسيء إليها أن يبقى منسوباً لها عامل ثبت جرمه بحكم نهائي في جنائية أو جنحة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة. وذلك سواء كان العقد محدد المدة، فلا يلتزم رب العمل بالمدة الباقية، أم غير محدد المدة، فلا يلتزم رب العمل بمراعاة قواعد الإخطار.

ويترتب على أن الفصل في هذه الحالة لا يعتبر عقوبة تأديبية، أنه لا محل فيه لمراعاة قواعد التأديب. فلا حاجة بداهة إلى إجراء تحقيق مع العامل أو سماع دفاعه بعد صدور الحكم النهائي بإدانته^(١٥).

* هذا الرأي المتقدم اعترض عليه بعض الفقه، بنوع من الاعتراض الذي يفيد أنه يجب الانتصار للنصوص القانونية حتى ولو فقدت مبرراتها المنطقية والعقلية (فالمشرع لا يخطئ)، وذلك حين قرر أنه "ويذهب بعض الشراح إلى

(١٥) إسماعيل غانم. قانون العمل والتأمينات الاجتماعية. ١٩٦٠-١٩٦١. مكتبة عبد الله وهبة، ص ٤٠٨. وفي المعنى ذاته عبد الناصر العطار. شرح أحكام قانون العمل - ١٩٨٤. دون ناشر، ص ٢٣٤، وقد جاء به: "ولا يلزم صاحب العمل اتخاذ إجراءات الاتهام أو التحقيق في هذه الحالة باعتبار أن المحكمة الجنائية قد باشرت وحاز حكمها حجية في ذلك".

عبد الرزاق حسين ياسين. الوسيط في شرح أحكام قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية طبقاً لتشريعات دولة الإمارات العربية المتحدة. الكتاب الأول، قانون العمل، المجلد الثاني، الطبعة الأولى ١٩٩١ - ١٩٩٢. مطبوعات كلية شرطة دبي، ص ٦٢.

أن فسخ عقد العمل للحكم على العامل في جنائية أو جنحة لا يعتبر عقوبة تأديبية؛ لأنه لم يقع من العامل أي إخلال بالتزاماته، فضلاً عن أن سلطة رب العمل في تأديب عماله، لا تمتد إلى حياة العامل الخاصة، ويرتب على ذلك أنه لا محل لمراعاة قواعد وإجراءات التأديب عند فصل العامل لهذا السبب. والواقع أن هذا ما كان يقتضيه المنطق السليم والسياسة التشريعية الصحيحة، ولكن المادة (٧٦) تجيز فسخ عقد العمل وحرمان العامل من مكافأته لارتكاب جريمة، فإذا لم يعتبر ذلك عقوبة تأديبية، فماذا يعتبر إذن؟

لا مفر في ضوء النصوص القائمة - والكلام لا يزال منسوباً إلى أصحاب هذا الرأي - من اعتبار هذا الفصل عقوبة تأديبية، مع التسليم أن المشرع في إجازته الفصل مع الحرمان من المكافأة لهذا السبب قد خرج على قاعدة أساسية من قواعد التأديب، هي قاعدة وجوب أن يكون الفعل الذي ارتكبه العامل والذي يستأهل التأديب عنه متصلاً بالعمل، ويترتب على ذلك وجوب مراعاة قواعد وإجراءات التأديب فيما لا يتعارض مع حجية الحكم الصادر بإدانة العامل، فهذه الحجية تتعارض مع إجراء تحقيق مع العامل أو سماع دفاعه، ولكنها لا تتعارض مع وجوب صدور قرار الفصل من صاحب العمل أو وكيله المفوض أو عضو مجلس الإدارة المنتدب، ولا تتعارض مع وجوب توقيع العقوبة في خلال ثلاثين يوماً من تاريخ ثبوت المخالفة؛ أي من تاريخ علم صاحب العمل بالحكم النهائي الصادر بإدانة العامل^(١٦).

(١١) ولقد ظل هذا الخلاف قائماً في الفقه المصري إلى أن صدر قانون العمل الحالي رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ غير متضمن للحالة محل البحث، أي حاذفاً إياها من ضمن الحالات التي يجوز فيها لرب العمل فصل العامل كلية، وقد برر البعض هذا الحذف بأن "إنهاء علاقة العمل في هذه الحالة لا يعد عقوبة

(١٦) محمد ليبب شنب، شرح قانون العمل، دار النهضة العربية، ١٩٧٦، ص ٢٥٨. وفي المعنى ذاته عبد العزيز المرسي حمود. شرح أحكام قانون العمل المصري - ٢٠٠١ - دون ناشر، ص ٢٩٧.

تأديبية" (١٧) وهو حذف وتبرير يؤيدان ما ذهب إليه الرأي الفقهي الأول السالف الإشارة إليه، والذي اعتنقته محكمة تمييز دبي في حكمها محل التعليق.

(١٢) والواقع أن الرأي الذي انضمت إليه محكمة تمييز دبي هو الأكثر رجحاناً للأسباب الآتية:

١ - أن السلطة التأديبية لصاحب العمل لا توجد - بحسب الأصل - إلا عند صدور فعل يدخل في نطاق النشاط الوظيفي للعامل، ومن ثم فهي تنحسر - بطبيعة الحال - عن الأفعال التي يأتيها العامل في حياته الخاصة. ومن ثم فإن الفعل الذي يصدر عن العامل في حياته الخاصة لا يكون خاضعاً فيه للسلطة التأديبية لرب العمل إلا بالقدر الذي يكون متصلاً فيه بالعمل، فإذا كان منفصلاً البتة عن العمل فلا ولاية تأديبية لرب العمل عليه فيه.

* ومن المتفق عليه أنه في تطبيق النصوص المتعلقة بجواز فصل العامل لإدانته في جريمة جنائية أنه لا يشترط:

أ - أن تكون الجريمة وقعت خلال مدة ارتباط العامل برب العمل؛ إذ يمكن لرب العمل فصل العامل لجريمة صدرت منه قبل الالتحاق بالعمل لديه متى صدر الحكم فيها في أثناء قيام العلاقة العمالية.

ب - أنه لا يشترط أن تكون الجريمة على صلة ما بالعمل - أيًا كانت هذه الصلة - إذ يجوز لرب العمل فصل العامل تطبيقاً لهذه النصوص حتى ولو لم يكن للجريمة صلة على الإطلاق بالعمل، ما دام العامل قد أدين بارتكابها (١٨).

(١٧) أحمد حسن البرعي، الوسيط في القانون الاجتماعي. الجزء الثاني. شرح عقد العمل الفردي وفقاً لأحكام القانون ١٢ لسنة ٢٠٠٣. دار النهضة العربية، ٢٠٠٣، ص ٦٤٢.

(١٨) وسنعلم من خلال دراستنا أن المجال الحقيقي لإعمال المادة (١٢٠/ز) هي الجرائم غير المتصلة بالعمل، انظر ما سيلي، فقرة رقم (٢١) وما بعدها.

ولنا أن نتساءل في ظل هذه المعطيات: أين وجه الارتباط بالعمل في هذه الحالة؟ وأين مناط السلطة التأديبية لرب العمل إذا كان ثابتاً يقيناً أن الجريمة لا علاقة لها بالعمل.

٢ - ثم ما الجدوى من اعتبار هذه العقوبة عقوبة تأديبية؟ هل الغرض من هذا هو إلزام رب العمل باتباع الإجراءات المنصوص عليها بقانون العمل، والتي تشكل ضمانات لتأديب العمال؟

إذا قلنا ذلك فإنه ينبغي قبل التعرض لهذا الأمر التذكير بأن المادة (١٢٠) عمل لا ترتب على صدور الحكم الجنائي إنهاء علاقة العمل بقوة القانون لمجرد صدور الحكم، بل هي تجيز - فقط - لرب العمل فصل العامل استناداً إلى هذا الحكم، ذلك أن نصها يبدأ بعبارة "يجوز لصاحب العمل أن يفصل العامل دون إنذار في أي من الحالات الآتية..." ومعنى ذلك الآتي:

* أنه إذا قرر رب العمل عدم فصل العامل والإبقاء عليه في العمل فلا لوم عليه ولا مخالفة للقانون في مسلكه هذا؛ إذ قد يرى رب العمل في ظروف المنشأة، أو في الظروف الاجتماعية والاقتصادية للعامل، أو حتى في ظروف ارتكاب العامل للجريمة ما يجعله يقبل به في العمل^(١٩).

وهنا لا تثار مشكلة اتباع الإجراءات المنصوص عليها قانوناً؛ إذ إن أمرها لا يثار - إذا أثير - إلا عند رغبة رب العمل في فصل العامل.

* أما إذا قرر رب العمل استعمال الخيار الذي منحت له المادة (١٢٠) وقرر فصل العامل فإنه يستطيع فصله^(٢٠) استناداً إلى صدور هذا الحكم الجنائي

(١٩) وفي تقديرنا أنه إذا قبل رب العمل العامل وأعادته إلى العمل على الرغم من سبق صدور حكم جنائي بإدانته فإن حقه في إنهاء علاقة العمل استناداً إلى هذا الحكم يسقط، ولا يجوز له بعد ذلك فصل العامل استناداً إلى هذا الحكم السابق.

(٢٠) ويجب على رب العمل أن يصدر قراراً بفصل العامل؛ لأن هذا القرار هو الذي يظهر إرادته في استعمال الخيار الممنوح له بالفصل، ذلك أن مجرد الحكم بالإدانة لا يؤدي بذاته - تلقائياً - إلى إنهاء علاقة العمل. وإذا لم يصدر هذا القرار فإن علاقة العمل تظل =

دون أن يتبع معه أي إجراء من الإجراءات المنصوص عليها في قانون العمل لانعدام جدواها. إذ لا معنى لإعادة إجراءات التحقيق مع العامل بعد صدور حكم جنائي نهائي بإدانته في الجريمة. هل من المتصور- بل هل من المقبول أو المعقول- القول إن العامل سيستطيع إثبات براءته أمام رب العمل وقد أخفق في ذلك أمام المحكمة الجنائية؟

بل إننا إذا تصورنا هذا القول (غير المتصور) هل سيستطيع العامل أن يجبر رب العمل على إعادته للعمل، أو حتى اعتبار فصله له فصلاً تعسفياً، مع ما يشكله هذا من منافاة لحجية الحكم الجنائي؟ هل سيجد العامل في ضمانات التأديب التي يوفرها قانون العمل رحابة أكثر من تلك التي توفرها القواعد العامة في المحاكمات الجزائية؟

في الواقع إنه نوع من سقط القول الزعم بأنه يجب على رب العمل - إذا أراد فصل العامل - أن يحاكمه محاكمة تأديبية ويصدر قراراً بفصله في هذه الحالة؛ إذ يكفي سبق صدور الحكم الجنائي دعامة وحيدة يستند إليها قراره بالفصل، وهي دعامة تكفيه وتغنيه.

= قائمة وموقوفة (إذا كان قد صدر قبل صدور الحكم قرار بإيقاف العامل احتياطياً من العمل تطبيقاً للمادة ١١٢ عمل) ومن ثم لا يستحق العامل أجراً لعدم القيام بالعمل. أما إذا كان رب العمل لم يستعمل حقه في وقف العامل وأبقى عليه، وظل العامل غير محبوس، حتى بعد صدور الحكم، (كما لو لم يحكم عليه بعقوبة سالبة للحرية، أو حكم عليه مع وقف التنفيذ، أو حكم عليه وصدر عنه عفو) فإن علاقة العمل تظل قائمة وسارية ويلتزم رب العمل دفع الأجر للعامل ما دام مؤدياً لعمله.

الفرع الثاني

ما الوقت الذي ينبغي على صاحب العمل

فصل العامل فيه، تطبيقاً للمادة ١٢٠ / ز

(١٣) سبق أن رأينا أن المادة ١٢٠ / ز من قانون العمل تجيز لصاحب العمل أن يفصل العامل دون إنذار إذا حكم عليه نهائياً من المحكمة المختصة في جريمة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة.

* ووفقاً لفهم معين لهذه المادة دفع العامل، في القضية محل التعليق، بأن الفصل الذي يتم تطبيقاً لها يجب - لكي يقع صحيحاً - أن يتم "بعد" صدور الحكم الجنائي الصادر بإدانتته في الجريمة التي نُسبت إليه (بل بعد صيرورته نهائياً)، وليس قبل هذا، ولذلك فإن القرار الصادر من رب العمل بفصله، والمستند إلى هذه الفقرة من هذه المادة، يقع باطلاً؛ لأن فصله تم في ١٢/٩/١٩٩٩ م ثم بعد ذلك، وفي ٢٠/٢/٢٠٠٠ م (أي بعد مضي حوالي سبعين يوماً على الفصل) تقدمت الشركة ضده ببلاغ جنائي تتهمه فيه بأنه، في يومي ٤/٧/١٩٩٩ م و ٢٦/٧/١٩٩٩ م (أي استناداً إلى وقائع نُسبت إليه وسابقة على تاريخ الفصل بحوالي ١٣٣ يوماً) قد استولى على بضائع مملوكة لها. وهو البلاغ الذي انتهى بصدر حكم غير نهائي بإدانتته في نهاية عام ٢٠٠٠ م (حيث أظهر الحكم الجزائي الذي أدان العامل بجلسة ٢٥/١٢/٢٠٠٠ م) وهو الحكم الذي صار نهائياً في الثلث الأول من عام ٢٠٠٣ م (حيث قُدمت الأحكام الاستئنافية وكذا الصادرة عن محكمة التمييز بتأييد حكم أول درجة في جلسة ٧/٤/٢٠٠٣ م)؛ (أي أن الحكم النهائي الصادر بإدانة العامل قد صدر بعد مرور حوالي ثلاث سنوات وثلاثة أشهر من تاريخ فصله)، وإذا كان ما تقدم ثابتاً، فإنه، كما قرر العامل بطعنه، " وفقاً للمادة ١٢٠ / ز من قانون العمل فإنه يتعين أن يكون الحكم الجزائي الذي يترتب عليه فصل العامل دون إنذار ودون تعويض قد صدر باتاً ونهائياً قبل أن يقرر صاحب العمل فصل العامل، ولا يجوز للمطعون ضدها (الشركة) أن تستبق الأحداث، وتفصل الطاعن قبل صدور ذلك الحكم حيث تكون الواقعة المنشئة للمطالبة بالتعويض عن الفصل

التعسفي، وبديل الإنذار، ومكافأة نهاية الخدمة، وباقي المستحقات الأخرى - وهي سبب الدعوى - قد تحققت قبل صدور حكم الإدانة".

