

باسم الشعب

المحكمة الدستورية العليا

بالجلسة العلنية المنعقدة يوم السبت ١٧ مايو سنة ١٩٩٧م الموافق ١٠ المحرم
سنة ١٤١٨ هـ .

برئاسة السيد المستشار الدكتور / عوض محمد عوض المر رئيس المحكمة
وعضوية السادة المستشارين : عبد الرحمن نصير وسامى فرج يوسف والدكتور
عبد المجيد قياض ومحمد على سيف الدين وعدلى محمود منصور ومحمد عبد القادر عبد الله
وحضور السيد المستشار الدكتور / حنفى على جبالى رئيس هيئة المفوضين
وحضور السيد / حمدى أنور صابر أمين السر

أصدرت الحكم الآتى :

فى القضية المقيدة بجدول المحكمة الدستورية العليا برقم ٤٧ لسنة ١٨
قضائية « دستورية » .

المقامة من :

السيد / محمود محمد حسن .

ضد :

١ - السيد / رئيس الجمهورية .

٢ - السيد / رئيس الوزراء .

٣ - السيد المستشار / وزير العدل .

٤ - السيد / رئيس مجلس الشعب .

الإجراءات :

بتاريخ الثانى والعشرين من مايو سنة ١٩٩٦ ، أودع المدعى صحيفة هذه الدعوى قلم كتاب المحكمة ، طلبا للحكم بعدم دستورية نص الفقرة الثالثة من المادة ٤٥ من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ فيما تضمنته من مخاطبتها للعامل سواء بسواء مع رب العمل ، من حيث عدم جواز ضم رصيد الإجازات بما يزيد عن ثلاثة أشهر .

وقدمت هيئة قضايا الدولة مذكرة اختتمتها بطلب الحكم برفض الدعوى .

وبعد تحضير الدعوى ، أودعت هيئة المفوضين تقريراً برأيها .

ونظرت الدعوى على النحو المبين بمحضر الجلسة ، وقررت المحكمة إصدار الحكم فيها بجلسة اليوم .

الحكمة :

بعد الاطلاع على الأوراق ، والمداولة .

حيث إن الوقائع - على ما يبين من صحيفة الدعوى وسائر الأوراق - تتحصل فى أن المدعى كان قد أقام الدعوى رقم ٧١١ لسنة ١٩٩٤ عمال جزئى القاهرة ضد شركة مصر للسياحة طالبا الحكم بأحقية فى صرف المقابل النقدي لرصيد إجازاته الاعتيادية التى لم يستنفدها قبل تركه العمل ، وما يترتب على ذلك من آثار ، تأسيسا على أنه كان يعمل لدى شركة مصر للسياحة إلى أن انتهت خدمته بها فى ١٥/٧/١٩٩٣ ، وقد تقدم إليها بطلب صرف المقابل النقدي لرصيد إجازاته البالغ ٥٠٩ أيام ، إلا أن الشركة اقتصرت على صرف مقابل نقدي لثلاثة أشهر فقط من ذلك الرصيد ، مخالفة بذلك المادة ٤٧ من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ ، سيما وأن نظام العاملين بالقطاع العام قد أباح ضم رصيد الإجازات وترحيله إلى سنوات تالية دون قيد .

وبتاريخ ٢٨ من مارس سنة ١٩٩٥ قضت المحكمة بإلزام شركة مصر للسياحة بأن تؤدى للمدعى مبلغ ثلاثة آلاف وأربعمائة وثلاثة وستين جنيها وسبعة عشر مليما .
وإذ لم يرتض المدعى هذا الحكم فقد طعن عليه بالاستئناف رقم ٨٩ لسنة ١٩٩٥ أمام محكمة شمال القاهرة الابتدائية . وأثناء نظره دفع بعدم دستورية الفقرة الثالثة من المادة ٤٥ من قانون العمل . وقد قدرت محكمة الموضوع جدية الدفع ، وصرحت للمدعى برفع الدعوى الدستورية ، فأقامها .

