

بسم الله الرحمن الرحيم



جمهورية مصر العربية

مجلس الدولة

رئيس الجمعية العمومية لتسمى الفتوى والتشريع  
المستشار النائب الأول لرئيس مجلس الدولة

رقم التبليغ:	٤٠١
بتاريخ:	٢٠١٧/٣/٢٣

١١٥٨/٣/٨٦

ملف رقم:

**السيدة الأستاذة/ رئيس مجلس الأمناء لاتحاد الإذاعة والتليفزيون**

حيتي طيبة وبعد...

فقد اطلعنا على كتابكم رقم (٢٨٨٩٧) المؤرخ ٢٢/١٢/٢٠١٤، بشأن إبداء الرأى القانونى فى مدى صحة التسويات التى تمت لبعض العاملين بشركة صوت القاهرة للصوتيات والمرئيات سواء بالمؤهل الأعلى، أو المتوسط، أو بشهادة الإعدادية.

وحاصل الوقائع - حسبما يبين من الأوراق - أن شركة صوت القاهرة للصوتيات والمرئيات - وهى إحدى شركات القطاع العام - قامت بإعادة تعيين عدد (٢٨) عاملاً بالمجموعات التخصصية المختلفة لحصولهم على مؤهلات عليا أثناء الخدمة، مع منحهم أقدمية تساوى نصف المدة التى قضوها بالعمل الفنى، أو الكتابى قبل التعيين بالمؤهل الأعلى بحد أقصى خمس سنوات وبما لا يجاوز تاريخ حصولهم على المؤهل الأعلى، ومن هؤلاء حالة السيد/ وليد حافظ عبد العزيز هاشم، كما قامت بإعادة تعيين عدد (٩٨) عاملاً من الحاصلين على مؤهل متوسط - والذين تم تعيينهم على مجموعة الوظائف الحرفية، أو مجموعة وظائف الخدمات المعاونة التى لا تشترط لشغلها الحصول على مؤهل - بمجموعة الوظائف الفنية المساعدة، أو مجموعة الوظائف المكتبية مع منح هؤلاء العاملين الحاصلين على مؤهلات متوسطة قبل التعيين والمعاد تعيينهم على وظائف فنية، أو مكتبية أقدمية تساوى نصف المدة التى قضوها قبل التعيين بالمؤهل المتوسط و بحد أقصى خمس سنوات، ومن هؤلاء حالة السيدة/ هناء محمود عطية السيد، وقامت أيضًا بتسوية الحالة الوظيفية لعدد (١١) عاملاً بإعادة تعيينهم بشهادة الإعدادية العامة الحاصلين عليها وذلك بنقلهم من مجموعة الوظائف الحرفية إلى مجموعة الوظائف المكتبية، أو مجموعة الوظائف الفنية المساعدة،



مجلس الدولة  
مركز الدراسات والبحوث  
القاهرة

ومن بينهم حالة السيد/ عادل شعبان محمد موسى، و بعرض الموضوع على مجلس إدارة الشركة بتاريخ ٢٠/١٠/٢٠١٤؛ قرر المجلس إعادة عرض التسويات السابق ذكرها على القطاع المالي والإداري للشركة للدراسة، وإزاء ما تقدم طلبتم عرض الموضوع على الجمعية العمومية.

