٢٠٠٥/٥/١٨

بسم الله الرحمن الرحيم

مجلس الدولة
الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع

رقم التبليغ :	٥٩٤
بتاريخ :	٢٠٠٥/٥/٢٢

ملف رقم : ٨٦ / ٤ / ١٥٢٢

السيد الفريق / وزير الطيران المدنى

تحية طيبة وبعد

فقد اطلعنا على كتابكم رقم ٦٤٥٠ بتاريخ ٢٠٠٤/١١/٢٢ بشأن مدى خضوع العلاوة الدورية السنوية المقررة للعاملين بالشركة القابضة لمصر للطيران وشركاتها التابعة للقيد الوارد بالمادة السابعة من القانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩٤ بعدم تجاوز نهاية ربط درجة الوظيفة التالية للدرجة الأعلى مباشرة لدرجة وظيفة العامل أو الربط الثابت التالى مباشرة لدرجة وظيفته .

وحاصل الوقائع ــ حسبما يبين من الأوراق ــ أنه بتاريخ ٢٠٠٢/٦/٥ صدر قرار رئيس الجمهورية رقم ١٣٧ لسنة ٢٠٠٢ بتحويل مؤسسة مصر للطيران إلى شركة قابضة تُسمى [الشركة القابضة لمصر للطيران] تتبعها ست شركات ونص فى المادة التاسعة منه على نقل العاملين بمؤسسة مصر للطيران إلى الشركة القابضة لمصر للطيران بذات أوضاعهم الوظيفية مع استمرار معاملتهم باللوائح المنظمة لشئونهم الوظيفية وذلك إلى أن تصدر لوائح أنظمة العاملين بالشركات المنقولين إليها طبقاً لأحكام قانون شركات قطاع الأعمال العام. ولايزال هؤلاء العاملين خاضعين لأحكام قانون نظام العاملين بالقطاع العام لعدم صدور لوائح تنظم شئونهم الوظيفية .

وقد صدر قانون العمل الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ والعمل به اعتباراً من ٢٠٠٣/٧/٧، وقضت المادة الثالثة من مواد اصداره بأحقية العاملين المخاطبين بأحكامه فى علاوة دورية سنوية لا تقل عن ٧% من الأجر الأساسى للعامل ، ولما كانت العلاوة الدورية السنوية المقررة بنظام العاملين بالقطاع العام تقل عن نسبة ال ٧% المشار إليها

فقد تم استطلاع رأى الجمعية العمومية فى شأن مدى خضوع العاملين بشركات قطاع الأعمال العام لأحكام المادة الثالثة المشار إليها والأثر المترتب على ذلك بالنسبة لتحديد العلاوة الدورية السنوية المستحقة فى ٢٠٠٤/٧/١ .

وبجلسة ٢٠٠٤/٧/٨ انتهت الجمعية العمومية فى ذلك الشأن إلى " **سريان المادة الثالثة من القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ المشار إليه على العاملين بشركات قطاع الأعمال العام ، بما يترتب على ذلك من أحقيتهم فى العلاوة الدورية السنوية المقررة فى ٢٠٠٤/٧/١ بحد أدنى ٧% من الأجر الأساسى للعامل**" إلا أنه ولدى تطبيق الإفتاء آنف الذكر على أجور العاملين بالشركة القابضة لمصر للطيران وشركاتها التابعة ، ترتب على ذلك تجاوز أجور بعض العاملين بالشركة للحد الأقصى المقرر بالمادة السابعة من القانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩٤ بعدم تجاوز أجر العامل ــ بعد اضافة العلاوة الدورية السنوية المقررة لدرجة وظيفته ــ نهاية ربط درجة الوظيفة التالية للدرجة الأعلى مباشرة من درجة وظيفته أو الربط الثابت التالى مباشرة لدرجة وظيفته ، الأمر الذى ترتب عليه فى النهاية توقف منح تلك العلاوة مما أثار استياء طائفة كبيرة من العاملين بهذه الشركات متعللين بمخالفة ذلك القيد لقانون العمل الجديد بحسبان أن نصوصه تضمنت وضع حد أدنى لزيادة الأجور دون تقيدها بحد أقصى ، فضلاً عن أن وضع حداً أقصى لزيادة الأجور يتنافى مع الفلسفة التى قام عليها القانون من ربط الأجر بالانتاج دون وضع حد أقصى للإنتاج وعلى ذلك فقد طلبتم سيادتكم الرأى .