وحيث إن المادة ٤٥ من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ تقضى بما يأتى :

« يحدد صاحب العمل مواعيد الإجازة الاعتيادية حسب مقتضيات العمل وظروفه ولا يجوز تقصيرها أو تأجيلها أو قطعها إلا لأسباب قوية تقتضيها مصلحة العمل .
وفى جميع الأحوال يجب أن يحصل العامل على إجازة سنوية مدتها ستة أيام متصلة على الأقل .

وللعامل الحق فى تحديد موعد إجازته السنوية إذا كان متقدما لأداء الامتحان فى إحدى مراحل التعليم بشرط أن يخطر صاحب العمل قبل قيامه بالإجازة بأسبوعين على الأقل .

ويجوز بناء على طلب كتابى من العامل ضم مدة الإجازة السنوية فيما زاد على الستة أيام المشار إليها ، بشرط ألا تزيد بأية حال على ثلاثة أشهر »

وحيث إن المادة ٤٧ من هذا القانون ، تنص على أن للعامل الحق فى الحصول على أجره عن أيام الإجازة التى يستحقها حال تركه العمل قبل استعمالها ، وذلك بالنسبة إلى المدة التى لم يحصل على إجازة عنها .

وحيث إن القرار الصادر عن المحكمة الدستورية العليا بجلستها المعقودة في ٣ من يوليو ١٩٩٥ في شأن طلب التفسير المقيّد بجدولها تحت رقم ١ لسنة ١٧ قضائية « تفسير » قد خلص إلى أن حكم الفقرة الأولى من المادة ٤٧ من قانون العمل ، مقيّد بالفقرة الثالثة من المادة ٤٥ من هذا القانون ليدور في فلكها ، وليتحدد مرماه بالتالي على ضوءها . ذلك أن حق العمال في الحصول على شروط عمل منصفة ومرضية ؛ لا ينفصل عن تمتعهم بالأجر العادل دون تمييز لا يتعلق بقيمة العمل ؛ ولا عن حقهم في الحصول على إجازاتهم السنوية ، وواجبهم في الانتفاع بها ، باعتبار أن النهوض بالعمل يقتضيها ، ولأنها تصون قواهم وتكفل حيويتها . ولو جاز القول بأن المادة ٤٧ من قانون العمل ، تخول العمال حق الحصول على أجر عن كامل رصيد إجازاتهم هذه « أياً كان مقداره » لأهدر العمال طاقاتهم من خلال ترحيلها من عام إلى عام ، ليكون تجميعها في النهاية « مورداً مالياً » يعتمدون عليه عند انتهاء خدماتهم . وما لذلك شرع الحق في الإجازة السنوية ، ولا هو من مقاصدها . ولا يجوز بالتالي النظر إلى المادة ٤٧ من قانون العمل باعتبار أنها توفر للعامل مقابلاً نقدياً لإجازته السنوية التي لم يستعملها أياً كان رصيدها . بل يتعين تفسيرها بما يؤكد حق العامل في أن يستعيد طاقاته وقدراته التي استنزفها العمل صوناً للقوة البشرية الإنتاجية من أن تصير بديلاً . ذلك أن النصوص القانونية لا تصاغ من فراغ ، ولا يجوز انتزاعها من واقعها محددًا على ضوء المصلحة المقصودة منها ، وهي بعد مصلحة اجتماعية يجب أن تدور هذه النصوص معها ، ويفترض أن المشرع قد تغياها .

وحيث إن هذه المحكمة - وعلى ضوء تفسيرها لإرادة المشرع التي قصد إلى تحقيقها بنص المادة ٤٧ من قانون العمل - قد انتهت إلى أن حق العامل في الحصول على أجر عن أيام الإجازة التي يستحقها حال تركه العمل قبل استعمالها - وذلك بالنسبة إلى المدة التي لم يحصل على إجازة عنها - لا يجوز أن يجاوز أجر ثلاثة أشهر .