وهذا الدفع هو الذي رفضته محكمة التمييز استناداً منها لمفهوم مغاير لهذه المادة، وذلك حين قررت أنه "وحيث إن هذا النعي غير سديد ذلك أنه وفقاً للمادة ١٢٠/ز من قانون تنظيم علاقات العمل يحق لصاحب العمل أن يفصل العامل دون إنذار إذا حكم عليه نهائياً في جريمة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة، بما مؤداه أنه لا يحق للعامل أن يطالب ببديل إنذار عن فصله إذا ما قضى بإدانته نهائياً في جريمة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة سواء صدر الحكم النهائي في هذه الجريمة قبل نظر دعواه للمطالبة بمستحقاته العمالية أو في أثنائها، لأن العبرة بتاريخ ارتكاب الجرم وليست بتاريخ صدور الحكم الجنائي، كما يترتب على ذلك أيضاً - وفق ما تقضي به المادة ١٣٩ / أ من ذات القانون - حرمان العامل من مكافأة نهاية الخدمة، كما يحرم من المكافأة أيضاً إذا ترك العمل لتفادي فصله وفق أحكام المادة ١٢٠ المشار إليها، ومن المقرر في قضاء هذا المحكمة - عملاً بالمادتين ٥٠ من قانون الإثبات و٢٦٩ من قانون الإجراءات الجزائية - أن للحكم الجنائي البات الصادر في الدعوى الجزائية بالبراءة أو الإدانة حجية تلتزم بها المحكمة المدنية فيما فصل فيه فصلاً ضرورياً لازماً في شأن وقوع الفعل المكون للأساس المشترك بين الدعويين الجزائية والمدنية، وفي الوصف القانوني لهذا الفعل ونسبته إلى فاعله، فإذا فصلت المحكمة الجزائية في هذه المسائل فإنه يمتنع على المحكمة المدنية أن تعيد بحثها، ويتعين عليها أن تنقيد بها في الحقوق المتصلة بها. كما أنه من المقرر أيضاً أن سلطة فهم وتحصيل الواقع في الدعوى وتقدير أدلتها هو مما تستقل به محكمة الموضوع، دون معقب عليها من محكمة التمييز، متى أقامت قضاءها على أسباب سائغة مستمدة مما له أصل ثابت في الأوراق. وإن لم يقض الحكم المطعون فيه للطاعن ببديل الإنذار ومكافأة نهاية الخدمة وتعويض عن الفصل قد أقام قضاءه في هذا الخصوص على ما أورده بمدوناته من أن (الثابت في الأوراق أن الشركة المستأنف ضدها (المطعون ضدها) أنهت خدمة

المستأنف في ١٢/٩/١٩٩٩ م بعد غيابه عن العمل وتركه العمل تجنباً لفصله من العمل^(٢١) لارتكابه جريمة خيانة واختلاس صدر بها حكم جزائي نهائي في الدعوى رقم ٦١٥٩ / ٢٠٠٠ جزاء دبي وبذلك يكون سبب فصل العامل مشروعاً ومبرراً، ومن ثم فلا يستحق المستأنف أيّاً من البدلات السالفة البيان وذلك عملاً بالمادتين ١٢٠ و ١٣٩ من قانون العمل... ولا ينال من ذلك ما أثاره المستأنف... من أخذ الحكم بحجية الحكم الجزائي في حين أن الاتهام وواقعة الاختلاس وإنهاء خدمته وجميع الحقوق قد تمت قبل صدوره فهو مردود بأن تلك الوقائع فعلاً تمت قبل صدور الحكم الجزائي وليست بعده، ولكن بعد صدور الحكم الجزائي النهائي فإن حجيته لها أثرها على الحقوق المدنية وتلتزم بها المحكمة المدنية، ومن ثم فلا محل للتحدي بواقعة فصله نهائياً قبل إدانته جنائياً).

(٢١) والواقع أننا لا ندري من أين استمدت أي من المحاكم التي تعرضت لهذه الدعوى واقعة أن العامل ترك العمل "تجنباً لفصله من العمل" لارتكابه جريمة؛ ذلك أن ترك العمل في هذه الحالة يفترض أنه كانت هناك شبهات ما تحوم حول العامل وتوحي بأن هناك احتمالاً ما، أيّاً كانت درجته، لفصله لارتكابه جريمة، وهو ما يعني، في أدنى الدرجات، أن رب العمل كان قد اكتشف الجريمة المنسوبة إلى العامل واتخذ بصدها إجراء ما يدل على نيته في اتخاذها سبباً لفصل العامل (كإحالة العامل للتحقيق، أو إبلاغ جهات التحقيق). وليس في الواقعة محل حكمنا الحالي أي من هذا. فوفقاً للوقائع فإن العامل لم يترك العمل، بل إن رب العمل هو الذي فصله، ومن ثم تنتفي أساساً فرضية أن العامل ترك العمل تفادياً لفصله، أضف إلى ذلك أن رب العمل فصل العامل في ١٢/٩/١٩٩٩ م في وقت لم تكن فيه هناك أية شبهة دائرة حول ارتكاب العامل لجريمة ما، ولم تظهر فكرة ارتكاب العامل لجريمة ما إلا بعد حوالي سبعين يوماً على تاريخ الفصل (الذي تم في ٢٠/٢/٢٠٠٠ م) واستناداً إلى وقائع حدثت قبل الفصل بأكثر من مائة وثلاثين يوماً. فأين إذن في هذه الظروف ما يمكن أن يستدل منه على أن العامل ترك العمل أصلاً؟ وأين فيها ما يستدل منه على أنه تركه تجنباً لفصله؟ في الواقع فإن الحكم الذي يستخلص من الوقائع المشار إليها واقعة أن العامل قد ترك العمل تجنباً لفصله يكون قد استخلص ما لا يمكن، عقلاً ولا منطقاً، استخلاصه، ويكون قد استخلص ما لا يمكن استخلاصه من الثابت بالأوراق.

(١٤) ومن هذين الرأيين اللذين يقعان على طرفي نقيض يظهر أن المشكلة المعروضة هي المتعلقة بتحديد الوقت الدقيق الذي يتعين فيه على رب العمل، إذا أراد أن يستعمل السلطة الممنوحة له بموجب المادة ١٢٠ / ز (وليس غيرها من الحالات التي تعرض لها هذه المادة - إذ إن لكل حالة أحكامها الخاصة) فهل يجب عليه، كما ذهب العامل، أن ينتظر لحين صدور الحكم الجنائي النهائي الصادر بإدانته حتى يجوز له أن يفصله، باعتبار أنه يستمد حقه في هذا الفصل من وجود هذا الحكم، بحيث يكون الفصل الصادر تطبيقاً لهذه المادة، والصادر قبل صدور الحكم الجنائي، مفتقداً لأساسه القانوني، ومن ثم يقع باطلاً، أم أن رب العمل يستطيع فصل العامل، استناداً إلى هذه المادة، سواء صدر الحكم النهائي في الجريمة قبل نظر دعوى العامل للمطالبة بمستحققاته المالية أو في أثنائها؛ لأن العبرة بتاريخ ارتكاب الجرم وليست بتاريخ صدور الحكم الجنائي.

(١٥) رأينا الخاص:

والواقع أننا نذهب إلى النقيض مما ذهب إليه محكمة تمييز دبي، وسندنا في ذلك الآتي:

(١٦) أولاً: الاستناد إلى المادة ١٢٠ / ز من قانون العمل الاتحادي. فمن ناحية أولى فإن المشرع قد صدر هذه المادة مستعملاً فعل " حُكم عليه " بصيغة الماضي، وهو ما يعني حتمية القول بأن الحكم الجنائي الصادر بإدانة العامل يجب أن يكون سابقاً في وجوده على قرار الفصل الصادر من رب العمل؛ لأن هذا الحكم هو السبب الذي يمكن أن تترتب عليه النتيجة التي منحها المشرع لرب العمل من إمكانية فصل العامل مع حرمانه من مستحققاته المالية الكبيرة. والقول بغير ذلك يعني أننا، بكل وضوح، نقرب الأوضاع رأساً على عقب، ونقدم النتيجة على السبب، أو، وفقاً للقول المشهور في هذا الصدد، نضع المحراث أمام الثور.

* ومن ناحية أخرى فإن تطلب وجود الحكم الذي يدين العامل قبل صدور قرار الفصل أمر يتحتم استخلاصه ليس مما تقدم فقط ولكن من اشتراط

المشرع لضرورة أن يكون هذا الحكم "نهائياً" أيضاً، وهو ما يعني أنه لا يكفي لكي يستطيع رب العمل فصل العامل تطبيقاً للمادة ١٢٠ / ز، مجرد أن يكون الفعل المكون للجريمة التي نسبت إليه سابقاً في وقوعه على قرار الفصل، ولا مجرد أن يكون تاريخ الإبلاغ عن هذا الفعل قد تم قبل صدور قرار الفصل، ولا مجرد أن يكون تاريخ إحالة العامل للمحكمة سابقاً على صدور قرار الفصل، ولا مجرد أن يصدر في مواجهة العامل حكم غير نهائي قبل صدور قرار الفصل أيضاً، بل يشترط لصحة هذا القرار أن يكون قد صدر في مواجهة العامل حكم "نهائي" يدينه في الجريمة التي نسبت إليه؛ أي حكم لا يجوز الطعن عليه بأي طريق من طرق الطعن العادية.

والواقع أننا لا ندري، في ظل هذه التأكيدات التي لا خلاف عليها، من أين أتت محكمة التمييز بما قررته من أن قرار الفصل يقع صحيحاً ومنتجاً لآثاره "سواء صدر الحكم النهائي في هذه الجريمة قبل أو أثناء نظر دعوى (العامل) للمطالبة بمستحققاته، لأن العبرة بتاريخ ارتكاب الجرم وليست بتاريخ صدور الحكم الجزائي" فمثل هذا التقرير يتنافى، مطلقاً وعلى طول الخط، مع ما تقرره المادة ١٢٠ / ز من قانون العمل.

* أضف إلى ذلك أن إجماع الفقه الذي تعرض لشرح هذه المادة، أو المادة المقابلة لها في القوانين المقارنة، قد صرح ببديهية هذا الشرط؛ إذ يشترط لانطباق هذا الحكم - كما يقول أحد الشراح - ضرورة توافر شرطين "أولهما: أن يصدر حكم نهائي على العامل أثناء مدة سريان العقد بعقوبة جنائية، أما إذا كان الحكم النهائي لاحقاً لفصل العامل وإنهاء رب العمل للعقد فلا يحق للأخير الاستناد في تبرير الفصل إلى المادة ٧/٦١" (٢٢) (من قانون العمل المصري السابق رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١م المقابلة للمادة ١٢٠/ز من قانون العمل الاتحادي) "، أو كما يقول أحد كبار شراح قانون العمل: إنه "غني عن البيان أن

(٢٢) الدكتور المستشار / فتحي عبد الصبور. الوسيط في شرح قانون العمل، الجزء الأول، ١٩٨٥ م، دون ناشر، ص ٧٩٤.

حق صاحب العمل في فسخ العقد في هذه الحالة لا ينشأ إلا بعد صدور الحكم^(٢٣)؛ إذ "لا يكفي للفصل مجرد الاتهام أو رفع الدعوى الجنائية على العامل"^(٢٤)، بل إن هذا هو ما ذهبت إليه المحكمة ذاتها المصدرة للحكم محل التعليق حين قررت بحكم لاحق في تاريخه على الحكم محل التعليق أنه "من المقرر أنه لا يكفي مبرراً لفصل العامل مجرد اتهمه بارتكاب إحدى الجرائم المنصوص عليها في المادة ١٢٠ / ز من قانون تنظيم علاقات العمل وقبل صدور حكم نهائي بالإدانة أو البراءة"^(٢٥).

بل في تقديرنا فإن الفقه الذي لم يتطلب هذا الشرط صراحة فهو قد فعل ذلك إنطاقاً من فكرة أن هذا الاشتراط هو أمر بدهي لذا لم يكلف نفسه عناء الإشارة إليه وإبرازه لبدهيته مكتفياً في هذا الصدد بشرح اشتراط أن يكون الحكم الجنائي نهائياً باعتبار أن نهائية هذا الحكم تغني حتماً، بل تزيد، عن اشتراط كينونة هذا الحكم سابقاً في صدوره على قرار الفصل. فالفقه لم يتعرض صراحة لشرط أسبقية صدور الحكم على صدور قرار الفصل لبدهية هذا الاشتراط، وكأن لسان حاله يقول: لا داعي لإيضاح ما هو واضح، و لا فائدة من التعرض للبدهيات التي تفرض نفسها دون حاجة لتطلبها صراحة.

