

باسم الشعب

المحكمة الدستورية العليا

بالجلسة العلنية المنعقدة يوم السبت السابع من مايو سنة ٢٠١٦م،
الموافق الثلاثين من رجب سنة ١٤٣٧ هـ.

رئاسة السيد المستشار / عدلى محمود منصور رئيس المحكمة

**وعضوية السادة المستشارين: سعيد مرعى عمرو والدكتور عادل عمر شريف
ورجب عبد الحكيم سليم وبولس فهمى إسكندر ومحمود محمد غنيم والدكتور
محمد عماد النجار**

وحضور السيد المستشار الدكتور / عبد العزيز محمد سالمان رئيس هيئة المفوضين

وحضور السيد / محمد ناجى عبدالسميع أمين السر

أصدرت الحكم الآتى

فى القضية المقيدة بجدول المحكمة الدستورية العليا برقم ١٩ لسنة ٣٦
قضائية " دستورية " بعد أن أحالت محكمة الزقازيق الابتدائية " مأمورية بلبس
الكلية " بحكمها الصادر بجلسة ٢٥/١٢/٢٠١٣ ملف الدعوى رقم ٣٧٦ لسنة
٢٠١٣ عمال كلى.

المقامة من

السيد / محمد على السيد

ضد

السيد رئيس مجلس إدارة شركة أوميا إيجيبت للتعددين

الإجراءات

بتاريخ التاسع من فبراير سنة ٢٠١٤، ورد إلى قلم كتاب المحكمة
الدستورية العليا، ملف الدعوى رقم ٣٧٦ لسنة ٢٠١٣ عمال كلى، بعد أن قضت

محكمة الزقازيق الابتدائية بحكمها الصادر بجلسة ٢٥/١٢/٢٠١٣، بوقف الدعويين الأصلية والفرعية تعليقا، وإحالتها إلى المحكمة الدستورية العليا، للفصل في دستورية نص المادة (٧٠) من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، بعد استبدالها بالقانون رقم ١٨٠ لسنة ٢٠٠٨.

وقدمت هيئة قضايا الدولة مذكرة، طلبت فيها 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 تتحصل - على ما يتبين من حكم الإحالة وسائر الأوراق - في أنه بموجب عقد عمل مؤرخ ١/١١/٢٠١٠، التحق المدعى بالشركة المدعى عليها، في وظيفة عامل تشغيل أوناش وآلات رفع، وبتاريخ ٢٤/٢/٢٠١٣، أبلغ في المحضر رقم ٧٦٧ لسنة ٢٠١٣ إداري قسم العاشر من رمضان، بأن الشركة قامت بمنعه من العمل اعتباراً من ١/١١/٢٠١٢، دون مبرر، وفي اليوم التالي لتحرير المحضر، قدم شكوى إلى اللجنة الإدارية المختصة بالمضمون ذاته، ولتعدر قيامها بالتسوية الودية للنزاع، قامت بإحالتها إلى المحكمة العمالية بمحكمة الزقازيق الابتدائية "مأمورية بلبيس الكلية"، وقيدت أمامها برقم ٣٧٦ لسنة ٢٠١٣ عمال كلي، وبتاريخ ٢٥/٥/٢٠١٣، قام العامل بإعلان طلباته الموضوعية، بإلزام الشركة بأن تؤدي له جملة مبالغ مستحقة له وتعويضه عن فصله تعسفياً. وحال نظر الدعوى بجلسة ٣٠/١٠/٢٠١٣، وجهت الشركة المدعى عليها دعوى فرعية، بطلب الحكم برفض الدعوى الأصلية، وإلزام العامل بأن يؤدي لها مبلغ مائتي ألف جنيه، تعويضاً عن حصوله بغير حق على أوراق ومستندات تخص الشركة،

والتقاضى الكيدى، وإذ تراءى لمحكمة الموضوع عدم دستورية نص المادة (٧٠) من قانون العمل المشار إليه، أوقفت نظر الدعويين الأصلية والفرعية، وأحالت الأوراق إلى المحكمة الدستورية العليا، للفصل في دستوريته.