وحيث إن من المقرر في قضاء هذه المحكمة ، أن التفسير التشريعي للنصوص القانونية لا يجوز أن يتخذ موطنًا للفصل في دستورتها ، تمهيدا لتقرير صحتها أو بطلانها ، ذلك أن المادة ٢٦ من قانونها ، لا تخولها غير استتصاف إرادة المشرع واستخلاصها « دون تقييم لها » وعلى تقدير أن النصوص القانونية إنما تُرد إلى هذه الإرادة وتحمّل عليها حملا تقصيا لدلالاتها ، وذلك سواء التأم مضمونها مع أحكام الدستور أم كان منافيا لها .

وحيث إن المدعى ينعى على الفقرة الثالثة من المادة ٤٥ من قانون العمل مخالفتها للمادتين ٢٣ و ٢٥ من الدستور التي تقضى أولاهما بأن ينظم الاقتصاد القومي وفقا لخطة تنمية شاملة تكفل زيادة الدخل ... وربط الأجر بالإنتاج ؛ وثانيتها بأن يكون لكل مواطن نصيب في الناتج القومي يحدده القانون بمراعاة عمله أو ملكيته غير المستغلة . وسنده في ذلك أن المركز القانوني للعامل يختلف اختلافا كليا عن مركز رب العمل ، فلا يملك العامل أن ينظم إجازاته ، ولا أن يصرح بها لنفسه ، ولا أن يعترض على تشغيله فإذا استفاد رب العمل من إنتاجه خلال الإجازات القانونية ، استحق بالتالي أجره عنها . وكان يتعين أن يكون الحد الأقصى لرصيد الإجازات - التي يجوز للعامل أن يضمها - ومقداره ثلاثة أشهر - قيّدا على رب العمل لا على العامل الذي لا يملك من أمره شيئا ، بحيث إذا عمل أكثر من هذه المدة خلال إجازاته ، استحق الأجر بقدر المدة التي عمل خلالها ، وإلا كان الحرمان من هذا الأجر إثراء لرب العمل دون سبب ، وإفقارا للعامل بقدر هذا الإثراء .

وحيث إن حق العامل في الإجازة السنوية مرتبط بعقد العمل ، ومن ثم يظل هذا الحق قائما - بالشروط التي حددها المشرع - ما بقى عقد العمل نافذا ، دالا على استمرار العامل في خدمة رب العمل .

وحيث إن ما تغياه المشرع من ضمان حق العامل فى إجازة سنوية بالشروط التى حددها ، هو أن يستعيد العامل خلالها قواه المادية والمعنوية ، ولا يجوز بالتالى أن ينزل العامل عنها ، ولو كان هذا النزول ضمنيا بالامتناع عن طلبها ، وهو ما تردد بالفقرة الأخيرة من المادة ٤٣ من قانون العمل التى يدل حكمها على أن هذه الإجازة فريضة اقتضاها المشرع من كل من العامل ورب العمل ، فلا يملك أيهما إهدارها ، ولا أن يدعى العامل أنه بالخيار بين طلبها أو تركها ، وإلا كان التخلّى عنها إنهاكا لقواه ، وتبيدا لطاقتها مؤذنا بوهنها ثم اندثارها ؛ وإضرارا بمصلحة العمل ذاتها التى يتعذر صونها مع الاستمرار فيه دون انقطاع . وهو ما يعنى أن الحق فى الإجازة السنوية يتصل بقيمة العمل وجدواه ؛ وينعكس بالضرورة على كيان الجماعة ويمس مصالحها العليا صونا لقوتها الإنتاجية البشرية . بما مؤاده أن طلب العامل إجازته السنوية ، لا يعتبر منشئا للحق فيها ، ولا السكوت عنها مسقطا لهذا الحق ، فلا خيار للعامل فى أن يفيد منها أو يعرض عنها وقد صار القانون مصدرا مباشرا لها ، بل إن ما يقابلها من الأجر - بعد الحصول عليها - يتعين أن يكون مكفولا لكل عامل ، وإلا أحجم عنها . ويقع كذلك باطلا بطلانا مطلقا كل اتفاق على خلافها وكان ضروريا بالتالى - وضمانا لتحقيق الأغراض المقصودة - من الإجازة السنوية - أن تنص الفقرة الأولى من المادة ٤٦ من قانون العمل على أن اشتغال العامل أثناء - الإجازة التى حصل عليها - عند رب عمل آخر ، يقتضى حرمانه من الأجر المستحق عنها ، فإذا كان قد تقاضاه ، كان رده متعينا .

