

لدي مقام محكمة دبي الابتدائية الموقرة،،،،،
الدائرة العمالية الجزئية
((لائحة دعوي مطالبة بحقوق عمالية))

مقدمه من :

ناتاليا الينا

" روسية الجنسية "

العنوان / اماره دبي - منطقة الخليج التجاري - شارع الابراج - برج 014 - مكتب 901-902

تليفون/ 0545028018 (صفته - مدعية)

بوكالة المحامي / سلمان لطفی

ضد

شركة / دي آيه أكس للعقارات - شركة الشخص الواحد ش.ذ.م.م

العنوان / دبي - الخليج التجاري - ملك مجموعة الشرق والغرب العالم - 1401:1409

ويمثلها مالکها / دينيس أكسينوي

ويمثلها مالکها / دينيس أكسينوي

ت/ 0559502336

البريد الإلكتروني/ admin@axcapital.ae

(صفته - مدعي عليها)

الوقائع

. حيث التحقت المدعية بالعمل لدى المدعي عليها بموجب عقد محدد المدة ابتداءً من تاريخ 2021/10/13 ينتهي في 2025/10/12 وذلك في وظيفة مسوق عقاري تعمل لدى المدعي عليها براتب 500 درهم شهري بالإضافة إلى عمولة محددة وفق المستندات المقدمة من المدعية ، إلا أنه وبتاريخ 6 سبتمبر/ 2023 قامت المدعي عليها بإنهاء عمل المدعية تعسفياً و ذلك لمجرد قيام المدعية بمطالبة المدعي عليها بالمبالغ المالية المترصدة لها بذمة المدعي عليها نظر ومقابل بدل أرباح وعمولة متفق عليها كتابياً بين الطرفين مبالغ تخص المدعية من نصيبها في العمولة المستحقة والأرباح، فقامت المدعي عليها على إجبار المدعية بتوقيع اتفاقية بشأن إنهاء عملها لدى المدعي عليها مقابل أن

تقوم المدعى عليها بسداد المبلغ المترصد للمدعية بشأن العمولات على دفعات ومرفق لعدالتكم صورة من هذه الإتفاقية بحافظة المستندات وهذه العمولات المستحقة للمدعية بيانها كالتالي :

1. مبلغ 171,113 ألف درهم (لم تُحصل من قبل المدعي عليها)

2. 34,361 ألف درهم (لم تُحصل من قبل المدعي عليها)

3. 340,000 ألف درهم (لم تُحصل من قبل المدعي عليها)

4. 104,439 ألف درهم (لم تُحصل من قبل المدعي عليها)

5. 50000 ألف درهم ((لم تُحصل من قبل المدعي عليها))

باجمالي 457,247 ألف بعد الواصل للمدعية من اجمالي المبلغ بذمة المدعى عليها حتى تاريخه لتوقف المدعى عليها عن سداد المبلغ المتبقى بذمتها لصالح المدعية ، فضلاً عن أنه تم إجبار المدعية تعسفياً من المدعي عليها علي التوقيع في ذات الإتفاقية بإستلامها مستحقاتها العمالية وفق عقد العمل وقانون العمل بحجة أنه لو لم تُوقع المدعية علي إستلام مستحقاتها العمالية لن تقوم المدعي عليها بتسليمها مبلغ العمولات المستحق لها وفق لما تم بيانه أعلاه وخير دليل على ذلك أن المدعي عليها لم تستطيع تقديم ثمة مستند أو إيصال يفيد بأن المدعية إستلمت أية أموال من رواتبها أو بدل الإنذار أو الإجازة أو الفصل التعسفى او نهاية الخدمة أو تذكرة السفر المستحقة للمدعية وفق لعقد العمل وقانون العمل.

