



التاريخ : 28/06/2024

رقم الدعوى : (FUCFICILABS2024/0000184 / عمالي)

باسم حضرة صاحب السمو الشيخ محمد بن زايد آل نهيان
رئيس دولة الإمارات العربية المتحدة
بالجلسة العلنية المنعقدة ب (محكمة الفجيرة الاتحادية, المحكمة الابتدائية المدنية)
بتاريخ (28/06/2024)
دائرة اليوم الواحد العمالية الثالثة
برئاسة السيد القاضي: محمد علي عبدالشكور

أصدرت الحكم الآتي :
في الدعوى رقم FUCFICILABS2024/0000184 نوعها عمالي
المرفوعة من
المدعي / شركة بروج للاستثمارات البترولية والغاز م م ح,
ضد
المدعي عليه : باول توماس ديتشبورن
وفي الدعوى المضمومة رقم FUCFICICIVS2024/0000376 نوعها مدني
المرفوعة من
المدعي / باول توماس ديتشبورن ,
ضد
المدعي عليه / شركة البروج للاستثمارات البترولية والغاز م م ح ,

بعد الاطلاع على الأوراق وسماع المرافعة
حيث تخلص وقائع الدعوى رقم 376 لسنة 2024 عمالي الفجيرة في ان المدعي اقامها بموجب صحيفة
استوفت شروطها القانونية اودعت مكتب ادارة الدعوى اعلنت قانوناً حيث جاءت طلباته الختامية فيها
بطلب الحكم بالآتي:
أولاً: إلزام المدعية اصلياً (المدعي عليها تقابلاً) بسداد بدل رواتب المدعي عليه اصلياً (المدعي تقابلاً) عن
الفترة من 26/11/2023 وحتى تاريخ 26/2/2024 مبلغ وقدره 240000 درهم.
ثانياً: إلزام المدعية اصلياً (المدعي عليها تقابلاً) بتعويض المدعي عليه اصلياً (المدعي تقابلاً) بمبلغ وقدره
240000 درهم نتيجة الأفعال التي قامت بها المدعية أصلياً والتي سيتم تقديمها للمحكمة الموقرة بمذكرة
شارحة الجلسة القادمة.
ثالثاً: بطلان قرار فصل المدعي لصدوره ممن لا يملك صلاحية اصداره .
رابعاً: الغاء بلاغ الهروب .
وإحتياطياً:

ندب خبير تقني من دائرة القضاء لبحث كاميرات الشركة المدعية اثباتاً لتواجد المدعي عليه اصلياً بالشركة
بتاريخ 27/12/2023 وتبيان تاريخ غلق البريد الالكتروني الخاص به وبحث البريد الالكتروني الخاص بالسيد /
سيف الهزايمة وصولاً لإصداره قراره بحجب البريد الالكتروني الخاص بالمدعي عليه من عدمه, بالإضافة الى
بحث مدونة اخلاقيات الشركة للتأكد من عدم صلاحيته بإنهاء عمله وفصله من العمل ولتبيان بطلان قرار



الفصل .