وحيث إن المادة (٧٠) من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ بعد استبدالها بالقانون رقم ١٨٠ لسنة ٢٠٠٨، تنص على أن : " إذا نشأ نزاع فردي بين صاحب العمل والعمال في شأن تطبيق أحكام هذا القانون أو أى من القوانين أو اللوائح المنظمة لعلاقات العمل الفردية، فلاى منهما أن يطلب من لجنة - تشكل من : ممثل للجهة الإدارية المختصة (مقررًا)، وممثل للمنظمة النقابية، وممثل لمنظمة أصحاب الأعمال - خلال عشرة أيام من تاريخ النزاع، تسويته وديًا، فإذا لم تتم التسوية خلال واحد وعشرين يومًا - من تاريخ تقديم الطلب - جاز لأى منهما أن يطلب من الجهة الإدارية المختصة إحالة النزاع إلى المحكمة العمالية المنصوص عليها فى المادة (٧١) من هذا القانون، أو أن يلجأ إليها فى موعد أقصاه خمسة وأربعون يومًا من تاريخ انتهاء المدة المحددة للتسوية، سواء كان قد تقدم للجنة بطلب التسوية أو لم يتقدم به، وإلا سقط حقه فى عرض الأمر على المحكمة " .

وحيث إن المصلحة الشخصية المباشرة فى الدعوى الدستورية - وهى شرط لقبولها - مناطها - وعلى ما جرى عليه قضاء هذه المحكمة - أن يكون ثمة ارتباط بينها وبين المصلحة القائمة فى الدعوى الموضوعية، وذلك بأن يؤثر الحكم فى المسألة الدستورية على الطلبات المرتبطة بها والمطروحة على محكمة الموضوع. متى كان ذلك، وكانت رضى المنازعة فى الدعوى الموضوعية تدور حول نزاع عمل فردي شجر بين العامل (المدعى) وصاحب العمل (الشركة المدعى عليها)، بشأن ما يطالب به الأول من تعويضه عن فصله تعسفيًا، وصرف كافة مستحقاته المالية، وما تطالب به الثانية من إلزام العامل بتعويضها عن استيلائه

بغير حق على مستنداتها، وعن التقاضى الكيدى، وقد ارتأت محكمة الموضوع أن العامل قد تجاوز مدة عشرة الأيام الواردة بنص المادة (٧٠) من قانون العمل المشار إليه، التي يجب خلالها أن يطلب من الجهة الإدارية المختصة تسوية النزاع ودياً، وأن الشركة المدعى عليها قد تجاوزت مدة الخمسة والأربعين يوماً الواردة في ذلك النص، لإبداء طلباتها في الدعوى الفرعية أمام المحكمة العمالية، بما يسقط حقهما في اللجوء إلى تلك المحكمة، ومن ثم، فإن الفصل في دستورية هاتين المدتين، وما ترتب عليهما من جزاء سقوط الحق في إقامة الدعوى، يرتب انعكاساً مباشراً على الطلبات في الدعوى الموضوعية، الأمر الذي يتوافق معه شرط المصلحة في الدعوى المائلة، ويتحدد نطاقها بما ورد في صدر المادة (٧٠) من قانون العمل المشار إليه، من تحديد مدة عشرة أيام من تاريخ النزاع، لطلب تسويته ودياً من اللجنة الإدارية. وما ورد في عجزه من تحديد مدة خمسة وأربعين يوماً من تاريخ انتهاء المدة المحددة للتسوية لإقامة الدعوى أمام المحكمة العمالية، وإلا سقط الحق في عرض الأمر عليها، دون سائر ما تضمنه النص من أحكام أخرى.

