

جلسة يوم الاثنين الموافق ٢٥/٥/٢٠١٨م

المشكلة برئاسة فضيلة القاضي / د. يعقوب بن محمد بن عبيد السعيدي، وعضوية كل من أصحاب الفضيلة القضاة: سعيد بن سليمان المسكري ، أحمد السدراتسي ، عبد المجيد محمد المانع ، عبد المنصف إسماعيل محمود.

(٣٠٠)

الطعن رقم ٦٨٢/٢٠١٧م

عامل (تعيين- إنهاء- إعادة- تعمين -عمال - مبررات إنهاء عقد العمل - التعمين مبرر كاف ومشروع للإلغاء)

- إذا سبق تعيين العامل بدوام جزئي ثم تعيينه بدوام كلي لا ينفي تعمين الوظيفة وحلوله محل المطعون ضده والأمر نفسه فيما يتعلق بعدم اسناد وظيفة للمطعون ضده بعد إعادته إلى العمل قضائياً وكذا إعلان رب العمل عن وظائف للعُمانيين وغير العُمانيين لا يرتب النتيجة التي استخلصها الحكم من أن الفصل لم يكن راجعاً لتعمين الوظيفة ومن ثم كان تعسفاً بما يعيب الحكم بالفساد في الاستدلال وهو ما يستوجب نقضه.

الوقائع

تتحصل وقائع الطعنين حسبما يبين من مطالعة الحكم المطعون فيه وسائر الأوراق تتحصل في أن الطاعن في الطعن الأول خصم المطعون ضدها في الطعن ذاته مبتدأ خصومته بشكايته التي قدمها لدائرة تسوية المنازعات العمالية بالقوى العاملة بمحافظة شمال الباطنة بتاريخ ٢٥/٤/٢٠١٦م والتي قرر فيها أنه يعمل استاذاً بالجامعة المطعون ضدها اعتباراً من ١/٩/٢٠٠٥م براتب ألف وتسعمائة وسبعين ريالاً عمانياً وقد أخطرت الجامعة بإنهاء خدمته في ٢٠/٤/٢٠١٦م وذلك بناء على أن ثم قضايا بين الطرفين وقد سبق للجامعة فصله وقضى لصالحه بإعادته إلى العمل وصرف سائر مستحققاته من تاريخ الفصل وحتى العودة إلى العمل ولم يتم تنفيذ ذلك الحكم كاملاً ، والجامعة ردت على الشكوى بأنه ثم تعمين وظيفة الشاكي.

وتعذر التسوية الودية بين الطرفين فقد أحيلت المنازعة إلى المحكمة الابتدائية

بصحار وقيدت برقم ٢٤٠ / ٢٠١٥ عمالي صحار حيث طلب المدعي وبحسب طلباته الاختامية إلغاء قرار فصله وما يترتب على ذلك من آثار وإعادته إلى عمله وصرف كامل رواتبه الشاملة بعد إضافة مبلغ خمسين ريالاً عمانياً شهرياً المنصوص عليها في العقد بسمى علاوة أخرى من تاريخ ٢٠ / ٤ / ٢٠١٦م وحتى تاريخه وما يستجد بحكم مشمول بالإنفاذ ومبلغ ستمائة ريال عمانياً أتعاب محاماة. والمدعي عليها عزت فصل المدعي لتعمين الوظيفة.

وحيث قدم المدعي صورة من الحكم الصادر في الدعوى ١٤٩ / ٢٠١٣م عمالي صحار القاضي بوقف قرار فصله وإعادته إلى عمله مع صرف راتبه من تاريخ الفصل حتى العودة إلى العمل وصورة من قرارات إنهاء خدمته في ٢٠ / ٥ / ٢٠١٢م ، ١٣ / ٥ / ٢٠١٣م .

