بسم الله الرحمن الرحيم

جمهورية مصر العربية
مجلس الدولة
رئيس الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع
المستشار النائب الأول لرئيس مجلس الدولة

رقم التبليغ:	٥٠٧ ٨
بتاريخ:	٢٠١٨/ ٤/ ٢٣

ملف رقم: ١٧٢١/٤/٨٦
٣٢٥/١/٤٧

السيد الأستاذ الدكتور/ وزير الإسكان والمرافق والمجتمعات العمرانية

تحية طيبة وبعد...

فقد اطلعنا على كتابيكم رقمي (٢٠٨)، و(٤٢١) المؤرخين ٢٠١٢/١/٣١م، و٢٠١٥/٢/١٩ عن مدى التزام الشركة القابضة لمياه الشرب والصرف الصحي والشركات التابعة لها بوصفها من شركات قطاع الأعمال العام التابعة لوزارة الإسكان والمرافق والمجتمعات العمرانية بأداء المقررات المالية المنصوص عليها في المادتين (١٣٤)، و(٢٢٣) من قانون العمل الصادر بالقانون رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣ .

وحاصل الوقائع – حسبما يبين من الأوراق – أن مديرية القوى العاملة بالقاهرة طلبت من شركة مياه الشرب بالقاهرة الكبرى أداء مبلغ مقداره ثمانية جنيهات عن كل عامل لديها لمصلحة صندوق الخدمات الاجتماعية والصحية والثقافية طبقًا لحكم المادة (٢٢٣) من قانون العمل الصادر بالقانون رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣، وطلبت منها أيضًا أداء (١%) من صافي أرباحها المحققة سنويًا لمصلحة صندوق تمويل التدريب والتأهيل طبقًا لحكم المادة (١٣٤) من القانون ذاته، كما أن مكتب السلامة والصحة المهنية بمركز ومدينة بني عبيد التابع لمديرية القوى العاملة والهجرة بمحافظة الدقهلية طالب شركة مياه الشرب والصرف الصحي بالدقهلية سداد حصة صندوق الخدمات الاجتماعية والثقافية والصحية لكل عامل بواقع ثمانية جنيهات عن أعوام ٢٠١٢، و٢٠١٣، و٢٠١٤، أو تقديم ما يفيد السداد عن هذه الأعوام طبقًا للمادة (٢٢٣) سالفة الذكر، بالرغم من أن الشركة القابضة لمياه الشرب والصرف الصحي والشركات التابعة لها أقرت نظامًا للرعاية الصحية والاجتماعية والثقافية

مجلس الدولة
الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع

والرياضية والترفيهية، وآخر لتدريب وتأهيل العاملين بالشركة يفوق ما يوفره قانون العمل، وأن إفتاء الجمعية العمومية جرى على عدم التزام الشركات القابضة والشركات التابعة لها التي لها أنظمة تدريب ورعاية اجتماعية وصحية بأداء هذه المبالغ، إلا أن مكتب السلامة والصحة المهنية بمركز ومدينة بني عبيد أفاد بأن الفتاوى الصادرة عن الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع تكون ملزمة في حالة نشوب نزاع قانوني بين المؤسسات العامة، أو الهيئات المحلية فقط وما عدا ذلك فلا تكون ملزمة، لذا طلبتم عرض الموضوع على الجمعية العمومية.

ونفيد: أن الموضوع عُرض على الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بجلستها المعقودة في ١١ من إبريل عام ٢٠١٨م، الموافق ٢٤ من رجب عام ١٤٣٩هـ؛ فاستبان لها أن المادة الأولى من القانون رقم (٢٠٣) لسنة ١٩٩١ بإصدار قانون شركات قطاع الأعمال العام تنص على أن: "يعمل فى شأن قطاع الأعمال العام بأحكام القانون المرافق، ويقصد بهذا القطاع الشركات القابضة والشركات التابعة لها الخاضعة لأحكام هذا القانون، وتتخذ هذه الشركات بنوعيها شكل شركات المساهمة، ويسرى عليها فيما لم يرد بشأنه نص خاص فى هذا القانون وبما لا يتعارض مع أحكامه نصوص قانون شركات المساهمة وشركات التوصية بالأسهم والشركات ذات المسئولية المحدودة وشركات الشخص الواحد الصادر بالقانون رقم (١٥٩) لسنة ١٩٨١. ولا تسرى أحكام قانون هيئات القطاع العام وشركاته الصادر بالقانون رقم (٩٧) لسنة ١٩٨٣ على الشركات المشار إليها". وأن المادة (٤٢) من قانون شركات قطاع الأعمال العام المشار إليه 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 طبقًا 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 فى شأن منازعات العمل الجماعية التى تنشأ بين إدارة الشركة والتنظيم النقابى 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 فى هذا القانون أو اللوائح الصادرة تنفيذًا له". وأن المادة (٥) من قانون العمل الصادر بالقانون رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣ تنص على أن: "يقع باطلاً كل شرط أو اتفاق يخالف أحكام هذا القانون ولو كان سابقًا على العمل به، إذا كان يتضمن انتقاصًا من حقوق العامل المقررة فيه.