وحيث إن محكمة الموضوع تراءى لها أن جملة مطالب دستورية قد اعترت النص التشريعي المحال، في خصوص ما رتبته، دون مبرر منطقي، من جزاء سقوط حق العامل في اللجوء إلى المحكمة العمالية عند تجاوز المواعيد الواردة فيه، وذلك على سند من أنها تمثل قيماً على الحق في اللجوء إلى القضاء والحصول على الحماية القضائية من خلال محاكمة منصفة، واقتتات من السلطة التشريعية على اختصاصات السلطة القضائية، وتتدخل في تكوين عقيدة المحكمة وسلطانها في أعمال النصوص القانونية الأولى بالتطبيق، فضلاً عن مخالفته مبادئ الشريعة الإسلامية في شأن الضرر والضرار، وحماية حقوق العباد تجاه ولي الأمر، وإخلال بمبدأ المساواة بين العمال وغيرهم من الدائنين الخاضعين لأحكام القانون المدني في الحصول على الحماية القضائية، وإخلال بمبدأي التضامن والتكافل الاجتماعي،

وتساند أفراد المجتمع عند النوائب، والافتتات على الملكية الخاصة، وحق العامل في الحصول على الأجر والمعاش، ومن جانب آخر، رأت محكمة الموضوع أن النص التشريعي المحال قد شابه الغموض واعتراه الإغفال، لعدم بيان نطاق سريانه على ما يبديه أطراف المنازعة العمالية من طلبات في الدعوى الأصلية، أو بطريق الادعاء الفرعي، وكيفية حساب مدة الخمسة والأربعين يوماً التي يجب رفع الدعوى خلالها، وتحديد معيار بداية النزاع، والمقصود بفشل التسوية الودية، وما إذا كانت المواعيد الواردة بالنص يرد عليها الانقطاع والوقف والسقوط، خاصة في ظروف الاضطرابات الأمنية، وما إذا كانت تلك المواعيد من النظام العام تتعرض لها المحكمة من تلقاء نفسها، أم يجب أن يتمسك أحد الخصوم بالسقوط قبل التعرض للموضوع، وما إذا كان ذلك السقوط من قبيل الدفع بعدم القبول الوارد في المادة (١١٥) من قانون المرافعات المدنية والتجارية.

وحيث إنه من المقرر في قضاء هذه المحكمة أن الرقابة الدستورية على القوانين من حيث مطابقتها للقواعد الموضوعية التي تضمنها الدستور، إنما تخضع لأحكام الدستور القائم دون غيره، ذلك أن هذه الرقابة تستهدف أصلاً صون هذا الدستور وحمايته من الخروج على أحكامه، باعتبار أن نصوصه تمثل القواعد والأصول التي يقوم عليها نظام الحكم ولها مقام الصدارة بين قواعد النظام العام التي يتعين التزامها ومراعاتها، وإصدار ما يخالفها من التشريعات لكونها أسى القواعد الأمرة، وترتيباً على ذلك، فإن هذه المحكمة تباشر رقابتها على النص التشريعي المحال في ضوء أحكام الدستور القائم الصادر عام ٢٠١٤.

وحيث إن ما نسبته محكمة الموضوع للنص التشريعي المحال، بإخلاله بحق التقاضي والمحاكمة المنصفة، برصده جزاء سقوط الحق في اللجوء إلى المحكمة العمالية، لمجرد تجاوز مدة عشرة الأيام المحددة لطلب تسوية النزاع ودياً من اللجنة الإدارية، أو تجاوز مدة الخمسة والأربعين يوماً المحددة لإقامة الدعوى