على سند من القول بعدم صحة الدعوى المقامة من المدعية لبطلان القرار الصادر من السيد / سيف الهزايمة مدير الشركة بإنهاء عمله لصدوره ممن لا يملك صلاحية إصدار هذا القرار دون الرجوع الى مالكة الشركة وفقاً للوائح وسياسات الشركة المالكة المعمول بها والتي تسري على الشركات التابعة لها حيث انه بموجب السياسات فانه لا يجوز إنهاء عمل مسئول تنفيذي قبل أخذ موافقة من مالكة الشركة وهذا لم يحدث فضلاً عن كيدية هذه الدعوى في حق المدعى عليه وعدم صحتها قانوناً وفقاً لما سيتم توضيحه في متن هذه المذكرة. و اضاف ان المدعى يعمل بوظيفة المدير المالي للشركة المدعية وفي ذات الوقت يشغل منصب (رئيس مفوض لمكتب الرئيس التنفيذي) والمدير المالي للشركة المالكة للشركة المدعية بموجب عقد عمل اخر أي ان المدعى عليه يعمل بالشركة المدعية والشركة المالكة للمدعية. و ان المدعى عليها شركة منطقة حرة، تعمل في مجال " تجارة- تخزين واستثمار وخدمات والخ " وهي مملوكة بنسبه 100% لشركة بروج انرجي ليمتد ، و هى شركة مسجلة في جزر الكايمان. كما اضاف انه تم تعيين المدعى بتاريخ 14/12/2022 بموجب عقد عمل مع الشركة المدعى عليها ليعمل بوظيفة المدير المالي للشركة وبذات الوقت يشغل وظيفة رئيس مفوض لمكتب الرئيس التنفيذي والمدير المالي للشركة المالكة للشركة المدعى عليها واستمر بالعمل بالشركة. و بتاريخ 14/12/2023 تم تجديد عقد العمل الخاص به بالشركة المدعى عليها ليستمر في عمله، وفي اليوم التالي لتاريخ تجديد عقده مع المدعى عليها حضر مديرين وأعضاء مجلس إدارة مفوضين من الشركة المالكة الى الشركة المدعية للإطلاع عليها وعلى المستندات الخاصة بها وبعد مقابلة السيد / سيف الهزايمة المدير على رخصة المدعية، طلب الأخير من المدعى التعاون معهم وبالفعل تم التعاون معهم الا ان المدعى فوجئ بتغيير تام في المعاملة بعد ذلك من قبل مدير الشركة المدعى عليها. و بعد ذلك حصل المدعى على اجازة يومي 25 و 26/12/2023 بمناسبة أعياد الميلاد وبتاريخ 27/12/2023 عاد الى العمل بالشركة وهذا ثابت لدى الشركة كما هو ثابت دخوله وخروجه من مكاتب الشركة (حيث انه يوجد كاميرات مراقبة بالشركة وبالمبنى ذاته ويثبت هذا تواجد المدعى عليه بمقر الشركة بهذا التاريخ) وليس كما تزعم المدعية من ان المدعى عليه انقطع وتغيب عن العمل منذ تاريخ 26/12/2023 . ثم فوجئ المدعى بانه تم حجب ومنعه من الوصول الى البريد الالكتروني الخاص بأعمال الشركة وطلب من مدير تكنولوجيا المعلومات التحقق من الامر، الا ان مدير تكنولوجيا المعلومات ابلغه انه تلقى بريد الكتروني من السيد / سيف الهزايمة طالباً منه حجب ومنع المدعى من استعمال البريد الإلكتروني الخاص به. حاول المدعى التواصل مع السيد / سيف الهزايمة لمعرفة أسباب قيامه بذلك فلم يجب عليه الامر الذي ادى به الى التواصل مع المديرين في الشركة المالكة لإبلاغهم بما حصل وما ارتكبه السيد / سيف من أفعال بحقه. وبناء على تعليمات من مديري الشركة المالكة، التزم المدعى بطلبهم منه عدم التوجه الى الشركة والعمل من المنزل لحين قيامهم بحل هذه المشكلة بينهم وبين السيد / سيف. و بعد اقل من 5 ايام وبتاريخ 3 يناير 2024، تلقى المدعى مكالمة هاتفية من إدارة البحث الجنائي بشرطة الفجيرة تطلب منه الحضور للاستجواب بناءً على بلاغ مقام من الشركة المدعية ضده ومسجل تحت رقم 2024 /52 جزاء الفجيرة . فضلاً عن انه بتاريخ 15/1/2024 تلقى المدعى أيضاً إنذار من الشركة مفاده قيامه بالتعاون مع مديري الشركة المالكة دون اذن منه وان السيد / سيف قام بتقديم شكوى ضده وتبين للمدعى ان هذا الإنذار هو خاص بالبلاغ المقيد ضده لدى شرطة الفجيرة والذي تم استدعاؤه بسببه بتاريخ 3/1/2024. و بعد كل هذه الاحداث وبتاريخ 9/1/2024 قام السيد / سيف بإرسال خطاب انتهاء عمل للمدعي وتتبعه بلاغ هروب. و بناء على ما تقدم يطلب المدعى بطلان فصله من الخدمة كون ان مدير المدعي عليها أقام كيداً بالمدعى ونتيجة لقيامه بالتعاون مع مفوضي الشركة المالكة فى هذه الدعوى ودعاوى اخرى جزائية وجميعها كيدية دون وجه حق ودون ان يملك مصدر قرار الفصل صلاحية اصداره ، اذ ان هذا القرار يشترط اخذ موافقة والرجوع الى الإدارة



