

تفاصيل الحكم

رقم القضية : 2350 / 2024 عمالي

نوع الحكم: حكم قطعي - تاريخه: 2024-08-28

يرجى الانتباه أن نص الحكم الوارد هنا لا يمثل الصيغة الرسمية للحكم وهو معرض للاخطاء المطبعية والبشرية

بعد الاطلاع على الأوراق وسماع المرافعة:

-حيث أن وقائع الدعوى ومستنداتها تخلص في ان المدعية عقدت الخصومة قبل المدعى عليها بموجب صحيفة أودعت قلم كتاب المحكمة 2024-6-20م وأعلنت قانوناً بطلب الحكم بإلزام المدعى عليها بأن تؤدي لها مبلغاً مقداره 55,977 درهم قيمة مستحقاتها العمالية وإلزامها بالرسوم والمصروفات ، وذلك على سند من القول أنها التحقت بالعمل لدى المدعى عليها بتاريخ 10-10-2022م بعقد عمل محدد المدة براتب شهري إجمالي وأساسي قدره 50 درهم، وانتهت علاقة العمل بتاريخ 8-1-2024م بتقديم استقالتها، وقد امتنعت المدعى عليها عن سداد مستحقاتها العمالية المطالب بها وهي كالتالي :-
مبلغ 55,977 درهم بدل أرباح وعمولات.

-وحيث تعذر على إدارة علاقات العمل تسوية النزاع ودياً فقد أحالته إلى المحكمة ومن ثم فقد أقامت المدعية دعواها الماثلة للحكم بطلباته آنفة البيان، وطوى ملف الدعوى صور ضوئية من عقد عمل محدد المدة مؤرخ 28-3-2022م (يبدأ من تاريخ تحريره) براتب شهري إجمالي وأساسي قدره 50 درهم ؟ صورة من شكوى المدعي إلى دائرة العمل - محضر تحقيق الشكوى - كتاب دائرة العمل بإحالة الشكوى إلى المحكمة - رخصة المدعى عليها ؟ خطاب تسوية المستحقات "غير موقع".
-وحيث تداولت الدعوى بالجلسات على النحو الثابت بمحاضرها وفيها مثلت المدعية بشخصها وقدمت مستندات طالعتها المحكمة منها مراسلات الواتس اب وخطاب التسوية "الغير موقع"، وحضرت المدعى عليها وقدمت جوابها التمسست في ختامها برفض الدعوى وإلزام المدعية بالرسوم والمصاريف.
والمحكمة قررت حجز الدعوى للحكم بجلسة اليوم.

-وحيث ان المدعى عليها حضرت بوكيل عنها محام وقدمت دفاعها، ومن ثم يكون الحكم الصادر في الدعوى حضورياً عملاً بنص ا لمادة 54 من المرسوم بقانون اتحادي رقم 42 لسنة 2022 بإصدار قانون الاجراءات المدنية .

-وحيث ان المحكمة تنوه الى انه وبشأن القانون الواجب التطبيق على وقائع الدعوى بانه ولما كان من المقرر أن القانون الجديد يسرى بأثر مباشر على الوقائع والمراكز القانونية التي تقع أو تتم بعد نفاذه ولا يسرى بأثر رجعي على ما يكون قد وقع قبل العمل به من تصرفات أو تحقق من أوضاع إذ يحكم هذه وتلك القانون الذي كان معمولاً به وقت وقوعها وذلك ما لم يكن القانون الجديد قد أخضع هذه المراكز القانونية لقواعد أمره فحينئذ يطبق القانون الجديد فوراً وبأثر مباشر على ما لم يكن قد أكتمل من هذه المراكز وما يتحقق من أثار لها في ظل القانون الجديد. الطعن 883 / 2018 تجاري وكانت أحكام المرسوم بقانون اتحادي رقم (33) لسنة 2021 بشأن تنظيم علاقات العمل -المعمول به اعتباراً من 2/2/2022 -تعتبر أحكاماً أمره متعلقة بالنظام العام وذلك بالنسبة للحقوق العمالية المستمدة منه، ومن ثم يتعين تطبيق هذه الأحكام وبأثر مباشر على ما لم يكن قد أكتمل من مراكز قانونية، ولما كانت علاقة العمل موضوع النزاع قد انتهت في ظل العمل بالقانون الجديد، ومن ثم يكون المرسوم بقانون 33 لسنة 2021 هو الواجب التطبيق على واقعات الدعوى.