(٢٣) حسام الدين كامل الأهواني ورمزي فريد مبروك. الوسيط في قانون العمل لدولة الإمارات العربية المتحدة، القسم الثاني. علاقات العمل الفردية، الطبعة الأولى، ٢٠٠٠م. مطبوعات جامعة الإمارات العربية المتحدة (رقم ٥٤). ص ٧٦٣.

(٢٤) محمد عماد محمد أحمد البربري. آثار انتهاء عقد العمل. رسالة للدكتوراه (على الآلة الناسخة) حقوق عين شمس، ص ٣٨. وانظر المراجع الفقهية المتعددة المشار إليها بهامش (٣) من هذه الصفحة.

(٢٥) تمييز دبي ٢٠٠٣/١٢/٢١ م في الصفحة رقم ١٣٨ لسنة ٢٠٠٣ م (عمال) منشور بمجموعة أحكام محكمة تمييز دبي ٢٠٠٣م، العدد ١٤، ج ١، ص ١٢٨٦، رقم ٢٢١. وفي هذه الدعوى كان رب العمل قد فصل العامل (مدير الصيدلية) بعد اتهمه له بخيانة الأمانة والاختلاس على الرغم من أن النيابة العامة كانت قد أصدرت أمراً بالآلا وجه لإقامة الدعوى الجنائية قبل العامل.

(١٧) ثانياً:

أضف إلى ذلك أن القول العكسي، أي الذي يجيز الفصل قبل صدور الحكم، سيؤدي إلى إهدار المادة ١١٢ عمل، إذ لو كان يجوز لرب العمل فصل العامل لمجرد اتهامه بارتكاب جريمة من الجرائم المنصوص عليها في المادة ١٢٠ فإن هذا سيؤدي إلى تعطيل المادة ١١٢ عمل التي تجيز لرب العمل وقف العامل إذا اتهم بارتكاب جريمة، فما الحاجة إلى المادة ١١٢ في ظل هذا المفهوم المتسع جداً للمادة ١٢٠/ز. وما حاجة رب العمل لوقف العامل إذا كان يملك فصله؟؟؟

(١٨) ثالثاً:

أضف إلى ذلك أنه من المستقر إذا اشترط المشرع أمراً معيناً لترتيب حكم ما فإن هذا الأمر يجب أن يكون متوافراً في اللحظة ذاتها التي يُراد فيها ترتيب الحكم المراد ترتيبه، ولا عبرة بسبق وجود هذا الأمر في الماضي، كما أنه لا عبرة بكون هذا الأمر ممكن الوجود في المستقبل، ما دام أنه كان متخلفاً في لحظة إرادة ترتيب الحكم المستند إليه. فالوجود السابق أو الوجود المستقبلي (سواء كان محتملاً أم حتى مؤكداً) لا يغني عن الوجود الحالي، أي المعاصر للحظة ذاتها المراد ترتيب الأثر فيها والمتزامن معها، لأن هذا الأمر في هذه الحالة "يعد - كما تقول محكمة النقض المصرية - عنصراً من عناصر الحق ذاته ولا يتصور قيام الحق بدونه، ومن ثم لا يوجد الحكم المشترط ولا يترتب إلا عند تحقق شرطه أما قبل ذلك فلا يثبت لأن الأصل أن الأثر لا يسبق المؤثر"^(٢٦)، أو كما تقول المحكمة ذاتها "إنه حيث يكون القانون هو الذي قرر

(٢٦) نقض مدني جلسة ٢٤/١/١٩٨٥ م في الطعن رقم ٢٠٧٠ لسنة ٥١ ق، مجموعة أحكام النقض س ٢٦، ص ١٤٢. وأيضاً الطعن رقم ٢٠٦٩ لسنة ٥١ ق، جلسة ٢٨/٣/١٩٨٥ م.

وفي المعنى ذاته من الفقه:

* السنهوري. الوسيط. نظرية الالتزام بوجه عام. ص ٤٢، رقم ٢٤. الجزء الثالث.

= أوصاف الالتزام والحوالة ١٩٨٣ م. دار النهضة العربية، ص ٤٢، رقم ٢٤.

الشرط وعلق عليه حكماً من الأحكام فإن الحكم المشروط لا يوجد ولا يثبت إلا عند تحقق شرطه أما قبله فلا، لأن الأصل أن الأثر لا يسبق المؤثر" (٢٧).

(١٩) وتكملة لرأينا المتقدم، وأيضاً شرحاً له، فإننا نود أن نشير إلى ما أثارته محكمة التمييز من الطبيعة الكاشفة للحكم الجنائي التي وفقاً لها فإنه لا يعد لهذا الحكم أثره من تاريخ صدوره ولكن من تاريخ حدوث الواقعة، والتي وفقاً لها - في الحكم محل التعليق - فإن العامل يعد مرتكباً لجريمة خيانة الأمانة من تاريخ ارتكابها، ومن ثم فإن صاحب العمل حين قام بإنهاء علاقة العمل معه فإنه يكون قد أنهاها بصدد عامل مرتكب - فعلاً - لجريمة تجيز فصله مع حرمانه من مكافأة نهاية الخدمة. ذلك أن مثل هذا القول لا يغير - في رأينا - من الأمر شيئاً.

فمن ناحية أولى فإن الذي أدى إلى هذا الوضع الحرج هو ما ذهبت إليه محكمة أول درجة حين أوقفت نظر الدعوى العمالية لحين النظر في الدعوى

= * إسماعيل غانم. في النظرية العامة للالتزام، ج ٢، أحكام الالتزام والإثبات، ص ٢٨٦.
* أحمد سلامة. النظرية العامة للالتزام، أحكام الالتزام، ص ٣٣٧.
* عبد المنعم البدر اوي. النظرية العامة للالتزامات في القانون المدني المصري، الجزء الثاني، أحكام الالتزام ١٩٨٩ م، دون ناشر، ص ٢٣٠.
* واستناداً إلي ما تقدم ذهبت محكمة النقض في هذا الحكم إلى أنه " ولما كان ذلك وكانت موافقة مجلس الوزراء أمراً اشترطه القانون رقم ٨١ لسنة ١٩٧٦ م لإمكان تملك غير المصريين للعقارات المبنية والأراضي الفضاء فإن هذه الموافقة تعد من عناصر الحق ذاته لا يتصور قيامه بدونها. ومن ثم فإنه لا على الحكم المطعون فيه إن هو لم يستجيب لطلب الطاعن وقف الدعوى أو تأجيلها لحين حصوله على موافقة مجلس الوزراء وتقديمها".
(٢٧) نقض مدني ٢١/١١/١٩٤٦ م الطعن رقم ١٢٨ لسنة ١٥ ق، مجموعة عمر، ج ٥، رقم ١١٢، ص ٢٥٥.

واستناداً إلى ذلك قضت المحكمة في هذا الحكم بأنه " لا محل لتطبيق المادة ١٠٥ (من القانون المدني الأهلي القديم) المذكورة في غير باب التعهدات والعقود وبصفة خاصة لا محل لتطبيقها على ما كان من الشروط جعلياً مردوداً إلى إرادة الشارع، كشرط التسجيل لنقل الملكية؛ لأن هذا النوع من الشروط باق على أصله فلا انسحاب لأثره على الماضي ".
=

الجنائية؛ ذلك أن هذا الإيقاف لم يكن له ما يسوغه. وبيان ذلك أن إيقاف الدعوى المدنية لحين الفصل في الدعوى الجنائية لا يكون متعيناً إلا إذا كان من شأن الحكم الجنائي المتوقع صدوره التأثير على ما سيقضي به القاضي المدني في اتجاه أو في آخر، أما إذا انعدم هذا التأثير المحتمل للحكم الجنائي على القاضي المدني لم يكن هناك محل ولا معنى ولا مبرر لهذا الإيقاف. وهذا هو الحال في الدعوى محل التعليق.

ففي هذه الدعوى من الواضح تماماً أن نص المادة ١٢٠/ز من قانون العمل يشترط - بكل وضوح - ضرورة أن يكون الحكم الجنائي الذي أدان العامل بالجريمة نهائياً وسابقاً في صدوره على صدور قرار الفصل. فإذا انتفى عنه هذا الوصف فما كان لهذا الحكم أي تأثير في الدعوى العمالية؛ بمعنى أن اللحظة التي يجب أن نركز الضوء عليها، وحدها دون غيرها، هي، فقط، لحظة قيام رب العمل بفصل العامل. فإذا كان الحكم الجنائي النهائي قائماً وقتها فإن العامل يحرم من مستحقاته، أما إذا لم يكن قائماً عندها فإن العامل يكون مستحقاً لهذه المستحقات. ولا ينبغي هنا ترحيل هذه اللحظة إلى أي وقت آخر، خاصة القول بالانتظار لحين صدور الحكم الجنائي الذي قد يصدر لاحقاً لأن في هذا مخالفة شديدة وواضحة لنص المادة ١٢٠/ز من قانون العمل.

وفي تقديرنا أنه ما كان ينبغي لمحكمة أول درجة، أن توقف الدعوى العمالية لحين صدور حكم في الدعوى الجنائية، لانتفاء مسوغ هذا الإيقاف؛ لأن المعول عليه بالنسبة للقاضي المدني هو وجود هذا الحكم أو عدم وجوده وقت قيام رب العمل بفصل العامل، فإذا لم يكن هذا الحكم موجوداً في ذلك الوقت فإن العامل يكون مستحقاً لمستحقاته، ولن يؤثر في هذا احتمالية صدور حكم جنائي بإدانته فيما بعد. ومن هنا ينتفي مسوغ وقف الدعوى المدنية لحين صدور الحكم الجنائي.

(٢٠) أضف إلى ذلك أن مثل هذا القضاء سيفتح الباب على مصراعيه أمام أرباب العمل لتضييع حقوق العمال، بل التنكيل بهم والانتقام منهم؛ ذلك أنه يتيح لكل رب عمل يقوم أحد عماله بإنهاء علاقة العمل - بالقطع ضد إرادة رب

العمل - أن يدعي عليه أنه قام بارتكاب جريمة سرقة أو تبديد أثناء قيام علاقة العمل، حتى يستطيع أن يوقف صرف مستحقاته الأكثر جوهريّة لحين صدور حكم جنائي نهائي في هذه الدعوى، والذي يدل الواقع على أنه يستغرق سنوات وسنوات^(٢٨) وهو الأمر الذي يزداد تفاقمًا في ظل الوضع العمالي في البلاد حيث أغلبية الأيدي العاملة من الأجانب الذين يجب عليهم قانوناً مغادرة البلاد عقب انتهاء علاقة العمل خاصة إذا أنهوا العقد بإرادتهم، كما أنه من المحظور عليهم الالتحاق بعمل لدى رب عمل آخر إلا بموافقة رب العمل الأصلي، وهو الأمر غير المتصور حدوثه في مثل حالتنا، وهذا وضع سيؤدي - في نهاية المطاف - إلى استلاب حقوق العامل الذي سيتعذر عليه واقعاً - إن لم يكن قانوناً - متابعة دعواه والانتظار لسنوات قد تطول لحين حصوله على حقه إذا تبينت براءته.

(٢١) أمر آخر نود الإشارة إليه، وهو تحديد نطاق تطبيق الفقرة (ز) من المادة ١٢٠ من قانون العمل، وتحديد نطاق تطبيق الفقرات الأخرى لهذه المادة، ذلك أن تحديد هذه النطاقات سيساعد كثيراً في تفهم الرأي الذي نقول به، بل إنه سيساعد كثيراً في فهم هذه المادة بصورة كلية، وفي فهم الفقرة (ز) منها على وجه الخصوص. وبيان ذلك أن هذه المادة (أي المادة ١٢٠ عمل) قد أجازت لرب العمل فصل العامل مع حرمانه من مهلة الإنذار (أو مقابلها) وحرمانه من مكافأة نهاية الخدمة في تسع حالات (بخلاف الحالة المنصوص عليها في الفقرة ز) يجمعها جميعاً أن العامل يرتكب فيها "أخطاء" إدارية أو تنظيمية معينة (وهذه بلا شك أقل شأناً من أن تكون جرائم جنائية ماسة

(٢٨) انظر الواقعة التي صدر فيها حكم المحكمة الاتحادية العليا في الطعن رقم ٥٣، ٣٣ لسنة ١٨ ق، الصادر بتاريخ ٢٥ مايو ١٩٩٩ م (غير منشور)، حيث صدر الحكم الجنائي النهائي بعد مرور أكثر من ثماني سنوات وخمسة أشهر على فصل العامل (حيث فصل العامل بتاريخ ٢٨/٤/١٩٨٦ م وصدر حكم الاستئناف بإدانته في ٢٥/١٠/١٩٩٤ م).

وغني عن البيان أن الحكم الجنائي النهائي، في القضية محل التعليق، صدر بعد مرور حوالي ثلاث سنوات وثلاثة أشهر على تاريخ فصل العامل.

بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة)؛ أي أنها جميعاً تشترك في أمر واحد، وهي كونها متعلقة بالعمل، فهذا ما تنص عليه المادة في فقراتها التسع المشار إليها، ويكفي أن نلقي نظرة على هذه المادة للتأكد من هذا الأمر^(٢٩).