العليا للشركة المالكة وفقاً للوائح والسياسات بالشركة المالكة ولجميع الشركات التابعة لها والتي تندرج تحت مسمى (مدونة الأخلاقيات والسلوك التجاري) وهي التي تحدد المسؤوليات وكيفية اتخاذ القرارات مع المسؤولين التنفيذيين الذي من بينهم المدعى عليه والتي نسرد منها ما يلي: " ينص البند 10.1: " يجب الإبلاغ عن الأفعال المحظورة بموجب هذا النظام والتي تشمل أعضاء مجلس الإدارة أو المسؤولين التنفيذيين إلى لجنة التدقيق " . كما ينص البند 3.6 من ميثاق لجنة التعويضات لشركة BEL فيما يتعلق بالواجبات والمسؤوليات، والذي ينطبق أيضاً على شركة BPGIC باعتبارها شركة تابعة لشركة BEL، على أن تتحمل اللجنة المسؤولية: "المراجعة والموافقة و عندما يكون ذلك مناسباً، التوصية لمجلس الإدارة بالموافقة على أي اتفاقيات توظيف وأي ترتيبات أو خطط إنهاء الخدمة، بما في ذلك أي مزايا يتم تقديمها فيما يتعلق بتغيير السيطرة، للرئيس التنفيذي والمسؤولين التنفيذيين الآخرين، والتي تتضمن القدرة على اعتماد، تعديل وإنهاء هذه الاتفاقيات أو الترتيبات أو الخطط " . وهدياً بما تقدم ووفقاً للسياسات والأحكام المعمول بها لدى الشركة ومالكتها بروج انرجي ليمتد السالف الإشارة إليها فإنه لا يحق لمدير المدعى عليها المدعو / سيف الهزيمة بأي حال من الأحوال القيام باتخاذ اجراء بإنهاء عمل المدعى وهو مسؤول تنفيذي الا بعد الحصول على موافقة لجنتي التدقيق والتعويضات، الأمر الذي يضحى معه القرار الذي اتخذ في حق المدعى وهو مسئول تنفيذي باطل وغير صحيح حيث يجب ان يكون بموافقة مسبقة من الشركة المالكة (بروج انرجي ليمتد) . كما اضاف المدعى بان المدعى عليها تزعم على خلاف الحقيقة والواقع بان المدعى عليه انقطع عن العمل منذ تاريخ 26/12/2023 دون سابق انذار الامر الذي اضر بالشركة المدعية وحدا بها الى تقديم شكوى عمالية بإلغاء الإقامة وتعويضها 3 اشهر بدل انذار.حيث ان المدعى لم ينقطع عن العمل او يتغيب كما تزعم المدعى عليها ابتداءً من تاريخ 26/12/2023 اذ ان الثابت من مراجعة كاميرات الشركة وعملية الدخول والخروج بالشركة ان المدعى كان متواجد بمكاتب الشركة بتاريخ 27/12/2023 أي بعد التاريخ الوارد بصحيفة الدعوى الامر الذي يؤكد للمحكمة عدم صحة هذه المزاعم وتلفيقها في حق المدعى. كما ان الثابت ان المدعى عليها بذات التاريخ قامت بعمل حجب ومنع المدعى من استخدام البريد الالكتروني الخاص بالمدعى عليه ومنعه عن ممارسة أعماله واعاقه مهامه. الثابت أيضاً ان المدعى لم يتغيب وانه عمل من المنزل بناءً على تعليمات من مالكة الشركة المدعى عليها كما اوضحنا بعاليه وعلى إثر هذه الدعوى تم ارسال رسالة الى المدعى من الشركة المالكة تعتذر له عما حدث له وتبرئه من أي مسؤولية عليه والدليل انه يعمل حتى الان لديها وعمله من المنزل هو وفقاً لتعليمات الشركة المالكة. وفي سياق متصل فان المادتين التي تستند اليهما لا تنطبقان على المطالبة بهذه الدعوى استناداً الى الحقائق التالية: بداية لم يتغيب المدعى سواء غياب متصل او متقطع. و لم يتقدم المدعى بالاستقالة من العمل، بل تم إنهاء خدمته. كما لم تقم الشركة بإجراء تحقيق كتابي مع المدعى عليه وفقاً لما ألزمها به القانون. فضلاً عن ثبوت علم المدعى عليها ومديرها المدعو / سيف بالتصريح للمدعى من العمل من المنزل وفقاً لتعليمات الشركة المالكة للمدعى عليها. و ان الشركة المدعى عليها ومديرها على علم تام بقيامها بقيد بلاغ جزائي ضد المدعى عليه وان الشركة على علم بمكان تواجده فكيف تقوم بتقديم بلاغ هروب ضده وهي في الأساس اقامت بلاغ عليه، حيث ان كل هذه الأفعال التي قامت بها المدعية مخالفة للواقع والقانون وموجبة للرفض. فضلاً عما تقدم بطلان القرار المتخذ قبل المدعى عليه بإنهاء خدمته لأنه كما اوضحنا بعاليه بانه قرار فردي من مدير المدعية دون الموافقة عليه من الشركة المالكة حيث انه يخالف السياسات الخاصة بالشركة في حالة إنهاء أحد المسؤولين التنفيذيين يجب ان يكون بموافقة من المالك وان هذا لم يحدث، الأمر الذي يؤدي الى بطلان هذا القرار. و طلب إلزام المدعية بسداد بدل رواتب المدعي عن الفترة من 26/11/2023 وحتى تاريخ 26/2/2024 مبلغ وقدره 240000 درهم. و الزام المدعية أصلياً (المدعى عليها تقابلاً) بتعويض المدعى عليه أصلياً (المدعي تقابلاً) نتيجة الأفعال التي قامت بها والتي سيتم تقديمها



للمحكمة الموقرة بمذكرة شارحة الجلسة القادمة. فضلاً عن بطلان قرار إنهاء عمل المدعى عليه لصدوره ممن لا يملك صلاحية إصدار هكذا قرار. الامر الذي حدا به الى اقامة دعواه الراهنة بغية القضاء له بطلباته سالفة البيان .

و حيث تدوولت الدعوى امام مكتب ادارة الدعوى , حيث مثلت المدعى عليها بويكل عنها محام و اودع مذكرة طالعتها المحكمة ارفق بها محررات باللغة الانجليزية , كما ارفق وكيل المدعى عليها حافظة مستندات طويت على نسخة من عقد عمل المدعى المؤرخ 14/12/2022 و صورة بلاغ هروب المدعى مؤرخ 18/1/2024, كما اودع وكيل المدعى مذكرة تضمنت طلباته الختامية فى الدعوى على النحو المبين بعاليه, و بجلسة 2/5/2024 قرر القاضى المشرف ضم الدعوى للدعوى رقم 184 لسنة 2024 عمالى الفجيرة للارتباط و ليصدر فيهما حكم واحد .

و حيث تخلص وقائع الدعوى رقم 184 لسنة 2024 عمالى الفجيرة فى ان المدعية اقامتها بموجب صحيفة استوفت شروطها القانونية اودعت مكتب ادارة الدعوى اعلنت قانوناً للمدعى عليه طلبت فى ختامها الحكم بالآتى :

أولاً: الغاء إقامة المدعى عليه والزامه بتسليم اى متعلقات تخص المدعية من اختام وخلافه

ثانياً : إلزام المدعي عليه بأن تؤدي للمدعية مبلغ وقدره 240,000 درهم عبارة عن بدل انذار

ثالثاً : إلزام المدعى عليه بالتعويض المناسب عما أصابها المدعية من ضرر .

