

المملكة الأردنية الهاشمية

وزارة العدل

القرار

ال الصادر عن محكمة التمييز المأذونة بإجراء المحاكمة وإصدار
الحكم باسم حضرة صاحب الجلالة ملك المملكة الأردنية الهاشمية
عبد الله الثاني ابن الحسين المعظم

الهيئة الحاكمة برئاسة القاضي السيد "محمد متزوك" العجارة،
وعضوية القضاة السادة

"محمد طلال" الحمصي ، د. مصطفى العساف ، ناصر التل ، د. فؤاد الدرادكة ،
داود طبيطة ، حسان العمairy ، فايز بنى هانى ، عدنان الشيباب .

الممیز: قاسم عبد الحميد عبد الكرييم عبد الكريم .

وكلاوئها المحامون محمد عبد الله جرادات ومعاوية الحوراني وصالح أبو مهنا .

الممیز ضدھا: جامعة العلوم والتكنولوجيا .

وكيلها المحامي محمد النمرات .

بتاريخ ٢٠١٨/٧/٧ قدم هذا التمييز للطعن في القرار الصادر عن محكمة استئناف حقوق إربد بالدعوى رقم (٢٠١٨/٤٤) تاريخ ٢٠١٨/٧/١١ القاضي بعد اتباع قرار النقض الصادر عن محكمة التمييز رقم (٢٠١٨/٢٣) تاريخ ٢٠١٨/٢/٢٢ رد استئناف المدعي ولائحته الجوابية موضوعاً وقبول استئناف المدعي عليها موضوعاً وبالوقت ذاته الحكم بفسخ القرار المستأنف (ال الصادر عن محكمة بداية حقوق الرثى في الدعوى رقم (٢٠١٦/٢) تاريخ ٢٠١٧/١/١٦) ورد دعوى المدعي لعدم استنادها لصحيح القانون وتضمين المدعي (المستأنف) الرسوم والمصاريف التي تكبدها المدعي عليها في مرحلتي التقاضي ومبلاع ألف وخمسين دينار أتعاب محامية عن هاتين المرحلتين وإعادة الأوراق إلى مصدرها .

وتتلاعـن أسبـاب التميـز بما يليـ :

١. أخطأت محكمة الاستئناف في قرارها الذي جاء غير معلل وغير مسبب عندما اعتبرت عقود المميز عقوداً خاصة رغم أن القانون قد حدد نطاق العقود الخاصة حصراً وفق ما نصت عليه المادتين (٤٠ و ٤٢) من نظام هيئة التدريس بالمحاضر المتفرغ والمحاضر بدوام جزئي والقاعدة القانونية تقضي أن لا اجتهاد في مورد النص .
٢. أخطأت المحكمة بتجاهل نص المادتين (٤ و ٢) من نظام مكافأة نهاية الخدمة التي حددت الأشخاص الذين يسري عليهم نظام مكافأة نهاية الخدمة وحددت الضابط لذلك بقولها تسرى أحكام النظام على العامل والمعين بعقد إذا نص عقده على ذلك فما المعنى من تعريف العامل وتعريف الموظف وعضو هيئة التدريس وإيراد كل تلك النصوص هل وجدت عيباً إذا يتم تجاهلها وهي تعتبر الأساس القانوني والضابط في تطبيق النظام.
٣. أخطأت المحكمة بقرارها عندما عممت حكم الشطر الثاني من المادة (٣) من نظام مكافأة نهاية الخدمة على الموظفين وأعضاء هيئة التدريس رغم أن المشرع حدد نطاق التطبيق وحصرها بالموظفي المعين بالعقد الوارد في المادة (٤) من نظام الموظفين لجامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية رقم (٢٠٠٣/١٤٦).
٤. أخطأت المحكمة برد الدعوى رغم أن المشرع قد منح أعضاء هيئة التدريس وفق أحكام المادة (٤) من نظام مكافأة نهاية الخدمة وبنص واضح وصريح الحق بمكافأة نهاية الخدمة بدلالة المادتين (٢ و ٣) من النظام دون الالتفات لما ورد بعقودهم حيث إن تعريف العامل الوارد في المادة (٢) من النظام والتي تعتبر الأساس القانوني لاستحقاق المكافأة من عدمها ينطبق على أعضاء هيئة التدريس المذكورين بالمادة (٣) من نظام الهيئة التدريسية لجامعة العلوم .

