بسم الله الرحمن الرحيم

سكرتارية عاملين أجازات

٩١١٤/٢٠٠٦

رقم التبليغ :	٨٥٩
بتاريخ :	١ / ١١ / ٢٠٠٦

مجلس الدولة

الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع

ملف رقم : ٨٦ / ٦ / ٦٢١

السيد الدكتور / وزير الاستثمار

تحية طيبة وبعد

فقد اطلعنا على كتابكم رقم [١٨١٦] المؤرخ ٢٠٠٦/٢/٢٥ بشأن مدى التزام شركات قطاع الأعمال العام التابعة للشركة القابضة للنقل البحرى والبرى [شركة ترسانة الاسكندرية] بالأحكام المنظمة للاجازات فى قانون العمل حال تعارضها مع لوائح العاملين بالشركة، ومدى أحقية السيد / فتحى عبد اللطيف أحمد عضو اللجنة النقابية السابق بالشركة فى صرف المقابل النقدى لرصيد اجازاته الاعتيادية قبل انتهاء خدمته، خلال الفترة التى كان متفرغاً فيها للعمل النقابى، حال كونه لا يباشر العمل بالشركة.

وحاصل الوقائع ـ حسبما يبين من الأوراق ـ أن الشركة القابضة للنقل البحرى والبرى طلبت استطلاع الرأى حول مدى الالتزام بتطبيق الأحكام المنظمة للاجازات فى قانون العمل حال تعارضها مع لوائح العاملين بشركة ترسانة الاسكندرية التابعة لها، وأى منهما سيكون الأولى بالتطبيق، كما طلبت الإفادة بالرأى حول مدى أحقية السيد / فتحى عبد اللطيف أحمد عضو اللجنة النقابية السابق بشركة ترسانة الاسكندرية فى صرف المقابل النقدى لرصيد اجازاته الاعتيادية قبل انتهاء خدمته بالشركة خلال الفترة التى كان متفرغاً خلالها للعمل النقابى. وبالنظر إلى ما يتسم به الموضوع من أهمية وعمومية، فقد طلبتم طرحه على الجمعية العمومية.

ونفيد أن الموضوع عُرض على الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بجلستها

المعقودة فى ١٤ من سبتمبر سنة ٢٠٠٦م الموافق ٢١ من شعبان سنة ١٤٢٧هـ ، فاستبان لها أن المادة الرابعة من مواد القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ بإصدار قانون العمل، تقضى بعدم إخلال أحكام قانون العمل بحقوق العمال السابق لهم الحصول عليها، من أجور ومزايا مستمدة من أحكام القوانين واللوائح والنظم والاتفاقيات والقرارات الداخلية السابقة على العمل بأحكامه. كما استبان لها أنه طبقا للمادة (٥) من هذا القانون فإن كل شرط أو اتفاق يخالف أحكامه يقع باطلاً، ولو كان سابقاً على العمل به، إذا كان يتضمن انتقاصاً من حقوق العامل المقررة فيه، ويستمر العمل بأية مزايا أو شروط أفضل تكون مقررة فى عقود العمل الفردية أو الجماعية أو الأنظمة الأساسية أو غيرها من لوائح المنشأة أو بمقتضى العرف.

ولما كان قانون العمل، بحسبانه القانون العام الذى يحكم علاقات العمل، ينظم فى الباب الرابع منه الأحكام المتعلقة بالاجازات المستحقة للعمال، ومن ثم فإن هذا التنظيم إعمالاً لما سبق بيانه، يمثل الحد الأدنى لحقوق العمال فى هذا الشأن الذى لا يجوز الانتقاص منه، وإنما يجوز تقرير مزايا أكثر مما انطوى عليه، وبالتالى فإنه لا يجوز للائحة العاملين بالشركة المعروضة حالتها، النزول عن الحد الأدنى لتنظيم الاجازات المنصوص عليه فى هذا القانون.

واستبان للجمعية العمومية أيضا، بجلستها المشار إليها، أن المادة (٤٥) من قانون النقابات العمالية الصادر بالقانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ والمعدل بالقانون رقم ١ لسنة ١٩٨١، تنص على أن " **يجوز أن يتفرغ عضو أو أكثر من أعضاء مجلس إدارة المنظمة النقابية للقيام بالنشاط النقابى ..... وذلك كله فى نطاق العدد وبالشروط والأوضاع التى يصدر بها قرار من الوزير المختص بالاتفاق مع الاتحاد العام لنقابات العمال. ويستحق عضو مجلس إدارة المنظمة النقابية المتفرغ خلال فترة تفرغه جميع الترقيات والعلاوات والبدلات ومتوسط المكافآت والحوافز ومكافآت الانتاج والمزايا المالية التى يحصل عليها زملاؤه فى نفس المستوى المالى كما لو كان يؤدى عمله فعلا، وتحسب مدة التفرغ**

ضـــمن مـــدة الخدمة الفعلية للعامل. وتلتزم الحكومة ووحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة والقطاع العام وكذلك منشآت القطاع الخاص التى يصدر بتحديدها قرار من الوزير المختص ٠٠٠٠٠"

ونفـــاذاً لذلك، صدر قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم ٢٠٤ لسنة ١٩٩٦ بشأن شروط وأوضاع التفرغ للقيام بمهام النشاط النقابى والمعدل بالقرار رقم ٢٤٧ لسنة ٢٠٠٢ ناصـــاً فى المادة الأولى منه على أنه " ٠٠٠٠٠٠ فى تطبيق حكم المادة (٤٥) من قانـــون الـــنقابات العمالـــية المشار إليها يكون التفرغ للقيام بالنشاط النقابى لتحقيق أهداف المنظمة النقابية ورعاية مصالح العاملين.