ومن بين هذه الحالات التي تجيز لرب العمل فصل العامل مع حرمانه في الوقت ذاته من مهلة الإنذار ومكافأة نهاية الخدمة (أي تحقق له الأهداف ذاتها التي تحققها له المادة ١٢٠/ز) الحالة المنصوص عليها بالفقرة (هـ) من هذه المادة التي تنص على أنه "يجوز لصاحب العمل أن يفصل العامل بدون إنذار في أي من الحالات الآتية:

هـ - إذا لم يقم العامل بواجباته الأساسية وفقاً لعقد العمل^(٣٠) واستمر في إخلاله بها رغم إجراء تحقيق كتابي معه لهذا السبب والتنبيه عليه بالفصل إذا تكرر منه ذلك". ومن الواضح أن هذه المادة تمنح صاحب العمل - بشروط معينة - الحق في فصل العامل، دون مهلة إنذار أو مكافأة نهاية خدمة، إذا لم يقم بتأدية واجباته الأساسية المترتبة على عقد العمل، وهي بذلك تفتح له باباً واسعاً للتخلص من العامل المتقاعس عن أداء العمل والمهمّل في أدائه، وهو باب من الاتساع بشكل قيل عنه، بتواتر، إن هذه الفقرة من المادة ١٢٠ من قانون العمل تتسع "لتبتلع" و "تستغرق" كل الحالات الأخرى المنصوص عليها في هذه المادة^(٣١).

(٢٩) انظر في نص هذه المادة ما تقدم، فقرة رقم (٥).

(٣٠) والواقع أنه ينبغي فهم هذه الفقرة بشكل أوسع مما قد يوحي به نصها؛ إذ إن الاختصار على ما ورد في النص يفيد أن سلطة رب العمل في فصل العامل تقتصر فقط على حالة إخلاله بواجباته الأساسية وفقاً لعقد العمل، وهو ما ليس بصحيح؛ إذ تظل لرب العمل تلك السلطة متى أخل العامل بواجب أساسي من واجباته سواء تلك التي تضمنها عقد العمل أم تلك التي لم يتضمنها متى كان منصوصاً عليها بقانون العمل. أي أن سلطته في الفصل لها مدى أكثر اتساعاً مما يوحي به النص.

(٣١) مثلاً. انظر فتحي عبد الصبور، ص ٧٨٩، رقم ٦٣. محمد لبيب شنب، ص ٢٥٣.

واستطلاع التطبيقات القضائية والأمثلة الفقهية التي جرت في صدد تطبيق هذه المادة يدل على أنه يدخل في نطاق تطبيقها، باعتباره إخلالاً بواجب أساسي من واجبات العامل؛ أي جريمة يرتكبها العامل وتكون مرتبطة بالعمل^(٣٢). فقد قضى مثلاً، بأنه يعتبر من قبيل الإخلال بالتزامات الجهرية، اختلاس العامل أدوات العمل، أو أموال الشركة عموماً، وامتداد يده للعبث بها^(٣٣).

* اشتراك العامل مع أحد المسؤولين بالشركة في اختلاس بعض أموالها عن طريق مستندات صورية وعمليات وهمية^(٣٤).

* اصطناع مستندات مزورة للحصول على نفقات أو عمولات يدعيها العامل ويطالب باستردادها من صاحب العمل^(٣٥).

* قيام العامل بالتستر على أحد المختلسين للمال الذي بعدهته، وظهور عجز مالي بهذه العهدة^(٣٦).

* قيام العامل بأخذ سمسرة على المبيعات التي يعقدها صاحب العمل مع الغير^(٣٧).

- بل إن ارتكاب العامل لجريمة جنائية، مكونة في الوقت ذاته لإخلال بالتزام أساسي من التزامات العمل، يجيز لصاحب العمل فصله من العمل حتى

(٣٢) انظر في استظهار الصلة بين ارتكاب العامل لجريمة والإخلال بالواجبات الأساسية للعمل. عماد البربري، الرسالة السابقة، ص ٣٤، فتحي عبد الصبور، ص ٨٩١.

(٣٣) نقض مصري جلسة ١٩٨٣/٦/٦ م في الطعن رقم ٧٢٥ لسنة ٤٠ ق، مشار إليه لدى المستشار/ عدلي خليل، ص ٢٥٥، هامش (٦)، ومنشور مجموعة صلاح محمد أحمد، ص ١٢٧٩.

(٣٤) Soc. 22 Mai 1975 Gaz.pal 1976.1. 175.

(٣٥) Soc. 18 Oct. 1973. Gaz.pal 1974. Contrat de Travail. N 157. P120.

Soc. 14 Avril 1976. Gaz.pal. 1976

(٣٦) Soc. 5 Dec. 1973. Gaz.pal 1975. 1- Contrat de Travail. N.171. p. 143.

(٣٧) Soc. 25 Juin 1970. D. 1970.Som.199.

ولو برأته المحكمة الجنائية، متى كان مبنى البراءة أسباب لا علاقة لها بنسبة الجريمة إليه، كما لو برأته لعدم كفاية الأدلة^(٣٨) أو لسقوط الدعوى العمومية بالتقادم^(٣٩)، أو متى كان مبنى البراءة بطلان في إجراءات التفتيش ترتب عليه استبعاد المحكمة الجنائية للدليل المستمد منه^(٤٠)، أو إذا كان قرار الحفظ مبنياً على "عدم الأهمية"^(٤١).

وهذا ما حكم به القضاء صراحة حين قرر أنه "لرب العمل أن يفصل العامل إذا قام لديه شك مبني على أسباب جدية تبعث الريبة لديه في قيام

(٣٨) نقض ١٩٦٧/٢/٨ م الطعن رقم ٥٣ لسنة ٣٣ ق "استخلاص إخلال العامل بالتزامه الجوهري (وجود عجز في عهده) لا يتعارض مع ما قضى به الحكم الجنائي من براءته عن تهمة الاختلاس لعدم كفاية الأدلة. نقض ١٩٧٣/٦/٢٣ م. المجموعة س ٢٤ ص ٩٦٢ " براءة العامل من الجريمة المسندة إليه لا تمنع من اعتبار ما وقع منه إخلالاً بالتزاماته الجهرية. نقض ٢٤ مارس ١٩٦٦ م. المجموعة س ١٦ ص ٣٧٤ "فصل العامل لإخلاله بالتزاماته الجهرية يختلف في مناطه وفي نطاقه عن مسوغات الفصل الأخرى ولا يتعارض معها".

* وانظر عكس ذلك المحكمة الاتحادية العليا في حكمها الصادر بجلسة السبت الأول من نوفمبر ١٩٩٧ م في الطعن رقم ٢٥٨ لسنة ١٩٩٧ م حيث أيدت حكم الاستئناف الذي ذهب إلى اعتبار عدم إعادة صاحب العمل للعامل، بعد الحكم ببراءته جنائياً، فصلاً تعسفياً على الرغم من أن حكم البراءة بني على عدم كفاية الأدلة وليس لعدم الصحة استناداً إلى أن المادة ٣/١١٢ من القانون توجب إعادة العامل إلى العمل إذا قضى ببراءته، وإذا كان الثابت من مدونات الحكم المطعون فيه أن المحكمة الجزائية قد قضت ببراءة المطعون ضده لعدم اطمئنانها إلى صحة الواقعة ومطابقتها للحقيقة، وإن عجز مكتب العمل عن تسوية النزاع وعودة المطعون ضده إلى عمله ومن ثم فإن ما انتهى إليه الحكم من اعتبار فصله تعسفياً قد أقيم على سند صحيح من القانون.

(٣٩) القاهرة الابتدائية. ٢ فبراير ١٩٥٦ م مدونة الفكهاني، ج ١، مجلد ٢، ص ٣٨، رقم ٢٦.

(٤٠) استئناف الإسكندرية. ٢٣ مارس ١٩٥٥ م، مدونة الفكهاني، ج ١، مجلد ٢، ص ٢٠، رقم ٨.

(٤١) استئناف الإسكندرية. ٢٩ سبتمبر ١٩٥٥ م، مدونة الفكهاني، ج ١، مجلد ٢، ص ٢٩، رقم ١٦ (وفي هذه القضية حفظت الدعوى لقيام العامل بدفع قيمة المواد التي اتهم

بإتلافها والمملوكة لرب العمل وقبول رب العمل ذلك).

العامل بعمله على الوجه الذي يطمئن إليه، فإذا اتهم العامل في سرقة أمواله، وقضت المحكمة الجنائية ببراءته مما أسند إليه، لأسباب تصلح أساساً لعدم توقيع العقاب الجنائي عليه، ولكنها لا تصلح أساساً لنفي التهمة عنه، أو عدم صحتها، كان رب العمل في حل من عدم استبقاء العامل في خدمته، وفي حل من المكافأة التي نص عليها قانون عقد العمل الفردي^(٤٢). فرفض صاحب العمل إعادة العامل إلى عمله، بعد أن حفظت الدعوى العمومية ضده "لعدم كفاية الأدلة"، في جناية قتل شقيق صاحب العمل التي اتهم فيها، لا يعتبر فصلاً تعسفياً من جانبه؛ لأنه "من قبيل تحميل الطبيعة البشرية مالا تحتمل، أن يجبر إنسان على استخدام شخص، كالمدعى، لابس الاتهام، وأحاط به، في جريمة فظيعة، كالجريمة التي نسبت إلى المدعى، وامتلاّت نفس المدعى عليه يقيناً بأن المدعى هو مرتكبها، وكون القانون لم يأخذ بتلابيه، لعدم توافر الأدلة، لا يمنع من أن المدعى عليه قد أشربت نفسه بأن المدعى هو مرتكبها، وأمام هذه الحالة النفسية بيقين المدعى عليه، (يكون) من المستحيل أن يرتاح إلى معاملة المدعى مرة أخرى"^(٤٣) وهو حل أيده الفقه بالإجماع^(٤٤).

* بل إن التطبيقات القضائية تشهد بأنه يجوز لرب العمل فصل العامل لإخلاله بالتزاماته الأساسية الناشئة عن العقد حتى ولو لم تكن تشكل أي جريمة على الإطلاق، حيث أجاز فصل العامل (مع حرمانه من مكافأة نهاية الخدمة ومهلة الإنذار) في الأحوال الآتية^(٤٥):

(٤٢) عابدين الجزئية، ١٧ يناير سنة ١٩٥٠م، المبادئ القانونية في مواد عقد العمل، المجموعة المشار إليها، رقم ٩٧، ص ٣١٤.

(٤٣) القاهرة لشؤون العمال الجزئية. أول مارس ١٩٥٥م. الدعوى رقم ٧١٠٤ لسنة ١٩٥٤م، مشار إليه لدى جمال زكي. عقد العمل ص ٥٩٢.

(٤٤) انظر إسماعيل غانم ص ٤٦٢، جمال زكي ص ٥٩٣، عدلي خليل ص ٢٧٨، فتحي عبدالصبور ص ٨٩١ و ص ٨١٣ رقم ٦٤٩، أحمد البرعي ص ٦٩٨ و ص ٧٤٦ وما بعدها، عبد الرازق ياسين ص ١٠٢٤، هشام فرعون ص ١٨٠.

(٤٥) انظر أمثلة أخرى. عدلي خليل، ص ٢٥٦.

* بيع العامل للسلعة بأكثر من التسعيرة معرضاً رب العمل للمسؤولية الجنائية^(٤٦).

* إخلال العامل بالتزام الأمانة "فإذا كان الحكم المطعون فيه قد أقام قضاءه برفض طلب المكافأة والتعويض على أن فصل العامل من العمل كان له ما يبرره من عدم قيام العامل بتأدية التزاماته الجوهرية، إذ من الالتزامات الجوهرية في مثل حالة الطاعن، وبصفته قبانياً متروك الأمر في الوزن لذمته وضميره. أن يكون أميناً في عمله فإذا ما تعمد الإخلال بهذه الأمانة كان ذلك مبرراً لفصله، فإنه لا يكون الحكم قد خالف القانون أو أخطأ تطبيقه"^(٤٧).

* ارتكاب العامل ما يؤدي إلى اهتزاز ثقة رب العمل فيه "فقيام العاملة وهي ضابطة حركة بإحدى الشركات بتحصيل قسيمة من إحدى الركابات بمبلغ ثلاثمائة دولار دون أن تدرجه في تقرير الرحلة بما يلقي ظللاً من الشك حول رغبتها في اختلاس المبلغ، ولم تقم بوزن حقائبها ولم تدرج عددها ووزنها سواء في تذكرة السفر أو على شاشة الكمبيوتر فاهتزت ثقتها فيها بما يبرر فصلها وكان الحكم المطعون فيه استناداً إلى تقرير الخبير المنتدب قد حصل بمدونات ثبوت هذه المخالفات في جانب المطعون ضدها..... وهو أمر يزعزع الثقة في العاملة. وإذا كانت الثقة في العامل غير قابلة للتجزئة فإذا ما فقد

(٤٦) القاهرة الجزئية (عمال) ١٥ مايو ١٩٦٣م، موسوعة الهواري، ج ٢، ص ٤٨٢، رقم ٥٦٦.

(٤٧) نقض ٢٥/٦/١٩٥٩م. في الطعن رقم ٣٩ لسنة ٣٥ ق. المجموعة س ١٠، ص ٤٩٤. مجموعة ال ٢٥ سنة، ص ٥٤٦.

وفي المعنى ذاته (أي الإخلال بواجب الأمانة) بورسعيد الابتدائية، ١٨ مايو ١٩٦٢م، موسوعة الهواري، ج ٢، ص ٤٧١، رقم ٥٥٠. القاهرة الابتدائية، ١٨ نوفمبر ١٩٦٢م. موسوعة الهواري، ج ٢، ص ٤٧٣، رقم ٥٥٣.

القاهرة الجزئية (عمال)، ١٠ أبريل ١٩٦٣م. موسوعة الهواري، ج ٢، ص ٤٧٣، رقم ٥٥٢.

صاحب العمل الثقة في العامل في إحدى الوظائف فإنه يفقدها في أي وظيفة أخرى مما يسوغ للطاعة (الشركة) فصل المطعون ضدها (العاملة)^(٤٨).

* قيام العامل باستخدام سيارة العمل في قضاء مصالحه الخاصة دون إذن صاحب العمل وتركها في الطريق العام عرضة للسرقة^(٤٩).