ونتناول فيما يلي لعدالتكم عناصر طلبات المدعية ، وذلك على النحو التالي

تفاصيل وعناصر الدعوي

أولاً : بدلات العمولة والأرباح المتفق عليها بين المدعية والمدعى عليها

المدعية كانت تعمل بالشركة المدعي عليها بوظيفة مسوق ووكيل عقاري وقد أتفق الطرفان علي نسب

عمولة محددة ومبالغ عن كل عملية تقوم بها المدعية لصالح المدعي عليها والدليل على ذلك سببان :
الأول: وجود اتفاق واضح ورسمي بين المدعي عليها والمدعية بشأن البدلات الخاصة بالعمولة ونسب الأرباح عن كل عملية تسويق ومحدد بالنسب التي تخص المدعية.

الثاني: ما هو مقدم بحافظة المستندات الذي يفيد مديونية الشركة المدعي عليها للمدعية بترصد وقدره (457,247 ألف درهم) لربعمائة وسبعة وخمسون ألف ومائتان سبعة وأربعون درهم قيمة مستحققاتها العمالية في ذمة المدعي عليها للمدعية .

- فضلاً عن ما هو مقدم بحافظة المستندات من رسائل واضحة وخطابات تفيد بمديونية الشركة المدعي عليها بهذا المبلغ للمدعية .
- فضلاً عن الرسائل الموجه من صاحب الشركة المدعي عليها للمدعية تطالبها بالانتظار على هذا المبلغ لحين تحصيل أموال من العملاء لخزانة الشركة .

حيث ان المدعية طالبت المدعي عليها بالتسوية الودية مراراً وتكراراً وكل مرة تتفق المدعي عليها مع المدعية على ميعاد لسداد هذا المبلغ المترصد بذمة المدعي عليها ولكن لا تلتزم بالميعاد مما حدا بالمدعية الى اللجوء لقضائكم العادل للقضاء لها بهذا المبلغ بخلاف باقي مستحققات المدعية العمالية الذي لم تقوم المدعي عليها بتسليمها للمدعية حتى تاريخه
 وعليه تستحق المدعية مبلغ 399,913 ألف درهم ثلاثمائة تسعة وتسعون ألف وتسعمائة وثلاثة عشر درهم قيمة العمولة المستحق لها وفق المستندات المرفقة بحافظة المستندات بالإضافة إلى المستحققات العمالية الأخرى المترتبة وفق عقد العمل والقانون .

ثانياً : الأجور المتأخرة :

- لما كان من المقرر قانوناً طبقاً لنص المادة (1/22) من قانون العمل الاتحادي رقم (33) لسنة (2021)
 (يلتزم صاحب العمل بأن يؤدي الأجور للعاملين لديه في مواعيد استحقاقها وفق الأنظمة المعتمدة في الوزارة ...)

وقد كان من المقرر قانوناً وفقاً لنص المادة (1/16) من اللائحة التنظيمية لقانون العمل أنه :
 (مع مراعاة أحكام المادة رقم (22) من المرسوم بقانون :

1/ يلتزم صاحب العمل بأن يؤدي الأجور للعاملين لديه في مواعيد استحقاقها
 وفق الشروط والضوابط والإجراءات الآتية :

أ/ أن يتم سداد الأجور في مواعيد استحقاقها على النحو المتفق عليه في العقد وبما يتفق مع الأنظمة والمعايير التي تضعها الوزارة .

ب/ 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.

ج/ على جميع المنشآت تقديم كافة ما يطلب منها لإثبات سداد أجور عمالها في حال طلب منها ذلك.)
وحيث امتنعت المدعى عليها عن أداء راتب المدعية من يوم 2023/9/6 حتي تاريخ نهاية السنة

2023/10/12، وبذلك تستحق المدعية قيمة 36 يوم عمل كرواتب متأخرة بمبلغ 625 درهم

، وعليه تستحق المدعية 36 يوم أجر متأخر قدره (625 درهم) -

ثالثاً : مكافأة نهاية الخدمة :

- من المقرر قانوناً طبقاً لنص المادة (3-2/51) من قانون العمل :-

(2/ يستحق العامل الأجنبي الذي يعمل وفق نمط العمل بالدوام الكامل ، والذي أكمل سنة أو أكثر في الخدمة المستمرة مكافأة نهاية خدمة عند انتهاء خدمته ، تحسب وفق الأجر الأساسي ، وذلك على النحو الآتي :

أ/ أجر (21) واحد وعشرين يوم عمل عن كل سنة من سنوات الخدمة الثلاث الأولى.