ونفيد أن الموضوع عُرض على الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بجلستها المنعقدة فى ١٨ من مايو سنة ٢٠٠٥م الموافق ١٠ من ربيع الآخر سنة ١٤٢٦هـ، فتبين لها أن القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين بالقطاع العام ينص فى المادة {١} منه على أن " **تسرى أحكام هذا القانون على العاملين فى شركات القطاع العام، وتسرى أحكام قانون العمل فيما لم يرد به نص فى هذا القانون** " وتنص المادة {٣٦} منه على أن " **تُحدد بداية ونهاية أجور الوظائف بكل درجة وفقاً لما ورد**

بالجدول رقم(١) المرافق " وتنص المادة {٣٨} منه على أن " مع مراعاة حكم المادة السابقة يستحق العامل العلاوة الدورية المقررة لدرجة وظيفته التى يشغلها طبقاً لِما هو مبين بالجدول رقم (١) المرافق بحيث لا يُجاوز نهاية الأجر المقرر للوظيفة ..." وأن القانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩٤ بمنح العاملين بالدولة علاوة خاصة ينص فى المادة {٧} منه على أن " مع عدم الإخلال بأية قاعدة قانونية أفضل يستحق العامل العلاوة الدورية المقررة لدرجة وظيفته التى يشغلها وفقاً لِما هو مُبين بجدول الوظائف والأجور المعامل به ، ويستمر فى استحقاق العلاوة الدورية لدرجة وظيفته بما لا يجاوز نهاية ربط درجة الوظيفة التالية للدرجة الأعلى مباشرة من درجة وظيفته أو الربط الثابت التالى مباشرة لدرجة وظيفته ..." وتنص المادة {٩} من القانون المشار إليه على أن " تُلغى المادة (٤١) مكرراً من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ، ويُلغى كل نص يخالف أحكام المادة السابعة من هذا القانون " وأن القانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩١ بإصدار قانون شركات قطاع الأعمال العام ينص فى المادة الأولى منه على أن " يُعمل فى شأن قطاع الأعمال العام بأحكام القانون المرافق ، ويُقصد بهذا القطاع الشركات القابضة والشركات التابعة لها الخاضعة لأحكام هذا القانون ...." وتنص المادة الرابعة منه على أن " ينقل العاملون بكل من هيئات القطاع العام وشركاته الموجودون بالخدمة فى تاريخ العمل بهذا القانون إلى الشركات القابضة أو الشركات التابعة لها بذات أوضاعهم الوظيفية واجورهم وبدلاتهم وإجازاتهم ومزاياهم النقدية والعينية والتعويضات . وتستمر معاملة هؤلاء العاملين بجميع الأنظمة والقواعد التى تُنظم شئونهم الوظيفية وذلك إلى أن تصدر لوائح انظمة العاملين بالشركات المنقولين إليها طبقاً لأحكام القانون المرافق خلال سنة من التاريخ المذكور ." وتنص المادة الخامسة من القانون المشار إليه على أن " مع عدم الإخلال بما ورد فى شأنه نص خاص فى هـــــذا

القانون أو فى القانون المرافق لا يسرى نظام العاملين بالقطاع العام الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ على العاملين بالشركات الخاضعة لأحكام القانون المرافق وذلك اعتباراً من تاريخ العمل باللوائح المشار إليها " وتنص المادة {٤٢} من هذا القانون على أن " تضع الشركة بالاشتراك مع النقابة العامة المختصة اللوائح المتعلقة بنظام العاملين بها ، وتتضمن هذه اللوائح على الأخص نظام الأجور والعلاوات والبدلات والاجازات طبقاً للتنظيم الخاص بكل شركة وتُعتمد هذه اللوائح من الوزير المختص ..." وتنص المادة {٤٣} منه على أنه " يُراعى فى وضع اللوائح المنظمة لشئون العاملين ما يأتى : ــ

أولاً : ..... ثانياً : التزام نظام الأجور بالحد الأدنى المقرر قانوناً ...".