٥. أخطأت المحكمة عندما لم تأخذ بما جاء بنص المادة (٣) من نظام الهيئة التدريسية لجامعة العلوم والتكنولوجيا التي عرفت عضو هيئة التدريس وقد جاءت كلمة عضو هيئة التدريس مطلقة والمطلق يجري على إطلاقه ولم تفرد أحکاماً خاصة لعضو هيئة التدريس المعين بعقد على خلاف ما جاء بنظام الموظفين الذي حدد نوعين من الموظفين .

٦. إن قرار محكمة الاستئناف مخالف لأحكام المادة (٢) من نظام المكافأة والتعويض وصندوق الادخار للعاملين في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية رقم (١٢٣ لسنة ٢٠٠٣) التي اعتبرت عضو هيئة التدريس عاملًا بالمعنى القانوني لغايات الاستفادة من مكافأة نهاية الخدمة وإن المميز ينطبق عليه لفظ العامل حيث إنه قد عمل لدى المميز ضدها بوظيفة أستاذ بكلية الطب وعلى أساس التفرغ الكامل .

٧. أخطأت المحكمة عندما لم تبحث بالأساس القانوني لتطبيق نص المادة (٩) من النظام فالفهم القانوني السليم للنصوص يوجب تحديد المعيار القانوني وبيان فيما إذا كان النظام ينطبق على المميز أم لا وبالتالي هل يستحق المميز للمكافأة من عدمها من خلال تحديد مفهوم العامل الوارد بالمادة (٤) من النظام .

٨. أخطأت محكمة الاستئناف عندما أقرت خطأ المميز ضدها بتفسير النصوص القانونية وأقرت صحة شرط ثبت بطلانه وفق النصوص القانونية حيث إن ورد شرط بعقد المميز يقضي بحرمانه من الاشتراك بصندوق الادخار يعد شرطاً باطلأً لمخالفته نص المادتين (٣ و ٤) من نظام مكافأة نهاية الخدمة والمادة (٣) من نظام هيئة التدريس والتي حددت مفهوم العامل كما أن وجود هذا الشرط لا يحول بين المميز وبين حقه باللجوء للقضاء للمطالبة ببدل الاشتراك بصندوق الادخار نتيجة خطأ المميز ضدها بعدم اشتراكه كون لفظ العامل الوارد بالنظام ينطبق عليه وهو الفصل لإخضاع المميز لأحكام النظام من عدمه وأن رد الدعوى لهذا السبب مخالفة صريحة لما ورد بالنظام وإهمال النصوص واجبة التطبيق حيث لا اجتهاد في مورد النص .

٩. وبالنهاية ، وعلى الفرض الساقط بصحبة شرط عدم الأحقية بالاشتراك بصناديق الادخار فإن إيراد هذا الشرط صراحة بالعقد وعدم اشتراط عدم أحقية المميز لمكافأة نهاية الخدمة هو إقرار من المميز ضدتها باستحقاق المميز لمكافأة نهاية الخدمة وفق المفهوم المخالف للنص حيث إن المحكمة تأخذ بمفهوم المخالفة في حالات وتتجاهل أخرى دون تحديد المعيار القانوني فلو أن المميز ضدتها أرادت حرمان المميز من المكافأة لنصت عليها صراحة بالعقد .

١٠. أخطأت المحكمة برد دعوى المميز وإصرارها على ورود نص صريح بأحقية المميز بالمكافأة متاجلة ما ورد في البند (١٢/ب) من عقود المميز .

١١. أخطأت محكمة الاستئناف بعدم التمييز بين الوضع القانوني لعضو هيئة التدريس والمحاضر المتفرغ والأحكام والمراكم القانونية لكل منها وعمدت إلى تطبيق أحكام المحاضر المتفرغ على وقائع الدعوى متاجلة كافة النصوص القانونية التي ميزت بين عضو هيئة التدريس والمحاضر المتفرغ الذي لا يعتبر عضو هيئة تدريس وفق ما استقر عليه الاجتهاد القضائي ويختضع لأحكام نظام الموظفين وبالتالي فإنه يخضع لحكم العقد على خلاف عضو هيئة التدريس .