أمام تلك المحكمة، مردود بما جرى به قضاء المحكمة الدستورية العليا من أن الأصل في سلطة المشرع في تنظيمه لحق التقاضي أنها سلطة تقديرية، جوهرها المفاضلة التي يجريها بين البدائل المختلفة التي تتصل بالموضوع محل التنظيم، لا اختيار أنسبها لفحواه، وأحراها بتحقيق الأغراض التي يتوخاها، وأكفلها للوفاء بأكثر المصالح وزناً. وليس من قيد على مباشرة المشرع لهذه السلطة إلا أن يكون الدستور ذاته قد فرض في شأن مباشرتها ضوابط محددة تعتبر تحوُّماً لها ينبغي التزامها. وفي إطار قيامه بهذا التنظيم لا يتقيد المشرع باتباع أشكال جامدة لا يريم عنها، تفرغ قوالبها في صورة صماء لا تبدل فيها، بل يجوز أن يغير فيما بينها، وأن يقدر لكل حال ما يناسبها، على ضوء مفاهيم متطورة تقتضيها الأوضاع التي يباشر الحق في التقاضي في نطاقها، وبما لا يصل إلى إهداره، ليظل هذا التنظيم مرناً، فلا يكون إفراطاً يطلق الخصومة القضائية من عقابها انحرافاً بها عن أهدافها، ولا تفريطاً مجافياً لمتطلباتها، بل بين هذين الأمرين قواماً، التزاماً بمقاصدها، باعتبارها شكلاً للحماية القضائية للحق في صورتها الأكثر اعتدالاً. ومن هنا فإن ضمان سرعة الفصل في القضايا، غاية صورته الأكثر اعتدالاً. ومن هنا فإن ضمان سرعة الفصل في القضايا، غاية أن يتم الفصل في الخصومة القضائية - بعد عرضها على قضاتها - خلال فترة زمنية لا تجاوز باستطالتها كل حد معقول، ولا يكون قصرها متناهياً. متى كان ذلك، وكان النص التشريعي المحال قد انتهج أسلوباً لسرعة حسم منازعات العمل الفردية، على نحو يكفل مصالح أطرافها، وذلك بأن أجاز لكل من العامل وصاحب العمل اللجوء للجنة الإدارية المختصة، خلال عشرة أيام من تاريخ النزاع، بطلب تسويته ودياً، فإن لم تتم التسوية خلال واحد وعشرين يوماً من تاريخ الطلب، جاز لأيهما أن يطلب من الجهة الإدارية إحالة النزاع إلى المحكمة العمالية المختصة، أو أن يرفع الدعوى مباشرة إلى تلك المحكمة خلال خمسة وأربعين يوماً من تاريخ انتهاء المدة المحددة للتسوية، ولو لم يكن قد تقدم بطلب التسوية، وإلا سقط حقه في عرض الأمر على تلك المحكمة. وقد روعي في تلك المواعيد - فضلاً عن الميعاد المحدد لتسوية

النزاع ودياً - تحقيق استقرار الأوضاع الناشئة عن عقد العمل، والموائمة إلى تصفية ما قد يشجر من منازعات بين العامل وصاحب العمل، وذلك مراعاة للطبيعة الخاصة لهذه المنازعة، وبما يكفل حماية حقوق العامل من عسف وسطوة صاحب العمل، وفي الحين ذاته تحقيق ما يصبو إليه صاحب العمل من انتظام العمل بمنشأته على نحو مرضٍ، وهو ما ينعكس أثره بالضرورة على المصلحة العامة. ومن ثم يتسق الهدف الذي سعى إليه المشرع، بالوسائل التي انتظمها ذلك النص، لتصفية تلك المنازعات من خلال إجراءات مبسطة، وفي غضون فترة زمنية لا تتجاوز باستطالتها كل حد معقول على نحو يلحق بأى من أطرافها ضرراً، ولا يكون قصرها متناهيًا إلى حد يعوق طلب الحماية القضائية، وهو ما يدور في فلك اصطياح منازعات العمل الفردية بالسماوات العامة للمنازعات المستعجلة التي تستوجب السرعة في حسمها. ومن ثم تكون المدد الزمنية الواردة بالنص التشريعي المحال - في النطاق السالف تحديده - واقعة في إطار الساطة التقديرية للمشرع في تنظيم حق التقاضي، ولا تتال منه أو من ولاية القضاء، ولا تعزل المحاكم عن نظر المنازعة العمالية التي تختص بالفصل فيها، بل تقتصر على تحديد ميعاد يسقط بفواته الحق في إقامة الدعوى بطلب الحقوق التي كفلها القانون، فلا ينقطع جريانها أو يقف سريانها لتعلقها بالنظام العام. وإذا فرض المشرع المدد الزمنية المشار إليها لتحقيق المهمة التي ناطها بها، وهي أن تكون حدًا زمنيًا نهائيًا لطرح المنازعة على المحكمة العمالية، فإن التقيد بها - وباعتبارها شكلاً جوهريًا في التقاضي تغيا به المشرع مصلحة عامة حتى ينتظم التداعي في المسائل التي عينها خلال المدد التي حددها - لا يعنى مصادرة الحق في الدعوى، بل يظل هذا الحق قائمًا ما بقى ميعاد رفعها مفتوحًا، وليس ذلك إلا تنظيمًا تشريعيًا للحق في التقاضي، لا مخالفة فيه لنص المادة (٩٧) من الدستور.