وتنص المادة {٤٨} منه على أنه " .... كما تسرى أحكام قانون العمل على العاملين بالشركة فيما لم يرد بشأنه نص خاص فى هذا القانون أو اللوائح الصادرة تنفيذاً له ." وأن القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ بإصدار قانون العمل ينص فى المادة الثانية منه على أنه " تظل الأحكام الواردة بالتشريعات الخاصة ببعض فئات العمال سارية وذلك إلى أن يتم ابرام ونفاذ الاتفاقيات الجماعية بشأنها وفقاً لأحكام القانون المرافق . وتُعتبر المزايا الواردة بتلك التشريعات الحد الأدنى الذى يتم التفاوض على اساسه." وتنص المادة الثالثة من القانون المشار إليه على أن " يستحق العاملون الذين تسرى فى شأنهم أحكام القانون المرافق علاوة سنوية دورية فى تاريخ استحقاقهم لا تقل عن ٧% من الأجر الأساسى الذى تُحسب على أساسه اشتراكات التأمينات الاجتماعية ، وذلك حتى يُصدر المجلس القومى للأجور القرارات المنظمة لهذه العلاوة ." وتنص المادة {٥} من قانون العمل الصادر بالقانون المشار إليه على أن " يقع باطلاً كل شرط أو اتفاق يُخالف أحكام هذا القانون ولو كان سابقاً على العمل به ، إذا كان يتضمن انتقاصاً من حقوق العامل المقررة فيه....." وتنص المادة {١٥٢} من ذات القانون على أن

" اتفاقية العمل الجماعية هى اتفاق يُنظم شروط وظروف العمل وأحكام التشغيل ويبرم بين منظمة أو أكثر من المنظمات النقابية العمالية وبين صاحب عمل أو مجموعة من أصحاب الأعمال ...." وتنص المادة {١٥٤} على أنه " يقع باطلاً كل حكم يرد فى الاتفاقية الجماعية يكون مخالفاً لأحكام القانون أو النظام العام أو الآداب العامة ....." وأن قرار رئيس الجمهورية رقم ١٣٧ لسنة ٢٠٠٢ بتحويل مؤسسة مصر للطيران إلى شركة قابضة ينص فى المادة الأولى منه على أن " تُحول مؤسسة مصر للطيران إلى شركة قابضة تسمى [الشركة القابضة لمصر للطيران] وفقاً لأحكام القانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩١ وتتبعها الشركات الآتية : ـــ ...." وتنص المادة الثالثة من القانون المشار إليه على أن " تخضع الشركات المنصوص عليها فى المادة الأولى من هذا القرار لأحكام قانون شركات قطاع الأعمال العام المشار إليه ، ..." وتنص المادة التاسعة من القرار على أن " تُتخذ الإجراءات اللازمة لنقل العاملين الذين يصدر بتحديدهم قرار من وزير الطيران المدنى إلى الشركة القابضة والشركات التابعة لها بذات أوضاعهم الوظيفية ، ويستمر العمل باللوائح المنظمة لشئونهم ، وذلك إلى أن تصدر لوائح أنظمة العاملين بالشركات المنقولين إليها طبقاً لأحكام قانون شركات قطاع الأعمال العام .....".

استظهرت الجمعية العمومية مما تقدم ـــ وعلى ما جرى به إفتاؤها ـــ أنه بصدور القانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩١ بشأن شركات قطاع الأعمال العام فقدحلت الشركات القابضة محل هيئات القطاع العام وحلت الشركات التابعة محل شركات القطاع العام التى تشرف عليها تلك الهيئات على نحو صارت معه شركات قطاع الأعمال العام بنوعيها خلفاً لهيئات القطاع العام وشركاته، وأن المشرع قرر نقل العاملين بهذه الهيئات والشركات إلى الشركات القابضة والتابعة بذات أوضاعهم الوظيفية وأجورهم وبدلاتهم وإجازاتهم ومزاياهم بكافة أشكالها المختلفة مع تطبيق الأنظمة الوظيفية التى تحكمهم إلى أن تصدر هـــذه

الشركات لوائحها الخاصة، بعدها يمتنع تطبيق الأنظمة الوظيفية المشار إليها، ومن ثم فإنهم يعاملون بهذه اللوائح فور صدورها وبما تضمنته من جداول أجور مرفقة بها، ولم يقيد المشرع هذه اللوائح بأية قيود فيما يتعلق بتحديد الأجور سوى الإلتزام بالحد الأدنى للأجور المقررة قانوناً، وبما يكشف عن إطلاقه الحريه لها فيما يتعلق بالحد الأقصى مع ربط نظام الأجور والحوافز بما تحققه هذه الشركات من إنتاج وأرباح .وقبل صدور هذه اللوائح تطبق أحكام قانون نظام العاملين بالقطاع العام الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ على أولئك العاملين على سبيل الاستعارة ليس بوصفها أحكاماً واردة فى تشريع ــ وانما كلائحة تنظم شئونهم الوظيفية فى هذه المرحلة الانتقالية من تاريخ التحول وحتى صدور اللوائح الخاصة بهم.