١٢. أخطأت المحكمة بتطبيق أحكام نظام الموظفين على أعضاء الهيئة التدريسية وبالتالي التقيد بما ورد بالعقد .

١٣. أخطأت المحكمة بتتجاهل ما استقر عليه اجتهاد محكمة التمييز في قرارها رقم (٢٠١٧/٢٧٢٥ و ٢٠١٧/٢٧٠٣) من استحقاق المعين بعدم مكافأة نهاية الخدمة كون عملهم كان على أساس التفرغ الكامل ولم يشترط ورود نص صريح بالاستحقاق .

لهذه الأسباب يطلب المميز قبول التمييز شكلاً ونقض القرار المميز موضوعاً.

الـ رـاـدـ

بعد التدقيق والمداولة نجد أن المدعي قاسم عبد الحميد عبد الكريم عبد الكريـم أقام بتاريخ ٢٠١٦/٣/٩ الدعوى البدائية الحقوقية رقم ٢٠١٦/٢ لدى محكمة بداية الرمثـا ضد المدعي عليها جامعة العلوم والتكنولوجيا للمطالبة ببدل مكافأة نهاية الخـدمة .

وعلى سند من القول :

١. عمل المدعي لدى المدعي عليها بوظيفة أستاذ بكلية الطب منذ ١٩٩٦/٩/١ بموجب عقد خطـي يجدد سنويـاً حتى ٢٠١٤/٨/٣١ .
٢. المدعي من مواليد ١٩٤٤/٢/١١ .
٣. كان آخر راتب تقاضاه من المدعي عليها مبلغ ٣٠٠٠ دينار أردني .
٤. المدعي يستحق بدل مكافأة نهاية الخـدمة عن فترة عمله لدى المدعي عليها من تاريخ ١٩٩٦/٩/١ ٢٠١٤/٨/١٣ وهو تاريخ بلوغه سن السبعين سـنـداً لأحكـام المادة ٤ من نظام المكافأة والتعويض وصندوق الادخار للعاملـين في جامعة العـلـوم والتـكـنـوـلـوـجـيـاـ الأـرـدـنـيـةـ .
٥. إن المدعي عليها ممتنـعة عن دفع بـدل مـكافـأـةـ نـهاـيـةـ الخـدـمـةـ لـلـمـدـعـيـ رـغـمـ المـطـالـبـةـ المتـكـرـرـةـ دونـ مـسـوـغـ .
٦. محكمـتـكمـ صـاحـبـةـ الاـخـتـصـاصـ بـنـظـرـ الدـعـوىـ .

وبعد أن باشرت محكمة الـدرـجةـ الأولىـ إـجـراءـاتـ المحـاكـمـةـ واستـكمـالـهـاـ أـصـدـرـتـ بـنـتـيـجـةـ المحـاكـمـةـ قـرـارـهـاـ بـتـارـيخـ ٢٠١٧/١/١٦ـ القـاضـيـ :

بالـإـلـزـامـ المـدـعـىـ عـلـيـهـ بـدـفـعـ مـبـلـغـ ٣٢٢٢٥,٩٤ـ دـيـنـارـاـ لـلـمـدـعـيـ بـدـلـ مـكـافـأـةـ نـهاـيـةـ الخـدـمـةـ وـرـدـ المـطـالـبـةـ بـبـاقـيـ المـبـلـغـ الـبـالـغـ ١١١٥٠ـ دـيـنـارـاـ وـتـضـمـنـ المـدـعـيـ عـلـيـهـ الرـسـومـ وـالمـصـارـيفـ وـمـبـلـغـ أـلـفـ دـيـنـارـ أـتـعـابـ مـحـامـةـ وـالـقـائـدـةـ الـقـانـوـنـيـةـ .

لم يرضـ طـرـفـ الدـعـوىـ بـالـقـرـارـ فـطـعـنـ كـلـ وـاحـدـ مـنـهـماـ باـسـتـئـنـافـ لـدىـ مـحـكـمـةـ اـسـتـئـنـافـ إـرـيدـ حيثـ أـصـدـرـتـ مـحـكـمـةـ اـسـتـئـنـافـ قـرـارـهـاـ رقمـ ٢٠١٧/١٠٤١٢ـ تـارـيخـ ٢٠١٧/١١/٥ـ القـاضـيـ بـرـدـ اـسـتـئـنـافـينـ مـوـضـوـعـاـ وـتـأـيـيـدـ القـرـارـ اـسـتـئـنـافـ دونـ حـكـمـ بـأـيـةـ رـسـومـ اوـ مـصـارـيفـ اوـ أـتـعـابـ مـحـامـةـ عنـ هـذـهـ المـرـحلـةـ .