ب/ أجر (30) ثلاثين يوم عمل عن كل سنة مما زاد على ذلك .

3/ يستحق العامل الأجنبي مكافأة عن أجزاء السنة بنسبة ما قضاه منها في العمل بشرط أن يكون قد أكمل سنة من الخدمة المستمرة.)

وحيث أن المدعية قد عملت في خدمة المدعى عليها مدة مستمرة قدرها 3 سنوات و 3 أشهر و 24 يوم فإنه يستحق عنها مكافأة نهاية خدمة تحسب كالتالي :

في الثلاث سنين الأولى :

500 درهم الأجر الأساسي ÷ 30 يوم × 21 يوم عن السنة = 350 درهم تقريباً عن السنة الواحدة .

في الثلاث سنوات = 350 درهم × 3 سنوات = 1050 درهم

مكافأة 3 أشهر :

500 درهم ÷ 12 شهر في السنة × 3 أشهر عمل = 125 درهم تقريباً

مكافأة 24 يوم :

500 ÷ 12 شهر في السنة ÷ 30 يوم في الشهر × 24 يوم عمل = 34 درهم تقريباً

وبذلك يكون مجموع مستحقات مكافأة نهاية الخدمة :

1050 درهم + 125 درهم + 34 درهم = 1209 درهم

وعليه تستحق المدعية مكافأة نهاية خدمة قدرها 1209 درهم

رابعاً : بدل الإجازة السنوية :-

- وحيث أنه من المقرر قانوناً وفقاً لنص المادة (1/29) من قانون العمل أنه:-

(1/ مع عدم الإخلال بحقوق العامل المكتسبة عن المدة السابقة على تاريخ العمل بأحكام هذا المرسوم

بقانون ، يستحق العامل إجازة سنوية بأجر كامل لا تقل عن :

أ/ ثلاثين يوماً في كل سنة من سنوات خدمته الممتدة .

ج/ إجازة عن أجزاء السنة الأخيرة التي قضاها في العمل ، وذلك في حال انتهاء خدمته قبل استخدام

رصيد إجازاته السنوية).

ولما كان ذلك وكانت المدعى عليها لم تسلم المدعية بدل أجازتها المستحقة لها عن عام آخر عامين 2022

، 2023 الامر الذي تستحق معه المدعية مبلغ قدره 1000 درهم أجر شهريين بدل إجازة ، عن آخر عامين

عمل لدى المدعى عليها

خامساً : التعويض عن الفصل التعسفي :

لما كان من المستقر عليه من قضاء محكمة تمميز دبي أنه :

(المقرر إن مفاد نص المادة 121 من قانون تنظيم علاقات العمل أن إخلال صاحب العمل بالتزاماته

الناشئة عن عقد العمل أو القانون والتي تدفع العامل إلى ترك العمل دون إنذار - بحيث يبدو بحسب

(.الظاهر أنه هو الذي أنهى علاقة العمل - بعد صورة من صور الفصل التعسفي

(حكم محكمة التمييز- دبي بتاريخ 2020-12-22 في الطعن رقم 156 / 2020 - طعن عمالي)

متى كان ما تقدم وكانت المدعى عليها قد أخلت بالتزاماتها وأنهت عمل المدعية دون إنذار فضلاً أنها

إمتنعت عن تسليم المدعية رواتبها وحقوق العمالية الأخرى بشأن بدل الإنذار والإجازة وخلافه ... إلخ

وبالتالي فإن إخلال المدعى عليها بالتزاماتها بشأن إنذار المدعية وعدم سداد راتبها وحقوقها العمالية

سالف الذكر يعد صورة من صور الفصل التعسفي الذي تستحق معه تعويضاً عنه وخاصة أن المدعية

لحق بها أضرار جسيمة لقيام المدعى عليها بإنهاء عمل المدعية لديها دون أي سابق إنذار لمجرد طلب