وقد استقر إفتاء الجمعية العمومية على أن المشرع فى قانون العمل عُنى بتنظيم الروابط الناشئة عن عقد العمل سواء كان هذا العقد فردياً أو جماعياً باعتبارها من روابط القانون الخاص المعتمدة على التوافق الارادى بين طرفيها بحسبان أن العقد شريعة المتعاقدين، وهو ما يفرق بين هذه الروابط وبين العلاقات الوظيفية التى تنشأ فى إطار القانون العام وتبنى على أساسه الصبغة اللائحية بما لها من صفة تشريعية، وأن عقد العمل الجماعى هو اتفاق بين صاحب العمل والمنظمة النقابية تنظم بمقتضاه شروط العمل وظروفه، وأن هناك قيداً عاماً يرد على مثل هذه العقود مؤداه عدم الانتقاص من المزايا المقررة للعاملين بموجبه بحيث يقع باطلاً كل شرط يخالف هذا القيد .

ولما كانت شركات قطاع الأعمال العام قد أضحت من أشخاص القانون الخاص شأنها فى ذلك شأن شركات المساهمة المملوكة للأفراد والأشخاص الاعتبارية الخاصة وتنبسط عليها ذات الأنظمة القانونية الحاكمة لهذه الشركات، فإن مفاد ما نصت عليه المادة (٤٢) من هذا القانون من قيام الشركة بالاشتراك مع النقابة العامة المختصة بوضع اللوائح المتعلقة بنظام العاملين بها ، أن هذه اللوائح وما تحويه من أحكام تعد بمثابة اتفاق بين الشركة ــ باعتبارها صاحب العمل ــ وبين النقابة ــ باعتبارها ممثلة للعمال ــ لتنظيم شروط العمل وظروفه، وتندرج من ثم فى عداد عقود العمل الجماعية التى تسرى عليها أحكام قانون العمل على نحو ما سلف بيانه، ولا ينفى عنها هذا الوصف كونها منظمة تنظيماً لائحياً إذ يظل التوافـــــق

الإرادى بين طرفيها هو الأساس الذى يقوم عليه ، واعتماد الوزير المختص لها لا يغير من طبيعتها القانونية ، ومؤدى ذلك أن لوائح العاملين بشركات قطاع الأعمال العام باعتبارها عقود عمل جماعية تتقيد بعدم الانتقاص من المزايا المقررة للعاملين بموجب قانون العمل ويقع باطلاً كل شرط يرد بها مخالفاً لهذا القيد .

وأخيراً فإن المشرع فى القانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩١ اختص شركات قطاع الأعمال العام بأحكام أخرجتها من القيود المفروضة على القطاع العام وشركاته سواء تلك الواردة فى قانون نظام العاملين بالقطاع العام رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ أو تلك الواردة فى القانون رقم ٩٧ لسنة ١٩٨٣ وعلى نحو يتيح لهذه الشركات الجديدة قدراً من المرونة فى إدارتها لتحقيق الأهداف المنشودة من التحول، فأعطى لمجالس إدارتها سلطة وضع اللوائح المنظمة لشئون العاملين بها وفق قواعد رسمها لها، منها وجوب الالتزام بنظام الحد الأدنى للأجور المقرر قانوناً، وذلك نزولاً على التوجيه الدستورى بموجب ضمان الدولة لحد أدنى من الأجور وأحال على قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ ــ السارى وقتذاك، فيما لم يرد بشأنه نص خاص سواء فى القانون ٢٠٣ لسنة ١٩٩١ أو فى اللوائح الصادرة تنفيذاً له، ثم استبدل المشرع قانون العمل ــ المشار إليه ــ بقانون العمل الموحد الذى صدر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ مقرراً فى إفصاح جهير أنه هو القانون العام الذى يحكم علاقات العمل جميعها، إلا من استبعدهم من أحكامه وهم العاملون المدنيون بالدولة الخاضعون لأحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ وعمال الخدمة المنزلية وأفراد أسرة صاحب العمل، ووضع بنصوص آمرة الحدود الدنيا للمزايا التى يتعين أن يحصل عليها العامل وأبطل كل اتفاق ينتقص منها سواء ورد هذا الاتفاق فى عقد عمل فردى أو جماعى أو فى لائحة أو حتى فى قانون سابق عليه فى الإصدار، ومن بين تلك النصوص الآمرة ما تضمنه قانون الإصدار من حكم وقتى مؤداه استحقاق العاملين الخاضعين لأحكامه لعلاوة سنوية دورية بما لا يقل عن ٧% وذلك إلى أن يصدر المجلس القومى للأجور القرارات المنظمة لهذه العلاوة، ومن ثم فإن هذا الحكم يسرى على جميع العاملين المخاطبين بأحكامه اعتباراً من ٢٠٠٤/٧/١ .