رابعا : إلزام المدعي عليه بالرسوم والمصاريف ومقابل أتعاب المحاماة.

على سند من القول بان المدعى عليه كان يعمل لدى المدعية بوظيفة المدير المالي (CFO) بتاريخ 12-14-2022 بعقد عمل براتب وقدره 70,000 درهم شهريا . و تم تجديد العقد بتاريخ 14/12/2023 لمدة سنة أخرى الا ان المدعى عليه وتم زيادة الراتب ليصبح 80,000 درهم شهريا الا ان المدعى عليه انقطع عن العمل بتاريخ 26/12/2023 دون سابق انذار الأمر الذي أضر بالمدعية وحدا بها التقدم بشكوى عمالية طالبت فيها الغاء إقامة المدعى عليه بالإضافة الى بدل الإنذار حيث تم الاتفاق في العقد على ان بدل الإنذار هو مدة 3 اشهر . وحيث تقدمت المدعية بالشكوى لدى الهيئة العامة للهوية والجنسية وتم التعميم على المدعى عليه هروب. كما انه تم التواصل مع المدعى اكثر من مره الا انه لم يجيب وهو ما دفع المدعية ان تتقدم بشكوى لدى هيئة المنطقة الحرة بالفجيرة للمطالبة بإلغاء إقامة المدعى عليه والمطالبة ببذل الإنذار المتفق عليها بواقع 3 اشهر. و بتاريخ 2/2/2024 صدر قرار هيئة المنطقة الحرة بإحالة الشكوى الى القضاء بعد ان حاولت التواصل اكثر من مرة مع المدعى عليه . وحيث ان المدعى عليه كان يعمل بوظيفة مهمة وهى مدير مالى وتركه للعمل فجاء قد كبد المدعى خسائر فادحة خصوصا وان المدعية تعمل في مجال تخزين المواد البترولية واكثر تعاملاتها مع شركات من خارج الدولة من خلال البريد الالكتروني وان انقطاع المدعى عليه عن العمل دون ان يسلم العمل الى احد اخر قد كلف المدعية خسائر فادحة. و كان المقرر ان كل فعل ضار يرتكبه الشخص ويسبب ضرراً للأخرين حتى ولو كان مرتكب الفعل غير مميز فيكون الضمان وفقاً للمقرر بنص المادة 282 وما بعدها من قانون المعاملات المدنية , كما نصت المادة 283 من قانون المعاملات المدنية على : 1. يكون الاضرار بالمباشرة أو بالتسبب. فإن كان بالمباشرة لزم الضمان ولا شرط له وإذا وقع بالتسبب فيشترط التعدي أو التعمد أو أن يكون الفعل مفضياً إلى ضرر وهذا ما حدث من جانب المدعي عليه لأنه قام بترك العمل فجأة وبدون إبداء أي أسباب، وبما يحق معه المطالبة بتعويضها عن الاضرار التي ترتبت وتسبب فيها المدعي عليه وتعمده الاضرار بما يجعل المدعي عيله مسؤول عما قام به من اضرار, وفقاً للمقرر بالمواد 292 وما بعدها من احكام القانون للمعاملات المدنية والتي تنص على: يقدر الضمان في جميع الأحوال بقدر ما لحق المضرور من ضرر وما فاته من كسب بشرط أن يكون ذلك نتيجة للفعل الضار. الامر الذي حدا به الى اقامة دعواه الراهنة بغية القضاء له بطلباته سالفة البيان .



و حيث ارفقت المدعية بصحيفة دعواها صورة من عقدى عمل مبرمين مع المدعى عليه و صورة قرار احالة الشكوى العمالية التى تقدمت بها المدعية الى وزارة الموارد البشرية و التوظيفين و صورة بلاغ هروب المدعى عليه و صورة رخصة المدعى عليها .