-وحيث إن المحكمة تقدم لقضاها انه من المقرر وفق قضاء محكمة التمييز استخلاص علاقة العمل وبدايتها وتحديد مدتها وترتيب أثارها من سلطة محكمة الموضوع (الطعن رقم 85 لسنة 2005 عمالي) لما كان ذلك وكان الثابت للمحكمة من أوراق الدعوى ومستنداتها أن علاقة العمل بين المدعية والمدعى عليها يحكمها عقد العمل محدد المدة سالف البيان وانه وبشأن تحديد تاريخ بداية عمل المدعي لدى المدعى عليها والراتب الشهري فالمحكمة تعتد بما قرره المدعية من بداية العمل في 10-10-2022م وان الراتب الإجمالي والأساسي مبلغ 50 درهم وان نهاية الخدمة بتاريخ 8-1-2024م اذ ان المدعى عليها لم تقدم دليل يناهض ذلك، ومن ثم تخلص المحكمة إلى ان مدة خدمة المدعي لدى المدعى عليها قوامها (سنة و شهرين و 28 يوم) وان الراتب الإجمالي والأساسي قدره 50 درهم وتقضي المحكمة في الدعوى على أساس ما تقدم.

بين الطرفين قد يكون راتباً نقدياً ثابتاً أو عموله يرتبط بمقدارها بحجم عائد الأعمال، وقد يشتمل الأجر على الراتب والعمولة المتفق عليها معاً، أما بالنسبة للمنحة التي يُعطىها رب العمل للعامل مقابل أمانته أو كفاءته أو بوصفها حافزاً تشجيعياً له على بذل المزيد من الجهد بما يعود على رب العمل من فائدة، فإنه يشترط لاستحقاقه لتلك المنحة أن تكون متفقاً عليها في عقد العمل أو مقررة في النظام الداخلي للمنشأة أو يكون العرف أو التعامل بين الطرفين قد جرى على الوفاء بها للعامل على وجه الثبات والاستقرار مدة كافية من الزمن بحيث يحق له اعتبارها جزءاً من الأجر المستحق له، ويقع على العامل عبء إثبات اتفاقه مع رب العمل على ما يزيد عن الأجر الثابت له من عمولة أو منحة، أو إثبات أن التعامل بينهما قد جرى على الحصول على هذه المنحة على وجه الثبات والاستقرار [طعن عمالي رقم 38 / 2005]، وأنه متى تنازع طرفا علاقة العمل بشأن تحديد كميته الأعمال التي يستحق العامل للعمولة عنها بالنسبة المتفق عليها، فإن عبء إثبات كميته تلك الأعمال يقع على عاتق العامل إذ هو من يدعي القيام بها لصالح رب العمل، فإذا ما أثبت أحقيته للعمولة مقابل ما قام بانجازه، فإن الوفاء بها له يقع على عاتق رب العمل [الطعن رقم 106 و 123 لسنة 2004-طعن عمالي]، وإذا طالبت المدعية بمبلغ (55,977) درهم على سند من القول بأن ذلك بدل عمولات وارباح مستحقة، بيد أن ذلك بمجرد لا يثبت أن للمدعية ثمة عمولة مترصدة بالقدر الذي تدعيه، ولا تعتد المحكمة بمستند التسوية "الغير موقع من المدعية" فإن المستند لسيت له حجية للأخذ به، إذ أن عبء إثبات كمية الأعمال التي تستحق عنها عمولة يقع على عاتقها، وقد خلت الأوراق من ثمة دليل على أنه قد جلبت أعمالاً تستحق عنها عمولة، ولم تطلب سبيلاً لإثبات ما ادعته في هذا الشأن وهي المكلفة بالإثبات، ومن ثم فلا يسع المحكمة إلا وأن تقضى برفض هذا الطلب.

-وحيث أنه عن رسوم ومصروفات الدعوى، فإن المحكمة تلزم بها المدعية عملاً بالمادة (135) من المرسوم بقانون اتحادي رقم 42 لسنة 2022 بإصدار قانون الإجراءات المدنية .

فلهذه الأسباب

حكمت المحكمة حضورياً:

برفض الدعوى وألزم المدعية بالرسوم والمصاريف ومبلغ خمسمائة درهم مقابل أتعاب المحاماة.

المحركات / الإشهادات المرتبطة

عرض التفاصيل

أوامر الإحضار

عرض التفاصيل

الحبس / الإفراج

عرض التفاصيل

المنع من السفر

عرض التفاصيل

الحجوزات

عرض التفاصيل

المزادات

عرض التفاصيل

حجز الوثائق

عرض التفاصيل

رسائل ، القضية

عرض التفاصيل