يخضـــع العضـــو المتفـــرغ باللجنة النقابية للقواعد التى تضعها النقابة العامة التابع لها والتى من شأنها ضمان تواجد العضو المتفرغ بمواقع العمل وتخصـــيص كل وقته وجهده فى السعى إلى حل مشاكل وقضايا العمل النقابى فى مكان خدمتها.

تقوم النقابة العامة أو اللجنة النقابية حسب الأحوال بإخطار جهة العمل بالاجازات التى يحصل عليها العضو المتفرغ أثناء فترة تفرغه أولاً بأول ".

واستظهرت الجمعية العمومية من ذلك، ومن التنظيم المقرر قانونا للاجازات، أن الاجازة الاعتـــيادية هـــى انقطاع مشروع عن العمل طبقاً للقانون وللأسباب التى يراها المشرع من ذلـــك، تستهدف راحة العامل فترة من الزمن كل حول، يعود بعدها للعمل متجدد النشاط والحيوية، وهى حق خالص للعامل لا يجوز حرمانه منها دون مسوغ، على أن يكون له الحق فى اقتضاء مقابلها متى انتهت علاقته بالعمل، وذلك بالشروط والأوضاع التى يفرضها القانون، دون أن يجوز له أن يتخذ منها وعاء ادخارياً من خلال ترحيل مددها التى تراخى فى استعمالها، ثم تجميعها ليحصل بعد انتهاء خدمته على ما يقابلها من أجر.

يضـــاف إلى ذلك، أن المشرع فى قانون النقابات العمالية المشار إليه، بغية رعاية العامل المتفـــرغ للعمل النقابى، حتى ينصرف إلى أداء مهمته النقابية وهو مطمئن إلى وضعه الوظيفى، فلا يضار من أدائه لهذه المهمة، أو يكون أقل شأناً من زملائه العمال، بغية كل ذلك، اختص العامل الذى يتفرغ لعضوية مجلس إدارة المنظمة النقابية ببعض الأحكام، فقرر استحقاقه خلال فتـــرة تفـــرغه لجميع الترقيات، والعلاوات، والبدلات، ومتوسط المكافآت، والحوافز وسائر المـــزايا المالية التى يحصل عليها زملاؤه، على نحو يمتنع معه قانونا القول بأن العامل النقابى لا يمـــنح عـــن فترة تفرغه للعمل النقابى اجازات قياساً على حالات عدم جواز استحقاق اجازة اعتـــيادية عن فترات الاجازات المرضية أو التفرغ الدراسى، ذلك أن العامل النقابى إنما يؤدى عملا فعليا للاضطلاع بواجبه النقابى، هذا فضلاً عما فى هذا القول من تمييز بين العامل النقابى وغـــيره مـــن العمـــال، بما يجعل تفرغه للعمل النقابى وبالا عليه، يحرمه من حقه الذى يقرره القانون، وهو أمر غير جائز قانوناً.

وإعمـــالاً لـــذلك أخضـــع قرار وزير القوى العاملة والهجرة المشار إليه العضو المتفرغ لعضـــوية اللجـــنة النقابية للقواعد والضوابط التى تضعها اللجنة بما يكفل تواجد هذا العضو بمواقع العمل، مخصصاً كل وقته وجهده للاضطلاع بواجبه النقابى، وذلك دون إخلال بحقه فى طلـــب الحصول على اجازة، حسبما تسمح به ظروف عمله النقابى حيث أوجب هذا القرار علـــى الـــنقابة العامة أو اللجنة النقابية، بحسب الأحوال، إخطار جهة عمله بالاجازات التى يحصل عليها أولا بأول، باعتبارها تحتفظ لديها بملف خدمته.

ولمـــا كان ما تقدم، وكان الثابت، أن المعروضة حالته قد تفرغ للعمل النقابى خلال الفترة من ١٩٨٠/١/١ حتى تاريخ إحالته للمعاش فى ٢٠٠٣/١/٨، وكان الأصل هو تمتع العامل بالاجازات المقررة قانوناً، فلا يحول دونها ثمة حائل، ومن ثم فإنه يسرى عليه ما يسرى على زميله غير النقابى فيما يتعلق بصرف المقابل النقدى لرصيد اجازاته، فيكون له متى تقدم بطلـــب كتابى للحصول على اجازة، ورفضت اللجنة النقابية التصريح له بها أن يحصل على المقابل النقدى لرصيد اجازاته، ويعتد فى تحديد ذلك بالثابت بملف خدمته، باعتبار أن اللجنة

النقابية تلتزم طبقا لقرار وزير القوى العاملة سالف الذكر بإخطار جهة العمل بالاجازات التى يحصل عيها العضو المتفرغ أثناء تفرغه أولا بأول .

لـــــــذلـــــــك

انتهت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع إلى عدم أحقية المعروضة حالته فى صرف المقابل النقدى لرصيد الاجازات الاعتيادية خلال فترة تفرغه للعمل النقابى، ما لم يثبت تقدمه بطلب للحصول على اجازة من اللجنة النقابية التابع لها وتم رفضه، وذلك من واقع ملف خدمته بالشركة.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام

تحريراً فى ١ / ١١ / ٢٠٠٦

رئيس الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع

م//

المستشار / نبيل ميرهم

النائب الأول لرئيس مجلس الدولة