

بسم الله الرحمن الرحيم

مجلس الدولة

الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع

رقم التبليغ:	٣ ٦ ٣
بتاريخ:	٢٠٠٩ / ٦ / ٣

ملف رقم: ٤٧ / ١ / ٢٦٦

السيد الدكتور / وزير الاستثمار

تحية طيبة وبعد ...

بالإشارة إلى كتابكم رقم ٨٠٩ المؤرخ ٢٠٠٨/٢/٢ بشأن مدى خضوع الشركة القابضة للسياحة والفنادق والسينما والشركات التابعة لها لأحكام المواد ١٣٣، ١٣٤، ٢٢٣ من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ .

وحاصل الوقائع - حسبما يبين من الأوراق - أنه سبق لوزارة الاستثمار أن استطلعت رأى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى و التشريع فى شأن مدى خضوع الشركة القابضة للنقل البحرى و البرى لأحكام المواد ١٣٣، ١٣٤، ٢٢٣ من قانون العمل المشار إليه ، حيث انتهت الجمعية العمومية بجلستها المنعقدة فى ٢٨/١/٢٠٠٦ إلى عدم جواز استثناء المقررات المالية المنصوص عليها فى هذه المواد من الشركة المشار إليها ، و فى ضوء ذلك ارتأت وزارة الاستثمار تعميم هذا الافتاء على جميع الشركات القابضة والتابعة الخاضعة للقانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩١ وخاطبت فى هذا الشأن السيد المستشار الدكتور رئيس الجهاز المركزى للمحاسبات الذى أفاد بكتابه المؤرخ ٢٠٠٦/٤/٣٠ بملاءمة تطبيق الفتوى المشار إليها وإبلاغ الإدارات المركزية المختصة بصورة من الفتوى للعمل بمقتضاها ، وأن وزير الاستثمار قام بمخاطبة السيدة وزيرة القوى العاملة و الهجرة فى شأن تعميم هذا الافتاء ، والتي أفادت بكتابها المؤرخ ٢٠٠٦/٨/١٥ أن وزارة القوى العاملة والهجرة هى الجهة المنوط بها تطبيق أحكام قانون العمل ، وأن هذا القانون هو الواجب التطبيق



دون غيره على كافة المنشآت بلا استثناء، وعلى الشركات القابضة والتابعة الالتزام بأحكامه وسداد كافة المقررات المالية المنصوص عليها في مواده ، وأنه بناء على ذلك قامت مديريات القوى العاملة التابعة لوزارة القوى العاملة والهجرة بإرسال العديد من المطالبات للشركة القابضة للسياحة والفنادق والسينما بسداد نسبة ١% من صافي أرباح هذه الشركات لتمويل صندوق التدريب والتأهيل والمبالغ المقررة لاشتراك العمال بتلك الشركات في صندوق الخدمات الاجتماعية والصحية والثقافية المقررة في المواد ١٣٣ ، ١٣٤ ، ٢٢٣ من قانون العمل المشار إليه ، وهو ما حدا بكم إلى طلب الرأي في مدى خضوع الشركات المشار إليها لأحكام قانون العمل الواردة في المواد المشار إليها .

نفيد أن الموضوع عُرض على الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بجلستها المنعقدة في ٢٠ من مايو سنة ٢٠٠٩ ، الموافق ٢٥ من جمادى الأولى سنة ١٤٣٠ هـ ، فاستعرضت أحكام القانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩١ بإصدار قانون شركات قطاع الأعمال العام والذي ينص في المادة الأولى منه على أن " يعمل في شأن قطاع الأعمال العام بأحكام القانون المرافق، ويقصد بهذا القطاع الشركات القابضة و الشركات التابعة لها الخاضعة لأحكام هذا القانون ...." وقانون شركات قطاع الأعمال العام الصادر بالقانون المذكور والذي ينص في المادة (٤٢) على أن " تضع الشركة بالاشتراك مع النقابة العامة المختصة اللوائح المتعلقة بنظام العاملين بها . وتتضمن هذه اللوائح على الأخص نظام الأجور و العلاوات والبدايات والأجازات طبقاً للتنظيم الخاص بكل شركة ، و تعتمد هذه اللوائح من الوزير المختص...." وفي المادة (٤٨) على أن " تسرى أحكام الفصل الثالث من الباب الرابع من قانون العمل في شأن منازعات العمل الجماعية التي تنشأ بين إدارة الشركة و التنظيم النقابي وتسرى أحكام الباب الخامس من القانون المذكور بشأن السلامة والصحة المهنية . كما تسرى أحكام قانون العمل على العاملين بالشركة فيما لم يرد بشأنه نص خاص في هذا القانون أو اللوائح الصادرة تنفيذاً له ."