و حيث تدوولت الدعوى امام مكتب ادارة الدعوى على النحو المبين بمحاضرها ، حيث مثل المدعى عليه بوكيل عنه محام و اودع مذكرة جوابية طالعتها المحكمة و حافظة مستندات طويت على صورة حكم المحكمة العليا بتصفية شركة بروج انيرجى ليمتد و تعيين المصفيين و ترجمته و صورة سجل باعضاء مجل الادارة و المسؤولين بشركة بروج انيرجى ليمتد و ترجمتهما ، و شهادة براتب المدعى عن شهر نوفمبر 2023 و كشف بدخول و خروج المدعى عليه من الشركة المدعية ، و بجلسة 22/3/2024 قرر القاضى المشرف احالة الدعوى للتحقيق ليثبت المدعى عليه تمليفه بالعمل عن بعد وفق دفاعه المبدى بمذكرته ، و بجلسة 27/3/2024 قدم وكيل المدعى عليه صورة خطاب صادر له من الشركة المالكة للمؤسسة المدعى عليها. و قدمت المدعية شاهدة شهدت بانها مديرة الموارد البشرية بالمؤسسة المدعية و ان المدعى كان يعمل لدى المدعى عليها و لم يصدر له امر بالعمل عن بعد و كان اخر يوم عمل له بتاريخ 27/12/2023 و ان الاوامر الواردة من الشركة المالكة يجب ان تمر بالمدير التنفيذى للمؤسسة المدعية الا انه فى حدود علمها لا توجد صلة بين الشركة المالكة و الموظفين العاملين بالمؤسسة المدعية . كما اضافت ان المدعو/ سيف تولى منصب المدير التنفيذى للمؤسسة المدعى عليها منذ يناير 2024 . و اضافت ان المدير التنفيذى امر بايقاف البريد الالكتروني للمدعى عليه. كما اضافت ان المدعى عليه ترك مقر الشركة بتاريخ 27/12/2023 و بعد تغيب سبعة ايام و افشاء المدعى عليه اسرار المدعية فصلته المدعية بتاريخ 9/1/2024 و تم ارساله اليه بالبريد الالكتروني بتاريخ 20/2/2024 ، ثم ارفقت المدعية صورة خطاب انتهاء خدمة المدعى عليه مترجم، ثم ارفق المدعى عليه مذكرة و حافظة مستندات طويت على صورة خطاب مرسل اليه من الشركة المالكة للمؤسسة المدعية و صورة رسائل واتساب و ترجمتها ، و اودع وكيل المدعية صورة مترجمة من مدونة السلوك ، ثم اودع وكيل المدعى عليه مذكرة طالعتها المحكمة و حافظة مستندات طويت على صورة من حكم تعيين المصفيين للشركة المالكة للمدعية و مدونة الاخلاق و السلوك المهني بالشركة المالكة للمدعية و ترجمتها ، ثم اودع وكيل المدعية مذكرة طالعتها المحكمة، و حيث احيلت الدعوى الى المحكمة. و حيث تدوولت الدعوى امام المحكمة بالجلسات على النحو المبين بمحاضرها ، و بجلسة 27/6/2024 حضر وكيل المدعية و طلب الحكم و تبين ايداع المدعى عليه صورة التصديق على الخطاب الصادر به من الشركة المالكة للمؤسسة المدعية و قررت المحكمة حجز الدعوى للحكم لجلسة اليوم. و ابان حجز الدعوى للحكم قدم وكيل المدعى عليه فى الدعوى رقم 184 لسنة 2024 طلب فتح باب المرافعة و المحكمة تلتفت عنه لعدم جدواها .

و حيث تمهد المحكمة لقضائها بان المحكمة الاتحادية العليا قضت بان المؤسسة الفردية - لا تنفصل عن ذمة صاحبها ولا تعد شخصا اعتباريا ذو ذمة مالية مستقلة.

[الطعن رقم 689 - لسنة 24 - تاريخ الجلسة 20 / 12 / 2005]

و حيث ان الثابت برخصة المدعية انها مؤسسة منطقة حرة و ليست شركة ، و انها مملوكة بالكامل لشركة بروج انيرجى ليمتد، اى ان المدعية لا تتمتع بشخصية اعتبارية مستقلة عن الشركة المالكة ، و انما تعتبر عنصر من عناصر الذمة المالية للشركة المالكة. و هو ما تقضى المحكمة على هداها .

و حيث انه عن موضوع الدعوى رقم 184 لسنة 2024 ، فأما عن طلب الزام المدعى عليه ببذل انذار، فلما كان الثابت بقرار انتهاء خدمة المدعى عليه المرفق ان المدعية هى من انتهت خدمة المدعى عليه و استندت فى ذلك الى سببين اولهما انقطاعه عن العمل و الثانى افشائه اسرار المؤسسة المدعية .

و من ثم استندت المدعية فى قرارها الى القول بانقطاع المدعى عليه ، الذى دفع ذلك السبب بقوله ان



الشركة المالكة للمدعية قد طلبت منه العمل عن بعد ، و استند فى اثبات دفاعه الى خطاب مرسل اليه من مدير الشركة المالكة للمؤسسة المدعية ثابت به طلبها من المدعى عليه عدم الذهاب الى مقر المؤسسة المدعية حتى اشعار اخر، و حيث تجد المحكمة ان الخاطب صادر ممن تم تعيينه بحكم محكمة كمدير للشركة المالكة للمؤسسة المدعية كما نص الحكم على ان تعيينه يكون اعتباراً من 14/12/2023 ، و من ثم تستخلص المحكمة من ذلك الخطاب ان الشركة المالكة للمؤسسة المدعية قد اوقفته عن العمل بطلبها منه عدم الذهاب الى مقر الشركة حتى اشعار اخر، و حيث ان المدعية مؤسسة مملوكة بالكامل للشركة التى قررت عدم اقتراب المدعى عليه من المدعية ، و من ثم تملك الشركة المالكة تلك الصلاحية لكونها المالك للمؤسسة ، و هو ما تخلص منه المحكمة الى ان الشركة المالكة للمؤسسة المدعية قررت وقف المدعى عليه، و من ثم فان الاخير لم ينقطع عن العمل بل تم وقفه عن العمل من قبل الشركة المالكة للمؤسسة المدعية ، ثم فصلته المدعية ، الامر الذى ينفى احقية المدعية فى بدل انذار لكونها هى من فصلته بعد وقفه عن العمل من قبل الشركة المالكة. و بناء على ما تقدم تقضى المحكمة برفض الطلب الراهن على نحو ما سيرد بالمنطوق .

