

بسم الله الرحمن الرحيم

مجلس الدولة

الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع

رقم التبليغ : ١٢٢	
بتاريخ : ٢٠١١ / ٤ / ٥	

ملف رقم : ٤٧ / ١ / ٢٢٨

السيد/ رئيس مجلس إدارة الهيئة العامة للاستثمار والمناطق الحرة

تحية طيبة وبعد،،،

اطلعنا على كتابكم رقم ٦٥٩ المؤرخ ٢٠٠٩/٣/١٧ الموجه إلى السيد المستشار رئيس مجلس الدولة فى شأن مدى خضوع شركة بيبسى بقشان للاستثمار وشركة بيبسى كولا مصر لأحكام المواد ١٣٣، ١٣٤، ٢٢٣ من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣.

وحاصل الوقائع - حسبما يبين من الأوراق - أنه عقب صدور قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ قامت مديريات القوى العاملة التابعة لوزارة القوى العاملة بإرسال العديد من المطالبات إلى شركتى بيبسى بقشان للاستثمار وبيبسى كولا مصر بسداد نسبة ١% من صافى أرباحهما لتمويل صندوق التدريب والتأهيل والمبالغ المقررة لاشتراك العمال بتلك الشركات فى صندوق الخدمات الاجتماعية والصحية والثقافية إعمالاً لأحكام المواد ١٣٣، ١٣٤، ٢٢٣ من قانون العمل، وبناء على ذلك طلبت هاتان الشركتان من الهيئة العامة



للاستثمار والمناطق الحرة عرض طلبيهما فى شأن مدى خضوعهما لأحكام المواد المشار إليها على الجمعية العمومية.

ونفيد أن الموضوع عرض على الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بجلستها المنعقدة فى ٢ مارس سنة ٢٠١١، الموافق ٢٧ من ربيع الأول سنة ١٤٣٢هـ — فاستعرضت أحكام قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ والذى ينص فى المادة (٥) منه على أن "يقع باطلاً كل شرط أو اتفاق يخالف أحكام هذا القانون ولو كان سابقاً على العمل به، إذا كان يتضمن انتقاصاً من حقوق العمال المقررة فيه ويستمر العمل بأية مزايا أو شروط أفضل تكون مقررة أو تقرر فى عقود العمل الفردية أو الجماعية أو الأنظمة الأساسية أو غيرها من لوائح المنشأة، أو بمقتضى العرف .....". وينص فى المادة (١٣٣) على أن "ينشأ صندوق لتمويل التدريب والتأهيل تكون له الشخصية الاعتبارية العامة، يتبع الوزير المختص، وذلك لتمويل إنشاء وتطوير وتحديث مراكز وبرامج التدريب التى تستهدف الموازنة بين احتياجات سوق العمل المحلى والخاص. ويختص الصندوق بوضع الشروط والقواعد التى تتبع لبرامج ومدد التدريب المهنى الدراسية والنظرية، ونظم الاختبارات والشهادات التى تصدر فى هذا الشأن...". وينص فى المادة (١٣٤) على أن "تتكون موارد الصندوق المشار إليه فى المادة السابقة من : ١ - ١% من صافى أرباح المنشآت الخاضعة لأحكام هذا القانون والتى يزيد عدد العاملين بها على عشرة عمال...". وينص فى المادة (١٣٥) على أن "لا يجوز لأية جهة مزاولة عمليات التدريب المهنى إلا إذا كانت متخذة شكل شركة من شركات المساهمة ... ويستثنى من أحكام الفقرة السابقة: ١...٢...٣...٤ - المنشآت التى تتولى تدريب عمالها". وينص فى المادة (٢٢٢) منه على أن "تلتزم المنشأة التى يبلغ عدد عمالها خمسين عاملاً فأكثر بتقديم الخدمات الاجتماعية والثقافية اللازمة لعمالها، وذلك بالاشتراك مع اللجنة



النقابية- إن وجدت- أو مع ممثلين للعمال تختارهم النقابة العامة المختصة. ويصدر قرار من الوزير المختص بعد موافقة الاتحاد العام لنقابة عمال مصر بتحديد الحد الأدنى لهذه الخدمات" وينص في المادة (٢٢٣) على أن "ينشأ بالوزارة صندوق للخدمات الاجتماعية والصحية والثقافية على المستوى القومى. وتلتزم كل منشأة يبلغ عدد عمالها عشرين عاملاً فأكثر بدفع مبلغ لا يقل عن خمسة جنيهاً سنوياً عن كل عامل لتمويل هذا الصندوق. ويصدر الوزير المختص قراراً بتحديد الخدمات المشار إليها والمبلغ الذى تلتزم كل منشأة بأدائه بما لا يقل عن الحد الأدنى المذكور.....".

واستعرضت الجمعية العمومية كذلك أحكام قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم (٢١٥) لسنة ٢٠٠٣ بتحديد الحد الأدنى للخدمات الاجتماعية والثقافية على مستوى المنشأة التى يبلغ عدد العمال بها خمسين عاملاً فأكثر، وأحكام قراره رقم (٢١٦) لسنة ٢٠٠٣ بشأن اللائحة المالية لصندوق الخدمات الاجتماعية والصحية والثقافية وأحكام قراره رقم (٢١٧) لسنة ٢٠٠٣ بتحديد الخدمات الاجتماعية والصحية والثقافية على المستوى القومى، وأحكام قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٥٤٣ لسنة ٢٠٠٣ بتشكيل ونظام العمل بمجلس إدارة صندوق تمويل التدريب والتأهيل.