كما استعرضت الجمعية العمومية أحكام قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ والذي ينص في المادة (٥) على أن " يقع باطلاً كل شرط أو اتفاق يخالف أحكام هذا القانون و لو كان سابقاً على العمل به ، إذا كان يتضمن انتقاصاً من حقوق العامل المقررة فيه ."



ويستمر العمل بأية مزايا أو شروط أفضل تكون مقررة أو تقرر في عقود العمل الفردية أو الجماعية أو الأنظمة الأساسية أو غيرها من لوائح المنشأة ، أو بمقتضى العرف....." وفي المادة (١٣٣) على أن "ينشأ صندوق لتمويل التدريب و التأهيل تكون له الشخصية الاعتبارية العامة، يتبع الوزير المختص ، وذلك لتمويل إنشاء و تطوير و تحديث مراكز وبرامج التدريب التي تستهدف الموازنة بين احتياجات سوق العمل المحلى والخاص . و يختص الصندوق بوضع الشروط والقواعد التي تتبع لبرامج ومدد التدريب المهني الدراسية والنظرية ، ونظم الاختبارات والشهادات التي تصدر في هذا الشأن...". وفي المادة (١٣٤) على أن "تتكون موارد الصندوق المشار إليه في المادة السابقة من : ١-١% من صافي أرباح المنشآت الخاضعة لأحكام هذا القانون و التي يزيد عدد العاملين بها على عشرة عمال ...". وفي المادة (١٣٥) على أن " لا يجوز لأية جهة مزاولة عمليات التدريب المهني إلا إذا كانت متخذة شكل شركة من شركات المساهمة ... ويستثنى من أحكام الفقرة السابقة: ١...٢...٣...٤- المنشآت التي تتولى تدريب عمالها ". وفي المادة (٢٢٢) منه على أن " تلتزم المنشأة التي يبلغ عدد عمالها خمسين عاملاً فأكثر بتقديم الخدمات الاجتماعية و الثقافية اللازمة لعمالها.....". وفي المادة (٢٢٣) على أن " ينشأ بالوزارة صندوق للخدمات الاجتماعية والصحية و الثقافية على المستوى القومي . وتلتزم كل منشأة يبلغ عدد عمالها عشرين عاملاً فأكثر بدفع مبلغ لا يقل عن خمسة جنيهات سنوياً عن كل عامل لتمويل هذا الصندوق . ويصدر الوزير المختص قراراً بتحديد الخدمات المشار إليها و المبلغ الذي 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 التي يبلغ عدد العمال بها خمسين عاملاً فأكثر ، وأحكام قراره رقم (٢١٦) بشأن اللائحة المالية لصندوق الخدمات الاجتماعية والصحية والثقافية ، وأحكام قراره رقم (٢١٧) بتحديد الخدمات الاجتماعية والصحية والثقافية على المستوى القومي ، وأحكام قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٥٤٣ لسنة ٢٠٠٣ بتشكيل ونظام العمل بمجلس إدارة صندوق تمويل التدريب والتأهيل .



و استظهرت الجمعية العمومية من استعراض فلسفة التشريع الضابطة لقانون العمل الحالى، أن هذا القانون و إن كان يمثل الإطار 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 الأمرة 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 ، وجب الانصراف - 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، و فى 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 و التأهيل ، الذى يقوم على تمويل إنشاء و تطوير و تحديث مراكز و برامج التدريب التى تستهدف الموازنة بين احتياجات السوق المحلى و الخاص ، ويختص بوضع الشروط و القواعد التى تتبع لبرامج و مدد التدريب المهنى الدراسى والنظرية و نظم الاختبارات و الشهادات التى تصدر فى هذا الشأن ، حيث قرر القانون من ضمن موارد 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 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 جنيهات عن كل عامل سنوياً 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 لسنة ٢٠٠٣ على عاتق كل منشأة يبلغ عدد عمالها خمسين عاملاً فأكثر التزاماً ذاتياً 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 مما تقدم - وعلى ما جرى به افتاؤها - أنه بصدور القانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩١ بشأن شركات قطاع الأعمال العام حلت الشركات القابضة محل هيئات القطاع العام وحلت الشركات التابعة محل شركات القطاع العام التى تشرف عليها تلك الهيئات ، وأن المشرع قرر نقل العاملين بهذه الهيئات والشركات إلى الشركات القابضة والتابعة بذات أوضاعهم الوظيفية وأجورهم وبدلاتهم وإجازاتهم ومزاياهم بكافة أشكالها المختلفة مع تطبيق الأنظمة الوظيفية التى تحكمهم إلى أن تصدر هذه الشركات لوائحها الخاصة طبقاً للمادة (٤٢) من هذا القانون ، حيث تقوم كل شركة بالاشتراك مع النقابة العامة المختصة بوضع اللوائح الخاصة بنظم العاملين بها، ويتم اعتماد هذه اللوائح من الوزير المختص. وقد تضمنت المادة (٤٨) من القانون المذكور سريان أحكام قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ ، والذي حل محله القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ ، على العاملين بهذه الشركات فيما لم يرد بشأنه نص خاص فى القانون ٢٠٣ لسنة ١٩٩١ المشار إليه ولوائح نظم العاملين بالشركات الصادرة تنفيذاً للمادة (٤٢) منه. وأنه نفاذاً لما تقدم قامت الشركة القابضة للسياحة والفنادق والسينما بالاشتراك مع النقابة العامة المختصة بوضع لائحة نظام العاملين بها والتي اعتمدت من وزير قطاع الأعمال بقراره رقم ٢٧٤ لسنة ١٩٩٤ ، كما قامت الشركات التابعة لها وهى شركة مصر للفنادق ، والشركة المصرية العامة للسياحة والفنادق (ايجوث) ، وشركة المعمورة للتعمير ، وشركة مصر للسياحة ، وشركة مصر للصوت والضوء والسينما بالاشتراك مع النقابة العامة المختصة بوضع لوائح نظام العاملين بها والتي تم اعتمادها من وزير قطاع الأعمال بالقرارات أرقام ٢٥٢ ، ٣٨٧ ، ٤٠٣ لسنة ١٩٩٥ . وقد تناولت هذه اللوائح من ضمن ما تناولته تنظيمياً متكاملأً لشئون التدريب والتأهيل ، وتنظيماً كاملاً للخدمات الاجتماعية والصحية والثقافية التى تقدمها للعاملين بها.