لم يرتضى طرفا الدعوى بالقرار فطعنا فيه تمييزاً خلال المدة القانونية وتقدم المدعي بجواب على تمييز المدعي عليها وأن الهيئة العادلة في محكمة التمييز أصدرت بتاريخ ٢٠١٨/٢/٢٢ الحكم رقم (٢٠١٨/٢٣) الذي جاء فيه :

((وعن كافة أسباب تمييز المدعي عليها - جامعة العلوم والتكنولوجيا وحاصلها أن القرار غير معلم وغير مستند لأساس قانوني ومخالفة المحكمة لنصوص العقد وأحكام المادة ٣ من نظام المكافأة والتعويض وصندوق الادخار وتعديلاته رقم ١٦٩ لسنة ٢٠٠٣ ولقرارات محكمة التمييز .

ورداً على ذلك نجد أن المدعي قاسم عبد الحميد عبد الكريم عراقي الجنسية قد عين أستاذًا في كلية الطب في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية بموجب عقد خاص لمدة سنة اعتباراً من تاريخ ١٩٩٦/٩/١ وينتهي بتاريخ ١٩٩٧/٩/١ ويتألف انتهاء كل عقد كان يتم في كل سنة تنظيم عقد خاص ما بين المدعي والمدعي عليها إلى أن تنتهي تعاقده مع المدعي عليها بتاريخ ٢٠١٤/٩/١ بسبب بلوغه سن السبعين عاماً .

وحيث إن المدعي يطالب بمكافأة نهاية الخدمة سندًا لأحكام نظام المكافأة والتعويض وصندوق الادخار للعاملين وجامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية رقم ١٦٩ لسنة ٢٠٠٣ .

وباستعراضنا نصوص هذا النظام فقد نصت المادة ٣ منه على (تسري أحكام هذا النظام على العامل في الجامعة اعتباراً من تاريخ تعيينه فيها وعلى المعين بعقد إذا نصت شروط عقد تعيينه على سريان أي من أحكام هذا النظام) ونصت المادة (٩) على :
١ - ينشأ في الجامعة صندوق يسمى صندوق الادخار للعاملين في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية يكون الاشتراك إلزامياً للعاملين فيها .

ب - يقتطع لحساب الصندوق %٥ من الراتب الأساسي الشهري للعامل وتساهم الجامعة بالحساب بضعف هذه النسبة .

ومن الرجوع إلى أحكام عقود التعين الموقعة بين المدعي والمدعي عليها لا نجد فيها أي بند يغطي عضو هيئة التدريس المعين بعد يرتب له الحق في تقاضي مكافأة نهاية الخدمة الواردة بالمادة الخامسة من النظام المذكور .

وحيث إن محكمة الاستئناف لم تراع ما جاء ببنود عقد التعين المبرمة ما بين المدعي والمدعي عليها فإن قرارها يستوجب النقض والإعادة .

وأما بخصوص جواب المدعي فإنه بردنا على أسباب التمييز ما يغني عن بحثه .

لهذا وتأسيساً على ما تقدم ودون حاجة لبحث أسباب تمييز المدعي في هذه المرحلة نقرر نقض القرار المميز وإعادة الأوراق إلى مصدرها واجراء المقتضى القانوني)) .

وبعد النقض والإعادة واتباع النقض أصدرت محكمة الاستئناف قرارها رقم (٤٠١٨/٦٠٤) وجاهياً بتاريخ ٢٠١٨/٧/١١ المتضمن :

١. رد استئناف المدعي ولائحته الجوابية موضوعاً.

٢. قبول استئناف المدعي عليها موضوعاً وبالوقت ذاته الحكم بفسخ القرار المستأنف ورد دعوى المدعي لعدم استفادتها لصحيح القانون وتضمين ((المدعي) المستأنف الرسوم والمصاريف التي تكبدها المدعي عليها في مرحلتي التقاضي ومبلغ (١٥٠٠) دينار أتعاب محامية عن هاتين المرحلتين .

