٢٠٠٥/٥/١٨

كادرات خاصة

بسم الله الرحمن الرحيم

رقم التبليغ :	٥٩٥
بتاريـــخ :	٢٠٠٥/٥/٢٢

مجلس الدولة

الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع

ملف رقم : ٨٦ / ٤ / ١٥٢١

السيد الفريق / وزير الطيران المدنى

تحية طيبة وبعد

فقد اطلعنا على كتابكم رقم (٦٤٥١) بتاريخ ٢٢ / ١١ / ٢٠٠٤ بشأن مدى مشروعية القيد الوارد بجدول الأجور الملحق بلائحة نظام العاملين بالشركة المصرية القابضة للمطارات والملاحة الجوية والشركات التابعة لها فيما تضمنه من تقييد استحقاق العلاوة الدورية السنوية بعدم مجاوزة نهاية الربط المقرر للدرجة التالية للدرجة الأعلى مباشرة من درجة وظيفة العامل وذلك فى ضوء حكم المادة الثالثة من مواد إصدار قانون العمل الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ ، وما إذا كان هذا القانون يتضمن تعديلاً لحكم المادة السابعة من القانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩٤ على نحو يسمح بإطلاق منح العلاوات بدون حد أقصى .

وحاصل الوقائع ــ حسبما يبين من الأوراق ــ أن الشركة المصرية للمطارات والملاحة الجوية شركة قابضة خاضعة لأحكام القانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩١ ، وقد صدر قرار وزير الطيران المدنى رقم ٣١٤ لسنة ٢٠٠٣ باعتماد لائحة نظام العاملين بالشركة و أرفق بها جدول للأجور تضمن بداية ونهاية الأجر المقرر لكل وظيفة والعلاوة الدورية السنوية المقررة لها ونسبتها ١٠% من الأجر الأساسي للعامل، ونصت القواعد الملحقة به على أستحقاق تلك العلاوات بما لا يجاوز بها أجر العامل ــ نهاية ربط الوظيفة التالية للدرجة الأعلى مباشرة من درجة وظيفته . و بصدور قانون العمل الموحد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ و العمل به إعتباراً من ٧ / ٧/ ٢٠٠٣ تبنى فلسفة ربط الأجر بالانتاج دون وضع حد أقصى للأجر مع ضمان حداً أدنى له .

وبتطبيق القواعد المشار إليها تبين أن مـرتبات بعض العاملين بالشركة جاوزت الحد الوارد بالقاعدة سالفة الذكر نتيجة استحقاق العلاوات الدورية السنوية المقررة بتلك اللائحـة . الأمـر الذى أدى فى النهاية إلى توقف منح تلك العلاوة ، مما أثار أستياء طائفة كبيرة منهم متعللين بمخالفة ذلك القيد لقانون العمل الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ و الفلسفة التى قام عليها ذلك القانون من ربط الأجـر بالانتاج دون وضع حد أقصى للأجر وإلا تأثر الانتاج ، لذلك طلبتـم سيادتكـم الرأى .

ونفيـد أن الموضوع عـرض على الجمعية العموميـة لقسمى الفـتوى والتـشريع بجلستها المنـعقدة بـتاريخ ١٨ / ٥ / ٢٠٠٥ الموافـق ١٠ من ربيع الآخـر ١٤٢٦ هـ ، فتبين لها أن قانـون رقـم ٢٠٣ لسـنة ١٩٩١ بإصدار قانون شركات قطاع الأعمـال العام ينص فى مادته الأولى على أن " يعمل فى شأن قطـاع الأعمـال العام بأحكـام القانون المرافق ، ويقصد بهذا القطاع الشركات القابضـة والشـركات الـتابعـة لها الخاضعـة لأحكام هذا القانون . " وتنص المادة (٤٢) من هذا القانون على أن " تضع الشركة بالاشتراك مع النقابة العامـة المختصة اللوائح المتعلقة بنظام العاملين بهـا ، وتتضـمن هذه اللوائح على الأخص نظام الأجور والعلاوات والبدلات والإجازات طبقاً للتـنظيم الخاص بكل شركة ، وتعتمـد هذه اللوائح من الوزير المختص ..... " وتنص المادة (٤٣) على أنه " يراعى فى وضع اللوائح المنظمـة لشئون العاملين ما يأتـى : ـ