وحيث إنه بجلسة ١٩ / ١٢ / ٢٠١٦م صدر الحكم الابتدائي في الدعوى آنفة البيان والذي قضى بإلزام المدعى عليها بإلغاء قرار الفصل الصادر بحق المدعي بتاريخ ٢٠ / ٤ / ٢٠١٦م وبإعادته إلى عمله وأن تؤدي للمدعي مبلغاً يعادل أجره الشهري الشامل مبلغ ألف وتسعمائة وسبعين ريالاً عمانياً اعتباراً من شهر يوليو ٢٠١٦م وحتى عودته إلى عمله.

ولعدم قبول العامل المحكوم لصالحه بالحكم المتقدم فقد طعن عليه بالاستئناف ٤٥٥ / ٢٠١٦ عمالي صحار بطلب الحكم له بطلباته المبدأة أمام محكمة أول درجة كاملة .

ولعدم قبول الجامعة المحكوم ضدها بالحكم ذاته فقد طعنت عليه بالاستئناف ١٧ / ١٧ / ٢٠١٧م عمالي صحار بطلب إلغاء الحكم الابتدائي والقضاء برفض الدعوى كون فصل المستأنف ضده إنما يرجع لتعمين الوظيفة وأن إعادة العامل إلى عمله يجايف الطبيعة الرضائية لعقد العمل ومن شأنه التدخل في إدارة المتعاقدين .

وحيث إنه بجلسة ١٩ / ٧ / ٢٠١٧م صدر الحكم المطعون فيه والذي قضى بقبول الاستئناف شكلاً وفي موضوع الاستئناف ٤٥٥ / ٢٠١٦م برفضه وفي موضوع الاستئناف ١٧ / ١٧ / ٢٠١٧م عمالي صحار بإلغاء الحكم المستأنف والقضاء مجدداً باعتبار قرار الفصل من العمل الصادر ٢٠ / ٤ / ٢٠١٦م تعسفياً وألزمت المستأنفة بأن تؤدي للمستأنف ضده ثلاثة آلاف وتسعمائة وأربعين ريالاً راتب شهري يوليو

واغسطس ٢٠١٦م ومبلغ ثلاثة عشر ألفا وسبعمائة وتسعين ريالاً عمانياً تعويضاً عن الفصل التعسفي ومبلغ أربعة عشر ألفاً وتسعمائة وخمسة عشر ريالاً عمانياً مكافأة نهاية الخدمة .

وقد بنى الحكم قضاءه على ما حصله أن عقد العمل عقد رضائي وأنه لا يجبر أحد طرفية على الاستمرار في علاقة العمل بغير رضاه ولا تحقق مصالحه وأن العلاقة بين الطرفين مشحونة بالخلافات منذ صدور قرار فصل العامل في ٢٠١٢/٨/٣١م والذي تبعه قرار آخر في ٢٠١٣/٨/٣١م والذي اقيمت بشأنه دعاوى عدة بما يجعل استمرار علاقة العمل غير ممكنه ومن ثم تصير المحكمة إلى التعويض .

ولعدم قبول العامل بالحكم المتقدم فقد طعن عليه أمام هذه المحكمة بطريق النقض بصحيفة أودعت أمانة سر هذه المحكمة في ٢٠١٧/٨/٢٧م ووقعت من محام مقبول أمام هذه المحكمة طلب في ختامها الحكم بقبول الطعن شكلاً وفي الموضوع أصلياً بنقض الحكم الطعين والتصدي لموضوع الطعن والقضاء مجدداً بالطلبات الواردة بصحيفة الاستئناف رقم ٢٠١٧/٤٥٥م وهي تأييد الحكم الابتدائي رقم ٢٠١٦/٢٤٠م عمالي صحار فيما قضى به من إلغاء قرار الفصل الصادر بحقه وإعادته إلى عمله وصرف كافة رواتبه الشاملة من تاريخ الفصل وحتى عودته إلى العمل وإضافة عبارة ما يترتب من آثار لعبارة إلغاء قرار فصله وكذلك بعد تعديل شقه المتعلق بصرف رواتبه الشاملة بعد إضافة مبلغ خمسين ريالاً عمانياً شهرياً المنصوص عليها في عقد العمل بمسمى علاوة أخرى من تاريخ صدور قرار الفصل وحتى تاريخه وما يستجد مع إلزام المطعون ضدها المصاريف ومبلغ اربعمائة ريال عماني أتعاب محاماة وفي موضوع الاستئناف ٢٠١٧/١٧م برفضه وتحميل رافعته المصاريف واحتياطياً القضاء بنقض الحكم المطعون فيه وإعادة الدعوى إلى محكمة استئناف صحار مشكلة بهيئة مغايرة لتلك التي أصدرت الحكم للفصل فيها من جديد .