وحيث إن ما ارتأته محكمة الموضوع من أن أحكام النص التشريعي المحال تمثل تدخلاً من المشرع في تكوين عقيدة المحكمة، وسلطتها في إعمال النصوص القانونية التي ترى أنها الأولى بالتطبيق على النزاع المعروض عليها، بما يُعد افتئاتاً من السلطة التشريعية على اختصاصات السلطة القضائية، فمردود بما هو مقرر في قضاء هذه المحكمة من أن الدستور عهد إلى كل من السلطتين التشريعية والقضائية بمهام قصرها عليهما، فلا تتداخل هاتان الولايتان أو تتماستان، بل يتعين دوماً مراعاة الحدود التي فصل بها الدستور بينهما، فلا تباشر السلطة التشريعية غير اختصاصاتها التي بينها المادة (١٠١) من الدستور، ومن بينها سلطة إقرار التشريعات، ولا تتولى السلطة القضائية - من خلال محاكمها على اختلاف أنواعها ودرجاتها - إلا ولاية الفصل في المنازعات والخصومات التي أثبتتها لها المادة (١٨٤) من ذلك الدستور. متى كان ذلك، وكان النص التشريعي المحال لم ينطو على أي تدخل في تكوين المحكمة العمالية لعقيدها، إذا ما رفع النزاع إليها في غضون الميعاد الذي حدده المشرع، كما لم ينطو على إلزام تلك المحكمة بإعمال نص قانوني بعينه. فإنه لا يكون قد تغول على اختصاص محجوز للسلطة القضائية.

وحيث إن ما نعتته محكمة الموضوع من مخالفة النص التشريعي المحال لأحكام الشريعة الإسلامية في شأن قاعدة " لا ضرر ولا ضرار "، وضممان حقوق العباد تجاه ولي الأمر، فمردود في جملته - فضلاً عن كونه نعيًا مجهلاً بشأن المقصود منه - بما جرى به قضاء المحكمة الدستورية العليا، من أن ما نص عليه دستور سنة ١٩٧١، في مادته الثانية بعد استبدالها في ٢٢/٥/١٩٨٠، - وتردد حكمه في كافة الدساتير المصرية التالية حتى الدستور القائم - من أن مبادئ الشريعة الإسلامية المصدر الرئيسي للتشريع، يتمخض عن قيد يجب على السلطة التشريعية أن تتحراه وتنزل عليه في تشريعاتها الصادرة بعد هذا التعديل - ومن