لم يرضي المدعي (المستأنف) بهذا القرار وطعن عليه لدى محكمة التمييز بتاريخ ٢٠١٨/٨/٧ وللأسباب الواردة بالائحة التمييز .

ورداً على أسباب الطعن :

وعن السبب الأول الذي يقوم على تخطئة محكمة الاستئناف لأن قرارها غير معلم وغير مسبب عندما اعتبرت عقود المميز عقوداً خاصة رغم أن القانون قد حدد نطاق

العقود الخاصة حصرًا وفق ما نصت عليه المادتين (٤٠ و ٤٢) من نظام هيئة التدريس بالمحاضر المتفرغ والمحاضر بدوام جزئي والقاعدة أن لا اجتهاد في مورد النص .

والشق الثاني : وإن كون المميز عراقي الجنسية لا يشكل سبباً قانونياً لاعتبار عقوده عقوداً خاصة حيث إن المشرع لم يميز بين أعضاء هيئة التدريس الأردنيين وغير الأردنيين وفق ما جاء بالمادتين (٣٣ و ٣٤) من نظام الهيئة التدريسية للمميز ضدها والقول بخلاف ذلك ينطوي على تطبيق خاطئ وتجاهل للنصوص القانونية .

وفي ذلك نجد أن الطاعن لم يطعن على النصوص القانونية للمميز ضدها حتى تضطلع بأعمالها فهي وباعتبارها جامعة تعليمية متخصصة تتطلب الحاجة إلى :

- أعضاء الهيئة التدريسية .
- الكادر الإداري للجامعة من موظفين .
- كادر الخدمات المساعدة عمال بعقود أو عمال مياومة أو فنيين .

وبالرجوع إلى نظام الهيئة التدريسية في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية وتعديلاته رقم (١٤٤) لسنة ٢٠٠٣ نجد أن المادة (٣) نصت على أن (عضو الهيئة التدريسية في الجامعة هو : أ. الأستاذ. ب. الأستاذ المشارك . ج. الأستاذ المساعد. د. المدرس. هـ المدرس المساعد) .

ويتم تعيين العضو في الجامعة وترقيته ونقله من فئة إلى أخرى حسب الإجراءات المقررة .

كما نصت المادة (٤/أ) من النظام ذاته على أن تشمل مهام عضو هيئة التدريس في الجامعة (التدريس وإجراء الامتحانات) .

غير أن المشرع أجاز في المادة (٤٠) من النظام ذاته (المجلس الموافقة على التعاقد مع محاضرين متفرغين مؤهلين لتدريس المواد التي سيكالفون بتدريسيها وذلك للعمل في الجامعة وفق الشروط التي يرى إدراجها في العقد).

كما أجازت المادتين (٤٢ و ٤٣) من النظام ذاته للمجلس التعاقد مع محاضرين للعمل بدوام جزئي أو محاضرين غير متفرغين للتدريس خلال فصل واحد أو أكثر وفقاً للأسس المقررة في الجامعة.

مما تقدم يتبيّن أن المقصود بعضو هيئة التدريس هو كل من يقوم بتدريس الطلبة وإجراء الامتحانات للمواد المقررة سواء أكان منهن أعضاء تم تعيينهم في الجامعة حسب المواد (٥) وما بعدها من النظام ذاته أو من تعاقد معهم الجامعة كمحاضرين متفرغين أو غير متفرغين حسب أحكام المواد من (٤٠ - ٤٣) من النظام ذاته غير أن الأحكام التي تطبق عليهم تختلف باختلاف أحكام عقودهم مع الجامعة المميز ضدّها دون أي اعتبار لجنسية المتعاقد سواء أكان أردنياً أم غير أردني وجدير بالذكر أن الغالبية من المتعاقدين مع الجامعات الأردنية هم من الأردنيين.

وعليه فإن ما ورد بهذا السبب لا يرد على القرار مما يتوجب رده.

وعن الأسباب الأخرى كافية التي تتصلب في مجملها على تحطئة محكمة الاستئناف بتجاهل نص المادتين (٢ و ٤) من نظام مكافأة نهاية الخدمة وعندما عممت حكم الشرط الثاني من المادة (٣) من النظام ذاته على الموظفين وأعضاء هيئة التدريس رغم أن المشرع قد حدد نطاق التطبيق وحصرها بالموظفي المعين بعقد في المادة (٤) من نظام الموظفين.