و اما عن طلب الزام المدعى عليه بتعويض المدعية عما اصابها من اضرار نتجت عن تركه العمل ، فلما كان الثابت للمحكمة وفق ما تقدم ان المدعى لم يترك العمل ، بل فصلته المدعية من العمل ، و من ثم ينتفى عن المدعى عليه ما نسبته المدعية اليه من ترك العمل ، و لا يقدح فى ذلك ما شهدت به شهادة المدعية من تركه مقر الشركة فى 27/12/2023 ، اذ ان الثابت بخطاب الشركة المالكة للمؤسسة المدعية ان الشركة المالكة للمدعية اوقفته عن العمل حتى فصلته المدعية ، و من ثم ينتفى سند المدعية فى طلبها الراهن ، و هو ما تقضى معه المحكمة برفض طلبه الراهن .

و اما عن طلب الغاء اقامة المدعى عليه، فطبقاً لقرارى وزير العمل رقم 707 لسنة 2006 و رقم 724 لسنة 2006 ، و المادة 4/ط من القانون المحلى رقم 1 لسنة 2004 و القانون الاتحادى رقم 6 لسنة 1973 فان الغاء اقامة المدعى تختص به هيئة المنطقة الحرة و الهيئة الاتحادية للهوية و الجنسية، و من ثم يخرج عن نطاق الاختصاص الولائى للمحكمة و من ثم تقضى برفضه .

و بناء على ما تقدم و حيث انتهت المحكمة الى رفض كافة طلبات المدعية ، و من ثم تقضى المحكمة برفض الدعوى على نحو ما سيرد بالمنطوق .

و حيث انه عن الدعوى رقم 376 لسنة 2024 عمالى الفجيرة ، فأما عن طلب بطلان قرار فصل المدعى ، فلما كان الثابت برخصة المدعية ان المدعو/ سيف الهزايمة هو المدير العام للمؤسسة المدعية ، و كان المدعى قد استند فى طلبه الى القول بوجوب عرض امر الفصل على لجنة التعويضات أولاً ، وفق الثابت بمدونة السلوك للشركة المالكة للمدعى عليها ، و ان قرار فصله لم يعرض على تلك اللجنة ، و حيث انه بمطالبة مدونة السلوك و ميثاق لجنة التعويضات سند المدعى فى طلبه تبين خلوهما من النص على بطلان قرار الفصل فى حالة عدم عرضه على لجنة التعويضات. لما كان ذلك و كان القرار صادر من مدير المؤسسة المدعى عليها ، فضلاً عما ورد بخطاب الشركة المالكة المرسل الى المدعى من انها قررت مخاطبة المؤسسة المدعى عليها لتطلب منها التنازل عن الدعوى و بلاغ الهروب ، الا انه خلا مما يشير الى اعتراضها على قرار فصله ، اى ان الشركة المالكة للمؤسسة المدعية اقرت قرار مدير المدعى عليها بفصل المدعى ، الامر الذى تخلص منه المحكمة الى صحة قرار فصله الصادر من مدير المؤسسة المدعى عليها و الذى اقرته الشركة المالكة لها ، و من ثم يفقد الطلب الراهن سنده من اواقع و القانون و هو ما تقضى معه المحكمة برفضه على نحو ما سيرد بالمنطوق .

و أما عن طلب الغاء بلاغ الهروب ، و حيث تنص المادة 50/3 من المرسوم بقانون رقم 33 لسنة 2021 على انه



- 1- إذا انقطع العامل الأجنبي عن العمل، لسبب غير مشروع قبل نهاية مدة العقد، فلا يمنع تصريح عمل آخر للالتحاق بعمل آخر في الدولة وفق أحكام هذا المرسوم بقانون لمدة سنة من تاريخ الانقطاع عن العمل، كما لا يجوز لأي صاحب عمل آخر يعلم بذلك أن يستخدمه أو يبقيه في خدمته خلال تلك المدة.
- 2- للوزارة استثناء بعض الفئات الوظيفية، أو المستويات المهنية، أو العمالة من حكم البند (1) من هذه المادة، وفق الضوابط والإجراءات التي تحددها اللائحة التنفيذية لهذا المرسوم بقانون.
- 3- على صاحب العمل إخطار الوزارة بواقعة الانقطاع عن العمل وفق الإجراءات التي تحددها اللائحة التنفيذية لهذا المرسوم بقانون.
- كما تنص المادة 28 من اللائحة التنفيذية للمرسوم بقانون رقم 33 لسنة 2021 على أنه مع مراعاة أحكام المادة رقم (50) من المرسوم بقانون، فإنه:
 - 1- على صاحب العمل إخطار الوزارة بواقعة انقطاع العامل عن العمل وفق الضوابط والإجراءات التالية : أ. أن يكون الانقطاع عن العمل لأكثر من 7 أيام متتالية، دون علم صاحب العمل بمكان تواجد العامل أو إمكانية التواصل معه.
 - ب. أن يتم استكمال بيانات نموذج الانقطاع عن العمل وفق الإجراءات التي تحددها الوزارة .
 - 2- إذا انقطع العامل الأجنبي عن العمل لسبب غير مشروع قبل نهاية مدة العقد، فلا يمنع تصريح عمل آخر لمدة سنة من تاريخ الانقطاع عن العمل، ويستثنى من ذلك:
 - أ. العامل الذي يكون على إقامة ذويه.
 - ب. العامل الذي يطلب تصريح عمل جديد على ذات المنشأة.
 - ج. العامل من المستويات المهنية أو المهنية أو المعرفية التي تحتاج إليها الدولة.
 - د. حاملي الإقامة الذهبية.
 - هـ. أية فئات مهنية وفق احتياجات سوق العمل في الدولة يصدر بها قرار من الوزير بموجب تصنيف العمالة المعتمد من مجلس الوزراء.
 - 3- للوزير أن يصدر قراراً بتحديد آليات الإبلاغ عن الانقطاع وفق المنظومة الرقمية المعمول بها في الوزارة. و حيث تكيف المحكمة طلب المدعى بأنه طلب الغاء اثار بلاغ الهروب ، و حيث ان تلقى بلاغ الهروب و تقرير ما ينتج عنه من اثار يدخل ضمن اختصاص وزارة الموارد البشرية و التوظيف وفق النصوص سالفه البيان ، و لها استثناء من تراه من تلك الاثار ، و من ثم تخلص المحكمة من تلك النصوص الى ان المشرع قد منح وزارة الموارد البشرية و التوظيف الاختصاص بالطلب الراهن ، و من ثم تقضى المحكمة برفضه على نحو ما سيرد بالمنطوق .
- و أما عن طلب الأجور المستحقة ، فلما كانت الفقرة الاولى من المادة رقم 912 من قانون المعاملات المدنية تنص على انه على صاحب العمل أن يؤدي للعامل أجره المتفق عليه متى أدى عمله أو أعد نفسه وتفرغ له وإن لم يسند إليه عمل.
- و حيث تنص المادة 2/22 من المرسوم بقانون رقم 33 لسنة 2021 على ان يلتزم صاحب العمل بأن يؤدي الأجور للعاملين لديه في مواعيد استحقاقها وفق الأنظمة المعتمدة في الوزارة والشروط والضوابط والإجراءات التي تحددها اللائحة التنفيذية لهذا المرسوم بقانون.
- كما تنص الفقرة (ب) من المادة 16 من قرار مجلس الوزراء رقم 1 لسنة 2022 على انه يتعين على جميع المنشآت المسجلة في الوزارة سداد أجور العاملين لديها في تاريخ استحقاقها من خلال نظام حماية الأجور أو أية أنظمة أخرى معتمدة لدى الوزارة.
- لما كان ذلك ، و كان المدعى قد ضمن دعواه طلب اجوره عن الفترة من عن الفترة من 26/11/2023 وحتى تاريخ 26/2/2024 مبلغ وقدره 240000 درهم بقيمة 240000 درهم . و حيث خلصت المحكمة فيما