أولا : ـ ..... ثانياً : ـ التزام نظام الأجور بالحد الأدنى المقرر قانونـاً ....." وتـنص المـادة (٤٨) من القانون على أنه " ..... كما تسرى أحكام قـانون العمل على العاملين بالشركة فيما لم يرد بشأنه نص خاص فى هذا القانون أو اللوائح الصـادرة تنفيذاً له . " وأن القانون رقـم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ بإصدار قانـون العمل ينص فى المادة الثانيـة مـنه على أن " تظل الأحكام الواردة بالتشريعات الخاصة ببعض فئات العمـال سارية وذلك إلى أن يـتـم إبـرام ونفاذ الاتفاقيات الجمـاعية بشأنها وفقاً لأحكام القانون المرافق . وتعتبر المزايا الواردة بتلك التشريعات الحد الأدنى الذى يتـم التفاوض على أساسه

" وتنص المادة الثالثة من القانون المشار إليه على أن " يستحق العاملون الذين تسرى فى شأنهم أحكام القانون المرافق علاوة سنوية دورية فى تاريخ إستحقاقها لا تقل عن ٧ % من الأجر الاساسى الذى تحسب على أساسه إشتراكات التأمينات الإجتماعية ، وذلك حتى يصدر المجلس القومى للأجور القرارات المنظمة لهذه العلاوة . "

وتنص المادة السابعة من القانون على أن " مع مراعاة حكم المادة الثانية من هذا القانون يلغى قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ ، كما يلغى كل حكم يخالف أحكام القانون المرافق ....." وتنص المادة (٣) من هذا القانون على أن: " يعتبر هذا القانون ، القانون العام الذى يحكم علاقات العمل ، وذلك مع مراعاة اتفاقيات العمل الجماعية و أحكام المادة (٥) من هذا القانون " وتنص المادة (٥) من القانون على أنه : " يقع باطلاً كل شرط أو اتفاق يخالف أحكام هذا القانون ولو كان سابقاً على العمل به ، إذا كان يتضمن انتقاصاً من حقوق العامل المقررة فيه ....."."وتنص المادة (١٥٢) من القانون آنف الذكر على أن : " اتفاقية العمل الجماعية هى اتفاق ينظم شروط وظروف العمل وأحكام التشغيل ، ويبرم بين منظمة أو اكثر 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 ١٥٦ لسنة ٢٠٠٢ ينص فى المادة الأولى منه على أن : " تحول هيئة ميناء القاهرة الجوى إلى شركة تابعة للشركة المصرية القابضة للمطارات والملاحة الجوية تسمى " شركة ميناء القاهرة الجوى "

و أن قرار وزير الطيران المدنى رقم ٣١٤ لسنة ٢٠٠٣ بلائحة نظام العاملين بالشركة المصرية القابضة للمطارات والملاحة الجوية والصادر بتاريخ ٢٠٠٣/٦/١٢ ينص فى المادة (٥٤) منه على أن " تحدد بداية ونهاية مربوط أجر كل مستوى من مستويات الوظائف ، طبقاً لما هو وارد فى الجدول المرفق رقم (١) لهذا النظام ....) وتنص المادة (٥٦) من ذات القرار على أن " يستحق العامل العلاوة الدورية بمراعاة النسب الواردة بجدول الأجور والعلاوات المرفق بهذا النظام وبمراعاة المادة السابقة ....."

وقـــد تضمن جدول الأجور المرافق للائحة آنفة الذكر جدولاً للعلاوات الدورية السنوية بما لا يقل عن ١٠% من الأجر الأساسي .

وتضـــمنت القواعد الملحقة بالجدول المذكور فى البند رقم (٤) منها :- "..... إطلاق العلاوات الدورية حتى نهاية ربط الوظيفة التالية للدرجة الأعلى مباشر من درجة وظيفته "(العامل) .