وفي ذلك نجد أن المميز ذاته وفي لائحة دعواه استند على أنه عمل لدى المميز صدّها بموجب عقد خطى.

وعليه فإن العلاقة القائمة بين المميز والمميز ضدها هي علاقة عمالية ناشئة عن عقد عمل وبالتالي فهي علاقة عقدية اتفق أطراف العقد على تنظيم حقوق والالتزامات كل منهم طالما أن (الأصل في العقد رضا المتعاقدين وما التزماه في التعاقد) المادة (٢١٣) من القانون المدني وبالرجوع إلى أحكام عقد العمل المبرم بين الطرفين بتاريخ ٢٠١٤/٩/١ ونجد أن المدة سنة تبدأ من تاريخ ٢٠١٣/٩/١ وتنتهي بتاريخ ٢٠١٤/٩/١ أن المادة (١٢/ج) نصت صراحة على أن (لا يحق للفريق الثاني (المميز) الحصول على إجازة التفرغ العلمي أو التثبت أو الإعارة أو الانتداب أو الإجازة دون راتب كما لا يحق له الاستفادة من صندوق الادخار أو مشاريع إسكان التملك أو صناديق الإسكان التابعة للجامعة ما دام تعينه بعقد مهما بلغت خدمته في الجامعة) ومن هذا النص نجد أن المشرع نظم الحقوق والامتيازات التي تستحق للمتعاقد (المميز) بموجب عقد العمل .

وحيث إن المميز يطالب ببدل مكافأة نهاية الخدمة سندًا لأحكام المادة (٤) من نظام المكافأة والتعويض وصندوق الادخار للعاملين في الجامعة (المميز ضدها) .

وبالرجوع إلى المادة (٣) من هذا النظام التي حددت نطاق تطبيق أحكامه من حيث الأشخاص المخاطبين بأحكامه ومن حيث الزمان نجد أنها نصت صراحة على أن (تسري أحكام هذا النظام على العامل في الجامعة اعتباراً من تاريخ تعينه فيها وعلى المعين بعد إذا نصت شروط عقد تعينه على سريان أي من أحكام هذا النظام عليه) .

ومن هذا النص يتبيّن أن المشرع قرر سريان أحكام هذا النظام على فئتين :
الفئة الأولى : العاملين في الجامعة سواء أكانوا من أعضاء هيئة التدريس أم من الموظفين أو

الفئة الثانية : المعين في الجامعة بعد إذا نصت شروط عقد تعينه على سريان أي من أحكام هذا النظام عليه .

وحيث إن هذا النص التشريعي هو نص خاص فهو الأولى والأجدر بالتطبيق ولا يجوز بأي حال الاتكاء على تفسير نصوص تشريعية غير صحيحة للوصول إلى نتائج مخالفة لمقاصد المشرع ونص النظام .

وحيث إن عقد المميز لم ينص صراحة على سريان أحكام نظام المكافأة والتعويض وصندوق الادخار في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية رقم (١٦٩) لسنة ٢٠٠٣ فإن مطالبه لا تستند إلى سند قانوني (انظر تميز ٢٠٠٥/٢٠٥٤ هيئة عامة و ٢٠١٨/٣٦٤٢ و ٢٠١٧/٤٤٩٩) مما يتوجب ردتها وحيث ذهبت محكمة الاستئناف بهذا الاتجاه فيكون قرارها متفقاً وأحكام القانون وأسباب الطعن كافة لا ترد عليه مما يتوجب ردتها .

وتأسيساً على ما تقدم نقرر بالأكثرية رد الطعن التميزي وتأييد القرار وإعادة الأولق إلى مصدرها.

قراراً صدر بتاريخ ١٥ رمضان ستة، ١٤٤٤ هـ الموافق ٢٠١٩/٥/٢٠ م.

برئاسة القاضي ثائب الرئيس

عضو

نائب الرئيس

عضو

نائب الرئيس

عضو ونائب
نائب الرئيس

عضو

نائب الرئيس

عضو

نائب الرئيس

عضو

عضو

عضو

رئيس الديوان

دقق / ف.أ.