ونفيد: أن الموضوع عُرض على الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بجلستها المعقودة بتاريخ ٢٤ من يناير عام ٢٠١٧م، الموافق ٢٦ من شهر ربيع الآخر عام ١٤٣٨ هـ؛ فتبين لها أن المادة (١٤١) من القانون المدني تنص على أن: "١-... ٢- وتسقط دعوى البطلان بمضي خمس عشرة سنة من وقت العقد"، وأن المادة (٨) من القانون رقم (٤٨) لسنة ١٩٧٨ بشأن نظام العاملين بالقطاع العام تنص على أن: "تضع كل شركة هيكلًا تنظيميًا لها وكذلك جداول توصيف وتقييم الوظائف المطلوبة لها بما يتضمن وصف كل وظيفة وتحديد واجباتها ومسئولياتها وشروط شغلها والأجر المقرر لها وذلك في حدود الجدول رقم (١) المرافق لهذا القانون. ويعتمد الهيكل التنظيمي وجدول التوصيف والتقييم من مجلس الإدارة. ولمجلس الإدارة أن يعيد النظر في الهيكل التنظيمي وفي الجداول المشار إليها كلما اقتضت مصلحة العمل ذلك..."، وأن المادة (٩) منه تنص على أن: "تقسم وظائف كل شركة إلى مجموعات نوعية وتعتبر كل مجموعة وحدة متميزة في مجال التعيين والترقية والنقل والندب والإعارة"، وأن المادة (١٠) منه تنص على أن: "يكون شغل الوظائف عن طريق التعيين فيها أو الترقية أو النقل أو الندب أو الإعارة إليها وذلك طبقًا للقواعد والضوابط والإجراءات التي يضعها مجلس الإدارة في هذا الشأن"، وأن المادة (١٩) من القانون ذاته تنص على أن: "استثناء من حكم المادة (١٣) يجوز إعادة تعيين العامل في وظيفته السابقة التي كان يشغلها أو في وظيفة أخرى مماثلة في ذات الشركة أو في شركة أخرى بذات أجره الأصلي الذي كان يتقاضاه مع الاحتفاظ له بالمدة التي قضاها في وظيفته السابقة في الأقدمية وذلك إذا توافرت فيه الشروط المطلوبة لشغل الوظيفة التي يعاد التعيين عليها على أن يكون التقرير الأخير المقدم عنه في وظيفته السابقة بمرتبة كفاء على الأقل"، وأن المادة (٢١) منه تنص على أن: "تعتبر الأقدمية في الوظيفة من تاريخ التعيين فيها. فإذا اشتمل قرار التعيين على أكثر من عامل اعتبرت الأقدمية كما يلي: ١-... ٢-... ٣- إذا أعيد تعيين العامل في وظيفة من مجموعة أخرى في نفس درجته أو في درجة أخرى تحسب أقدميته في هذه الحالة من تاريخ إعادة تعيينه"، وأن المادة (٢٢) منه تنص على أن: "يستحق العامل الأجر المقرر للوظيفة طبقًا لجدول الأجر رقم (١) المرافق لهذا القانون ووفقًا لما يرد بجدول توصيف وتقييم الوظائف المعتمدة من مجلس إدارة الشركة وذلك من تاريخ تسلمه العمل ما لم يكن مستقبليًا بالقوات المسلحة فيستحق أجره من تاريخ تعيينه. واستثناء من ذلك إذا أعيد تعيين العامل في وظيفة من مجموعة أخرى في نفس درجته أو في درجة أخرى بنفس الشركة



مجلس البعثة  
القطاعات الإدارية والمالية  
بمبنى السفارة بالرياض

أو شركة أخرى احتفظ له بالأجر الذي كان يتقاضاه في وظيفته السابقة. ويجوز لرئيس مجلس الوزراء في الحالات التي يقدرها أن يقرر احتفاظ العامل بما كان يتقاضاه من أجر حتى ولو تجاوز الأجر المقرر للوظيفة المعين بها".

واستظهرت الجمعية العمومية مما تقدم أن المشرع في القانون رقم (٤٨) لسنة ١٩٧٨ المشار إليه ناط بكل شركة من شركات القطاع العام أن تضع هيكلًا تنظيميًا لها وجداول توصيف وتقييم الوظائف المطلوبة لها بحيث يتضمن وصف كل وظيفة وتحديد واجباتها ومسئولياتها والاشتراطات المطلوبة لشغلها، وأن يعتمد الهيكل وتلك الجداول من مجلس الإدارة الذي يجوز له أن يعيد النظر فيها كلما اقتضت مصلحة العمل ذلك، كما أوجب عليها تقسيم وظائفها إلى مجموعات نوعية متميزة، وجعل كل مجموعة وحدة متميزة في مجال التعيين والترقية والنقل والندب والإعارة، كما حدد طرق شغل هذه الوظائف بصفة دائمة، ومن بينها التعيين، والذي اشترط المشرع لتمامه توفر شروط شغلها وفقًا لجداول التقييم والتوصيف، وأجاز في المادة (٢١) من هذا القانون شغل هذه الوظائف عن طريق إعادة تعيين العامل سواء في الوظيفة ذاتها التي كان يشغلها، أو في وظيفة من مجموعة نوعية أخرى بدرجة ذاتها، أو بدرجة أخرى، وفي هذه الحالة تكون أقدمية العامل بدءًا من تاريخ إعادة تعيينه، ويحتفظ له بأجره الذي كان يتقاضاه من وظيفته السابقة على ألا يتجاوز الأجر المقرر للوظيفة، ما لم يصدر قرار من رئيس مجلس الوزراء بتجاوزه في كل حالة على حدة.

