

جلسة ٢٠ من يونيه سنة ٢٠١٠

برئاسة السيد القاضى / عزت البندارى نائب رئيس المحكمة
وعضوية السادة القضاة / يحيى الجندى نائب رئيس المحكمة ،
طارق عبد العظيم ، أحمد شكرى وبهاء صالح .

(١٣٠)

الطعن رقم ٢٦٠٦ لسنة ٧٩ القضائية

- (١) عمل " علاقة عمل : العاملون بشركات توزيع الكهرباء " .
لوائح نظام العاملين بشركات توزيع الكهرباء قبل صدور القانون ١٨ لسنة ١٩٩٨ . اعتبارها الأساس فى تنظيم علاقة العاملين بها . صدور القانون الأخير . مؤداه . سريان لوائح كل شركة وفقاً لهذا القانون . عدم ورود نص خاص . أثره . الرجوع إلى أحكام قانون العمل .
- (٢) عمل " ترقية : الترقية مع الاستمرار فى ممارسة ذات الأعمال " .
شغل المطعون ضده الدرجة الأولى المدد المحددة قانوناً . مؤداه . ترقيته إلى درجة مدير عام واستمراره فى ممارسة ذات الأعمال قبل رفع درجته المالية . أثره . شغله لتلك الوظيفة بصفة شخصية . غايته . معالجة الرسوب الوظيفى فى الدرجات المالية .
- (٣) عمل " بدلات : بدل طبيعة العمل " .
استحقاق بدلات طبيعة العمل . مناطه . شغل الوظيفة الموجبة لاستحقاقها . مؤداه . تسوية حالة العامل على فئة مالية بصفة شخصية لعدم وجود وظيفة خالية بالهيكل التنظيمى . أثره . عدم حصوله على ثمة بدلات مقررة للوظيفة التى تمت التسوية على أساسها . علة ذلك .

١- مفاد نص المادتين ١ ، ٤ من القانون رقم ١٨ لسنة ١٩٩٨ - ببعض الأحكام الخاصة بشركات توزيع الكهرباء ومحطات التوليد وشبكات النقل وبتعديل بعض أحكام القانون رقم ١٢ لسنة ١٩٧٦ بإنشاء هيئة كهرباء مصر المعمول به اعتباراً من ١٩٩٨/٣/٢٧ - ، أن أحكام لوائح نظام العاملين بكل شركة من شركات توزيع الكهرباء

المعمول بها قبل صدور القانون رقم ١٨ لسنة ١٩٩٨ تظل سارية إلى أن يضع مجلس إدارة كل شركة لائحة بنظام العاملين وفقاً لأحكام هذا القانون ، فتكون هي الأساس فى تنظيم علاقة العاملين بها ويرجع إلى أحكام قانون العمل فيما لم يرد به نص خاص فيها .

٢- إذ كان الثابت - وحسبما ورد بأسباب الحكم الابتدائى المؤيد بالحكم المطعون فيه - أنه وعملاً بالمادة الثانية من لائحة الشركة الطاعنة فإن المقصود بالوظائف النظيرة الوظائف غير القيادية من درجة مدير عام فما فوق ، وأنه وفقاً لقرار تعيين المطعون ضده بدرجة كبير فإن هذا التعيين أو الترقية تم بصفة شخصية يزول بزوال الصفة ويُمنح علاوة دورية فقط دون صرف بدل التمثيل مع احتفاظه بالميزات التى يتقاضاها حالياً دون تحمل الطاعنة أية ميزات إضافية أخرى مع استمراره فى القيام بالأعمال والمسئوليات والواجبات الحالية ، وهذا يدل على أن قرار الترقية المشار إليه عمد إلى رفع الدرجة المالية لمن شغل الدرجة الأولى المدد التى حددها القانون إلى درجة مدير عام بمسمى كبير مع استمراره فى ممارسة ذات الأعمال والمسئوليات والواجبات التى يمارسها قبل الرفع على أن يكون شغله لوظيفته فى الدرجة المرفوع إليها بصفة شخصية وتُلغى بمجرد خلوها من شاغلها ، وهو ما يقطع بأن الغاية من هذا القرار هو معالجة الرسوب الوظيفى فى الدرجات المالية .