وقد أقيم الطعن على أسباب يمكن ردها إلى مخالفة الحكم المطعون فيه للقانون والخطأ في تطبيقه وذلك لقضاء الحكم المطعون فيه بالتعويض رغم أن الاستئناف لم يقيم بهذا الطلب وقد فسرت المحكمة مصدره الحكم المطعون فيه المادة ٢٢٣ من قانون الإجراءات المدنية والتجارية على نحو خاطئ ذلك أن الاستئناف ينقل الدعوى بحالتها التي كانت عليها قبل صدور الحكم المستأنف وفي حدود ما رفع عنه

الاستئناف وإذ كان الحكم الابتدائي قد قضى بإلغاء قرار فصله وإعادته إلى العمل وكان ما تم استئنافه من جانبه هو إضافة عبارة وما يترتب على ذلك من آثار وإضافة عبارة (بعد إضافة مبلغ خمسين ريالاً عمانياً لراتبه) ومن ثم لم يكن التعويض عن الفصل مطلباً في استئنافه كما أن المطعون ضدها كان طلبها في استئنافها إلغاء الحكم المستأنف ورفض الدعوى كون الفصل كان مبرراً لتعمين الوظيفة حسبما جاء باستئنافها ومن ثم لم يرفع الاستئناف بطلب التعويض عن الفصل التعسفي ومن ثم فقد قضى الحكم بما لم يطلبه الخصوم . وإذ كان الحكم المطعون فيه قد أيد الحكم الابتدائي فيما خلص إليه من اعتبار الفصل تعسفياً بما كان يستوجب تأييده فيما قضى به إلا أنه رغم ذلك ورغم عدم قضائه ببطلان الحكم الابتدائي قضى بإلغاء الحكم الابتدائي ، كما أن ما استند إليه الحكم المطعون فيه من عدم رغبة المطعون ضدها في استمرار علاقة العمل ليس له ما يؤيده إذ لم تصرح بذلك المطعون ضدها ولم تطلبه صراحة وبشكل جازم وكل ما هنالك أن المطعون ضدها وهي في معرض طلبها رفض الدعوى كون الفصل مبرراً لتعمين الوظيفة قررت بعدم رغبتها في استمرار علاقة العمل دون أن يطلب القضاء بالتعويض ودون أن يوجد في الأوراق دليل على سوء العلاقة بين الطرفين ومن ثم كان ما ذهب إليه الحكم من تردي العلاقة بين الطرفين مما يحول دون استمرارها هو اجتهاد شخصي من المحكمة وما ساقته من وجود خلف بينه والمطعون ضدها يرجع إلى أربع سنوات ليس دليلاً على استحالة استمرار العلاقة كما أنه لم يكن معروضاً على المحكمة ومن ثم فإن المحكمة مصدرة الحكم المطعون فيه تكون أنشأت سبباً للفصل لم يكن مطروحاً عليها .