ولما كان ذلك، وكان القانون رقم (٤٨) لسنة ١٩٧٨ المشار إليه الذي يحكم الشأن الوظيفي للعاملين بالشركة المذكورة، بحسبانها من شركات القطاع العام التي ما زالت قائمة يخلو من نص يخول مجلس إدارة الشركة سلطة وضع قواعد تتضمن تحديد أقدمية من تسوى حالته من العاملين بالشركة بالمؤهلات، أو الشهادات العلمية الحاصلين عليها من خلال إعادة تعيينهم بهذه المؤهلات، أو الشهادات على نحو مغاير لما تنص عليه المادة (٢١) من هذا القانون، وباعتبار أن قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٨ (الملغى) فيما تضمنه من أحكام تنظم تسوية حالة العاملين المخاطبين بأحكامه لا يطبق على العاملين بتلك الشركة، وبناء عليه يقع ما صدر عن مجلس إدارة الشركة من موافقات على إرجاع أقدمية العاملين بالشركة الحاصلين على مؤهلات عليا أثناء الخدمة والمعاد تعيينهم على وظائف تخصصية بما يعادل نصف المدة التي قضوها بالعمل الفني، أو الكتابي قبل التعيين بالمؤهل الأعلى بحد أقصى خمس سنوات وبما لا يتجاوز تاريخ حصولهم على المؤهل الأعلى مخالفًا لصحيح حكم القانون الحاكم مخالفة لا شبهة في الدولة



مجلس الدولة  
الكويت

وترتيباً على ذلك، يكون قراراً مجلس إدارة الشركة المعروضة حالتها رقماً (٧٢) بتاريخ ٢٠١٢/٢/١٩ و(١٧٦) بتاريخ ٢٠١٣/٥/٢٣ بإرجاع أقدمية كل من: وليد حافظ عبد العزيز هاشم، وهناء محمود عطية السيد في الوظيفة التخصصية التي أعيد تعيينهما عليها بالمؤهل الأعلى إلى ما قبل تاريخ إعادة تعيينهما بهذا المؤهل طبقاً للمادة (٢١) من القانون رقم (٤٨) لسنة ١٩٧٨ المشار إليه مخالفين لصحيح حكم القانون واجب الاتباع، وكذلك الحال بالنسبة إلى المعروضة حالته الثالث/ عادل شعبان محمد موسى، إذ إن تعيينه على وظيفة في ديكور ثالث بمجموعة الوظائف الفنية المساعدة بالدرجة الثالثة بعد إرجاع أقدميته بقرار رئيس مجلس إدارة الشركة رقم (٣٥٢) بتاريخ ٢٠١٤/٩/١٠ الصادر ببناء على موافقة مجلس الإدارة بتاريخ ٢٠١٤/٨/٢١ على تسوية حالة العاملين الحاصلين على شهادة الإعدادية - على الدرجة الخامسة في ١٠/٦/١٩٩٥، والدرجة الرابعة في ٣/٩/٢٠٠٠، والدرجة الثالثة في ١/١٢/٢٠٠٧ يعد في حقيقته إعادة تعيين في وظيفة من مجموعة نوعية مغايرة، ومن ثم كان يتعين تحديد أقدميته في هذه الوظيفة من تاريخ القرار الصادر بإعادة تعيينه، إعمالاً للمادة (٢١) سالف الذكر، الأمر غير الحاصل، وبذلك يكون القرار في هذه الحدود مخالفاً للقانون للأسباب ذاتها المشار إليها سلفاً.

