

بسم الله الرحمن الرحيم

٣٤	رقم التبليغ:
٢٠١٤/١/٢٠	بتاريخ:

مجلس الدولة

الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع

ملف رقم : ٨٦ / ٤ / ١٧٤٣

السيد الأستاذ/ وزير الاستثمار

خية طيبة وبعد...

اطلعنا على كتاب السيد اللواء الوزير المفوض لقطاع الأعمال العام رقم (١٦١٩) المؤرخ ٢٦ من يوليو عام ٢٠١٢ بشأن أحقية العاملين السابقين بالشركة العربية المتحدة للشحن والتفريغ التابعة للشركة القابضة للنقل البحري والبرى الذين تقاعدوا منذ عام ١٩٩٩م بنظام المعاش المبكر الاختيارى فى صرف فروق المكافأة التعويضية ومساواتهم بقيمة التعويضات التى تم صرفها لزملائهم الذين تقاعدوا مؤخراً بالنظام ذاته بتاريخ ٢٠/١٢/٢٠١٠.

وحاصل الوقائع - حسبما يبين من الأوراق - أنه بتاريخ ١٤/٦/١٩٩٩ أعلنت الشركة العربية المتحدة للشحن والتفريغ عن تطبيق نظام المعاش المبكر بها بعد اعتماده من مجلس إدارة الشركة وموافقة اللجنة النقابية للعاملين بالشركة عليه طبقاً للضوابط المعلن عنها والتي من بينها أن هذا النظام اختياري لكل من العامل والشركة بحيث يتقدم العامل بطلب يبدى فيه رغبته فى الخروج إلى المعاش المبكر بشرط أن يكون قد أمضى بالخدمة مدة لا تقل عن عشرين عاماً وأن يكون قد تم التأمين عليه طوال هذه المدة، ثم تقوم الشركة بإخطار الحالات التى وافقت على خضوعها لذلك النظام بقيمة التعويض المقرر لها والذي كان حده الأدنى مبلغ (١٢٠٠٠) اثنى عشر ألف جنيه وحده الأعلى مبلغ (٣٠٠٠٠) ثلاثين ألف جنيه تبعاً للمستوى الوظيفى والمرحلة العمرية للعامل.



وفى عام ٢٠٠٢، تم خفض الحد الأعلى المشار إليه إلى مبلغ (٢٥٠٠٠) خمسة وعشرين ألف جنيه نظراً لنقص السيولة النقدية والموارد المالية بالشركة، ثم جرت زيادة المكافآت والتعويضات المشار إليها فى السنوات اللاحقة مما حدا بعدد من العاملين الذين خضعوا لهذا النظام منذ عام ١٩٩٩ إلى إقامة دعاوى قضائية للمساواة بزملائهم الذين خرجوا من بعدهم، وقد صدر أحكام ابتدائية برفض هذه الدعاوى، وتأييد بعضها استئنافياً، إلا أنه إزاء صدور حكم فى الدعوى رقم (١٠٦٦) لسنة ٢٠٠٨ مدنى مستأنف الجيزة ضد شركة أخرى بأحقية العاملين فيها بالمساواة بزملائهم فى حالة مماثلة، ونظراً لعمومية الموضوع وتعلقه بالعديد من العاملين بشركات قطاع الأعمال العام، فقد طلب السيد الوزير المفوض لقطاع الأعمال العام عرضه على الجمعية العمومية لقسى الفتوى والتشريع.

ونفيد: أن الموضوع عُرض على الجمعية العمومية لقسى الفتوى والتشريع بجلستها المنعقدة فى ٢٠ من نوفمبر عام ٢٠١٣م الموافق ١٦ من المحرم عام ١٤٣٥هـ؛ فاستبان لها أن قانون شركات قطاع الأعمال العام الصادر بالقانون رقم (٢٠٣) لسنة ١٩٩١ ينص فى المادة (٤٨) منه على أن: "...كما تسرى أحكام قانون العمل على العاملين بالشركة فيما لم يرد بشأنه نص خاص فى هذا القانون أو اللوائح الصادرة تنفيذاً له"، وتتص المادة (٥) من قانون العمل الموحد الصادر بالقانون رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣ 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.... وتقع باطلة كل مصلحة تتضمن انتقاصاً أو إبراء من حقوق العامل الناشئة عن عقد العمل خلال مدة سريانه أو خلال ثلاثة أشهر من انتهائه متى كانت تخالف أحكام هذا القانون"، وتتص المادة (١١٠) منه على أنه: "...إذا كان عقد العمل غير محدد المدة، جاز لكل من طرفيه إنهاؤه بشرط أن يخطر الطرف الآخر كتابةً قبل الإنهاء..."، كما استبان لها أن القانون المدنى ينص فى المادة (١٤٧) على أن: "١- العقد شريعة المتعاقدين، فلا يجوز نقضه ولا تعديله إلا باتفاق الطرفين، أو للأسباب التى يقرها القانون..."، وينص فى المادة (١٤٨) منه على أنه: "١- يجب تنفيذ العقد طبقاً لما اشتمل عليه وبطريقة تتفق مع ما يوجبه حسن النية...".