ومن جهة أخرى فإن الحكم أخطأ في تفسير المادتين (١٠٦،٤٣) من قانون العمل حين ذهب إلى أن الخيار لرب العمل في إعادة العامل المفصول تعسفياً إلى عمله أو تعويضه عن الفصل في حين أن النص جعل الخيار للمحكمة وفي حين أن خيار رب العمل إنما يكون عند القضاء يوقف تنفيذ قرار الفصل فله أن يعيد العامل إلى عمله وله تعويضه ، كما أن الحكم المطعون فيه اجحف بحقوقه حين قضى له بتعويض يعادل راتب سبعة أشهر رغم أن الحكم الابتدائي كان قد قضى له برواتبه خلال مدة الفصل والتي تجاوزت خمسة عشر شهراً متجاوزاً طلباته الختامية ، كما أن الحكم المطعون فيه التفت عن الأحكام النهائية السابقة بين الطرفين والمتعلقة بإلغاء قرار فصله السابق وما قضى به من إلغاء ذلك القرار وإعادته إلى العمل ومن

وجه آخر فإن الحكم المطعون فيه لم يسلم من الأخطاء المعيبة ففضلاً عن قضائه بما لم يطلبه الخصوم فقد كان قضاؤه بالتعويض غير مناسب كما أنه اسقط حقوقه السابقة على الفصل وهي مبلغ خمسين ريالاً عمانياً شهرياً منصوصاً عليها في عقد العمل ولم يقض بالرواتب حتى ١٩/١/٢٠١٧م رغم إقرار وكيل المطعون بوجوده على رأس العمل حتى ذلك التاريخ. كما أغفل الحكم القضاء له بتذاكر السفر له ولأولاده تطبيقاً للمادة (٥٦) من قانون العمل وكذا القضاء له بتسليمه مستنداته طبقاً للمادة (٤٦) من القانون ذاته كما لم يتعرض الحكم لبدل الإجازات التي لم يحصل عليها وقدرها تسعة وأربعون يوماً كما أن الحكم المطعون فيه جاء معيباً لتوقيع عضو يسار الدائرة دون رئيسها على محضر جلسة النطق بالحكم رغم استبعاده من الحكم في الدعوى لوجود مانع لديه.

ولعدم قبول الجامعة بالحكم ذاته فقد طعنت عليه أمام هذه المحكمة بطريق النقض بصحيفة أودعت أمانة سر هذه المحكمة في ٢٧/٨/٢٠١٧م ووقعت من محام مقبول أمام هذه المحكمة وأرفق بها ما يفيد سداد الرسم وأداء الكفالة طلبت في ختامها الحكم بقبول الطعن شكلاً وبصفة مستعجلة وقبل الفصل في الموضوع بوقف تنفيذ الحكم المطعون فيه لحين الفصل في الطعن وفي الموضوع بنقض الحكم المطعون فيه والقضاء مجدداً بإلغاء الحكم وإعادة الدعوى إلى المحكمة التي أصدرت الحكم لتفصل فيها من جديد بهيئة مغايرة مع إلزام المطعون ضده المصاريف ومبلغ ألف ريال عماني مقابل أتعاب محاماة.

وقد أقيم الطعن على سبب وحيد تنعى به الطاعنة على الحكم المطعون فيه بالخطأ في تطبيق القانون والقصور والفساد وذلك من عدة أوجه :-

أولها خطأ الحكم حين اعتبر الفصل للمطعون ضده تعسفياً كونها (الطاعنة) لم تثبت تعيين أحد العمانيين في ذات التخصص الأكاديمي للمطعون ضده رغم أن المحكمة لم تستظهر وظيفته وعمل المطعون ضده ولم تقف على المادة العلمية التي يتولى تدريسها وما إذا كانت هي ذاتها في تخصصه الأكاديمي من عدمه ، ومن ثم جاء الحكم المطعون فيه والحكم الابتدائي المؤيد به قائمين على الافتراض بالمخالفة للمستندات حيث قدمت ما يفيد تعيين كل من الدكتورة وهي استاذة تربوية وكذا الدكتور.....الحاصل على الدكتوراه في التربية وكلاهما في ذات تخصص المطعون ضده وقد تم تعيينهما ليحلا محل المطعون ضده ولا يقدر في