٣- المقرر - فى قضاء محكمة النقض - أن المناط فى استحقاق البدلات التى تقتضيها طبيعة العمل هو شغل الوظيفة الموجبة لاستحقاق البدل ، ومن ثم فإن تسوية حالة العامل على فئة مالية بصفة شخصية لعدم وجود وظيفة خالية له بالهيكل التنظيمى للوحدة الاقتصادية التى يعمل بها تسمح بترقيته إليها لا يترتب عليه حصوله على ثمة بدلات مُقررة للوظيفة التى تم تسوية حالته عليها لا تستحق لوظيفته الأصلية التى يشغلها أو زيادة قيمة البدلات المستحقة عن الوظيفتين ، إذ يبقى محتقظاً ببدلاته لوظيفته الأصلية التى يشغلها ، ومن ثم فإن قرار الشركة الطاعنة باحتفاظ المطعون ضده بمميزات الوظيفة الأصلية التى يشغلها دون تحملها أية ميزات إضافية أخرى يكون قد صادف صحيح القانون .

المحكمة

بعد الاطلاع على الأوراق وسماع التقرير الذى تلاه السيد القاضى المقرر والمرافعة وبعد المداولة .

حيث إن الطعن استوفى أوضاعه الشكلية .

وحيث إن الوقائع - على ما يبين من الحكم المطعون فيه وسائر الأوراق - تتحصل فى أن المطعون ضده أقام دعواه على الطاعنة - شركة مصر العليا لتوزيع الكهرباء - أمام ما كان يُسمى باللجان القضائية بمحكمة سوهاج الابتدائية بطلب أحقيته فى المزايا المقررة لدرجة كبير بدرجة مدير عام غير قيادى مع ما يترتب على ذلك من آثار وفروق من تاريخ الترقية ، وقال بياناً لها إنه من العاملين لدى الطاعنة وبتاريخ ٢٠٠٦/٧/٢٤ صدر القرار رقم ... لسنة ٢٠٠٦ بتعيينه بوظيفة كبير من الفئة ٥٩٦٤/١٥٠٠ اعتباراً من ٢٠٠٦/٧/١ ، وإذ قامت الطاعنة بتنفيذ قرار الترقية دون تعديل البديل النقدي وبديل الإقامة وباقى البدلات المخصصة لوظيفة كبير بدرجة مدير عام غير قيادى أقام دعواه بطلباته سائلة البيان . ندبت اللجنة خبيراً ، وبعد أن قدم تقريره أحالت الدعوى لدائرة العمال المختصة بمحكمة سوهاج الابتدائية وفُيدت برقم لسنة ٢٠٠٨ سوهاج الابتدائية ، وبتاريخ ٢٠٠٨/٣/٢٥ أجابت المحكمة المطعون ضده لطلباته بحكم استأنفته الطاعنة لدى محكمة استئناف أسيوط " مأمورية سوهاج " بالاستئناف رقم لسنة ٨٣ ق ، وبتاريخ ٢٠٠٨/١٢/٢٤ حكمت المحكمة بتأييد الحكم المستأنف . طعنت الطاعنة فى ذلك الحكم بطريق النقض وأودعت النيابة مذكرة أبدت فيها الرأى بنقضه ، وإذ عُرض الطعن على المحكمة فى غرفة مشورة حددت جلسة لنظره وفيها التزمت النيابة رأياً .

وحيث إن مما تتعاه الطاعنة على الحكم المطعون فيه الخطأ فى تطبيق القانون وفى بيان ذلك تقول إنه وفقاً للمادة ٣٨ من لائحة الشركة الطاعنة الصادرة إعمالاً لأحكام القانون رقم ١٨ لسنة ١٩٩٨ والواجبة التطبيق على واقعة النزاع أنه يشترط شغل العامل للوظيفة فعليا والقيام بأعبائها لاستحقاقه بدلاتها وكافة المزايا المقررة لها ، وإذ

خالف الحكم الابتدائي المؤيد بالحكم المطعون فيه هذا النظر ، وقضى للمطعون ضده بأحقية في المزايا المقررة لوظيفة كبير بدرجة مدير عام غير قيادي رغم أن قرار تعيينه قد نص صراحة على تعيينه في وظيفة كبير بصفة شخصية مع منحه علاوة بقيمة العلاوة الدورية فقط دون صرف بدل التمثيل واحتفاظه بالميزات التي يتقاضاها حالياً واستمراره في القيام بأعباء وواجبات وظيفته التي يشغلها قبل الترقية دون تحمل الطاعة أى ميزات إضافية أخرى ولم يتضمن القرار إضافة أعباء ومسئوليات وواجبات وظيفية أخرى ، فإنه يكون معيباً بما يستوجب نقضه .