ويستمر العمل بأية مزايا أو شروط أفضل تكون مقررة أو تقرر فى عقود العمل الفردية أو الجماعية أو الأنظمة الأساسية أو غيرها من لوائح المنشأة، أو بمقتضى العرف..."، وأن المادة (١٣٣) منه تنص على أن: "ينشأ صندوق لتمويل التدريب والتأهيل تكون له الشخصية الاعتبارية العامة، يتبع الوزير المختص، وذلك لتمويل إنشاء وتطوير وتحديث مراكز وبرامج التدريب التي تستهدف المواءمة بين احتياجات سوق العمل المحلي والخاص. ويختص الصندوق بوضع الشروط والقواعد التي تتبع لبرامج ومدد التدريب المهني الدراسية والنظرية، ونظم الاختبارات والشهادات التي تصدر في هذا الشأن..."، وأن المادة (١٣٤) منه تنص على أن: "تتكون موارد الصندوق المشار إليه في المادة السابقة من: ١- ١% من صافي أرباح المنشآت الخاضعة لأحكام هذا القانون والتي يزيد عدد العاملين بها على عشرة عمال ..."، وأن المادة (١٣٥) منه تنص 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"، وأن المادة (٢٢٢) من القانون ذاته - الواردة بالباب الرابع "الخدمات الاجتماعية والصحية" من الكتاب الخامس "السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل" - تنص على أن: "تلتزم المنشأة التى يبلغ عدد عمالها خمسين عاملاً فأكثر بتقديم الخدمات الاجتماعية والثقافية اللازمة لعمالها، وذلك بالاشتراك مع اللجنة النقابية - إن وجدت - أو مع ممثلين للعمال تختارهم النقابة العامة المختصة. ويصدر قرار من الوزير المختص بعد موافقة الاتحاد العام لنقابات عمال مصر بتحديد الحد الأدنى لهذه الخدمات"، وأن المادة (٢٢٣) منه تنص على أن: "ينشأ بالوزارة صندوق للخدمات الاجتماعية والصحية والثقافية على المستوى القومى. وتلتزم كل منشأة يبلغ عدد عمالها عشرين عاملاً فأكثر بدفع مبلغ لا يقل عن خمسة جنيهات سنويًا عن كل عامل لتمويل هذا الصندوق. ويصدر الوزير المختص قرارًا بتحديد الخدمات المشار إليها والمبلغ الذى تلتزم كل منشأة بأدائه بما لا يقل عن الحد الأدنى المذكور، وذلك كله بالاتفاق مع الاتحاد العام لنقابات عمال مصر ومنظمات أصحاب الأعمال...".

وتبين لها أيضًا، أن المادة الأولى من قرار رئيس الجمهورية رقم (١٣٥) لسنة ٢٠٠٤ بإنشاء شركة قابضة لمياه الشرب والصرف الصحي والشركات التابعة لها تنص على أن: "تؤسس شركة قابضة تسمى "الشركة القابضة لمياه الشرب والصرف الصحى "تكون لها الشخصية الاعتبارية ومركزها الرئيسي محافظة القاهرة،

وتكون مدتها... تخضع لأحكام قانون شركات قطاع الأعمال العام المشار إليه ولائحته التنفيذية، تتبعها الشركات المنصوص عليها في المادة الثالثة من هذا القرار". وأن المادة (٨٢) من لائحة نظام العاملين بالشركة القابضة لمياه الشرب والصرف الصحي تنص على أن: "يضع مجلس الإدارة بالاشتراك مع اللجنة النقابية (إن وجدت) أو النقابة العامة المختصة نظامًا للخدمات الاجتماعية والثقافية والرياضية والترفيهية بما لا يقل عما هو مقرر بقانون العمل رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣ وقانون التأمين الاجتماعي وتشجيع البحث والدراسة وتكريم المحالين للتقاعد وأسر المتوفين كما يجوز تقرير خدمات أخرى تمنح للعاملين الذين تقتضي طبيعة أعمالهم تقرير هذه الخدمات"، وأن المادة (٨٧) منها تنص على أن: "يضع مجلس الإدارة نظامًا لتدريب العاملين وتنمية مهاراتهم لأداء واجبات وظائفهم الحالية أو المرشحين لها ويصرف للعامل خلال مدة التدريب كافة مستحقاته باعتباره متواجدًا في العمل، ويكون التدريب بداخل الشركة أو بأحد مراكز التدريب المتخصصة ". وأن المادة (٨٢) من لائحة نظام العاملين للشركات التابعة للشركة القابضة لمياه الشرب والصرف الصحي تنص على أن:" يضع مجلس الإدارة بالاشتراك مع اللجنة النقابية (إن وجدت) أو النقابة العامة المختصة نظامًا للخدمات الاجتماعية والثقافية والرياضية والترفيهية بما لا يقل عما هو مقرر بقانون العمل رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣ وقانون التأمين الاجتماعي وتشجيع البحث والدراسة وتكريم المحالين للتقاعد وأسر المتوفين كما يجوز تقرير خدمات أخرى تمنح للعاملين الذين تقتضي طبيعة أعمالهم تقرير هذه الخدمات"، وأن المادة (٨٧) منها تنص على أن: "يضع مجلس الإدارة نظامًا لتدريب العاملين وتنمية مهاراتهم لأداء واجبات وظائفهم الحالية أو المرشحين لها ويصرف للعامل خلال مدة التدريب كافة مستحقاته باعتباره متواجدًا في العمل، ويكون التدريب بداخل الشركة أو بأحد مراكز التدريب المتخصصة".