المدعية حقوقها المترصدة بذمة المدعى عليها وفق لما سبق بيانه أعلاه

الأمر الذي تستحق معه المدعية مبلغ وقدره 1500 درهم أجر ثلاثة أشهر تعويضاً عما أصاب المدعية من

ضرر من جراء فعل المدعى عليها وإخلالها في تنفيذ التزاماتها وفق لعقد العمل وللقانون

سادساً : تذكرة العودة :-

- تنص المادة (12/13) من قانون العمل رقم 33 لسنة 2021 على أنه:-

(على صاحب العمل الالتزام بما يأتي :

12/ تحمل نفقات عودة العامل إلى جهة استقدامه أو أي مكان آخر يكون الطرفان قد اتفقا عليه ما لم يكن قد التحق بخدمة صاحب عمل آخر أو كان سبب إنهاء العقد يرجع إلى العامل فيكون هذا الأخير ملتزماً بتلك النفقات)

. متى كان ما تقدم وحيث انتهت علاقة العمل بين المدعى عليها والمدعية وكانت المدعى عليها هي المتسبب في انتهاء علاقة العمل لامتناعها عن إستكمال عقد المدعية حتي عام 2025 فإنها تتحمل نفقة عودتها إلى بلدها- أو كرانيا- وبما يقدر بمبلغ 3000 درهم - ثلاثة الاف درهم -.

، وعليه تستحق المدعية بدل تذكرة العودة قدره (3000 درهم) -

سابعاً : شهادة الخدمة:-

. حيث أنه من المقرر قانوناً وفقاً لنص المادة (11/13) من قانون العمل رقم 33 لسنة 2021 على أنه:

"(على صاحب العمل الالتزام بما يأتي :

11/ إعطاء العامل بناءً على طلبه عند انتهاء عقد العمل ، شهادة خدمة دون مقابل ، يبين فيها تاريخ التحاقه بالعمل وتاريخ انتهاءه ، ومدة خدمته الإجمالية ، والمسمى الوظيفي أو نوع العمل الذي كان يؤديه وآخر أجر كان يتقاضاه وسبب انتهاء عقد العمل ، على ألا يتم تضمين الشهادة ما قد يسيء إلى سمعة العامل أو يقلل من فرص العمل أمامه.)

. وعليه تتسمك المدعية بالزام المدعى عليها بمنحها شهادة الخدمة المقررة قانوناً بالتفاصيل الواردة في

نص القانون .

- وعليه تكون جملة مستحقات المدعية لدى الشركة المدعي عليها كالتالي

بإجمالي مبلغ وقدره (457,247 ألف درهم) لربعمائة وسبعة وخمسون ألف ومائتان سبعة وأربعون

درهم إضافة إلى منح المدعية شهادة الخدمة وفق مانص عليه القانون.

وقضلاً عن الفائدة القانونية المطالب بها بالطلبات الختامية

وبناء عليه
فإن المدعية تلتبس من عدالة الهيئة الموقرة القضاء لها

أولاً: بإلزام المدعى عليها بأن تؤدي للمدعية مبلغ وقدره (457,247 ألف درهم) لربعمائة وسبعة وخمسون ألف ومائتان سبعة وأربعون درهم قيمة مستحققاتها العمالية مع الفائدة القانونية بواقع 12% سنوياً من تاريخ المطالبة وحتى تمام السداد.

، إضافة إلى منحها شهادة خدمة مبين فيها تاريخ التحاقها بالعمل وتاريخ انتهائه ، ومدة خدمتها الإجمالية ، ونوع العمل الذي كانت تؤديه وآخر أجركان تتقاضاه والعمولة المضافة إليه وفق لما هو متفق عليه وسبب انتهاء عقد العمل ، على ألا يتم تضمين الشهادة ما قد يسيء إلى سمعة العامل أو يقلل من فرص العمل أمامه.

مع شمول الحكم بالنفاذ المعجل الطليق من شرط الكفالة طبقاً لنص المادة (5/229) من قانون الإجراءات المدنية .

ثانياً: إلزام المدعى عليها بالرسوم والمصاريف ومقابل أتعاب المحاماة .
ودمت سنداً للحق والعدل ،،

بوكالة المحامي / سلمان لطفى

