

«النقض»: الأحكام تبنى على القطع واليقين وليس الظن والتخمين

أكدت محكمة النقض في حكمها بالطعن رقم 15907 لسنة 92 قضائية، أن الأحكام يجب أن تبنى على القطع واليقين، وليس على مجرد الظن والتخمين، وأن أقوال الشهود بمجرد أنها لا تصلح لإهدار النصوص القانونية ومنها لوائح الشركات.

المحكمة

بعد الاطلاع على الأوراق وسماع التقرير الذي تلاه السيد القاضي المقرر/ أحمد علي داود نائب رئيس المحكمة، والمرافعة وبعد المداولة. حيث إن الطعن استوفى أوضاعه الشكلية.

ومن حيث إن الوقائع — على ما يبين من الحكم المطعون فيه وجميع الأوراق — تتحصل في أن المطعون ضده أقام الدعوى رقم 1866 لسنة 2017 عمال كلي بني سويف على الطاعنة بطلب إلزامها بأداء المقابل النقدي لما تبقى من رصيد إجازاته، وقال بياناً لها: إنه كان من العاملين عند الطاعنة وانتهت خدمته بإحالة إلى المعاش وله رصيد من الإجازات لم تصرف الطاعنة منه إلا مقابل 120 يوماً وامتنعت عن صرف الباقي فأقام الدعوى، ومحكمة أول درجة نذبت خبيراً وأحالت الدعوى إلى التحقيق وحكمت بإلزام الطاعنة أن تؤدي للمطعون ضده مبلغ 342732,3 جنيهاً مقابل رصيد إجازاته.

استأنفت الطاعنة هذا الحكم بالاستئناف رقم 14972 لسنة 57 ق بني سويف وأعادت المحكمة تحقيق الواقعة ثم قضت بتاريخ 22/5/2022 بتأييد الحكم المستأنف. طعن الطاعنة في هذا الحكم بطريق النقض، وقدمت النيابة مذكره أبدت فيها الرأي بنقضه، وإذ عرّض الطعن على المحكمة — في غرفة مشورة — حددت جلسة لنظره، وفيها التزمت النيابة رأياً.

ومن حيث إن مما تنعاه الطاعنة على الحكم المطعون فيه الخطأ في تطبيق القانون، وفي بيان ذلك تقول: إن الحكم قضى للمطعون ضده بمقابل رصيد إجازاته الاعتيادية بالمخالفة لنص المادة 77 من لائحة نظام العاملين بها والتي جاءت صريحة في أن المدة التي يحق للعامل صرف مقابل نقدي عنها لا تتجاوز أجر أربعة أشهر هذا فضلاً عن أن الأوراق قد خلت من أي دليل يقطع بأنها قد منعت المطعون ضده من الحصول على إجازاته الأمر الذي يعيب الحكم بما يستوجب نقضه.

وحيث إن هذا النعي في محله؛ ذلك بأن من المقرر — في قضاء هذه المحكمة — أن الأحكام يجب أن تبنى على القطع واليقين وليس على مجرد الظن والتخمين، وأن أقوال الشهود بمجرد أنها لا تصلح لإهدار النصوص القانونية ومنها لوائح الشركات، وكانت الطاعنة منذ أن أصبحت شركة مساهمة مصرية بموجب أحكام القانون رقم 164 لسنة 2000 وهي تعمل بأساليب وقواعد القانون الخاص ويختص مجلس إدارتها بوضع اللوائح المتعلقة بنظم العاملين بها وإصدار القرارات المكملة للائحة في صورة قواعد تنظيمية مجردة تسري على جميع العاملين من

دون تمييز، وانبثاقاً من ذلك وضع مجلس إدارة الطاعنة نظاماً متكاملًا للإجازات ونص صراحة في المادة (77) من اللائحة على قاعدة تنظيمية مجردة تقضي بجعل المقابل النقدي الذي يتقاضاه العامل عند نهاية خدمته لا يتجاوز حده الأقصى أجر أربعة أشهر.

وكانت الطاعنة قد تمسكت أمام محكمة الموضوع بأن المطعون ضده قد حصل على مقابل رصيد إجازاته طبقاً لنص المادة (77) المبينة سالفاً إلا أن الحكم المطعون فيه قد خالف هذا النظر وأقام قضاءه على مجرد القول بأن شاهدي المطعون ضده قد قررا بأنه لم يحصل على إجازاته لحاجة العمل من دون أن يبين الحكم ماهية ظروف العمل التي استدعت حرمان المطعون ضده من الحصول على إجازاته كما خلت الأوراق من أي دليل يفيد ذلك.

وبالتالي لا تصلح تلك الأقوال بمجردها للقول بأن حرمان المطعون ضده من إجازاته يرجع إلى جهة عمله ولا تكفي أيضاً لإهدار النظام الذي وضعتته الشركة لتنظيم إجازات العاملين بها على نحو ما بين سلفاً، الأمر الذي تخلص معه المحكمة إلى أن المطعون ضده هو الذي تراخى عن المطالبة برصيد إجازاته في أثناء عمله من دون أن ينسب في ذلك أي خطأ إلى جهة عمله فلا يحق له المطالبة بالتعويض عنها، وإذ خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر فإنه يكون معيباً، بما يوجب نقضه من دون حاجة إلى بحث باقي أوجه الطعن.

ومن حيث إن الموضوع صالح للفصل فيه. ولما تقدم، وكان الثابت بالأوراق ——— ومما لا خلاف عليه بين الطرفين ——— أن الطاعنة قد صرفت للمطعون ضده المقابل النقدي عن رصيد إجازاته عن أجر أربعة أشهر طبقاً للائحة مما يتعين معه القضاء في موضوع الاستئناف بإلغاء الحكم المستأنف ورفض الدعوى. لذلك

نقضت المحكمة الحكم المطعون فيه، وحكمت في موضوع الاستئناف رقم 14972 لسنة 57 ق بني سوييف بإلغاء الحكم المستأنف ورفض الدعوى، وألزمت المطعون ضده مصروفات الطعن ودرجتي التقاضي ومبلغ ثلاثمائة وخمسة وسبعين جنيهاً مقابل أتعاب المحاماة، وأعفته من الرسوم القضائية. أمين السر نائب رئيس المحكمة