

بسم الله الرحمن الرحيم



جمهورية مصر العربية

مجلس الدولة

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

رقم التبليغ:	١٠٠٠
بتاريخ:	٣ ٢٠١٧/٦

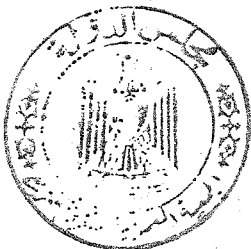
ملف رقم:	١١٦٠٢/٨٦
----------	----------

السيد الأستاذ الدكتور/ وزير التموين والتجارة الداخلية

تحية طيبة وبعد...

فقد اطلعنا على كتابكم رقم (١٨٨٨) المؤرخ ٢٠١٥/٤/١ بشأن كيفية حساب رصيد إجازات العاملين بشركة النيل للمجمعات الاستهلاكية الذين انتهت خدمتهم لبلوغهم السن القانونية، في ضوء احتراق السجلات الخاصة بالعاملين بالشركة والتي تتضمن بيان هذا الرصيد، وعدم تقدم هؤلاء العاملين بما يفيد رصيد إجازاتهم. وحاصل الوقائع - حسبما يبين من الأوراق - أنه إبان ثورة ٣٠ يونيو ٢٠١٣ تعرض مبنى شركة النيل للمجمعات الاستهلاكية لحريق هائل، وتحرر عن الواقعة المحضر رقم (٣١٢٩١) لسنة ٢٠١٣ جنح أول مدينة نصر، وكان من بين ما شمله الحريق السجلات الخاصة بالعاملين بالشركة، وإذ تقدم عدد من العاملين الذين أحيوا على المعاش لبلوغهم السن القانونية بطلبات للحصول على المقابل النقدي لرصيد إجازاتهم الاعتيادية، فقد تار التساؤل عن كيفية حساب رصيد الإجازات في ضوء احتراق تلك السجلات، وعدم تقدم هؤلاء العاملين بما يفيد رصيد إجازاتهم، وإزاء ذلك طلبتم عرض الموضوع على الجمعية العمومية لإبداء الرأي.

ونفيد: أن الموضوع عُرض على الجمعية العمومية لتسمى الفتوى والتشريع وجلستها المعقودة بتاريخ ٢٤ من مايو عام ٢٠١٧م، الموافق ٢٧ من شعبان عام ١٤٣٨هـ؛ فتبين لها أن المادة (٤٢) من قانون شركات قطاع الأعمال العام الصادر بالقانون رقم (٢٠٣) لسنة ١٩٩١ تنص على أن: "تضع الشركة بالاشتراك مع النقابة العامة المختصة اللوائح المتعلقة بنظام العاملين بها. وتتضمن هذه اللوائح على الأخص نظام الأجور والعلاوات والبدلات والإجازات طبقاً للتنظيم الخاص بكل شركة، وتعتمد هذه اللوائح من الوزير المختص...". وأن المادة (٤٨) منه تنص على أن: "تسرى أحكام الفصل الثالث من الباب الرابع من قانون العمل في شأن منازعات العمل الجماعية التي تنشأ بين إدارة الشركة والتنظيم النقابي. وتسرى أحكام الباب الخامس من القانون

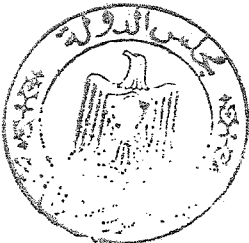


السيد الأستاذ الدكتور/ وزير التموين والتجارة الداخلية

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 تنفيذا له "، وأن المادة (٤٨) من قانون العمل الصادر بالقانون رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣ تنص على أن: "يحدد صاحب العمل مواعيد الأجازة السنوية حسب مقتضيات العمل وظروفه، ولا يجوز قطعها إلا لأسباب قوية تقتضيها مصلحة العمل. ويلتزم العامل بالقيام بالأجازة في التاريخ والمدة التي حددها صاحب العمل وإذا رفض العامل كتابة القيام بالأجازة سقط حقه في اقتضاء مقابلها. وفي جميع الأحوال يجب أن يحصل العامل على أجازة سنوية مدتها خمسة عشر يوماً، منها ستة أيام متصلة على الأقل ويلتزم صاحب العمل بتسوية رصيد الأجازات أو الأجر المقابل له كل ثلاث سنوات فإذا انتهت علاقة العمل قبل استنفاد العامل رصيد أجازته السنوية استحق الأجر المقابل لهذا الرصيد. ولا يجوز تجزئة الأجازة أو ضمها أو تأجيلها بالنسبة للأطفال".