تقدم الى ان الشركة المالكة للمؤسسة المدعى عليها قررت وقف المدعى عن العمل حتى اشعار اخر وفق الخطاب المرسل اليه من مدير الشركة المالكة ، كما أقرت المدعى عليها بفصله من العمل بقرار مؤرخ 9/1/2024 ، الا ان الثابت باقوال شاهدة المدعى عليها انه لم يتم اخطار المدعى بقرار فصله الا برسالة الكترونية مؤرخة 20/2/2024 ، الامر الذى تستخلص منه المحكمة ان التاريخ الثابت لفصل المدعى من عمله هو تاريخ اخطاره بالقرار ، و من ثم تخلص المحكمة الى انه تم ايقاف المدعى عن العمل حتى اشعار اخر ، و كان اول اشعار ارسل اليه هو اخطاره بقرار فصله و الذى اخطر به بتاريخ 20/2/2024 ، الامر الذى تخلص معه المحكمة الى استمرار علاقة العمل حتى تاريخ 20/2/2024 بحسبانه التاريخ الثابت لفصله من العمل ، و حيث طلب المدعى راتبه عن الفترة من 26/11/2023 حتى 26/2/2024 ، و كانت علاقة العمل قد انتهت فى 20/2/2024 ، كما قررت المدعى عليها بانها سددت للمدعى راتبه عن شهر نوفمبر 2023 ، و حيث ثبت ببيان راتبه المرفق انه عن 30 يوم و ان كان ثابت به ان تاريخ الصرف هو 26/11/2023 الا انه ثابت به انه عن شهر نوفمبر 2023 و انه عن ثلاثين يوم ، اى انه عن كامل شهر نوفمبر 2023 ، و حيث لم يطلب المدعى راتبه عن شهر نوفمبر ، فان المحكمة تستخلص منه ان المدعى قد حصل على راتبه الثابت بالبيان المرفق ، اى انه حصل على راتبه عن شهر نوفمبر 2023 كاملاً ، و من ثم يستحق راتبه عن الفترة من 1/12/2023 حتى 20/2/2024 ، و حيث لم تثبت المدعى عليها سداد راتب المدعى عن الفترة محل المطالبة ، و حيث اقرت المدعى عليها بان راتب المدعى الاجمالى يبلغ 80 الف درهم شهرياً ، و من ثم يستحق رواتب عن الفترة البالغة شهرين و عشرين يوم مبلغ 213333,3 درهم ، و هو ما تقضى المحكمة بالزام المدعى عليها بادائها للمدعى على نحو ما سيرد بالمنطوق .

– و أما عن طلب التعويض ، و حيث طلب المدعى تعويضه عن الاضرار التى نجمت عن قرار فصله الذى تم بدون مراعاة الاجراءات المتبعة فى الشركة، و حيث تنص المادة رقم 47 من المرسوم بقانون رقم 33 لسنة 2021 بشأن تنظيم علاقات العمل تنص على انه :

1- يعد إنهاء خدمة العامل من قبل صاحب العمل غير مشروع اذا كان إنهاء خدمة العامل بسبب تقدمه بشكوى جدية الى الوزارة او إقامة دعوى على صاحب العمل ثبت صحتها.