ذلك أن الدكتور..... كان يعمل بدوام جزئي كأستاذ لغة عربية وفي غير تخصص المطعون ضده وأن الدكتورة..... كانت تعمل قبل فصل المطعون ضده بثلاث سنوات منسقة بالدراسات العليا وأن الأخيرة حاصلة على الدكتوراه في التربية شأن المطعون ضده وقد تم تعيينها بدوام كامل في وظيفة تناسب مؤهلها ، كما أن الدكتور..... كان يعمل بدوام جزئي لاكتساب الخبرة ثم عين في وظيفة دائمة ليحل محل المطعون ضده وقد أغفل الحكم بحث كل ذلك وخلط بين تعمين الوظائف بشكل كامل ووجوب وجود نسبة منها للعمانيين تطبيقاً للمادة (١١) من قانون العمل ، وقد أخطأ الحكم فيما قرره من أن تعمين الوظيفة ليس سبباً من أسباب إنهاء علاقة العمل طبقاً للمادة (٤٣) من قانون العمل رغم أنها (الطاعنة) لم تستند لتلك المادة وإنما تساندت للمادة (٣٧) من قانون العمل التي تجيز إنهاء العقد بعد اخطار الطرف الآخر فضلاً عن وجود المبرر لديها وهو تعيين عمانيين محل المطعون ضده .

وثانيها:- خطأ الحكم حين اعتبر أن علاقة العمل هي امتداد للعقد المؤرخ في ٢٠١٥/٩/١م رغم انتهاء ذلك العقد وتحرير عقد جديد في ٢٠١١/٨/٣١م ثم تجديده حتى ٢٠١٣/٨/٣١م وقد قدمت دليل ذلك إلا أن الحكم أغفل ذلك معتبراً مدة خدمة المطعون ضده متصلة وهو ما يرتب آثاراً والتزامات على عاقبتها.

وثالثها:- أن الحكم المطعون فيه أخطأ حين احتسب مكافأة نهاية الخدمة على أساس قضاء المطعون ضده مدة أحد عشر سنة في الخدمة رغم أنه لم يمض تلك المدة لوجود خلافات ونزاعات قضائية ترتب عليها انقطاعه عن العمل خلال تلك المدة بما كان يتعين معه احتساب مكافأة نهاية الخدمة على أساس مدة عمل المطعون ضده الفعلية فضلاً عن أن عقد العمل الأول تم إلغاؤه وتحرير عقد جديد.

وحيث نظر الطعن أمام هذه المحكمة بهيئة غرفة مشورة حيث رأت أنها جديران بالنظر. فقررت استكمال الإجراءات ووقف التنفيذ وشم ضمهما للارتباط وقد أعلن المطعون ضدهما بصحيفتي الطعن فتبادلا الردود حيث صمم كل على طلباته بصحيفة الطعن.

المحكمة

وحيث إن الطعنين اقيما في الميعاد و استوفيا أوضاعهما الشكلية ومن ثم كانا

مقبولين شكلا.

وحيث إنه عن موضوع الطعن رقم ٦٨٤ / ٢٠١٧ المقام من الجامعة الطاعنة وما تنعاه على الحكم المطعون فيه بالوجه أولا من سبب الطعن آنف البيان ولما كان المقرر عملا بصدر المادة (١١) من قانون العمل الصادر بالمرسوم السلطاني (٢٠٠٣/٣٥) م أنه على صاحب العمل أن يستخدم العمال العمانيين على أوسع نطاق ممكن بما مؤداه أنه تكون الأولوية في التعيين للعامل العماني وأنه لا ينبغي تعيين غير العمانيين حال وجود عمانيين يصلحون لشغل الوظيفة وعليه فإن فصل العامل لتعمين الوظيفة وحلول عامل عماني محل العمل غير العماني لا يعد فصلا تعسفيا.