كما تبين لها، أن المادة (٧٢) من لائحة نظام العاملين بشركة النيل للمجمعات الاستهلاكية الصادرة بقرار وزير قطاع الأعمال العام رقم (٥٠٦) لسنة ١٩٩٥ تنص على أن: "يستحق العامل الأجازات الآتية:-  
١-... ٢- أجازة اعتيادية سنوية بأجر كامل لا يدخل في حسابها أيام العطلات والمناسبات الرسمية وذلك على الوجه التالي :- (أ) ١٥ يوماً عن السنة الأولى وذلك بعد مضي ستة أشهر من تاريخ استلام العمل. (ب) ٢١ يوماً لمن أمضى سنة كاملة على الأقل. (ج) ٣٠ يوماً لمن أمضى عشر سنوات في الخدمة. (د) ٤٥ يوماً لمن بلغ سن الخمسين. وتجدد مواعيد الأجازة الاعتيادية حسب مقتضيات العمل وظروفه، ولا يجوز تقصيرها أو تأجيلها أو قطعها إلا لأسباب قوية تقتضيها مصلحة العمل ويوافق عليها الرئيس المباشر. ويحتفظ العامل برصيد إجازته الاعتيادية، على أنه لا يجوز أن يحصل على أجازة اعتيادية من هذا الرصيد بما يجاوز ٦٠ يوماً في السنة، بخلاف الأجازات السنوية المستحقة له عن تلك السنة. وفي جميع الأحوال يجب أن يحصل العامل على أجازة سنوية بقدر أيام العمل المقررة في الأسبوع. ويصرف مقابل نقدي عن الأجازات الاعتيادية التي لم يقم العامل بها عند انتهاء خدمته بالشركة لأي سبب من الأسباب بحد أقصى ثلاث شهور وفقاً لمفهوم أجر الاشتراك في التأمينات الاجتماعية"، وأن المادة الأولى من قرار وزير قطاع الأعمال العام رقم (١٢٤) لسنة ١٩٩٨ تنص على أن: "تضاف الفقرة التالية إلى المادة الخاصة بالأجازات السنوية بلوائح شئون العاملين بقطاع الأعمال العام: يجوز بناء على طلب كتابي من العامل وموافقة الرئيس المباشر واعتماد العضو المنتدب للشركة ضم مد الأجازة السنوية فيما زاد على ستة أيام إلى رصيد أجازته. ويصرف مقابل نقدي عن الأجازات الاعتيادية التي لم يتمكن العامل من القيام بها لسبب يرجع للشركة لعدم الموافقة على القيام بأجازة، وذلك عند انتهاء خدمته بالشركة على أساس الأجر الشامل طبقاً لمفهوم قانون التأمينات الاجتماعية".

وتبين للجمعية العمومية كذلك، أنه بتاريخ ١٧/٥/١٩٩٧ صدر حكم المحكمة الدستورية العليا في القضية رقم (٤٧) لسنة ١٨ القضائية "دستورية" والذي جرى منطوقه على النحو التالي: "حكمت المحكمة بعدم دستورية ما تضمنته الفقرة الثالثة من المادة (٤٥) من قانون العمل الصادر بالقانون رقم (٣٧) لسنة ١٩٨١،



مجلس الدولة  
مكتب الدراسات والبحوث  
القانونية

من ألا تزيد على ثلاثة أشهر مدة الأجازة السنوية التي يجوز للعامل أن يضمها، ولو كان الحرمان من هذه الأجازة - فيما جاوز من رصيدها هذا الحد الأقصى - عائداً الى رب العمل، وألزمت الحكومة المضروفات ومبلغ مائة جنيه مقابل أتعاب المحاماة".

واستعرضت الجمعية العمومية إفتاءها الصادر بجلستها المعقودة بتاريخ ١٨ من مارس سنة ١٩٩٨ - ملف رقم ٢٧٧/٢/٨٦ - بشأن تطبيق حكم المحكمة الدستورية آنف الذكر على العاملين بالقطاع العام، والذي خلصت فيه إلى "أحقية العاملين في شركات القطاع العام - عند انتهاء خدمتهم- في المقابل النقدي عن كامل رصيد إجازاتهم الاعتيادية بدون حد أقصى إذا كان الحرمان من الإجازة راجعاً إلى رب العمل".

كما استعرضت الجمعية العمومية ما استقر عليه إفتاؤها أيضاً من أنه لما كانت أحكام قانون العمل بالنسبة للمقابل النقدي عن رصيد الإجازات الاعتيادية في ضوء ما خلصت إليه الجمعية العمومية من فهم لحكم المحكمة الدستورية العليا المشار إليه تقرر أحقية العامل عند انتهاء خدمته في الحصول على مقابل نقدي عن كامل رصيده إجازته الاعتيادية بدون حد أقصى إذا كان الحرمان من الإجازة راجعاً إلى رب العمل، ومن ثم فإن أي نص يرد في لوائح العاملين بشركات قطاع الأعمال العام يؤدي إلى الانتقاص من هذا الحق في هذا المقابل، يكون غير مشروع، وتطبيقاً لذلك فإن ما جاء بالمادة (٧٢) من لائحة نظام العاملين بشركة النيل للمجمعات الاستهلاكية من تقييد حق العامل في الحصول على المقابل النقدي عن رصيده إجازته الاعتيادية الذي لم يستنفده بثلاثة أشهر كحد أقصى يكون غير مشروع، مما لا مناص معه من القول بأحقية العاملين بالشركة، والذين انتهت خدمتهم في المقابل النقدي عن كامل رصيد إجازاتهم الاعتيادية بدون حد أقصى إذا كان الحرمان من الإجازة راجعاً إلى رب العمل.

