

مجلس الدولة

الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع

رقم التبليغ : ٨٥٩	
بتاريخ : ٢٠٠٦/١١/١	

ملف رقم : ٨٦ / ٦ / ٦٢١

السيد الدكتور / وزير الاستعمار

تحية طيبة وبعد

فقد اطلعنا على كتابكم رقم [ ١٨١٦ ] المؤرخ ٢٥/٢/٢٠٠٦ بشأن مدى التزام شركات قطاع الأعمال العام التابعة للشركة القابضة للنقل البحري والبري [شركة ترسانة الاسكندرية] بالأحكام المنظمة للاجازات في قانون العمل حال تعارضها مع لوائح العاملين بالشركة، ومدى أحقية السيد / فتحى عبد اللطيف أحمد عضو اللجنة النقابية السابق بالشركة في صرف المقابل النقدي لرصيد اجازاته الاعتيادية قبل انتهاء خدمته، خلال الفترة التي كان متفرغاً فيها للعمل النقابي، حال كونه لا يباشر العمل بالشركة.

وحاصل الوقائع - حسبما يبين من الأوراق - أن الشركة القابضة للنقل البحري والبري طلبت استطلاع الرأي حول مدى الالتزام بتطبيق الأحكام المنظمة للاجازات في قانون العمل حال تعارضها مع لوائح العاملين بشركة ترسانة الاسكندرية التابعة لها، وأى منهما سيكون الأولي بالتطبيق، كما طلبت الإفادة بالرأى حول مدى أحقية السيد / فتحى عبد اللطيف أحمد عضو اللجنة النقابية السابق بشركة ترسانة الاسكندرية في صرف المقابل النقدي لرصيد اجازاته الاعتيادية قبل انتهاء خدمته بالشركة خلال الفترة التي كان متفرغاً خلالها للعمل النقابي. وبالنظر إلى ما يتسم به الموضوع من أهمية وعمومية، فقد طلبتم طرحه على الجمعية العمومية.

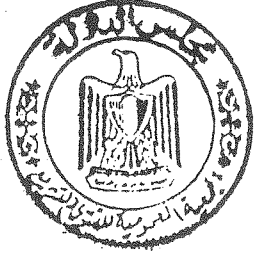
ونفيد أن الموضوع عُرض على الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بجلستها



المعقودة في ١٤ من سبتمبر سنة ٢٠٠٦م الموافق ٢١ من شعبان سنة ١٤٢٧هـ ، فاستبان لها أن المادة الرابعة من مواد القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ بإصدار قانون العمل، تقضى بعدم إخلال أحكام قانون العمل بحقوق العمال السابق لهم الحصول عليها، من أجور ومزايا مستمدة من أحكام القوانين واللوائح والنظم والاتفاقيات والقرارات الداخلية السابقة على العمل بأحكامه. كما استبان لها أنه طبقاً للمادة ( ٥ ) من هذا القانون فإن كل شرط أو اتفاق يخالف أحكامه يقع باطلاً، ولو كان سابقاً على العمل به، إذا كان يتضمن انتقاصاً من حقوق العامل المقررة فيه، ويستمر العمل بأية مزايا أو شروط أفضل تكون مقررة في عقود العمل الفردية أو الجماعية أو الأنظمة الأساسية أو غيرها من لوائح المنشأة أو بمقتضى العرف.

ولما كان قانون العمل، بحسبانه القانون العام الذى يحكم علاقات العمل، ينظم فى الباب الرابع منه الأحكام المتعلقة بالاجازات المستحقة للعمال، ومن ثم فإن هذا التنظيم إعمالاً لما سبق بيانه، يمثل الحد الأدنى لحقوق العمال فى هذا الشأن الذى لا يجوز الانتقاص منه، وإنما يجوز تقرير مزايا أكثر مما انطوى عليه، وبالتالي فإنه لا يجوز للائحة العاملين بالشركة المعروضة حالتها، النزول عن الحد الأدنى لتنظيم الاجازات المنصوص عليه فى هذا القانون.

واستبان للجمعية العمومية أيضاً، بجلستها المشار إليها، أن المادة ( ٤٥ ) من قانون النقابات العمالية الصادر بالقانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ والمعدل بالقانون رقم ١ لسنة ١٩٨١، تنص على أن " يجوز أن يتفرغ عضو أو أكثر من أعضاء مجلس إدارة المنظمة النقابية للقيام بالنشاط النقابى . . . . . وذلك كله فى نطاق العدد وبالشروط والأوضاع التى يصدر بها قرار من الوزير المختص بالاتفاق مع الاتحاد العام لنقابات العمال. ويستحق عضو مجلس إدارة المنظمة النقابية المتفرغ خلال فترة تفرغه جميع الترقيات والعلاوات والبدلات ومتوسط المكافآت والحوافز ومكافآت الانتاج والمزايا المالية التى يحصل عليها زملاؤه فى نفس المستوى المالى كما لو كان يؤدي عمله فعلا، وتحسب مدة التفرغ



ضمن مدة الخدمة الفعلية للعامل. وتلتزم الحكومة و وحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة والقطاع العام وكذلك منشآت القطاع الخاص التي يصدر بتحديدتها قرار من الوزير المختص "....."