* قيام العامل (السائق) بقيادة السيارة على الرغم من قلة الزيت بها مما أدى لاحتراقها^(٥٠).

* تقصير وكيل المحامي في سحب الأوراق وتقديمها في المواعيد المعينة^(٥١).

* تحريض العامل للعمال على تقليل الإنتاج^(٥٢).

* تقاضي إتاوات من عملاء رب العمل ليتمكنوا من صرف مستحقاتهم وتقاضي إتاوات من العمال الذين يعملون تحت إشرافه لقاء تشغيلهم ساعات إضافية^(٥٣).

* اعتداء العامل على عملاء رب العمل^(٥٤).

(٤٨) نقض ٢٧/١/١٩٩٤م. المجموعة س ٤٥، ص ٢٨٤.

وأيضاً نقض مدني ٩/٥/١٩٨٣م، المدونة الذهبية، ع ٢، ص ١٨١١.

(٤٩) Soc. 8 Oct. 1970. D. 1971. Som. 68

(٥٠) القاهرة الابتدائية ٢٦/١/١٩٥٤م، الطعن رقم ٣٤ لسنة ١٩٥٤م. مجموعة المبادئ القانونية

في مواد عقد العمل لمصطفى كامل منيب، ص ٥٧٨، الفكهاني، ج ٣/١، رقم ١٧٠، ص ٢١٧.

(٥١) القاهرة الجزئية ٢٧/١٠/١٩٥٩م. الهواري، رقم ٢٨٨، ص ٢٥٣.

(٥٢) القاهرة الابتدائية، ٢١ ديسمبر ١٩٥٩م، مدونة الفكهاني الدورية، ١٩٦٠م، ص ٣٦٧،

رقم ٢١٣.

(٥٣) الجيزة الابتدائية في ٢٦ أبريل ١٩٥٦م، مدونة الفكهاني، مجلد ٣، ص ٢٤٦، رقم

٢٠٦، القاهرة الابتدائية في ٢١ ديسمبر ١٩٥٩م، موسوعة الهواري، ج ١، ص ٢٥٠،

رقم ٢٨٥. موسوعة الفكهاني، ١٩٦٠م، رقم ٢١٣، ص ٣٧٦.

(٥٤) القاهرة الجزئية في ٣ يونيو ١٩٥٦م، مدونة الفكهاني، مجلد ٣، ص ٢٤٨، وفي ١٧

ديسمبر ١٩٥٦م، مدونة الفكهاني، ص ٢٦١، رقم ٢٢٠، القاهرة الابتدائية في ٢٠

أكتوبر ١٩٥٩م، موسوعة الهواري، ج ١، ص ٢٥٤، رقم ٢٨.

* نوم الخفير وتغيبه عن مكان حراسته دون إخطار سابق^(٥٥).

* الإخلال بواجب إطاعة أوامر رب العمل التي لا تخالف العقد أو القانون، بامتناع العامل عن إطاعة أوامر رب العمل بالنقل إلى عمل آخر لا يختلف جوهرياً عن عمله الأصلي، أو أمر نقله إلى مكان آخر ما دام ذلك يقتضيه العمل ولا تشوبه شائبة^(٥٦).

* تقصير الحارس في حراسته مما أدى إلى وقوع سرقة بمحل العمل^(٥٧).

* بل إنه قضي بأن "انشغال رجل الدين بأمور أخرى لا تمجد الله باتخاذها صفة غير صحيحة وإيهام الناس بأن في مقدوره شفاءهم بالاتصال بالجان وعمل الأحجية والحكم بإدانتها في تهمة نصب هو إخلال من جانبه بالتزاماته الجهرية، وهو ما يجعل فصله أمراً جائزاً لا تعسف فيه"^(٥٨)، كما قضي بأنه "إذا تبين للجمعية القائمة على تحفيظ القرآن الكريم أن أحد مدرسيها لا يحفظ القرآن فلا جناح عليها إن هي فصلته للاستعانة بغيره ممن يجيد حفظه"^(٥٩).

(٥٥) استئناف الإسكندرية في ٢٦ أبريل ١٩٦٠م، موسوعة الهواري، ج ١، ص ٢٤٨، رقم ٢٨٢، بورسعيد الابتدائية في ٢١ يونيو ١٩٦١م، المرجع السابق، ج ٢، ص ٤٧٥، رقم ٥٥٦.

(٥٦) استئناف القاهرة ٢٤/٢/١٩٦٨م. الفكهاني، ج ٦، ملاحق ١/٦٨ قضاء.

(٥٧) استئناف أبوظبي ٧/١٠/١٩٧٨م. رقم ٣٥/١٩٧٨م، مجموعة رقم ٨٤، ص ٣١٧، مشار إليه لدى عبد الرزاق ياسين ص ٩٢١ هامش (٦).

(٥٨) محكمة استئناف القاهرة ٢٠/٢/١٩٦٣م، الطعن رقم ٢٨٢ و ٥٢٨ لسنة ٧٩ ق. مجموعة عصمت الهواري، ص ٥٨٢.

(٥٩) وجاء في حيثيات الحكم أن "لرب العمل في سبيل تنظيمه لمنشأته وتحقيقه لصالح مشروعه أن يفصل من عماله من يتضح له أن وجوده بدائرة العمل عرقلة لنشاط المؤسسة، وقد أقر المدعي بالجلسة أنه لا يحفظ القرآن الكريم، فلا جناح على الجمعية أن تفصله للاستعانة بغيره ممن يجيدون حفظه توصلًا لتحقيق أغراضها نحو نشر حفظه، ويكون الفصل تبعاً لذلك له ما يبرره ويتعين رفض طلب المدعي تعويضاً عن الفصل" انظر: محكمة شؤون العمال الجزئية بالقاهرة، قضية رقم ٦٠١٨ لسنة ١٩٦٠م، مجموعة الهواري، المرجع السابق، ص ٥٨٥.

* كما قضي " بأن زواج العامل المسيحي الذي يعمل بالبطريركية بزوجة ثانية رغم تحريم الديانة المسيحية هذا الزواج أمر يبرر فصله دون تعويض" (٦٠).

(٢٢) ولعل الأمر المؤكد الذي نستطيع استخلاصه مما تقدم هو أنه ليس هناك فعل يرتكبه العامل ويكون جريمة على صلة بالعمل إلا ويكون مكوناً - في الوقت ذاته - لإخلال بواجب أساسي من الواجبات الناشئة عن عقد العمل. وفي هذه الحالة يفتح أمام رب العمل طريقان لفصل العامل، لكل منهما شروطه التي حددها القانون، ولرب العمل - وفقاً لمشيئته - أن يختار أيهما بما له و ما عليه.

وهذان الطريقان هما:

(٢٣) الطريق الأول: أن يختار رب العمل فصل العامل تطبيقاً للمادة ١٢٠/هـ؛ أي لإخلال العامل القيام بواجب من واجباته الأساسية وفقاً لعقد العمل. وإذا اختار رب العمل هذا الطريق كانت له مزاياه إذا التزم قيوده.

(٢٤) أما القيود التي وضعتها هذه المادة فهي تنحصر في الآتي:

(٦٠) وجاء في حيثيات الحكم أنه " لما كانت الديانة المسيحية التي تعتبر بطريركية الأقباط الأرثوذكس الهيئة الأولى القائمة على تطبيقها والأمانة على مبادئها وتعاليمها، لها أسس جوهرية ثابتة منذ آلاف السنين، ومنها منع تعدد الزوجات ولا يعترف الأقباط الأرثوذكس بأي استثناء لهذه القاعدة، فهي مبدأ أساسي وجوهري في ديانتهم لا تقبل مخالفته، ولا العبث به بأي حال من الأحوال، فإن في جمع المدعي بين زوجتين رغم اعتناقه للدين المسيحي وعلى الرغم من عمله لدى هيئة دينية تحرم ديانتها الجمع بين زوجتين وفي حصوله من أموال تلك الهيئة الدينية على مبالغ في شكل علاوة غلاء المعيشة عن أولاده من زوجته الثانية الذين يعتبرون في نظر تلك الهيئة الدينية غير شرعيين، تأثيراً على علاقات العمل بين المدعي والمدعى عليه بصفته من شأنه أن يزعزع الثقة في العامل ويجيز لرب العمل فصله دون تعويض..." انظر محكمة القاهرة الابتدائية قضية رقم ٩١٩ لسنة ١٩٦١م في ٥/٣/١٩٦٢، مجموعة عصمت الهواري السابقة، ص ٥٨٩.

(١) وجوب أن ينهي رب العمل علاقة العمل في أثناء قيامها؛ أي حين يكون عقد العمل لا يزال سارياً ولم ينقض لأي سبب من الأسباب، حيث لا ينقضي إلا بالقرار الصادر منه بفصل العامل استناداً إلى إخلاله بواجب من واجباته الأساسية، وهو الإخلال المتمثل في ارتكاب العامل للجريمة. إذ إن الإنهاء لا يرد - بداهة - إلا على ما هو قائم، ويترتب على هذا الشرط أنه إذا كانت علاقة العمل قد انتهت بالفعل (أي انتهت لسبب غير قرار رب العمل الصادر بفصل العامل) فإنه لن يكون هناك مجال للجوء رب العمل لهذا الطريق حيث يكون قد انغلق أمامه.

وهذا ما حكمت به محكمة تمييز دبي حين قررت أنه "بإنتهاء علاقة العمل وقبول المميزين (أرباب العمل) للاستقالة لم يبق هناك محل لتطبيق جزاء الفصل في حق المميز ضده (العامل) بسبب ادعاء ارتكابه لخطأ جسيم، ولا حتى اعتباره تاركاً للعمل بمحض إرادته ولا يبقى لصاحب العمل سوى حقه في مطالبة العامل عما تسبب فيه من أضرار في ضوء قواعد مسؤولية التابع تجاه متبوعه" (٦١)، (٦٢)

(٦١) والواقع أنه ليس صحيحاً، شكلاً و لا موضوعاً، ما تقرره المحكمة من أن الرجوع يتم وفقاً لقواعد مسؤولية التابع تجاه متبوعه.

* فمن حيث الموضوع ليس هناك قواعد خاصة تنظم مسؤولية العامل في مواجهة رب العمل، إذ إن هذه المسؤولية تخضع للقواعد العامة في المسؤولية المدنية سواء كانت عقدية أم تقصيرية. مع الوضع في الاعتبار للاتجاه الفقهي الذي يذهب إلى أن العامل لا يكون مسؤولاً في مواجهة رب العمل، عن التنفيذ المعيب للعمل، إلا عن الخطأ الجسيم وما فوقه دون ذلك من الأخطاء، انظر في ذلك. محمد السعيد رشدي. مسؤولية العامل قبل رب العمل عن التنفيذ المعيب للعمل. بحث منشور بمجلة الحقوق. (تصدرها كلية الحقوق - جامعة الكويت) س١٨ - عدد ٣، سبتمبر ١٩٩٤م (عدد خاص)، ص٤١٣ وما بعدها.

* أما من حيث الشكل. فإنه إذا كان هناك محل للمسؤولية العامل في مواجهة رب العمل فإن هذه المسؤولية لا تسمى مسؤولية التابع تجاه متبوعه؛ لأن القانون حين نظم مسؤولية المتبوع عن أفعال تابعيه إنما قررها، فقط، في حالة إذا ما ألحق التابع (العامل) ضرراً للغير، أثناء أداء العمل أو بمناسبته، حيث تظهر - حالئذ - مسؤولية المتبوع (رب العمل) عن أفعال تابعه في مواجهة الغير حيث يلتزم دفع التعويض للمضرور ثم يكون له أن يرجع بما دفعه على العامل (التابع) ومن ثم فإن استعمال مصطلحات التابع والمتبوع لا محل لها إلا في حالة وجود =

(٢٥) (٢) أن يكون الفعل الذي صدر عن العامل متصلاً بالعمل، فإذا انتفى عنه هذا الشرط ما جاز لرب العمل فصل العامل استناداً إلى هذه المادة (وإن جاز له فصله استناداً إلى المادة ١٢٠ / ز إذا توافرت شروط تطبيقها) وعليه، فإذا كان الفعل الصادر عن العامل غير متصل بالعمل، بل واقع منه في ممارسته لحياته الشخصية، لما جاز لرب العمل فصله استناداً إلى هذه المادة. وهذا الشرط تقتضيه عبارات الفقرة (هـ) التي تتطلب لإمكان الفصل ألا يقوم العامل بواجباته الأساسية وفقاً لعقد العمل. وعلى ذلك، فإذا كان الإخلال الصادر عن العامل بواجباته الأساسية متمثلاً في ارتكاب العامل جريمة خيانة أمانة (كما هو الحال دائماً بصدد الدعاوى التي يرفعها أرباب العمل على العمال والتي يندرج تحتها حكمنا محل التعليق، وجميع الأحكام الصادرة بخصوص ارتكاب العامل لجريمة مشار إليها على نطاق هذا البحث) أو جريمة سرقة، أو التعدي بالضرب على أحد عملاء رب العمل فإنه يجوز لرب العمل فصل العامل استناداً إليها.

أما إذا لم تكن الجريمة واقعة من العامل في إطار حياته الوظيفية بل في إطار حياته الشخصية فلا محل لانطباق المادة ١٢٠ / هـ عليها.