وعلاوة على ما سبق، فقد استعرضت الجمعية العمومية ما استقر عليه إفتاؤها من أنه إذا كان الإثبات في العلاقات القانونية الاتفاقية تحكمه مبادئ تقوم على المساواة في وسائل وأدوات الإثبات والأدلة والقرائن، إلا أن الأمر يختلف تماماً في المجال الإداري والوظيفي بوجه عام، وفي مجال المقابل النقدي عن رصيد الإجازات الاعتيادية فيما يجاوز المدة التي قرر المشرع منحها للعامل عند الإحالة على المعاش بوجه خاص، فالطبيعة الخاصة لملف خدمة العامل لا يجوز إغفالها، وهي أن هذا الملف وغيره من السجلات التي تمسكها جهة العمل لتنظيم علاقاتها بالعاملين بها يكون في حوزتها وتحت سيطرتها القانونية والفعلية، وتعدُّ هي وملف الخدمة الوعاء الوحيد للمستندات الوظيفية بما فيها ما يتعلق بالإجازات، وأن هذه السيطرة تصل إلى حد عدم السماح للعامل بالحصول على أي بيان منه إلا بقيود صارمة وإجراءات مشددة وبمناسبة حالة واقعية محددة، وبناء عليه فإن عبء الإثبات في مجال تلك المنازعات يقع على عاتق جهة العمل التي يتبعها، مما يتعين معه حملها على تقديم جميع الأوراق والمستندات المتعلقة بتلك الأنزعة والمنتجة في إثباته إيجاباً، أو نفيًا - ومن بينها السجلات المتعلقة برصيد إجازات العامل - وأن ضياع تلك الأوراق والمستندات ليس بمضيق للحقيقة ذاتها ما دام من المقدر الوصول إليها بطرق الإثبات الأخرى، فمن غير المتصور عقلاً، أو قانوناً أن يتحمل العامل مغبة ضياع، أو فقد، أو عدم وجود ملف خدمته،



مجلس الدولة  
القطاعات الإدارية  
قسم الفتوى والشرع

وغيره من السجلات المتعلقة بتنظيم علاقته بالجهة التي يعمل فيها، ففي هذه الحالة يجب حساب رصيد إجازاته كاملاً وفق الأصل المقرر قانوناً، على أن ذلك لا يطبق على الإجازات الوجوبية، باعتبار أن الأصل هو حصول العامل عليها، فإذا ادعى العامل خلاف ذلك، كان عليه إقامة الدليل على ما يدعيه. وترتيباً على ما تقدم، ولما كان احتراق سجلات العاملين بشركة النيل للمجمعات الاستهلاكية في الحالة المعروضة يمثل قوة قاهرة لا يجوز أن يترتب عليه بحال من الأحوال الإضرار بالعاملين بها، أو الانتقاص من حقوقهم، الأمر الذي يتعين معه حساب رصيد الإجازات للعاملين الذين بلغوا سن التقاعد عن مدة خدمتهم كاملة، عدا الإجازات الوجوبية - باعتبار أن الأصل هو حصول العامل عليها - وبصفة خاصة في الحالة المعروضة، على النحو الذي نظمته المادة (٧٢) من لائحة نظام العاملين بالشركة.

### لذلك

انتهت الجمعية العمومية تقسمى الفتوى والتشريع، إلى أحقية العاملين بشركة النيل للمجمعات الاستهلاكية الذين أحيلا إلى المعاش لبلوغهم السن القانونية في صرف المقابل النقدي لكامل رصيد إجازاتهم الاعتيادية في الحالة المعروضة، فيما عدا الإجازات الوجوبية، وذلك على النحو المبين تفصيلاً بالأسباب.

والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته

تعبيراً في ٢٠١٧/٦/٢

رئيس  
الجمعية العمومية لتقسي الفتوى والتشريع

يحيى أحمد راغب دكروري  
النائب الأول لرئيس مجلس الدولة

المستشار/



رئيس  
المكتب الفني

المستشار/ مصطفى حسين السيد أبو حسين  
نائب رئيس مجلس الدولة

حسن/

مجلس الدولة  
المعلومات العامة  
قسم الفتوى والتشريع