وزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات – مدى خضوع الشركة المصرية للاتصالات لأحكام المواد ١٣٣ ، ٢٢٣ من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ .

استبان للجمعية العمومية بجلستها المنعقدة بتاريخ ٢٠١١/٤/٢٧ من استعراض فلسفة التشريع الضابطة لقانون العمل الحالى ، أن هذا القانون وان كان يمثل الاطار الكلى العام الذى تنضبط على هداه كافة العلاقات التى تجمع العمال بأرباب العمل ، فهو بحسب الأصل مقرر لضمان مصالح العمال التى تعد الطرف الأضعف فى اتفاقات العمل كافة . ومن ثم فقواعده الآمره وفق هذا الفهم ملزمة للأطراف فى حدود توفيرها المصلحة الأفضل للعامل ، فاذا ما كان ثمة قاعدة مصدرها اتفاق أو عرف – أو غيرهما – تقرر وضعا أفضل لمصالح العامل أو تقرر له مزايا لا توفرها القاعدة التشريعية المقررة فى قانون العمل الحالى ، وجب الانصراف – فى هذه الجزئية تحديدا – عن تشريع العمل الى غيره من اتفاقات أو أعراف بما توفره من وضع أفضل للعامل . وهذا الفهم أفصحت عنه المادة (٥) من قانون العمل الحالى آنفة الذكر ، فيما قررته من بطلان للشروط أو الاتفاقات التى تخالف أحكام هذا القانون اذا ما انطوت على انتقاص لما هو مقرر به للعامل ، وفى الوقت ذاته أكدت تلك المادة صحة كل اتفاق أو شرط يوفر للعامل مزايا أو شروطا أفضل لا يوفرها القانون ذاته . مما يفيد عدم لزوم حكم قانون العمل فى كل حال يتحقق بها وضع أفضل للعامل مما يحققه التشريع فى تلك الجزئية .

كما استظهرت الجمعية العمومية أن قانون العمل الحالى أنشأ صندوقين هما صندوق تمويل التدريب والتأهيل ، الذى يقوم على تمويل انشاء وتطوير وتحديث مراكز وبرامج التدريب التى تستهدف المواءمة بين احتياجات السوق المحلى والخاص ، ويختص بوضع الشروط والقواعد التى تتبع لبرامج ومدد التدريب المهنى الدراسية والنظرية ونظم الاختبارات والشهادات التى تصدر فى هذا الشأن ، حيث قرر القانون من ضمن موارده نسبة ١% من صافى أرباح المنشآت الخاضعة له التى يزيد عدد العاملين بها على عشرة عمال . أما الصندوق الآخر فهو صندوق الخدمات الاجتماعية والصحية والثقافية ، الذى خول المشرع بشأنه وزير القوى العاملة تحديد الخدمات التى يؤديها ذلك الصندوق بموجب قرار يصدره بهذا الشأن . وألزم كل منشأة

يبلغ عدد عمالها عشرين عاملا فأكثر بسداد مبلغ لا يقل عن خمسة جنيهات عن كل عامل سنويا لقاء ما يؤديه لها الصندوق من خدمات ، وقد صدر قرار وزير القوى العاملة رقم ٢١٦ لسنة ٢٠٠٣ بتحديد هذا المبلغ بثمانية جنيهات عن كل عامل ، ووضع القرار رقم ٢١٥ لسنه ٢٠٠٣ على عاتق كل منشأة يبلغ عدد عمالها خمسين عاملا فأكثر التزاما ذاتيا بتقديم الخدمات الاجتماعية والصحية والثقافية لعمالها ، أى أن مهمة الاضطلاع بتقديم تلك الخدمات تقع فى تلك الأحوال على عاتق المنشأة ذاتها لا على الصندوق المذكور .

ولاحظت الجمعية العمومية أنه بصدور القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٩٨ حلت الشركة المصرية للاتصالات محل الهيئة القومية للاتصالات السلكية واللاسلكية ، وأن المشرع قرر نقل العاملين بالهيئة الى الشركة المشار اليها بذات أوضاعهم الوظيفية مع تطبيق الأنظمة الوظيفية التى تحكمهم الى أن تصدر لائحة نظام العاملين بالشركة من مجلس ادارتها ، وتضمنت المادة (٢) من القانون سريان أحكام قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ ، والذى حل محله القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ ، على العاملين بهذه الشركة فيما لم يرد بشأنه نص خاص فى لائحة نظام العاملين بالشركة . وأنه نفاذا لذلك صدرت لائحة نظام العاملين بالشركة المصرية للاتصالات بقرار رئيس مجلس ادارة الشركة رقم ٦١١ لسنة ٢٠٠٣ والمعدلة بالقرار رقم ١٤٥٤ لسنة ٢٠٠٨ وذلك بعد موافقة مجلس ادارة الشركة . وقد تناولت هذه اللائحة من ضمن ما تناولته تنظيما متكاملا لشئون التدريب والتأهيل ، وتنظيما كاملا للخدمات الاجتماعية والصحية والثقافية التى تقدمها للعاملين بها .

ومن حيث ان مفاد المادة (٢) من القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٩٨ المشار اليه خضوع العاملين بالشركة المصرية للاتصالات لقانون العمل فيما لم يرد بشأنه تنظيم مخصوص بلائحة العاملين بها ، واذا كان مفاد المادة (٥) من قانون العمل آنفة الذكر ، امكان تضمين لوائح العاملين بالمنشآت الخاضعة له قواعد وشروط تفارق ما يقرره قانون العمل ، واذ ثبت من استعراض لائحة العاملين بالشركة المصرية للاتصالات انها قررت تنظيما متكاملا فى نطاق التدريب والتأهيل وخططه وتقييمه والتعاون مع الجامعات المصرية والأجنبية فى هذا المجال ، وهى نظم توفر وضعا أفضل للعاملين بالشركة تجاوز ما يوفره قانون العمل فى هذا الخصوص ، والحال ذاته فى شأن ما هو مقرر فى لائحة العاملين من خدمات صحية وثقافية واجتماعية حيث تضمنت هذه اللائحة تقديم الرعاية الصحية لجميع العاملين بالشركة وأسرهم من خلال اجراء العمليات الجراحية لهم وشراء الأجهزة والأطراف الصناعية والمساهمة فى تكاليف زواج أبناء وبنات

العاملين بالشركة ، واقامة الحفلات فى الأعياد والمناسبات الرسمية وعمل الرحلات وتوفير وسائل انتقال للعاملين من والى مقر العمل ، واقامة الندوات الثقافية ، وجميع هذه الخدمات بلا ريب تقرر وضعا أفضل للعاملين بحيث تمنحهم من المزايا ما يفوق ما يمكن أن يحصلوا عليه من صندوق الخدمات الاجتماعية والصحية والثقافية التابع لوزارة القوى العاملة ، وهو ما من شأنه انحسار مجال تطبيق أحكام المواد ١٣٣ ، ١٣٤ ، ٢٢٣ من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ عن الشركة المصرية للاتصالات باعتبار ان هذه الشركة توفر لعامليها خدمات أفضل من الخدمات المقررة فى مواد قانون العمل المشار اليها .

مـــــــؤدى ذلـــــك :

عدم خضوع الشركة المصرية للاتصالات لأحكام المواد ١٣٣ ، ١٣٤ ، ٢٢٣ من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ .

(فتوى رقم : ١٩١ – بتاريخ : ١٨ /٢٠١١/٥ – ملف رقم ٢٨٦/١/٤٧)