وحيث إن الإجازة السنوية - وعلى ما تنص عليه الفقرة الأولى من المادة ٤٥ من قانون العمل - لا يجوز أن تقل عن ستة أيام متصلة . وفيما يجاوز هذا الحد الأدنى ، تؤكد الفقرتان الثانية والثالثة من هذه المادة ذاتها ، ضمانهما لحقين متوازيين أو متقابلين لكل من العامل ورب العمل ؛ أولهما حق العامل فى أن يطلب كتابة تأجيل إجازته السنوية إلى سنة أو سنين مقبلة ، بشرط ألا تزيد مدتها الجائز ضمها على ثلاثة أشهر ؛

ثانيهما حق رب العمل في تحديد موعدها ثم تقصيرها بعد بدئها أو تأجيلها أو قطعها - إذا لم يكن العامل حدثا - وذلك كلما كان هذا الإجراء مبررا بمصلحة العمل ، مستندا إلى متطلباتها .

وحيث إن الأصل في سلطة المشرع في مجال تنظيم الحقوق - وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة - أنها سلطة تقديرية ما لم يقيد الدستور ممارستها بضوابط تحد من إطلاقها ، وتكون تخوما لها لا يجوز اقتحامها أو تخطيها ؛ وكان الدستور إذ يعهد بتنظيم موضوع معين إلى السلطة التشريعية ، فإن القواعد التي تقرها في شأنه ، لا يجوز أن تنال من الحقوق التي كفل الدستور صونها سواء بنقضها أو بانتقاصها من أطرافها .

وحيث إن المشرع قد دل بالفقرة الثالثة من المادة ٤٥ من قانون العمل ، على أن العامل لا يجوز أن يتخذ من الإجازة السنوية « وعاء ادخاريا » من خلال ترحيل مددها التي تراخى في استعمالها - وأيا كان مقدارها - ثم تجميعها ليحصل العامل بعد انتهاء خدمته على ما يقابلها من الأجر ؛ وكان ضمان المشرع لمصلحة العمل ذاتها قد اقتضاه أن يرذ على العامل سوء قصده ، فلم يجز أن يحصل على أجر عن هذا الرصيد إلا عن مدة لا تجاوز ثلاثة أشهر ؛ وهي بعد مدة قدر المشرع أن قصرها يعتبر كافلا للإجازة السنوية غاياتها ، فلا تفقد مقوماتها أو تتعطل وظائفها ؛ إلا أن هذه المدة - التي حدد المشرع أقصاها - ينبغي أن يكون سريانها مقصورا على تلك الإجازة التي قصد العامل إلى عدم الانتفاع بها من أجل تجميعها . فإذا كان تفويتها منسوبا إلى رب العمل ؛ ومنتهايا إلى الحرمان منها فيما يجاوز ثلاثة الأشهر ؛ كان مسئولا عنها بكاملها . ويجوز للعامل عندئذ - وكأصل عام - أن يطلبها جملة أيا كان مقدارها إذا كان اقتضاء ما تجمع من إجازاته السنوية على هذا النحو ممكنا عينا ، وإلا تعين أن يكون التعويض عنها ، مساويا - وعلى الأقل - لأجره عن هذا الرصيد أيا كان مقداره ؛ تقديرا بأن المدة التي امتد إليها الحرمان من استعمال تلك الإجازة ، سببها إجراء اتخذه رب العمل ، وعليه أن يتحمل تبعته .