واستظهرت الجمعية العمومية من استعراض فلسفة التشريع الضابطة لقانون العمل الحالى وعلى ما جرى عليه إفتاؤها - أن هذا القانون وإن كان يمثل الإطار الكلى العام الذى تنضبط على هداه كافة العلاقات التى تجمع العمال بأرباب العمل، فهو حسب الأصل مقرر لضمان مصالح العمال التى تعد الطرف الأضعف فى اتفاقات العمل كافة. ومن ثم فقواعده الآمرة وفق هذا الفهم ملزمة للأطراف فى حدود توفيرها المصلحة الأفضل للعامل، فإذا ما كان ثمة قاعدة مصدرها اتفاق أو عرف - أو غيرهما- تقرر وضعاً أفضل لمصالح العامل أو تقرر له مزايا لا توفرها القاعدة التشريعية المقررة فى قانون العمل الحالى



الاتصاف - فى هذه الجزئية تحديداً - عن تشريع العمل إلى 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 إذا ما انطوت على انتقاص لما هو مقرر به للعامل، وفى الوقت ذاته أكدت تلك المادة صحة كل اتفاق أو شرط يوفر للعامل مزايا أو شروطاً 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 إنشاء وتطوير وتحديث مراكز وبرامج التدريب التى تستهدف الموازنة 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 حدد 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 الثقافية، الذى خول المشرع بشأنه وزير القوى العاملة لتحديد الخدمات التى يؤديها ذلك الصندوق بموجب قرار يصدره بهذا الشأن. وألزم كل منشأة يبلغ عدد عمالها عشرين عاملاً فأكثر بسداد مبلغ لا يقل عن خمسة جنيهاً عن كل عامل سنوياً لقاء ما يؤديه لها الصندوق من خدمات، وصدر قرار وزير القوى العاملة رقم ٢١٦ لسنة ٢٠٠٣ بتحديد هذا المبلغ بثمانية جنيهاً عن كل عامل، ووضعت المادة ٢٢٢ من قانون العمل والقرار رقم ٢١٥ لسنة ٢٠٠٣ على عاتق كل منشأة يبلغ عدد عمالها خمسين عاملاً فأكثر التزاماً ذاتياً بتقديم الخدمات الاجتماعية والثقافية لعمالها، أى أن مهمة الاضطلاع بتقديم تلك الخدمات تقع فى تلك الأحوال على عاتق المنشأة



ذاتها لا على الصندوق المذكور، وقد حدد هذا القرار الحد الأدنى لهذه الخدمات وهي توفير وسائل تيسير انتقال العامل من وإلى أماكن العمل، وإنشاء مكتبة ثقافية وعلمية تناسب المستويات الوظيفية بالمنشأة، وتوفير وجبات غذائية بأسعار معتدلة. بحيث إذا لم توفر المنشأة هذا الحد الأدنى من الخدمات لعمالها كان لزاماً عليها أداء المبالغ المقررة لتمويل الصندوق المشار إليه في المادة ٢٢٣ من قانون العمل.

تبين للجمعية العمومية أن الثابت من الإطلاع على لائحة النظام الأساسي للعاملين بشركتي بيبسى كولا مصر، وبيبسى بقشان للاستثمار أنهما قررتا تنظيمياً متكاملًا في نطاق التدريب والتأهيل بأنواعه يشتمل على تنمية قدرات العاملين ورفع كفاءاتهم من خلال حضور البرامج التدريبية سواء كان ذلك داخل الشركة أو خارجها وهي نظم توفر وضعاً أفضل للعاملين يجاوز ما يوفره صندوق تمويل التدريب والتأهيل التابع لوزارة القوى العاملة المنشأ بموجب المادتين ١٣٣، ١٣٤ من قانون العمل على نحو ينحصر معه مجال تطبيق هاتين المادتين على الشركتين المشار إليهما.

ولاحظت الجمعية العمومية أنه بالنسبة للخدمات الصحية والثقافية والاجتماعية فإنه ولئن كان الثابت من الأوراق المقدمة من الشركتين المشار إليهما أنهما تعاقدا مع شركة قناة السويس للتأمين بشأن توفير خدمات طبية للعاملين بهما، إلا أنهما لم تقدمتا أية مستندات تفيد توفير الحد الأدنى للخدمات الاجتماعية والثقافية للعمال المشار إليها في قرار وزير القوى العاملة رقم ٢١٥ لسنة ٢٠٠٣ والتي تشمل توفير وسائل تيسير انتقال العاملين من وإلى أماكن العمل وإنشاء مكتبة ثقافية وعلمية تناسب المستويات الوظيفية بها وتوفير وجبات غذائية بأسعار معتدلة، وبالتالي تكون هاتان الشركتان ملتزمتين بأداء المبالغ المقررة لتمويل صندوق الخدمات الاجتماعية والصحية والثقافية على المستوى القومي التابع لوزارة القوى العاملة والمنشأ بموجب المادة ٢٢٣ من قانون العمل بحسبانه الجهة المخولة قانوناً بالرد على



هذه الخدمات للعاملين في الشركتين المذكورتين، وبالنظر إلى أن الشركتين لا تقدمان وضعا أفضل للعاملين بهما يجاوز ما يوفره الصندوق المشار إليه.

### لذلك

انتهت الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع إلى:-

أولاً:- عدم خضوع شركتي بيبسي كولا مصر، وبيبسي بقشان للاستثمار لأحكام

المادتين ١٣٣، ١٣٤ من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣.

ثانياً:- خضوع الشركتين المشار إليهما لأحكام المادة ٢٢٣ من قانون

العمل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣.

وذلك كله على النحو الموضح تفصيلاً بالأسباب.

والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته

تحريراً في: ٢٠١١/٤/٥

رئيس  
الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع



الاستشار الدكتور/

**محمد أحمد عطية**

النائب الأول لرئيس مجلس الدولة