ومن حيث إن قانون نظام العاملين بالقطاع العام الصادر بالقانون رقم (٤٨) لسنة ١٩٧٨ قد خلا من نص يعالج قرارات الترقية، أو التعيين الباطلة التي تتم بالمخالفة لأحكامه والتي تصدر من إحدى شركات القطاع العام بشأن العاملين بها، كما خلا من نص يعالج التسويات التي تتم بالمخالفة لأحكامه، وإذ انتهت المحكمة الدستورية بجلستها المعقودة بتاريخ ٥ من يناير سنة ١٩٨٠ في القضية رقم (٥) لسنة ١٩٨٠ إلى أن شركات القطاع العام هي من أشخاص القانون الخاص، وأن العلاقة التي تربطها بالعاملين بها هي علاقة عقدية يحكمها القانون الخاص وهو ما استقرت عليه الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع منذ فتواها الصادرة بجلسة ٩ من فبراير سنة ١٩٧٢، وأكدته بفتواها الصادرة بجلسة ٢ من مايو ١٩٨٤، ومن ثم فلا تعدّ القرارات الصادرة بشأنهم فيما يتعلق بالترقية، والتعيين وغير ذلك قرارات إدارية، ومن ثم تخضع لأحكام القانون المدني الذي يتعين الرجوع إليه في هذا الشأن.

وبالنظر إلى أن المادة (١٢٢) من القانون المدني تنص على أن: "يكون العقد قابلاً للإبطال لغلط في القانون..."، وأن المادة (١٤٠) منه تنص على أن: "(١) يسقط الحق في إبطال العقد إذا لم يتمسك به صاحبه خلال ثلاث سنوات (٢) ويبدأ سريان هذه المدة... في حالة الغلط أو التدليس من اليوم الذي ينكشف فيه... وفي كل حال لا يجوز التمسك بحق الإبطال لغلط، أو تدليس، أو إكراه إذا انقضت خمس عشرة سنة من وقت إبرام العقد". وهو ما يدل على أن قرارات الترقية، أو التعيين التي تصدرها شركات القطاع العام بشأن



وينكشف لها بطلانها يحق لها العدول عنها خلال ثلاث سنوات من تاريخ العلم بالبطلان، أو خلال خمسة عشر عامًا من تاريخ صدورها، أما بشأن التسويات التي تتم لتعاملين بهذه الشركات بالمخالفة لأحكام القانون، فإن مدة التقادم الواجبة التطبيق بشأن تحصنها، طبقًا للمادة (١٤١) من القانون المدني سألقة الذكر، فهي مدة التقادم الطويل (خمس عشر عامًا) من تاريخ إجرائها، ومن ثم فإن هذه التسويات لا تكتسب أية حصانة تعصمها من التعديل، أو الإلغاء إلا باكتمال هذه المدة.

وترتيبًا على ذلك، فإنه يتعين على الشركة المذكورة إلغاء التسويات الباطلة التي تمت للمعروضة حالاتهم، وإعادة تسوية أوضاعهم الوظيفية وفقًا لصحيح حكم القانون على النحو المشار إليه سلفًا.

### لذلك

انتهت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع، إلى صحة إعادة تعيين المعروضة حالاتهم بالموهل الحاصل عليه كلٌ منهم، وعدم صحة التسوية التي أجريت لكلٍ منهم بناءً على إعادة التعيين، وذلك على النحو المبين بالأسباب.

والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته

تحريراً في ٢٠١٧/٩/٢٤

رئيس  
الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع

مجلس  
يحيى أحمد راغب دكروري  
النائب الأول لرئيس مجلس الدولة



رئيس  
المكتب الفني

المستشار/  
مصطفى حسين السيد أبو حسين  
نائب رئيس مجلس الدولة  
أحمد

مجلس الدولة  
مركز الدراسات والبحوث  
القانونية