بينها أحكام قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ وما طرأ عليه من تعديلات - فلا يجوز لنص تشريعي أن يناقض الأحكام القطعية في ثبوتها ودلالاتها، باعتبار أن هذه الأحكام وحدها هي التي يكون الاجتهاد فيها ممتنعاً، لأنها تمثل من الشريعة الإسلامية مبادئها الكلية وأصولها الثابتة التي لا تحتمل تأويلاً أو تبديلاً، ومن غير المتصور بالتالي أن يتغير مفهومها تبعاً لتغير الزمان والمكان؛ إذ هي عصية على التعديل، ولا يجوز الخروج عليها أو الالتواء بها عن معناها. ولا كذلك الأحكام الظنية غير المقطوع بثبوتها أو بدلالاتها أو بهما معاً، ذلك أن دائرة الاجتهاد تنحصر فيها، ولا تمتد لسواها، وهي بطبيعتها متطورة تتغير بتغير الزمان والمكان، لضمان مرونتها وحيويتها، ولمواجهة النوازل على اختلافها، تنظيمًا لشئون العباد بما يكفل مصالحهم المعتمدة شرعاً، ولا يعطل بالتالي حركتهم في الحياة، على أن يكون الاجتهاد نوعاً واقعياً في إطار الأصول الكلية للشريعة بما لا يجاوزها، ملتزماً ضوابطها الثابتة، متحريراً مناهج الاستدلال على الأحكام العملية، والقواعد الضابطة لفروعها، كإفلاصون المقاصد العامة للشريعة، بما تقوم عليه من حفاظ على الدين والنفس والعقل والعرض والمال، ومستلهماً في ذلك كله حقيقة أن المصالح المعتمدة هي تلك التي تكون مناسبة لمقاصد الشريعة ومتلاقية معها. ومن ثم، كان حقاً على ولي الأمر عند الخيار بين أمرين مراعاة أيسرهما ما لم يكن إثماً، وكان واجباً عليه ألا يشرع حكماً يضيق على الناس أو يرهقهم من أمرهم عسراً، وإلا كان مصادماً لقوله تعالى - في الآية (٦) من سورة المائدة - " مَا يُرِيدُ اللَّهُ لِيَجْعَلَ عَلَيْكُمْ مِنْ حَرَجٍ ". لما كان ذلك، وكان ما طواه النص التشريعي المحال من تنظيم لتصفية منازعات العمل الفردية، خلال المواعيد الإجرائية الواردة فيه، لم يرد بشأنها نص قطعي الثبوت والدلالة في القرآن الكريم والسنة المطهرة، ومن ثم يجوز الاجتهاد فيها، تنظيمًا لشئون العباد، بما يكفل مصالحهم المعتمدة شرعاً، ولا يعطل حركتهم في الحياة، وذلك في إطار الأصول الكلية للشريعة، وبما يصون مقاصدها العامة، وهو ما سعى إليه المشرع في النص

المحال، مستهدفاً من خلال الإجراءات والمواعيد التي حوaha بلوغ الغاية المتمثلة في تصفية تلك المنازعات خلال أجل مناسب، سداً للنزاع التي ينفذ من خلالها المبطلون لإطالة أمد النزاع في تلك الدعاوى، نظراً لطبيعتها، ودرءاً للأضرار الناجمة عن طول أمد التقاضي فيها. وقد رصد المشرع جزاء سقوط الحق في اللجوء إلى المحكمة العمالية عند مخالفة المواعيد الواردة في ذلك النص، استناداً إلى أن تخصيص القضاء بالزمان والمكان والحوادث والأشخاص من القواعد الشرعية المقررة، وأنه يجوز لولى الأمر أن يمنع قضائه من سماع بعض الدعاوى، أو أن يقيد السماع بما يراه من القيود تبعاً لأحوال الزمان وحاجة الناس وصيانة حقوقهم من العبث والضياع، وهو أظهر ما يكون في منازعات العمل الفردية، خاصة بالنسبة للعامل، الذي يعتبر الأجر، وما يلحق به، مصدر رزقه الوحيد في الأغلب الأعم. ومن ثم يكون ذلك النص متفقاً والمقاصد العامة للشرعية بما توجبه من الحفاظ على المال، وعدم ضياع الحقوق، بما لا مخالفة فيه لأحكام الشريعة الإسلامية، على النحو الذي عناه نص المادة (٢) من الدستور.