ومن حيث إن مفاد المادة (٤٨) من القانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩١ المشار إليه خضوع العاملين بالشركات القابضة والتابعة لقانون العمل فيما لم يرد بشأنه تنظيم مخصوص بلوائح



العاملين بها، وإذ كان مفاد المادة (٥) من قانون العمل آفة الذكر، إمكن تضمين لوائح العاملين بالمنشآت الخاضعة له قواعد وشروط تفارق ما يقرره قانون العمل، وإذ ثبت من استعراض لوائح العاملين بالشركة القابضة للسياحة والفنادق والسينما والشركات التابعة لها أنها قررت تنظيمياً "متكاملاً" فى نطاق التدريب والتأهيل بأنواعه يشتمل على برامج التدريب والتأهيل وخططه وتقييمه و تنظيم إيفاد العاملين بهذه الشركات فى بعثات أو منح دراسية أو تدريبية وهى نظم توفر وضعاً أفضل للعاملين يجاوز ما يوفره قانون العمل فى هذا الخصوص . والحال ذاته فى شأن ما هو مقرر فى لوائح العاملين من خدمات صحية وثقافية واجتماعية ، حيث تضمنت هذه اللوائح تقديم الرعاية الصحية لجميع العاملين بتلك الشركات وعرض المرضى منهم على الأخصائيين العالميين الذين يفدون إلى المستشفيات الجامعية وتحمل مصاريف العلاج بالمستشفيات ، وتوفير وسائل الانتقال المناسبة لنقل العاملين من وإلى مقر عملهم فى مقابل إشترك شهري رمزي ، وتنظيم الرحلات والمصايف ، ورحلات الحج والعمرة ، ووثائق التأمين الجماعية ، والأنشطة الرياضية ، وتنظيم الندوات الثقافية . وجميع هذه الخدمات بلا ريب يقرر وضعاً أفضل للعامل بحيث يمنحه من المزايا ما يفوق ما يمكن أن يحصل 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 رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣ عن الشركة القابضة للإسكان والسياحة والسينما والشركات التابعة لها باعتبار أن هذه الشركات توفر لعاملها خدمات أفضل من الخدمات المقررة فى مواد قانون العمل المشار إليها .

وحيث إنه وفيما يتعلق بما اتخذته وزارة الاستثمار من إجراءات تتعلق بتعميم الإفتاء المتقدم ذكره على كافة شركات قطاع الأعمال العام التابعة لها ، وموافقة الجهاز المركزي للمحاسبات على هذا التعميم ، واعتراض وزارة القوى العاملة عليه فقد استعرضت الجمعية العمومية نص المادة (٦٦) من قانون مجلس الدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ والتي من مفادها أن الاختصاص المعقود للجمعية العمومية بإبداء الرأى فى المسائل القانونية التى تحال إليها بسبب أهميتها، بإحدى الطرق المقررة قانوناً، وحسبما جرى عليه إفتاء الجمعية العمومية إنما يقع بحسب الأصل على حالة واقعية بعينها مشفوعة بأوراقها ، بما تنطوى عليه من ظروف وملابسات