واستظهرت الجمعية العمومية ـــ من جماع ما تقدم ـــ أن احتفاظ المشرع للعاملين بشركات قطاع الأعمال العام ـــ التى لم تصدر بعد لوائح خاصة بأنظمة العاملين بها ـــ بنصوص نظام العاملين بالقطاع العام رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ لتنظيم شئونهم الوظيفية كان على سبيل الاستعارة لها كلوائح خاصة مؤقتة فى هذه المرحلة الانتقالية إلى حين صدور لوائح بأنظمة العاملين بهذه الشركات وأن تلك النصوص المحتفظ بها لا تعدو أن تكون فى حكم عقود العمل الجماعية وما ورد بها من أحكام لا تعدو أن تكون شروطاً أو نصوصاً عقدية ولا تصطبغ بالصبغة اللائحية ويتعين من ثم أن تكون موافقة لقانون العمل الجديد بحسبانه الشريعة العامة التى تطبق هذه النصوص فى ظله وتستمد قوتها من أحكامه ويقع باطلاً كل شرط أو نص ينتقص من المزايا المقررة للعاملين بموجب هذا القانون .

ومن حيث أنه هدياً بما تقدم ولما كان نصا المادتين السابعة والتاسعة من القانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩٤ المشار إليه، قد عدلتا الحكم الوارد بالمادة (٣٨) من قانون نظام العاملين بالقطاع العام رقم ٤٨لسنة ١٩٧٨ والمتعلق باستحقاق العامل للعلاوة الدورية المقررة لدرجة وظيفته بما لا يجاوز نهاية ربط تلك الدرجة، ليكون استحقاق العامل لتلك العلاوة بالقدر الذى لا يؤدى إلى تجاوز أجره ـــ بعد ضم تلك العلاوة إليه ـــ نهاية ربط درجة الوظيفة التالية للدرجة الأعلى مباشرة من درجة وظيفته أو الربط الثابت التالى مباشرة لدرجة وظيفته وقد غدا هذا التعديل جزءاً لا يتجزء من النظام الوظيفى للعاملين بالقطاع العام الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ ومتعيناً والحال كذلك الالتزام به بالنسبة لهذه الطائفة من العاملين ، إلا أنه حال تطبيقه على العاملين بإحدى شركات قطاع الأعمال العام (الشركة القابضة لمصر للطيران وشركاتها التابعة) كلائحة خاصة مؤقتة ومستعارة لتنظيم شئونهم الوظيفية، فإن الأحكام الواردة به تتقيد بالقواعد الآمرة الواردة بقانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ بحسبانه الشريعة العامة لهذه الطائفة من العاملين ومن بين تلك القواعد عدم تحديد حد أقصى للأجور، ومن ثم يستمر العامل فى تقاضى العلاوة الدورية المستحقة له سنوياً مهما بلغ راتبه نتيجة لذلك ودون النظر إلى القيد المقرر بالقانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩٤ لكونه قد نسخ بقانون العمل الجديد بالنسبة لتلك الطائفة.

وترتيباً على ما تقدم فإن العاملين بالشركة القابضة لمصر للطيران وشركاتها التابعة يستحقون العلاوة الدورية السنوية المقررة لهم بمقتضى نص المادة الثالثة من مواد إصدار قانون العمل الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ مع صرفها لهم حتى ولو تجاوز المرتب بها الحد الأقصى الوارد بالمادة السابعة من القانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩٤ .

لـــــذلـــــك

انتهت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع إلى عدم تقيد منح العلاوة الدورية للعاملين بالشركة القابضة لمصر للطيران والشركات التابعة لها بالقيد الوارد بالمادة السابعة من القانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩٤ ــ المشار إليه ــ وأن يتم منح العلاوة ولو تجاوز بها أجر العامل نهاية ربط درجة الوظيفة التالية للدرجة الأعلى مباشرة لدرجة وظيفته أو الربط الثابت التالى مباشرة لدرجة وظيفته، وذلك على النحو المبين بالأسباب .

والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته

تحريراً فى ٢٢/ ٥ / ٢٠٠٥

رئيس الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع

جمال دحروج

المستشار / جمال السيد دحروج

النائب الأول لرئيس مجلس الدولة

سهير/ فاطمة /