وحيث إن ما أثاره حكم الإحالة من إخلال للنص التشريعي المحال بمبدأ المساواة، بمقولة أنه أوجب على العامل، في منازعات العمل الفردية، تقديم طلب للجنة الإدارية المختصة، خلال عشرة أيام من النزاع، لتسويته ودياً، وإقامة الدعوى أمام المحكمة العمالية، خلال مدة خمسة وأربعين يوماً من تاريخ انتهاء المدة المحددة لتسوية النزاع ودياً، وإلا سقط حقه في إقامتها، بينما الدعوى الخاضعة لأحكام القانون المدني، التي يقيمها غيره من الدائنين لا يتقيد قبولها بهذا القيد الزمني، فمردود بما جرى عليه قضاء هذه المحكمة من أن مبدأ مساواة المواطنين أمام القانون، لا يعنى أن تعامل قناتهم - على تباين مراكزهم القانونية - معاملة قانونية متكافئة، ولا معارضة صور التمييز على اختلافها، ذلك أن من بينها ما يستند إلى علاقة منطقية بين النصوص القانونية التي تبناها المشرع لتنظيم موضوع

معين، والنتائج التي رتبها عليها، ليكون التمييز بالتالي موافقاً لأحكام الدستور، التي يناقها انفصال هذه النصوص عن أهدافها وتوحيها مصالح ضيقة لا تجوز حمايتها. لما كان ذلك، وكان العمال الخاضعون لأحكام قانون العمل، تختلف مراكزهم القانونية في المطالبة القضائية بحقوقهم في منازعات العمل الفردية، عن غيرهم من الدائنين في المنازعات المدنية الأخرى، ذلك أن علاقة العمال بأصحاب الأعمال علاقة عقدية تخضع لأحكام عقد العمل والقوانين واللوائح المنظمة له، بينما علاقة غيرهم من الدائنين تستمد من سند المديونية الذي يربط كلاً منهم بمدينه. فضلاً عن اصطباغ منازعات العمل الفردية - نظراً لطبيعتها - بالسمات العامة للمنازعات المستعجلة، التي تستوجب السرعة في حسمها، دبراً للأضرار الناجمة عن إطالة أمد التقاضي بشأنها. ومن جانب آخر، فإن النص التشريعي المحال لا يقيم في مجال سقوط الحق في اللجوء إلى المحكمة العمالية تمييزاً بين العامل وصاحب العمل، بل ساوى بينهما في هذا المجال، ومن ثم فإن قالة إخلال ذلك النص بمبدأ المساواة المكفول لجميع المواطنين بموجب المادة (٥٣) من الدستور، يكون منتحلاً.

وحيث إن ما نعتة محكمة الموضوع على النص التشريعي المحال بأنه يخل بمبدأ الضمان الاجتماعي، والكفالة الاجتماعية التي تتطلب تسليد أعضاء المجتمع وتكافلهم عند النوائب، فمرئود بما هو مقرر في قضاء هذه المحكمة من أن مقتضى ما نص عليه الدستور في المادة (٨) منه - كغيره من الوثائق الدستورية السابقة عليه - من قيام المجتمع على التضامن الاجتماعي، والتزام الدولة بتحقيق العدالة الاجتماعية وتوفير سبل التكافل الاجتماعي، مؤداه تدخل مصالح أعضاء الجماعة لا تصادمها، وإمكان التوفيق بينها ومزاوجتها ببعض عند تعارضها، بما يرضى القيم التي يؤمنون بها، فلا يتقدم على ضوئها فريق على آخر انتهازاً، ولا ينال قدرًا من الحقوق يكون بها - دون مقتضى - أكثر امتيازاً من سواه،