(٢٦) (٣) أن يكون الفعل الذي صدر عن العامل من الجسامة بحيث يمكن اعتباره إخلالاً من جانبه بواجب من واجباته الأساسية الملقة على عاتقه بموجب عقد العمل، فإذا توافرت له هذه الصفة وقع قرار الفصل صحيحاً،

= شخص ثالث (هو المضرور من فعل العامل الذي يدفع له رب العمل التعويض) أما إذا لم تكن بصدد شخص ثالث واقتصرت علاقة المسؤولية على رب العمل والعامل فقط فلا يصح تسمية الأول بالمتبوع والثاني بالتابع إذ إنهما يكونان في هذه الحالة رب عمل وعامل فقط. إذ إن استعمال مصطلحات التابع والمتبوع يثير في الذهن - حتماً - فكرة أن هناك شخصاً ثالثاً، وهو ما ليس موجوداً في فرضية رجوع رب العمل على العامل.

(٦٢) تمييز دبي ٦ نوفمبر ١٩٨٨ م في الطعن رقم ٢٢ لسنة ١٩٨٨م، حقوق. مجلة التشريع والقضاء، العدد الأول، يناير ١٩٩٢م، ص ٤١٦.

وانتفت عنه صفة التعسف، وأدى إلى إنهاء علاقة العمل، وجاز لرب العمل حرمان العامل من مهلة الإنذار ومن مكافأة نهاية الخدمة. أما إذا لم تتوافر له هذه الصفة ترتبت النتائج العكسية: فيقع قرار الفصل تعسفياً ويوجب على رب العمل دفع تعويض للعامل عن هذا الإنهاء التعسفي، كما يلتزم رب العمل دفع مقابل مهلة الإنذار ومكافأة نهاية الخدمة.

* ورب العمل، عند إيقاعه لقرار الفصل، يكون هو الحكم في تحديد ما إذا كان ما صدر عن العامل يعدّ إخلالاً بواجب أساسي أم لا. ولكنه يمارس هذه السلطة تحت رقابة القضاء الذي له السلطة التقديرية المطلقة في هذا الصدد، فإذا وافق رب العمل على اعتبار أن الإخلال الواقع كان منصباً على واجب أساسي ترتبت النتائج السالف الإشارة إليها، أما إذا خالف رأي رب العمل وانتهى إلى الرأي العكسي فإن النتائج العكسية هي التي ستترتب. وهو ما يعني، في المحصلة النهائية، أن قيام رب العمل بفصل العامل استناداً إلى الفقرة (هـ) من المادة ١٢٠ عمل سيقع تحت مسؤوليته، حيث سيكون معرضاً لاحتمالية أن يعتبر القضاء قراره بالفصل باطلاً مما يقلبه إلى فصل تعسفي للعامل يعرضه لدفع مستحقات العامل كاملة (شاملة التعويض عن الفصل التعسفي وبديل الإنذار ومكافأة نهاية الخدمة).

* وما نريد إظهاره هنا هو أن رب العمل إذا لجأ إلى فصل العامل تطبيقاً للمادة ١٢٠ (هـ) فإنه لا يكون بمأمن تام من أن هذا الفصل تنتفي عنه دائماً صفة التعسف؛ إذ من المحتمل، وهو ما يقع كثيراً، أن يذهب القضاء إلى عكس ما ذهب إليه رب العمل ويرى أن الفصل كان تعسفياً؛ مما يعرض رب العمل لدفع مستحقات العامل كاملة^(٦٣).

(٦٣) انظر من التطبيقات التي ذهب فيها القضاء إلى اعتبار فصل رب العمل للعامل فصلاً تعسفياً يوجب التزامه بالتعويض وببديل الإنذار ومكافأة نهاية الخدمة. المحكمة الاتحادية العليا ١٩/١٢/١٩٨٩م في الطعن رقم ١٦٠ لسنة ١١ ق، حيث ذهبت إلى أن الفصل تعسفي؛ لأن غياب العامل عن العمل كان لمسوغ مشروع، وهو أنه كان خارج البلاد لأداء مهمات لصاحب العمل وهو ما أثبتته المستندات.

وهذا على عكس الحال فيما لو قام رب العمل بفصل العامل استناداً إلى المادة ١٢٠ / ز حيث لن يكون معرضاً، مطلقاً، لإمكانية أن يوصم فصله للعامل بالتعسف؛ إذ إن استناده لهذه الفقرة يجعل فصله للعامل دائماً مشروعاً وبذلك يكون رب العمل في مأمن تام من إمكان رجوع العامل عليه بأي من المستحقات سالفة الذكر^(٦٤).

- = - والمحكمة الاتحادية العليا ١٩٨٩/٣/٢١ م في الطعن رقم ٨٩ لسنة ١٠ ق. الفصل تعسفي لأن التحقيقات التي أجرتها المحكمة انتهت إلى شيوع الجريمة المرتكبة (اختلاس مبلغ من النقود) ومن ثم فإن قرار فصل العامل المتهم بارتكاب هذه الجريمة يكون قائماً على الاحتمال والشك دون الجزم واليقين؛ مما يستحق معه العامل التعويض فضلاً عن حقوقه المقررة قانوناً.
- والمحكمة الاتحادية العليا ١٩٨٦/١٢/١٧ م في الطعن رقم ١٣٢ لسنة ٨ ق. الفصل تعسفي؛ لأنه لم يثبت أن العامل كان في حالة سكر.
- والمحكمة الاتحادية العليا ٢٤ مايو ١٩٩٧ م في الطعن رقم ٤٣ لسنة ١٩٩٧ م "إذا ذكر رب العمل سبباً للفصل فلا يكلف بإثباته وعلى العامل إثبات أن الفصل غير مشروع، وإذا كان الطاعن (صاحب العمل) قد ادعى أن المطعون ضده (العامل) اختلس ٥٠٠٠٠ درهم وكان هذا الأخير قد أنكر ذلك ولا دليل يفيد هذا الادعاء فإن الفصل يكون تعسفياً.
- وأيضاً تمييز دبي ٢٩ نوفمبر ٢٠٠٣ م. مجموعة أحكام محكمة تمييز دبي عدد رقم (١٤)، ص ١٣٠٥، رقم ٢١٠.
- (٦٤) انظر تطبيقاً لفكرة أن رب العمل إذا فصل العامل تطبيقاً للمادة ١٢٠ فإن فصله يكون مشروعاً وغير تعسفي إذا التزم شروط هذه المادة.

المحكمة الاتحادية العليا ٢٧ سبتمبر ١٩٩٨ م في الطعن رقم ٥٩ لسنة ١٩٩٨ م حيث جاء به أن " المادة ١٢٠ من القانون الاتحادي رقم ٨ لسنة ١٩٨٠ م تنص على أنه يجوز لرب العمل أن يفصل العامل دون أي إنذار في أي من الحالات الآتية: (ي) إذا تغيب العامل بدون سبب مشروع أكثر من عشرين يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة أو أكثر من سبعة أيام متوالية، ومن ثم فإنه يكون لصاحب العمل المدعي عليهما فصل المدعي دون إنذار ولا يعير أنهما ذهبا لعقد بمحله في هذه الحالة إنهاءً تعسفياً، وبلا مبرر للأمر الذي لا يكون المدعي معه مستحقاً لا بدل إنذار ولا تعويضاً عن إنهاء العقد وتضحي مطالباته بهما على غير أساس من الواقع أو القانون. * وفي المعنى ذاته والمحكمة ذاتها في ١٩٨٦/٩/٣٠ م في الطعن رقم ٩١ لسنة ٨ ق.

(٢٧) (٤) أضيف إلى ما تقدم فإن رب العمل الذي يريد فصل العامل تطبيقاً لهذه الفقرة يتعين عليه أن يتبع الإجراءات التي نظمها القانون لكي يقع الفصل صحيحاً. سواء في ذلك الإجراءات العامة في التأديب المنصوص عليها بالباب السادس من قانون العمل (المواد ١٠٢ إلى ١١٢) أو الإجراءات الخاصة المنصوص عليها بعجز هذه الفقرة، التي تقضي بأن الفصل لا يكون صحيحاً إلا إذا استمر (العامل) في إخلاله (بالتزاماته) على الرغم من إجراء تحقيق كتابي معه لهذا السبب والتنبيه عليه بالفصل إذا تكرر منه ذلك^(٦٥).

فإذا لم يتبع رب العمل هذه الإجراءات كان مقتضى الأصل هو أن يقع قرار الفصل باطلاً. وهو ما يترتب عليه وجوب إعادة العامل إلى العمل. ولكن نظراً للطبيعة الخاصة لعقد العمل التي تتأبى بطبيعتها على أن يفرض عامل على رب العمل رغماً عنه، فإن الرأي متفق على أن عدم مراعاة إجراءات التأديب يؤدي إلى تحول قرار الفصل الباطل إلى قرار فسخ صحيح لعقد العمل^(٦٦)، وهو فسخ يقع، كقاعدة، تعسفياً إلا إذا استطاع رب العمل نفي هذه الصفة عنه.

وهذا ما طبقته المحكمة الاتحادية العليا حين قررت "عدم مراعاة قواعد التأديب الواردة في الباب السادس من هذا القانون، وما نصت عليه المادة ١١٠ منه - لا يسلب صاحب العمل حقه في إنهاء العلاقة العقدية بينه وبين العامل

(٦٥) انظر في نقض المشرع من هذه الزاوية (عبد الرازق ياسين ص٩٢٢. أحمد شوقي عبد الرحمن ص١٧٠، وقارن هشام فرعون ص١٧٩).

حيث ينتقدون المشرع من زاوية تطلبه لهذه الإجراءات، ويذهبون إلى أحقية رب العمل في فصل العامل إذا صدر عنه الإخلال بواجب أساسي ولو لمرة واحدة وبدون تطلب اتباع الإجراءات المنصوص عليها بعجز الفقرة باعتبار أن استمرار العامل المنسوب إليه مثل هذا الإهمال الجسيم يشكل خطورة على رب العمل.

(٦٦) انظر في هذا بالتفصيل. محمد ليبب شنب ص٢٢، إسماعيل غانم، ص٣٩٤، والأحكام المشار إليها لدى عبد الرازق حسين ياسين ص٦١٧.

متى توافر لديه المبرر ومن ذلك الغياب غير المشروع" (٦٧).

(٦٧) المحكمة الاتحادية العليا في ١٩ ديسمبر ١٩٩٩ م الطعن بالتمييز رقم ٣٠٩ لسنة ١٩٩٩ م (حقوق) غير منشور. كما قضت هذه المحكمة (٢٣ مايو ١٩٩٩ م الطعن رقم ١٨٧ لسنة ١٩ ق غير منشور) أن قانون العمل الاتحادي لسنة ١٩٨٠ م حدد في المادة ١٠٢ منه الجزاءات التأديبية التي يجوز لصاحب العمل أو من يقوم مقامه توقيعها على مستخدميه وهي سبعة جزاءات أقصاها الفصل من الخدمة مع الحرمان من المكافأة كلها أو بعضها وذلك لأي سبب من الأسباب العشرة المذكورة على سبيل الحصر في المادة ١٢٠ من القانون، ومنها إذا خالف العامل التعليمات الكتابية الخاصة بسلامة العمل أو محل العمل التي أحيط بها علماً، أو إذا وقع منه اعتداء على صاحب العمل أو المدير الإداري أو أحد زملائه، كما أنه من المقرر بالمادة ١١٠ أنه لا يجوز توقيع أية عقوبة من العقوبات المنصوص عليها في المادة ١٠٢ على العامل إلا بعد إبلاغه كتابة بما هو منسوب إليه وسماع أقواله وتحقيق دفاعه وإثبات ذلك في محضر يودع ملفه الخاص ويؤشر بالعقوبة في نهاية هذا المحضر. وإذا كان مؤدى أحكام هذه المادة أن القانون اشترط لجواز فصل العامل، سواء كان استخدامه بموجب عقد محدد المدة أم غير محدد المدة، أن يكون ذلك الفصل مسوغاً ودون تعسف ووفقاً للأسس والخطوات التي حددها القانون، كما أن المادتين ١٠٢، ١٢٠ لم تشترطا التدرج في العقوبة - كما يدفع الطاعن - وإنما أعطى القانون لصاحب العمل توقيع أي من الجزاءات المنصوص عليها بحسب الحال ولم يشترط لإيقاعها تشكيل مجلس تأديب يتولى محاكمة العامل وإصدار العقوبة اللازمة وإنما اشترط إبلاغ العامل بما هو منسوب إليه وسماع أقواله وتحقيق دفاعه سواء من قبل لجنة أو من شخص واحد، وإثبات كل ذلك في محضر تاركاً لصاحب العمل سلطة اتخاذ ما يراه بما في ذلك توقيع أي من العقوبات التي ينص عليها القانون إن كان لذلك مسوغاً. وهو أيضاً ما سبق أن قضت به محكمة النقض المصرية. انظر نقض ١٩٦٥/٣/١ م. الطعن رقم ١ لسنة ٣١ ق، مجموعة أحكام النقض س١٦، ص٣٢٨، رقم ٥١ فصل العامل بغير مراعاة قواعد التأديب، أو بغير مراعاة إجراءات التبليغ عن الحادث الذي ارتكبه ومواعيده، أو على الرغم من صدور قرار من الجهة المختصة بحفظ التحقيق الذي أجري بشأنه لا يمنع من اعتباره فسخاً لعقد العمل بسبب إخلال العامل بالتزاماته الجوهرية وفقاً للفقرة السادسة من المادة ٢٠ من المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ م، متى أثبت صاحب العمل هذا الإخلال. وأيضاً نقض ٢٢ نوفمبر ١٩٥٦. المجموعة س٧، ع ٣، ص٩١٤، رقم ١٣١. الإسكندرية الابتدائية ١٦ نوفمبر ١٩٥٧ م موسوعة الفكهاني، ج ١، مجلد ٣، ص٣١٨، رقم ٢٧٦. * ومن الفقه مؤيداً إسماعيل غانم، ص٣٩٤.