واستظهرت الجمعية العمومية مما تقدم ، وعلى ما جرى به إفتاؤها ، أنه بصدور القانون رقم ٢٠٣ لســـنة ١٩٩١ بشـــأن شـــركات قطاع الأعمال العام ، فقد حلت الشركات القابضة محل هيئات القطـــاع 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 المشـــرع قرر نقل العاملين بهذه الهيئات والشركات إلى الشركات القابضة والتابعة بذات أوضاعهم الوظيفية و أجورهم وبدلاتهم وإجازاتهم ومزاياهم بكافة أشكالها المختلفة مع تطبيق الأنظمة الوظيفية الـــتى تحكمهم إلى أن تصدر هذه الشركات لوائحها الخاصة ، وبعدها يمتنع تطبيق الأنظمة الوظيفية المشار إليها ، ومن ثم فإنهم يعاملون بهذه اللوائح فور صدورها وبما تضمنته من جداول أجور مرفقة بهـــا ، ولم يقيد المشرع هذه اللوائح بأية قيود فيما يتعلق بتحديد الأجور سوى الالتزام بالحد الأدنى للأجـــور المقـــررة قانوناً ، وبما يكشف عن إطلاقه الحرية لها فيما يتعلق بالحد الأقصى مع ربط نظام الأجور والحوافز بما تحققه هذه الشركات من إنتاج وأرباح .و أحال المشرع فى شأن ما لم يرد به نص خاص فى القانون المذكور إلى أحكام قانون العمل الذي عُنى بتنظيم الروابط الناشئة عن عقد العمل ســـواء كان هذا العقد فردياً أو جماعياً باعتبارها من روابط القانـــون الخاص المعتمدة على التوافق الإرادي بـــين طرفيها بحسبان أن العقد شريعة المتعاقدين ، وهو ما يفرق بين هذه الروابط والعلاقات الوظيفية التى تنشأ فى إطار القانون العام و تنبني على أساسه الصبغة اللائحية بما لها من صفة تشريعية ، وأن عقد العمل الجماعى هو اتفاق بين صاحب العمل والمنظمة النقابية تنظم بمقتضاه شروط العمل وظـــروفه ، وان هـــناك قيداً عاماً يرد على مثل هذه العقود مؤداه عدم الانتقاص من المزايا المقررة للعاملين بموجبه بحيث يقع باطلاً كل شرط يخالف هذا القيد .

واستظهرت الجمعية العمومية من ناحية أخرى إنه بموجب القانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩١ أضحت شركات قطاع الأعمال العام من أشخاص القانون الخاص شأنها فى ذلك شأن شركات المساهمة المملوكة للأفراد والأشخاص الاعتبارية الخاصة وتنبسط عليها ذات الأنظمة القانونية الحاكمة لهذه الشركات ، وأن 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 باعتبارها صاحب العمل وبين النقابة باعتبارها ممثلة للعمال 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 التوافق الإرادي بين طرفيها هو الأساس الذى تقوم عليه واعتماد الوزير المختص لها لا يغير من طبيعتها القانونية ، مع مراعاة أن المقصود باللوائح التنفيذية عموماً هى تلك اللوائح ذات الطبيعة التشريعية ، 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 .

ومن حيث إنه هدياً بما تقدم ولما كانت لائحة نظام العاملين بالشركة القابضة للمطارات والملاحة الجوية آنفة الذكر لا تعدو أن تكون فى حكم عقد العمل الجماعى ولا يغير من طبيعتها كونها صادرة بقرار وزير الطيران المدنى رقم ٣١٤ لسنة ٢٠٠٣ إذ يظل التوافق الإرادي بين طرفيها هو الأساس الذى تقوم عليه ، ومن ثم فإن تلك اللائحة بذلك الوصف تتقيد لا محالة بنصوص قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ بحسبانه الشريعة العامة الحاكمة لكافة عقود العمل الجماعية والفردية و أي نص أو شرط يرد فى تلك اللائحة مخالفاً لذلك القانون أو منتقصاً من المزايا المقررة للعاملين بموجبه يقع باطلاً .

ومن حيث إن المادة الثالثة من مواد إصدار قانون العمل المشار إليه قد تضمنت وضع حداً أدنى لزيادة أجور العاملين الخاضعين لأحكامه دون أن تقيدها بحد أقصى ، ومن ثم فإن النص فى لائحة نظام العاملين بالشركة القابضة للمطارات والملاحة الجوية على تقييد منح العلاوة الدورية السنوية للعاملين بعدم مجاوزة نهاية الربط المقرر للدرجة التالية للدرجة الأعلى مباشرة لدرجة وظيفة العامل يغدو منسوخاً اعتباراً من تاريخ العمل بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ ولا يجوز تطبيقه

لـذلـــــك

انتهت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع إلى عدم تقيد منح العلاوة الدورية للعاملين بالشركة القابضة للمطارات والملاحة الجوية والشركات التابعة لها بالقيد الوارد بجدول الأجور الملحق بلائحة نظام العاملين بها وأن يتم منح العلاوة ولو تجاوز بها أجر العامل نهاية الربط المقرر للدرجة التالية للدرجة الأعلى مباشرة لدرجة وظيفته ، وذلك على النحو المبين بالأسباب .

والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته

تحريراً فى ٢٢/ ٥ / ٢٠٠٥

رئيس الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع

م . ف //

جمال درويش

المستشار / جمال السيد دحروج

النائب الأول لرئيس مجلس الدولة