ونفاذاً لذلك، صدر قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم ٢٠٤ لسنة ١٩٩٦ بشأن شروط وأوضاع التفرغ للقيام بمهام النشاط النقابي والمعدل بالقرار رقم ٢٤٧ لسنة ٢٠٠٢ ناصاً في المادة الأولى منه على أنه "....." في تطبيق حكم المادة ( ٤٥ ) من قانون النقابات العمالية المشار إليها يكون التفرغ للقيام بالنشاط النقابي لتحقيق أهداف المنظمة النقابية ورعاية مصالح العاملين. يخضع العضو المتفرغ باللجنة النقابية للقواعد التي تضعها النقابة العامة التابع لها والتي من شأنها ضمان تواجد العضو المتفرغ بمواقع العمل وتخصيص كل وقته وجهده في السعى إلى حل مشاكل وقضايا العمل النقابي في مكان خدمتها.

تقوم النقابة العامة أو اللجنة النقابية حسب الأحوال بإخطار جهة العمل بالاجازات التي يحصل عليها العضو المتفرغ أثناء فترة تفرغه أولاً بأول "

واستظهرت الجمعية العمومية من ذلك، ومن التنظيم المقرر قانوناً للاجازات، أن الاجازة الاعتيادية هي انقطاع مشروع عن العمل طبقاً للقانون وللأسباب التي يراها المشرع من ذلك، تستهدف راحة العامل فترة من الزمن كل حول، يعود بعدها للعمل متجدد النشاط والحيوية، وهي حق خالص للعامل لا يجوز حرمانه منها دون مسوغ، على أن يكون له الحق في اقتضاء مقابلتها متى انتهت علاقته بالعمل، وذلك بالشروط والأوضاع التي يفرضها القانون، دون أن يجوز له أن يتخذ منها وعاء ادخارياً من خلال ترحيل مددها التي تراخى في استعمالها، ثم تجميعها ليحصل بعد انتهاء خدمته على ما يقابلها من أجر.



يضاف إلى ذلك، أن المشرع في قانون النقابات العمالية المشار إليه، بغية رعاية العامل المتفرغ للعمل النقابي، حتى ينصرف إلى أداء مهمته النقابية وهو مطمئن إلى وضعه الوظيفي، فلا يضار من أدائه لهذه المهمة، أو يكون أقل شأنًا من زملائه العمال، بغية كل ذلك، اختص العامل الذي يتفرغ لعضوية مجلس إدارة المنظمة النقابية ببعض الأحكام، فقرر استحقاقه خلال فترة تفرغه لجميع الترقية، والعلاوات، والبدلات، ومتوسط المكافآت، والحوافز وسائر المزايا المالية التي يحصل عليها زملاؤه، على نحو يمتنع معه قانوننا القول بأن العامل النقابي لا يمتنع عن فترة تفرغه للعمل النقابي إجازات قياساً على حالات عدم جواز استحقاق اجازة اعتيادية عن فترات الاجازات المرضية أو التفرغ الدراسي، ذلك أن العامل النقابي إنما يؤدي عملاً فعلياً للاضطلاع بواجبه النقابي، هذا فضلاً عما في هذا القول من تمييز بين العامل النقابي وغيره من العمال، بما يجعل تفرغه للعمل النقابي وبالا عليه، يجرمه من حقه الذي يقرره القانون، وهو أمر غير جائز قانوناً.

وإعمالاً لذلك أخضع قرار وزير القوى العاملة والهجرة المشار إليه العضو المتفرغ لعضوية اللجنة النقابية للقواعد والضوابط التي تضعها اللجنة بما يكفل تواجد هذا العضو بمواقع العمل، مخصصاً كل وقته وجهده للاضطلاع بواجبه النقابي، وذلك دون إخلال بحقه في طلب الحصول على اجازة، حسبما تسمح به ظروف عمله النقابي حيث أوجب هذا القرار على النقابة العامة أو اللجنة النقابية، بحسب الأحوال، إخطار جهة عمله بالاجازات التي يحصل عليها أولاً بأول، باعتبارها تحتفظ لديها بملف خدمته.

ولما كان ما تقدم، وكان الثابت، أن المعروضة حالته قد تفرغ للعمل النقابي خلال الفترة من ١/١/١٩٨٠ حتى تاريخ إحالته للمعاش في ٨/١/٢٠٠٣، وكان الأصل هو تمتع العامل بالاجازات المقررة قانوناً، فلا يحول دونها ثمة حائل، ومن ثم فإنه يسرى عليه ما يسرى على زميله غير النقابي فيما يتعلق بصرف المقابل النقدي لرصيد اجازاته، فيكون له متى تقدم بطلب كتابي للحصول على اجازة، ورفضت اللجنة النقابية التصريح له بها أن يحصل على المقابل النقدي لرصيد اجازاته، ويعتد في تحديد ذلك بالثابت بملف خدمته، باعتبار أن اللجنة



النقابية تلتزم طبقا لقرار وزير القوى العاملة سالف الذكر بإخطار جهة العمل بالاجازات التي يحصل عليها العضو المتفرغ أثناء تفرغه أولا بأول

## لذلك

انتهت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع إلى عدم أحقية المعروضة حالته في صرف المقابل النقدي لرصيد الاجازات الاعتيادية خلال فترة تفرغه للعمل النقابي، ما لم يثبت تقدمه بطلب للحصول على اجازة من اللجنة النقابية التابع لها وتم رفضه، وذلك من واقع ملف خدمته بالشركة.  
وتفضلوا بقبول فائق الاحترام

تحريرا في ١ / ١١ / ٢٠٠٦

رئيس الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع

**المستشار / نبيل ميرهم**

النائب الأول لرئيس مجلس الدولة



//م