وحيث إن النعى سديد ، ذلك أن مفاد نص المادتين الأولى والرابعة من القانون رقم ١٨ لسنة ١٩٩٨ ببعض الأحكام الخاصة بشركات توزيع الكهرباء ومحطات التوليد وشبكات النقل وبتعديل بعض أحكام القانون رقم ١٢ لسنة ١٩٧٦ بإنشاء هيئة كهرباء مصر المعمول به اعتباراً من ١٩٩٨/٣/٢٧ ، أن أحكام لوائح نظام العاملين بكل شركة من شركات توزيع الكهرباء المعمول بها قبل صدور القانون رقم ١٨ لسنة ١٩٩٨ تظل سارية إلى أن يضع مجلس إدارة كل شركة لائحة بنظام العاملين وفقاً لأحكام هذا القانون فتكون هي الأساس في تنظيم علاقة العاملين بها ويرجع إلى أحكام قانون العمل فيما لم يرد به نص خاص فيها . لما كان ذلك ، وكان الثابت وحسبما ورد بأسباب الحكم الابتدائي المؤيد بالحكم المطعون فيه أنه وعملاً بالمادة الثانية من لائحة الشركة الطاعنة فإن المقصود بالوظائف النظرية الوظائف غير القيادية من درجة مدير عام فما فوق ، وأنه وفقاً لقرار تعيين المطعون ضده بدرجة كبير ، فإن هذا التعيين أو الترقية تم بصفة شخصية يزول بزوال الصفة ويمنح علاوة دورية فقط دون صرف بدل التمثيل مع احتفاظه بالميزات التي يتقاضاها حالياً دون تحمل الطاعة أية ميزات إضافية أخرى مع استمراره في القيام بالأعمال والمسئوليات والواجبات الحالية ، وهذا يدل على أن قرار الترقية المشار إليه عمد إلى رفع الدرجة المالية لمن شغل الدرجة الأولى المدد التي حددها القانون إلى درجة مدير عام بمسمى كبير مع استمراره في ممارسة ذات الأعمال والمسئوليات والواجبات التي يمارسها قبل الرفع على أن يكون شغله لوظيفته في الدرجة

المرفوع إليها بصفة شخصية وتلغى بمجرد خلوها من شاغلها ، وهو ما يقطع بأن الغاية من هذا القرار هو معالجة الرسوب الوظيفي في الدرجات المالية ، ولما كان من المقرر - في قضاء هذه المحكمة - أن المناط في استحقاق البدلات التي تقتضيها طبيعة العمل هو شغل الوظيفة الموجبة لاستحقاق البدل ، ومن ثم فإن تسوية حالة العامل على فئة مالية بصفة شخصية لعدم وجود وظيفة خالية له بالهيكل التنظيمي للوحدة الاقتصادية التي يعمل بها تسمح بترقيته إليها لا يترتب عليه حصوله على ثمة بدلات مقررة للوظيفة التي تم تسوية حالته عليها لا تستحق لوظيفته الأصلية التي يشغلها أو زيادة قيمة البدلات المستحقة عن الوظيفتين ، إذ يبقى محتفظا ببدلاته لوظيفته الأصلية التي يشغلها ، ومن ثم فإن قرار الشركة الطاعنة باحتفاظ المطعون ضده بمميزات الوظيفة الأصلية التي يشغلها دون تحملها أية ميزات إضافية أخرى ، يكون قد صادف صحيح القانون ، واذ خالف الحكم الابتدائي المؤيد بالحكم المطعون فيه هذا النظر ، فإنه يكون قد أخطأ في تطبيق القانون بما يعيبه ويوجب نقضه .