**قرار المخالفة المعطى من القاضي ناصر التل في الدعوى التمييزية الحقوقية رقم
٢٠١٨/٧٢١٠ .**

بالتدقيق أجد أن الثابت في هذه الدعوى أن الطاعن تمييزاً (المدعى) قد عين أستاذًا في كلية الطب لدى المميز ضدها (المدعى عليها) بموجب عقد خاص لمدة سنة اعتباراً من ١٩٩٦/٩/١ وينتهي بتاريخ ١٩٩٧/٩/١ وأنه وبتاريخ انتهاء كل عقد كان يتم تنظيم عقد خاص في كل سنة إلى أن انتهت تعاقده معها بتاريخ ٢٠١٤/٩/١ بسبب بلوغه سن السبعين عاماً وأقام دعواه للمطالبة ببدل مكافأة نهاية الخدمة وعلى ما ورد تفصيلاً في صحيفة دعواه.

وياستعراض المادة الثانية من نظام المكافأة والتعويض وصندوق الادخار للعاملين في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية وتعديلاته رقم (١٦٩ لسنة ٢٠٠٣) الواجب التطبيق على هذه الدعوى باعتباره النظام الذي انتهت علاقته عمل الطاعن تمييزاً لدى المميز ضدها في ظله حيث عرفت العامل بأنه (عضو الهيئة التدريسية أو الموظف المصنف من هم في خدمة الجامعة على أساس التفرغ الكامل) .

ونصت المادة الثالثة من النظام ذاته على (تسري أحكام هذا النظام على العامل في الجامعة اعتباراً من تاريخ تعيينه فيها وعلى المعين بعقد إذا نصت شروط عقد تعيينه على سريان أي من أحكام هذا النظام عليه) .

وحيث إن هذا النظام يسري على ثلات فئات هم :

- أ. العامل في الجامعة اعتباراً من تاريخ تعيينه فيها .
- ب. عضو الهيئة التدريسية .
- ج. الموظف المصنف .

وحيث إن الثابت من البينة المقدمة في الدعوى أن الطاعن تمييزاً هو عضو هيئة تدريس لدى المميز ضدها وتفرغ بالكامل للعمل لديها فإنه ينطبق عليه تعريف العامل وتسري عليه أحكام هذا النظام وإن كان قد عين بموجب عقد وجدد خطياً لمدد متعاقبة وإن

لم يرد ضمن بنوده شموله بأحكام هذا النظام لكونه من المسؤولين بالفئة الأولى من تعريف العامل .

وحيث إن النظام رقم (١٦٩ لسنة ٢٠٠٣) اشتمل على ثلاثة أنواع من الاستحقاقات هي :

١. المكافأة عند ترك العامل للخدمة نهائياً وفقاً للمادتين (٤ و ٥) منه .
٢. التعويض عن الإصابة أثناء القيام بالعمل وفقاً للمواد (٦ و ٧ و ٨) منه .
٣. صندوق الادخار وفقاً للمواد (٩ و ١٠ و ١١ و ١٤) منه .

وحيث إن هذا الذي انتهى عليه قرار الهيئة العادية لمحكمة التمييز رقم (٢٠١٨/٢٣) الصادر بتاريخ ٢٠١٨/٢/٢٢ بالإحالـة إلى حكم المادة التاسعة من النظام ذاته المنظمة لأحكام صندوق الادخار غير المرتبط بالدعوى لتبرر عدم استحقاق الطاعن تمييزاً لمكافأة نهاية الخدمة هو في غير محله .

وحيث إن محكمة الاستئناف ابعت قرار الهيئة العادية المشار إليه وأصدرت حكمها بالاستاد إليه فيكون ما توصلت إليه أمام ذلك مخالفًا للقانون ومستوجب النقض لورود هذه الأسباب عليه .

لهذا وبالبناء على ما تقدم وخلافاً لرأي الأكثريـة المحترمة أرى نقض الحكم المطعون فيه وبالوقت نفسه الرجوع عن قرار الهيئة العادية في محكمة التمييز رقم (٢٣ لسنة ٢٠١٨) الصادر بتاريخ ٢٠١٨/٢/٢٢ .

قراراً صدر بتاريخ ١٥ رمضان سنة ١٤٤٠ هـ الموافق ٢٠١٩/٥/٢٠ م.

عضو (مكتف)
نائب (رئيس)

رئيس الديوان

دقق / ف.أ.