بل يتمتعون جميعاً بالحقوق عينها - التي تتكافأ مراكزهم القانونية قبلها - وبالوسائل ذاتها التي تعينهم على ممارستها. متى كان ذلك، وكان التنظيم التشريعي الذي أوجده المشرع في النص المحال، بما حواه من حد زمني لطلب تسوية النزاع ودياً أو اللجوء إلى المحكمة العمالية من ذوى الشأن وإلا سقط حقهم في اللجوء إليها، إنما جاء في إطار السلطة التقديرية للمشرع في تنظيم حق التقاضي، كإفلا في شأنه المساراة بين العامل وصاحب العمل، ودون أن يميز أحدهم على الآخر في هذا الشأن، فلا يتقدم على ضوئها أحدهم على الآخر انتهازاً، ولا ينال قدرًا من الحقوق يكون بها أكثر امتيازاً عن الآخر، بل تتكافأ مراكزهم القانونية قبلها، وبالوسيلة ذاتها التي تعينهم على ممارستها. ومن ثم، فإن قالة إخلال النص التشريعي المحال بالتضامن أو التكافل الاجتماعي بين أفراد المجتمع، يكون لغواً، لا سند له، جدير بالانتقادات عنه.

وحيث إن ما نعتة محكمة الموضوع على النص التشريعي المحال، فيما تضمنه من سقوط الحق في اللجوء إلى المحكمة العمالية إذا لم يتم خلال المدد الزمنية الواردة فيه، من افتتاته على الملكية الخاصة، في خصوص ما يستحق للعامل من أجر ومعاش، فمردود بأن المدة التي أجاز المشرع لأي من أطراف النزاع طلب تسويته ودياً من اللجنة الإدارية، أو المدة التي يجب اللجوء خلالها إلى المحكمة العمالية - وهي من الشروط الإجرائية لقبول الدعوى - قصد بها تصفية تلك المنازعات خلال أجل مناسب، بما يحفظ المستحقات المالية للعمال، سواء كانت أجراً، وهو أحد عناصر تقدير المعاش، أو تعويضاً، بما يثرى الجانب الإيجابي للذمة المالية، والتي تتأثر سلباً إذا طال أمد النزاع، بما لازمه حمل العمال على الالتزام بتلك المواعيد - وهي ليست بالقصيرة - والفرض فيهم أنهم الأحرص على الذود عن حقوقهم، تلك أن الحماية القضائية للحقوق لا ينالها إلا من هو جاد وحريص في الذود عنها. ومن ثم فإن قالة افتتات النص التشريعي المحال على

الحماية المقررة للحق في الأجر، والحق في المعاش، والملكية الخاصة، المكفولة
بنصوص المواد (١٢، ١٧، ٣٥) من الدستور القائم تكون فاقدة لسندها.

وحيث إن ما نسبته محكمة الموضوع للنص التشريعي المحال من
اعتواره بالغموض والإغفال، فمردود من وجهين، أولهما : أن التعرض لتلك
الأمور من صميم اختصاص محكمة الموضوع، من خلال فهمها وتفسيرها
لأحكام قانون العمل، في ضوء ما ورد بمذكرته الإيضاحية وأعماله التحضيرية،
وما نصت عليه المادة (٣) منه، بأنه " القانون العام الذي يحكم علاقات العمل،
مع مراعاة اتفاقيات العمل الجماعية وأحكام المادة (٥) من هذا القانون "، وما
نصت عليه الفقرة الأخيرة من المادة (٧١) من ذلك القانون، من أنه "
ويتبع فيما لم يرد بشأنه نص خاص في هذا القانون، أحكام قانوني المرافعات
والإثبات في المواد المدنية والتجارية ". وما تصل إليه محكمة الموضوع في هذا
الشأن، يخضع للرقابة القضائية التي تتولاها المحكمة الأعلى منها، وفقاً للأصول
التي يقوم عليها التنظيم القضائي. وثانيهما : أن اختصاص المحكمة الدستورية
العليا بتفسير النصوص التشريعية - على النحو المقرر بنص المادة (١٩٢)
من الدستور الحالي، والمادة (٣٣) من قانونها الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة
١٩٧٩ - له طرائقه وشرائطه، لا تقبل الدعوى بشأنه إلا من خلال ولوجه،
وهو ما لا يتوافق في الدعوى الماثلة.

وحيث إن النص التشريعي المحال - في النطاق المسالف تحديده -
لا يتعارض مع أي حكم آخر في الدستور.

فهذه الأسباب

حكمت المحكمة برفض الدعوى.

رئيس المحكمة

أمين السر