ومن المقرر في قضاء هذه المحكمة أن شائبة القصور تعلق بالحكم إذا تخلت المحكمة عن بحث دفع ودفع الخصوم ومستنداتهم توصلا لوجه الحق في الدعوى وأن شائبة الفساد في الاستدلال تلحق بالحكم إذا كانت الأسباب التي ساقها لقضائه وعول عليها لا تؤدي حتما إلى النتيجة التي استخلصها.

فلما كان ذلك وكانت الطاعنة قد تمسكت أمام المحكمة مصدرة الحكم المطعون فيه ومحكمة أول درجة بأن فصلها للمطعون ضده مرده إلى تعمين الوظيفة لتعيين كل من الدكتورين و... الحاصل كليهما على الدكتوراه في التربية وهو ذات مؤهل المطعون ضده بما يجعل فصل المطعون ضده مبررا لتعمين وظيفته وإذ رد الحكم الابتدائي والمؤيد بالحكم المطعون فيه في هذا الجانب بأن تعمين الوظيفة بشكل عام لا يكفي سببا لإنهاء عقد العمل وأن الطاعنة لم توضح مهام عمل المطعون ضده وأن الشخص العماني الذي حل بدل منه قد تسلم كافة مهامه الوظيفية وهو ما يعيب الحكم بمخالفة القانون والقصور في التسبب وإذا كان يجب على المحكمة أن تبذل كل ما في وسعها وأن تسلك كل سبيل لاستظهار طبيعة العمل المسند للمطعون ضده وأن هذا العمل اضطلع به شخص أو أكثر من العمانيين وأن الفصل مرده تعمين الوظيفة بما يجعله مبررا وإذ تساند الحكم كذلك إلى أن الدكتور الذي قررت الطاعنة تعيينه بدلا من المطعون ضده كان معيننا بدوام جزئي وأنه فقط تم تعيينه بدوام كامل وأن المطعون ضده منذ إعادته للعمل في ١٤/١٢/٢٠١٥ م لم يسند له عمل طبقا لشهادة الشهود وإذ كان ذلك الذي ساقته المحكمة لا يؤدي إلى النتيجة التي استخلصتها ذلك أن سبق تعيين الدكتور محمد العجمي بدوام جزئي ثم تعيينه بدوام كلي لا ينفي تعمين الوظيفة وحلوله محل المطعون ضده

والأمر نفسه فيما يتعلق بعدم اسناد وظيفة للمطعون ضده بعد إعادته إلى العمل قضائيا وكذا اعلان الجامعة عن وظائف للعُمانيين وغير العُمانيين لا يرتب النتيجة التي استخلصها الحكم من أن الفصل لم يكن راجعا لتعمين الوظيفة ومن ثم كان تعسفيا بما يعيب الحكم بالفساد في الاستدلال وهو ما يستوجب نقضه دون بحث باقي أوجه الطعن ومن ثم إعادة الدعوى إلى المحكمة التي اصدرته لتحكم فيه من جديد بهيئة مغايرة .

وعن موضوع الطعن رقم ٦٨٢ / ١٧ / ٢٠١٧م وإزاء النتيجة التي خلصت إليها المحكمة في الطعن الآخر واذ يرمى الطاعن إلى نقض الحكم المطعون فيه وهو ما خلصت إليه المحكمة في الطعن الآخر ومن ثم فالمحكمة تجيبه لطلبه .

وحيث إنه عن المصاريف فالمحكمة تلزمها الطرفين مناصفة مع إعفاء العامل من الرسوم ورد الكفالة للطاعنة عملا بالمواد ١٨٣ ، ٢٤٧ ، ٢٥٩ من قانون الإجراءات المدنية والتجارية ، والمادة (١٠) من قانون العمل .

فلهذه الأسباب

« حكمت المحكمة بقبول الطعنين شكلا في موضوعهما بنقض الحكم المطعون فيه وإعادة الدعوى إلى محكمة الاستئناف بصحار لنظرها بهيئة مغايرة من جديد وألزمت الطرفين المصاريف مناصفة مع إعفاء العامل من الرسوم ورد الكفالة للجامعة للطاعنة .»