(٢٨) فإذا اتبع رب العمل الطريق الذي رسمته المادة ١٢٠ / هـ بقيوده سالف الإشارة إليها فإن له أن يفصل العامل متى كان ما صدر عنه يشكل إخلالاً بواجب أساسي من الواجبات الملقة على عاتقه سواء شكل جريمة أم لا. وإذا كان الفعل الصادر عن العامل مكوناً لجريمة فإن رب العمل يجوز له فصل العامل استناداً إليها سواء تم الإبلاغ عنها أم لا، كما لا يشترط أن تكون ماسة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة، كما لا يشترط أن يكون قد صدر بشأنها أي حكم جنائي من أي نوع، كما لا يشترط أن يكون رب العمل قد رفع أمرها إلى القضاء (باعتبارها مكونة لإخلال العامل بواجب أساسي من واجباته) وصدر لصالحه حكم بصحة الفصل الصادر استناداً إليها. إذ يكفي، لصحة الفصل، أن تكون الجريمة متصلة بالعامل لكي تجيز لرب العمل الفصل دون اشتراط أي مما تقدم. إذ إن المشرع رأى أن توافر مثل هذه الصلة كاف مسوغاً يجيز لرب العمل فصل العامل ونفي صفة التعسف عن هذا الفصل.

(٢٩) الطريق الثاني: أن يختار صاحب العمل فصل العامل تطبيقاً للمادة ١٢٠/ز، أي لصدور حكم جنائي نهائي بإدانة العامل في جريمة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة. وفي هذه الحالة يتعين على رب العمل التزام الشروط التي وضعتها هذه الفقرة لإمكان اللجوء إلى هذا الطريق، وهي، أولاً: أن تكون الجريمة التي أدين العامل بارتكابها ماسة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة. ثانياً: أن يكون الحكم الصادر بالإدانة فيها نهائياً قبل صدور قرار رب العمل بفصل العامل. فإذا توافر هذان الشرطان كان لرب العمل أن يفصل العامل استناداً إلى المادة ١٢٠/ز بغض النظر عن الآتي:

١ - كون هذه الجريمة قد وقعت من العامل خلال سريان عقد العمل أم قبل ذلك، أي قبل التحاقه بالعمل، ما دام الحكم الصادر فيها قد صدر في أثناء قيام علاقة العمل^(٦٨).

(٦٨) شرط مجمع عليه. انظر محمد لبيب شنب، ص ٢٥٦، إسماعيل غانم ص ٣٩٥، فتحي عبدالصبور، ص ٨٩١، السيد عيد نايل، ص ٢٢٦، عبد الرازق ياسين، ص ٩٢٥.

٢ - كما لا يشترط - على وجه الخصوص - أن تكون هذه الجريمة لها صلة بالعمل^(٦٩)؛ إذ لو صدر الحكم الجنائي بإدانة العامل، بمواصفاته السابقة، كان لرب العمل أن يفصل العامل حتى ولو كانت الجريمة التي أدين بسبب ارتكابها قد وقعت منه في حياته الشخصية المحضة (كإصدار شيك بدون رصيد في معاملة شخصية بعيدة عن العمل، أو ارتكاب سرقة لأحد جيرانه، أو إدانته في تزوير أوراق رسمية لا علاقة لها بالعمل، أو إدانته في جريمة اغتصاب أو هتك عرض منبئة الصلة بالعمل).

(٣٠) ويهمننا - بهذا الصدد - إيضاح فكرة جوهرية، وهي أنه كان مقتضى الأصل، أي وفقاً للقواعد العامة، فإن الفعل الصادر عن العامل، والمكون لهذه الجريمة (التي الفرض فيها أنها لا صلة لها بالعمل) ما كان ينبغي أن يكون له أي تأثير على علاقة العمل، ولا يكون - على وجه الخصوص - محلاً لأي جزاء تأديبي يوقع على العامل، وذلك باعتبار أن الأصل هو أن السلطة التأديبية لرب العمل لا تمتد لتشمل ما يقع من العامل في حياته الخاصة^(٧٠)، التي لا صلة لها بالعمل، وهو الأصل الذي جسده في قانون العمل الاتحادي المادة (١٠٩) حين نصت في صدرها على أنه "لا يجوز توقيع أي عقوبة تأديبية على العامل لأمر ارتكبه خارج مكان العمل ما لم يكن متصلاً بالعمل أو بصاحبه أو مديره المسؤول"؛ ذلك أن العامل "لا يخضع لإدارة رئيس المشروع إلا إبان وجوده في وقت العمل وعلى مكانه، لأن حياته الخاصة، خارج هذه الدائرة، له وحده، ليس لمهنته صلة بها. ويعتبر هذا المبدأ التقليدي في علاقات العمل - والذي يقوم على الفصل بين الحياة المهنية للعامل وحياته

(٦٩) رأي مجمع عليه انظر. محمد ليبب شنب، ص ٢٥٧، السيد عيد نايل، ص ٢٢٧. عبدالرازق ياسين، ص ٩٢٥.

القاهرة الابتدائية ٢٧ نوفمبر ١٩٥٦م، موسوعة الفقهاني، ج ١، مجلد ٣، ص ٢٦٧، رقم ٢٢٥.

(٧٠) انظر في هذا، ديباكس. (Despax) حياة العامل خارج المهنة وانعكاساتها على عقد العمل. الأسبوع القانوني ١٩٦٣ - ١ - ١٧٧٦. جمال زكي، عقد العمل، ص ١٦٠، رقم ٤٢.

الخاصة - ضماناً للحرية الفردية؛ لأن ما يجوز لصاحب العمل اقتضاؤه من العامل هو تنفيذ العمل الذي اتفق عليه معه، وتبرأ ذمة الأخير بأدائه ليكون، بعد تنفيذه، طليقاً من إطار مهنته، وكيف حياته الخاصة، كبقية الأفراد، على الوجه الذي يشاؤه^(٧١)، "فليس لصاحب العمل أن يقيم نفسه حكماً على مدى اتفاق سلوك العامل، خارج المشروع، مع الخلق القويم أو تنافره معه، و إلا وقع العامل في تبعية مستمرة تتعارض مع مبادئ الحرية الفردية المسلم بها في الجماعات المتحضرة ومع اتجاه قانون العمل الحديث، ولا سيما أن السلوك الفردي كثيراً ما يكون محل اختلاف في التقدير يتعين أن نخرجه عن سلطان صاحب العمل خشية وقوع العامل في تحكمه على وجه يزعزع الاستقرار في الخدمة"^(٧٢). "بل إن الحكم على العامل بالإدانة في جريمة هي بحسب الفرض منقطعة الصلة بعمله لا يكون له، بمجرد، أثر على عقد العمل، ولا يعتبر على وجه الخصوص، مبرراً يجيز لصاحب العمل إنهاءه"^(٧٣).

وهكذا، فإنه إذا كان مقتضى الأصل هو ألا تؤثر الجريمة الصادرة عن العامل خارج نطاق العمل على علاقة العمل، وألا تكون خاضعة للسلطة التأديبية لرب العمل فإن المشرعين - وعلى سبيل الاستثناء المحض^(٧٤) - أجازوا لرب العمل فصل العامل في الحالة المنصوص عليها بالمادة ١٢٠/ز على سبيل الاستحسان؛ حيث قدرُوا أن هناك اعتبارات أولى بالرعاية أجازت، في نظرهم، هذا الاستثناء، وهي الاعتبارات المتمثلة في أن بقاء مثل هذا العامل (الذي صدر في

(٧١) جمال زكي. عقد العمل، ص ١٦١.

(٧٢) جمال زكي. عقد العمل، ص ١٦٢.

(٧٣) جمال زكي. ص ١٦٣.

(٧٤) من المتفق عليه فقهاً أن المادة ١٢٠/ز من قانون العمل الاتحادي (والمواد المقابلة لها في القوانين المقارنة) تقع على سبيل الاستثناء من القاعدة العامة الحاضرة لعدم امتداد السلطة التأديبية لرب العمل لما يقع من العامل في حياته الخاصة. انظر من قبيل ذلك. محمد لبيب شنب، ص ٢٦٠، أحمد البرعي ص ٦٨٧. السيد عيد نايل ص ٢٠٧، عبد الرازق ياسين، ص ٦٢٤. عبد الناصر العطار، ص ٢٣٤.

حقه حكم جنائي نهائي يدينه في جريمة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة) من شأنه أن يقلل من ثقة رب العمل في هذا العامل، كما أن من شأنه أن يثير الشبهات حول المشروع الذي يضم بين عماله مثل هذا العامل^(٧٥). وللتوفيق بين هذه الاعتبارات المتعارضة (أي تلك المستمدة من القواعد العامة والتي تقضي بعدم جواز أن يكون للجريمة الصادرة عن العامل في حياته الشخصية أي تأثير على علاقة العمل، وتلك المستمدة من مصلحة رب العمل، ومشروعه، في التخلص من مثل هذا العامل الذي يعد انتماؤه إلى المشروع أمراً مخزياً) فقد وضعت المادة ١٢٠ / ز الشروط التي تطلبها والتي من بينها الشرط "المزعج" الذي نعالجه الآن، وهو شرط ضرورة أن يكون الحكم الجنائي الذي أدان العامل سابقاً في صدره على صدور قرار رب العمل بفصل العامل، وأن تكون الجريمة التي أدين فيها العامل ماسة بالشرف أو الآداب العامة أو الأمانة باعتبار أنه "الموازن" الحقيقي لمصلحة رب العمل ولمصلحة العامل في الوقت ذاته، لأنه متى توافرت هذه الشروط كان لرب العمل مصلحة حقيقية في التخلص من العامل لأنه، من ناحية، يكون قد أدين بحكم جنائي نهائي (والحكم عنوان الحقيقة) ومن ثم فلا يكون هناك أدنى شبهة أو ريبة في ارتكابه للجريمة (أما إذا جيز لرب العمل فصله قبل صيرورة الحكم نهائياً كان في هذا مؤاخذه للعامل بما ليس مؤكداً وبما تحوم حوله الشكوك والشبهات) وهو، من ناحية ثانية، قد أدين في جريمة ماسة بالشرف أو الآداب العامة أو الأمانة، وهو يجعل أمر فقدان الثقة فيه، وأمر أفضلية عدم انتماؤه للمشروع، مشروعين ومسوغين.

وإنطلاقاً من هذا تطلب المشرع في الفقرة (ز) الشروط التي نحن بصدها والتي يسوغ تطلبها أن الجريمة التي أدين فيها العامل ليست واقعة منه في حياته الوظيفية بل في حياته الشخصية، ومن هنا فإن لهذا التطلب مشروعيته ومنطقيته.

(٧٥) انظر في هذه الاعتبارات. إسماعيل غانم، ص ٤١٠، عبد الناصر العطار، ص ٢٥٠. عبدالرازق ياسين، ص ٩٢٥، أحمد شوقي محمد عبد الرحمن، ص ١٦٤، رقم ١٢١.

(٣٠) هذا، ويلاحظ أن رب العمل إذا لجأ إلى هذا الطريق فإنه يستطيع، متى كان الحكم الجنائي مستوفياً لشروطه سالفه الذكر، أن يفصل العامل ولا يتقيد في ذلك:

- ١ - بضرورة أن تكون الجريمة التي أُدين فيها العامل على صلة بالعمل أم لا.
- ٢ - أن تكون الجريمة التي أُدين فيها صادرة منه خلال قيام علاقة العمل أم صادرة منه قبل التحاقه بالعمل.

هذا مع مراعاة أن فصل العامل تطبيقاً لهذه الفقرة يضع رب العمل في حالة ثقة تامة من أن فصله للعامل سيكون فصلاً مشروعاً لن تتسرب إليه شبهة التعسف من أي زاوية من الزوايا، هذا بعكس الحال فيما لو فصله تطبيقاً للمادة ١٢٠/هـ؛ حيث رأينا أنه في هذه الحالة الأخيرة ليس هناك ما يضمن لصاحب العمل أن فصله سيكون - دائماً - مشروعاً، إذ من المتصور أن يجد القضاء فصله تعسفياً، ويلزمه، من ثم، بكل مستحقات العامل (من تعويض على الفصل التعسفي وبذل الإنذار ومكافأة نهاية الخدمة)؛ بمعنى أن الفصل طبقاً للمادة ١٢٠/ز يضمن لصاحب العمل صحة مشروعية الفصل الذي قام به وثباته، أما الفصل طبقاً للمادة ١٢٠/هـ فلا يضمن هذه الأمور لرب العمل؛ إذ سيظل موقفه مزعزحاً إلى أن يحكم القضاء في الأمر، وربما يأتي القضاء بما لا يشتهي رب العمل.

(٣١) ومتى كان ما تقدم واضحاً فإننا نستطيع، على ضوءه، قول الآتي:

- ١ - إنه إذا كان أمام رب العمل طريقان لفصل العامل الذي يرتكب جريمة متصلة بالعمل فإن له أن يختار أيّاً منهما وفقاً لمشيئته. ولكنه إذا اختار أحدهما تعين عليه التزام شروطه كما حددها المشرع، ولكن لا يجوز له أن يجمع بين الطريقين عن طريق اختيار الأفضل مما في كل منهما لتحقيق مصلحته، فمثل هذا الجمع يعني ابتداع طريق ثالث "مهجن" لم يعرفه المشرع ولم ينظمه ولا يقره. فلرب العمل اختيار أي من الطريقين بما له وما عليه، فإذا اختار الطريق المنصوص عليه في المادة ١٢٠/هـ تعين عليه التزام الشروط

الواردة فيه، وإذا اختار الطريق المنصوص عليه في المادة ١٢٠/ز تعين عليه أيضاً التزام الشروط الواردة فيه، وبصفة خاصة ضرورة أن يكون الحكم الجنائي النهائي قد صدر قبل صدور قرار الفصل، فإذا كان هذا الشرط منتفياً لما تبقى أمامه إلا الطريق الذي رسمته المادة ١٢٠/هـ إذا توافرت شروطه.