واستظهرت الجمعية العمومية مما تقدم - وعلى ما جرى عليه إفتاؤها - أن قانون شركات قطاع الأعمال العام المشار إليه طبق أحكام قانون العمل على العاملين بالشركات الخاضعة لأحكامه فيما



لم يرد بشأنه نص خاص فيه أو فى اللوائح الصادرة تنفيذاً له، وأن المشرع فى قانون العمل المشار إليه، قرر قاعدة عامة تطبق على جميع علاقات العمل مفادها بطلان كل شرط أو اتفاق أو مصلحة تتضمن انتقاصاً أو إبراءً من حقوق العامل متى كانت تخالف أحكام هذا القانون، وفيما عدا ذلك فقد أعلى القانون من مبدأ سلطان الإرادة فى علاقات العمل الفردية ولم يحظر الاتفاق بين كل من العامل ورب العمل على إنهاء عقد العمل الذى يربط بينهما.

كما استظهرت الجمعية العمومية - وعلى ما جرى عليه إفتاؤها - أن المشرع استثنى أصلاً من أصول القانون ينطبق فى العقود كافة مقتضاه أن العقد شريعة المتعاقدين فلا يجوز نقضه ولا تعديله إلا باتفاق الطرفين أو للأسباب التى يقرها القانون والتى منها عيوب الإرادة أو أن يكون محل العقد أو سببه مخالفاً للنظام العام أو الآداب، كما قرر المشرع أنه يجب تنفيذ العقد طبقاً لما اشتمل عليه وبطريقة تتفق مع ما يوجبه حسن النية، فبانعقاد العقد يصير كل من أطرافه ملتزماً بتنفيذ ما اتفق عليه فيه، ولا يكون لأى منهم التحلل من التزاماته أو تعديل ما اتفق عليه بإرادته المنفردة.

واستبان للجمعية العمومية أن نظام المعاش المبكر الذى أعلنت عنه الشركة العربية المتحدة للشحن والتفريغ يعد فى حقيقته - بمجرد تقدم العاملين بالشركة بطلبات للاستفادة منه وقبول الشركة لهذه الطلبات - اتفاقاً بين الشركة المشار إليها وهؤلاء العاملين على إنهاء عقود العمل لدى هذه الشركة وتسوية جميع حقوق هؤلاء العاملين المترتبة على انتهاء عقود عملهم مقابل المستحقات المالية الناشئة عن هذه التسوية أياً كان مسمى هذه المستحقات، ولا يعد هذا الاتفاق انتقاصاً من حقوق هؤلاء العمال المقررة فى قانون العمل؛ لابتناؤه على قواعد موضوعية قررت فى وقت محدد وارتضاها من طبقت عليه، الأمر الذى لا يجوز معه لهؤلاء العاملين بعد ذلك أن يطالبوا الشركة بأى حق ناشئ عن عقود عملهم لديها أو عن انتهائها، بعد انقضاء رابطة هذه العقود وتسوية الحقوق المترتبة عليها، سيما وأن الفروق المالية المستفتى بشأنها، قررت بموجب اتفاقات لاحقة بين الشركة المشار إليها وبعض العاملين لديها ورؤى فى تقدير مستحقات العاملين المترتبة على هذه الاتفاقات اختلاف الأوضاع الاقتصادية فى البلاد وتزايد حالة التضخم فيها بما ينعكس على قيمة النقود بالانخفاض، وهى ظروف تختلف بالقطع عن تلك التى تراضى العاملون المعروضة حالاتهم فيها على المقابل



الذي تقرر لهم بناء على الاتفاقات المبرمة مع الشركة بما يتعذر معه إعمال أحكام الاتفاقات اللاحقة على المعروضة حالاتهم.

لذلك

انتهت الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع، إلى عدم أحقية العاملين المعروضة حالاتهم في صرف فروق المكافأة التعويضية، وذلك على النحو المبين بالأسباب.

والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته

تحريراً في: ٢٠١٤/١/٢٠

رئيس

الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع

المستشار/

عصام الدين عبد العزيز جاد الحق
النائب الأول لرئيس مجلس الدولة

رئيس

المكتب الفني

المستشار/

شريف الشاذلي
نائب رئيس مجلس الدولة



أحمد/ معتز/