2- يلتزم صاحب العمل بدفع تعويض عادل للعامل تقدره المحكمة المختصة اذا ثبت ان الفصل غير مشروع طبقاً للبند (1) من هذه المادة و يحدد مقدار التعويض بمراعاة نوع العمل ومقدار الضرر الذى لحق بالعامل ومدة خدمته ، ويشترط في جميع الأحوال ألا يزيد مبلغ التعويض على أجر العامل لمدة ثلاثة أشهر تحسب وفق آخر أجر كان يتقاضاه .

3- لا تذل احكام البند 2 من هذه المادة بحق العامل في بدل الإنذار و مكافأة نهاية الخدمة المستحقة له وفق احكام هذا المرسوم بقانون .

و حيث قضت محكمة تمييز دى بأنه من المقرر أن نص المادة 47 من المرسوم بقانون اتحادي رقم 33 لسنة 2021 ((يعد إنهاء خدمة العامل من قبل صاحب العمل غير مشروع إذا كان إنهاء خدمة العامل بسبب تقدمه شكوى جدية إلى الوزارة أو إقامة دعوى على صاحب العمل ثبت صحتها)) يدل على أن إنهاء عقد العمل من قبل صاحب العمل يعتبر إنهاء بغير سبب مشروع في حالتين فقط هما إذا كان رب العمل يستهدف الإضرار بالعامل بسبب تقدمه بشكوى جدية لوزارة الموارد البشرية والتوطين مطالباً بحقوقه لديها أو قيامه برفع دعوى قضائية عليها بهذا الخصوص ثبت صحتها . ومن القواعد القانونية المستقرة أن القانون الخاص يقيد العام إذا جاء بعده ويعتبر استثناء منه إذا جاء قبله وفي حال تعارض نص عام مع نص خاص يطبق الخاص وتأسيساً على ذلك فإنه لا تسري القواعد العامة التي أشار إليها الطاعن على العمال الخاضعين لقانون تنظيم علاقات العمل رقم 33 لسنة 2021 – باعتباره قانوناً خاصاً – إلا بالقدر الذي لا تتعارض فيه صراحة او ضمناً مع أحكامه لما كان ذلك وكان الحكم المطعون فيه قد التزم القواعد الواردة



بالمساق المتقدم وقضي برفض طلب التعويض على ما أورده بمدوناته ((وكان نص المادة 47 من المرسوم بقانون رقم 33 لسنة 2021 بشأن تنظيم علاقات العمل قد أورد صراحةً حالتين للإلغاء الغير مشروع من قبل صاحب العمل وخلا القانون برمته من النص على التعويض عن الإلغاء الغير مشروع أو ما يسمى بالتعويض عن الفصل التعسفي في غير هاتين الحالتين، فإن طلب المدعي هذا يكون على غير سند قانوني)) وإذ كان هذا الذي انتهى إليه الحكم المطعون فيه سائغاً ولا مخالفة فيه للقانون ويكفي لحمل قضائه فإن النعي عليه بما سلف يكون على غير أساس.

الطعن رقم 104 لسنة 2023 طعن عمالي جلسة 11/7/2023

و استند في طلبه الى القول بان المدعى عليها فصلته من العمل بدون مراعاة الاجراءات المعمول بها في الشركة المالكة للمؤسسة المدعى عليها . لما كان ذلك و كان نص المادة 47 سالفه البيان قد قصر احقية العامل في التعويض عن الفصل غير المشروع على الحالتين الواردين بالمادة و لم ينص على التعويض عن الفصل التعسفي في غير هاتين الحالتين، و هو ما قضت به محكمة تمييز دبي بحكمها المبين بعالیه ، و حيث ان المدعى لم يدع ان فصله كان لاحدى هاتين الحالتين ، و من ثم يفقد طلب التعويض عن الفصل التعسفي سنده من الواقع و القانون بما يوجب رفضه، و هو ما تقضى معه المحكمة برفضه على نحو ما سيرد بالمنطوق .

وحيث أنه عن رسوم و مصاريف الدعوى رقم 184 لسنة 2024 شاملة مقابل اتعاب المحاماه فالمحكمة تلزم المدعية بها عملاً بنص المادتين 133/2,1 و 135 من المرسوم بقانون الإجراءات المدنية الاتحادية رقم 42 لسنة 2022.

وحيث أنه عن رسوم و مصاريف الدعوى رقم 376 لسنة 2024 المحاماه فالمحكمة تلزم المدعى عليها بالمناسب منها عملاً بنص المادتين 133/2,1 و 135 من المرسوم بقانون الإجراءات المدنية الاتحادية رقم 42 لسنة 2022.

فلهذه الأسباب

حكمت المحكمة حضورياً :

أولاً: فى الدعوى رقم 184 لسنة 2024 عمالى الفجيرة برفضها و الزامها برسومها و مصاريفها و مائتى درهم مقابل اتعاب المحاماه.

ثانياً: فى الدعوى رقم 376 لسنة 2024 عمالى الفجيرة بإلزام المؤسسة المدعى عليها بأن تؤدى للمدعي مبلغ 213333,3 درهم مائتين و ثلاثة عشرة ألف و ثلاثمائة و ثلاثة و ثلاثين درهم و ثلاثين فلس و رفض ما عدا ذلك من طلبات و الزامها بالمناسب من الرسوم و المصاريف .

برئاسة القاضي
محمد علي عبدالشكور