وحيث إن من المقرر في قضاء هذه المحكمة أن لكل حق أوضاعا يقتضيها ، وآثارا يرتبها ، من بينها - وفي مجال حق العمل - ضمان الشروط التي يكون أداء العمل في نطاقها منصفا وإنسانيا ومواتيا ، فلا تنتزع هذه الشروط قسرا من محيطها ، ولا ترهق بفحواها بيئة العمل ذاتها ؛ أو تناقض بأثرها ما ينبغي أن يرتبط حقا وعقلا بالشروط الضرورية لأداء العمل بصورة طبيعية لا تحامل فيها . ومن ثم لا يجوز أن تنفصل الشروط التي يتطلبها المشرع لمباشرة عمل أو أعمال بذواتها ، عن متطلبات ممارستها ؛ وإلا كان تقريرها انحرافا بها عن غاياتها .

وحيث إن الدستور وإن خول السلطة التشريعية بنص المادة ١٣ تنظيم حق العمل ، إلا أنها لا يجوز أن تعطل جوهره ، ولا أن تتخذ من حمايتها للعامل موطنًا لإهدار حقوق يملكها ، وعلى الأخص تلك التي تتصل بالأوضاع التي ينبغي أن يمارس فيها ، ويندرج تحتها الحق في الإجازة السنوية التي لا يجوز لجهة العمل أن تحجبها عن عامل يستحقها ، وإلا كان ذلك منها عدوانا على سلامته صحيا ونفسيا ؛ وإخلالا بأحد التزاماتها الجوهرية التي يعتبر نص القانون مصدرا مباشرا لها ، والتي لا يجوز للعامل أن يسقطها أو يتسامح فيها ؛ ونكولا عن الحدود المنطقية التي ينبغي وفقا للدستور أن تكون إطارا لحق العمل ، واستتارا بتنظيم هذا الحق للحد من مدها .

وحيث إن الفقرة الثالثة من المادة ٤٥ من قانون العمل المطعون عليها ، لا ترخص للعامل بأن يضم من مدة الإجازة السنوية التي قام بتجميعها ما يزيد عن ثلاثة شهور ، حماية منها للعامل حتى لا يبدد قواه ؛ وكان أكثر ما يهدد العامل أن تنتزع جهة العمل بواجبها في تنظيمه لتحول دون حصول العامل على إجازة يستحقها . إذ يعتبر الحرمان منها - وفيما يجاوز الأشهر الثلاثة التي حددتها الفقرة المطعون عليها - تفويتا لحق العامل فيما يقابلها من تعويض يتحدد مدها بقدر الأضرار التي رتبها هذا الحرمان ، ما كان منها ماديا أو معنويا . وإذ كان الحق في هذا التعويض ذا قيمة مالية فإنه يعتبر

من العناصر الإيجابية للذمة المالية للعامل ، وحقا شخصا يندرج فى إطار الحقوق التى تكفلها المادتان ٣٢ و ٣٤ من الدستور اللتان صان بهما الملكية الخاصة ، والتي جرى قضاء هذه المحكمة على اتساعها للأموال بوجه عام ، وانصرافها بالتالى إلى الحقوق الشخصية والعينية جميعها وكذلك إلى حقوق الملكية الأدبية والفنية والصناعية .

فلهذه الاسباب :

حكمت المحكمة بعدم دستورية ما تضمنته الفقرة الثالثة من المادة (٤٥) من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ ، من ألا تزيد على ثلاثة أشهر مدة الإجازة السنوية التى يجوز للعامل أن يضمها ، ولو كان الحرمان من هذه الإجازة - فيما جاوز من رصيدها هذا الحد الأقصى - عائدا إلى رب العمل ، وأنزمت الحكومة المصروفات ومبلغ مائة جنيه مقابل أتعاب المحاماة .

رئيس المحكمة

أمين السر

صدر هذا الحكم من الهيئة المبينة بصدوره أما السيد المستشار سامى فرج يوسف الذى سمع المرافعة وحضر المناولة ووقع مسودة الحكم فقد جلس بدله عند تلاوته السيد المستشار فاروق عبد الرحيم غنيم .