* وينبغي هنا الإشارة إلى أن الطريق الذي رسمته المادة ١٢٠/ز طريق مستقل ومتميز لإنهاء علاقة العمل وليس وسيلة ليتدارك بها رب العمل ما قد يكون قد أخطأ فيه إذا لم يستعمل الطريق الذي رسمته المادة ١٢٠/هـ. فإذا كانت هذه الأخيرة تشترط لإمكان تطبيقها ضرورة أن تكون علاقة العمل ما زالت قائمة لإمكان إنهاؤها من قبل رب العمل، فإنه إذا فات رب العمل فصل العامل تطبيقاً لها فإنه لا يجوز له اللجوء إلى المادة ١٢٠/ز ليتدارك ما وقع منه من خطأ؛ إذ إن هذه المادة لها شروط تطبيقها التي يجب توافرها. ولن يشفع لرب العمل إذا أراد اللجوء إلى المادة ١٢٠/ز أن يدعي أنه كان بإمكانه تطبيق المادة ١٢٠/هـ ولكن فاته ذلك، فمثل هذا الأمر، إذا حدث، لا يسوغ لرب العمل اللجوء إلى المادة ١٢٠/ز؛ لأنها ليست وسيلة استردادية يتدارك بها رب العمل ما قد يكون قد وقع منه من إهمال أو تقصير. وهذا ما حدث من صاحب العمل في الدعوى محل التعليق، فهو بعد أن فصل العامل (وقد كان بوسعه أن يفصله تطبيقاً للمادة ١٢٠/هـ استناداً إلى الوقائع التي صدرت منه خلال قيام العلاقة العقدية) حاول اللجوء إلى المادة ١٢٠/ز لعلها تسعفه، وهو - على ما قدمنا - ما لا يجوز.

(٣٢) (٢) إنه يبدو واضحاً في المحصلة النهائية للطريقين المفتوحين أمام رب العمل لفصل العامل الذي يرتكب جريمة متصلة بالعمل، أن الطريق الذي تمنحه المادة ١٢٠/هـ أفضل بكثير لرب العمل من الطريق الذي تمنحه إياه المادة ١٢٠/ز، إذ إن هذا الطريق الأخير محاط بقيود تجعل اللجوء إليه أكثر مشقة من اللجوء إلى الطريق السهل الذي رسمته المادة ١٢٠/هـ. فالفصل

تطبيقاً للمادة ١٢٠/ز وإن كان لا يستلزم أن تكون الجريمة التي أُدين فيها العامل متصلة بالعمل ولا حتى واقعة منه خلال فترة تنفيذ عقد العمل - يشترط أن تكون الجريمة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة وأن يكون الحكم الجنائي الصادر فيها بإدانة العامل قد أصبح نهائياً قبل قيام رب العمل بفصل العامل، (وهذا ما لا تتطلبه المادة ١٢٠/هـ) ولعله واضح أنه إذا كانت الجريمة متصلة بالعمل فإن رب العمل المعتاد سيفضل - بطبيعة الحال - اللجوء إلى طريق المادة ١٢٠/هـ وليس اللجوء إلى طريق المادة ١٢٠/ز^(٧٦).

(٣٣) (٣) إنه يبدو واضحاً أن لكل من الفقرتين (هـ) و (ز) من المادة ١٢٠ عمل نطاق تطبيق مستقلاً عن نطاق تطبيق الأخرى. فالفقرة (هـ) ينحصر نطاق تطبيقها في الجرائم التي تقع من العامل وتكون متصلة بالعمل، أما الفقرة (ز) فإن نطاق تطبيقها ينحصر في الجرائم التي تقع من العامل في حياته الشخصية والتي لا صلة لها بالعمل. فتحديد مثل هذه النطاقات هو الذي نستخلصه من التحليل الذي قدمناه، وهو الذي يوضح ويفسر الشروط المطلوبة لإعمال كل منهما، وهو الذي يوضح أيضاً الاختلافات القائمة بين هذه الشروط.

(٧٦) ولكن ليس هناك ما يمنع، حتى في الحالة التي تكون فيها الجريمة متصلة بالعمل، أن ينتظر رب العمل لحين صدور حكم جنائي نهائي بإدانة العامل في الجريمة، إذ إن مثل هذا الانتظار سيحقق له مصلحة ولن يصيبه بأي ضرر.

* فهو سيحقق له مصلحة؛ لأنه متى صدر الحكم الجنائي المشار إليه (بمواصفاته المطلوبة) كان رب العمل في مأمن من زاوية اعتبار فصله مشروعاً فلا يكون للعامل سبيل عليه في الحصول على تعويض عن فصل تعسفي، كما يجوز لرب العمل حرمان العامل من بدل الإنذار ومن المكافأة، وهو الأمان الذي يكون منتفياً إذا فصل رب العمل العامل تطبيقاً للمادة ١٢٠ / هـ على ما سبق أن وضعنا.

* كما أن هذا الانتظار لن يصيب صاحب العمل بأي ضرر لأنه يستطيع، وفقاً للمادة ١١٢ من قانون العمل، أن يوقف العامل عن العمل لحين أن تفصل السلطة المختصة في شأنه، وهذا الوقف مهما استطالت مدته لن يضر رب العمل في شيء؛ لأنه لا يتحمل أي أجر للعامل خلال هذه المدة. (انظر المادة ١١٢ من قانون العمل الاتحادي).

وهو أيضاً النطاق الذي إذا تجاهلناه وقعنا في الحيرة والاضطراب في تفسير كل منهما.

فإعمال كل منهما في الإطار السالف عرضه يوضح لنا الاختلاف في الشروط المطلوبة لإعمال كل منهما.

* فالمادة ١٢٠ / هـ تجيز لرب العمل فصل العامل إذا ارتكب أي جريمة في نطاق العمل حتى ولو لم تكن ماسة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة (بل إنها تجيز له فصله ولو لم تصل جسامة الفعل الصادر عنه حد ارتكاب أي جريمة جنائية متى كانت تشكل إخلالاً بالتزاماته الجوهرية الناشئة عن عقد العمل)، كما أنه لا يشترط لتطبيقها أن يكون قد صدر حكم من أي نوع، جنائي أو مدني، يجيز لرب العمل فصل العامل؛ إذ يستطيع رب العمل فصل العامل تطبيقاً لها دون انتظار لصدور أي حكم.

* أما المادة ١٢٠ / ز فهي تجيز لرب العمل فصل العامل إذا كان قد صدر ضده حكم جنائي نهائي سابق على صدور قرار الفصل متى كانت الجريمة التي صدر هذا الحكم استناداً لها مخلة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة. فمجرد صدور هذا الحكم يفتح الطريق أمام رب العمل لفصل العامل دون قيد أو شرط، إذ إن مجرد صدور هذا الحكم بذاته كاف لتسويغ الفصل، ولا يشترط لذلك إن يكون رب العمل قد اتخذ أي إجراءات تأديبية في مواجهة العامل، كما لا يشترط أن تكون الجريمة متصلة بالعمل، كما لا يشترط أن تكون وقعت في أثناء قيام العلاقة العقدية، كما أن فصل رب العمل للعامل تطبيقاً لهذه المادة ينفي عنه شبهة أي تعسف في الفصل.

(٣٤) وإذا عدنا، بعد هذه النتائج، إلى الواقعة التي فصلت فيها المحكمة بالحكم محل التعليق، لتبين لنا أن السبب الذي يستند إليه رب العمل في فصل العامل يرجع إلى ارتكاب العامل، في أثناء قيام علاقة العمل، لجريمة متصلة بالعمل، وهي اختلاس العامل لأموال معينة مملوكة لرب العمل. ووفقاً للتصور الصحيح فقد كان يتعين على رب العمل في هذه الحالة أن يفصل العامل تطبيقاً للمادة ١٢٠ / هـ (مع حرمانه من مكافأة نهاية الخدمة وبديل الإنذار) دون

انتظار صدور أي حكم جنائي يدين العامل بارتكاب الجريمة، باعتبار أن الفعل الصادر عنه (متى كان ثابتاً) يشكل إخلالاً منه بواجب من الواجبات الأساسية الملقاة على عاتقه بموجب عقد العمل، ويكون الفصل هنا على مسؤولية رب العمل، كما قدمنا. ولكن رب العمل - لسبب أو آخر - لم يفعل ذلك (ولو كان فعله لكان قد حقق الأغراض نفسها التي يبتغيها من اللجوء إلى المادة ١٢٠/ز) حتى أنهى علاقة العمل فعلاً بفصله للعامل، وهو بهذا الفصل امتنع عليه اللجوء إلى المادة ١٢٠/هـ، ثم تراءى له - بعد ذلك - أن يلجأ إلى الفقرة (ز) وسيلة يستدرك بها الخطأ الذي وقع فيه مما أوقع الجميع في الحيرة التي خلقها بهذا التعرض؛ إذ إن اللجوء إلى المادة ١٢٠/ز ليس من شأنه أن يسعف رب العمل في هذه الحالة، لأنها تشترط أن يكون الحكم الجنائي النهائي صادراً قبل وقوع قرار الفصل، وهي الحيرة التي خرج القضاء من إطارها عن طريق القول بالأثر الكاشف للحكم الجنائي مهدراً بذلك ما تشترطه بكل وضوح المادة ١٢٠/ز من قانون العمل، وهي ضرورة أسبقية الحكم الجنائي النهائي على صدور قرار الفصل، وهي الحيرة التي نرى أن حلها يكمن في وجوب تطبيق المادة ١٢٠/ز على هذه الحالة بكل ما تشترطه من أسبقية صدور الحكم الجنائي النهائي قبل صدور قرار الفصل وأنه ما كان هناك ما يستوجب قانوناً وقف الدعوى المدنية لحين صدور الحكم في الدعوى الجنائية لانتفاء المسوغ القانوني لذلك.

وفي النهاية، فهذا علمنا، ومن جاءنا بأفضل منه قبلنا، والله أعلم...

مراجع البحث

(مرتبة أبجدياً وفقاً لأسماء المؤلفين)

- أحمد حسين البرعي. الوسيط في القانون الاجتماعي، الجزء الثاني، شرح عقد العمل الفردي وفقاً لأحكام القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣. القاهرة، دار النهضة العربية، ٢٠٠٣.
- أحمد شوقي المليجي. الوسيط في التشريعات الاجتماعية، ١٩٨٠، مطبوعات نادي القضاة.
- إسماعيل غانم. قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، ١٩٦١، مكتبة عبد الله وهبة.
- السيد عيد نايل. قانون العمل، ٢٠٠٢، دار النهضة العربية.
- حسام الدين كامل الأهواني. رمزي فريد مبروك، الوسيط في قانون العمل لدولة الإمارات العربية المتحدة، الطبعة الأولى ٢٠٠٠، مطبوعات جامعة الإمارات العربية المتحدة (رقم ٥٤).
- عبد الناصر توفيق العطار. شرح أحكام قانون العمل ١٩٨٤، بدون ناشر.
- عبد الرازق حسين ياسين. الوسيط في شرح أحكام قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية، الكتاب الأول، قانون العمل، المجلد الثاني، عقد العمل الفردي، الطبعة الأولى، ١٩٩٣، مطبوعات كلية شرطة دبي.
- عبد العزيز المرسي. شرح أحكام قانون العمل المصري، ٢٠٠١، مطبعة حمادة الحديثة.
- عدلي خليل. التعليق على نصوص قانون العمل، ١٩٩٧، دار الكتب القانونية، المحلة الكبرى، مصر.
- علي عوض حسن. الوجيز في شرح قانون العمل ١٩٩٦، دار المطبوعات الجامعية (الإسكندرية).

- علي حسين نجيده. الوجيز في قانون العمل والتشريعات الاجتماعية لدولة الإمارات العربية المتحدة، الطبعة الأولى، مطبوعات كلية شرطة دبي، بدون سنة طبع.
- فتحي عبد الصبور. الوسيط في قانون العمل، الجزء الأول، ١٩٨٥، بدون ناشر.
- محمد حمود. قانون العمل رقم ٨ لسنة ١٩٨٠ وتعديلاته، ١٩٩٤، دار النهضة العربية (مصر).
- محمد عماد أحمد البربري. آثار انتهاء عقد العمل، رسالة الدكتوراه، حقوق عين شمس، مطبوعة على الآلة الكاتبة. غير محدد تاريخ النشر وغير محدد الناشر.
- محمد لبيب شنب. شرح قانون العمل، دار النهضة العربية، ١٩٧٦.
- محمود وجمال الدين زكي:
- عقد العمل في القانون المصري. الطبعة الثانية، ١٩٨٢، مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب.
- قانون العمل، الطبعة الثالثة، ١٩٨٣، مطبعة جامعة القاهرة.
- هشام فرعون. قانون العمل (تنظيم علاقات العمل في تشريع دولة الإمارات العربية المتحدة، مطبوعات جامعة الإمارات، ١٤١٠ - ١٩٨٩).

المجموعة القضائية:

- مجموعة الأحكام الصادرة عن محكمة تمييز دبي. تصدرها محكمة تمييز دبي.
- مجموعة الأحكام الصادرة عن المحكمة الاتحادية العليا. يصدرها المكتب الفني لهذه المحكمة بالتعاون مع كلية الشريعة والقانون، جامعة الإمارات العربية المتحدة.
- مجموعة أحكام محكمة النقض المصرية. يصدرها المكتب الفني لهذه المحكمة.
- موسوعة الهواري.
- موسوعة الفكهاني.