كما تبين للجمعية العمومية أن المادة (الأولى) من قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم (٢١٥) لسنة ٢٠٠٣ بتحديد الحد الأدنى للخدمات الاجتماعية والثقافية على مستوى المنشأة تنص على أن: "تلتزم المنشآت التى يبلغ عدد عمالها خمسين عاملاً فأكثر بتقديم الخدمات الاجتماعية والثقافية اللازمة لعمالها، وذلك بالاشتراك مع اللجنة النقابية إن وجدت أو ممثلين للعمال تختارهم النقابة العامة المختصة"، وأن المادة (الثانية) منه تنص على أن: "يتمثل الحد الأدنى للخدمات الاجتماعية والثقافية فيما يلي: توفير وسائل

تيسر انتقال العمال من وإلى أماكن العمل. إنشاء مكتبة ثقافية وعلمية تناسب المستويات الوظيفية بالمنشأة. توفير وجبات غذائية بأسعار معتدلة. التعاون مع المنظمة النقابية فى تسهيل إجراءات توفير الاحتياجات المعيشية والترفيهية المناسبة للعاملين بالمنشأة". وأن المادة (الأولى) من قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم (٢١٧) لسنة ٢٠٠٣ بتحديد الخدمات الاجتماعية والصحية والثقافية على المستوى القومى تنص على أن: "ينشأ بوزارة القوى العاملة والهجرة صندوق للخدمات الاجتماعية والصحية والثقافية على المستوى القومي". وأن المادة (الثانية) من قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم (١٦) لسنة ٢٠١٢ بتشكيل ونظام العمل بمجلس إدارة صندوق الخدمات الاجتماعية والصحية والثقافية – والذى نص على إلغاء القرار رقم (٢١٦) لسنة ٢٠٠٣ بشأن اللائحة المالية والإدارية لصندوق الخدمات الاجتماعية والصحية والثقافية – تنص على أن: "يختص الصندوق بتقديم الخدمات الاجتماعية والصحية والثقافية على المستوى القومى للعمال للنهوض بالمستوى الاجتماعى والصحى والثقافي، وذلك وفق ما هو وارد بقرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم (٢١٧) لسنة ٢٠٠٣ بالإضافة إلى ما يضيفه مجلس إدارة الصندوق من تلقاء نفسه أو بناء على اقتراح اللجان المنبثقة عنه من خدمات تتعلق بأغراض إنشاء الصندوق"، وأن المادة (الثامنة) منه تنص على أن: "تتكون موارد الصندوق من: ١– ما يقرره مجلس إدارة الصندوق من اشتراك عن كل عامل من العاملين بالمنشآت الخاضعة لأحكام قانون العمل رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣ والتى يعمل بها عشرون عاملاً فأكثر.... ٢– ... ٣–..."، وينص فى المادة (الرابعة عشرة) منه على أن: "يلغى قرارا وزير القوى العاملة والهجرة رقما (٢١٤) و(٢١٦) لسنة ٢٠٠٣".

واستعرضت الجمعية العمومية ما استقر عليه إفتاؤها من أن الثابت من استعراض فلسفة التشريع الضابطة لقانون العمل الحالى، أن هذا القانون وإن كان يمثل الإطار الكلى العام الذى تنضبط على هداه جميع العلاقات التى تجمع العمال بأرباب العمل، فهو بحسب الأصل مقرر لضمان مصالح العمال التى تُعدُّ الطرف الأضعف فى اتفاقات العمل كافة. ومن ثم فقواعده الآمرة وفق هذا الفهم ملزمة للأطراف فى حدود توفيرها المصلحة الفضلى للعامل . فإذا ما كان ثمة قاعدة مصدرها اتفاق، أو عرف – أو غيرهما – تقرر وضعًا أفضل لمصالح العامل، أو تقرر له مزايا لا توفرها القاعدة التشريعية المقررة فى هذا القانون، وجب الانصراف – وفى هذه الجزئية تحديدًا– عن تشريع العمل إلى غيره من اتفاقات، أو أعراف بما توفره

من وضع أفضل للعامل. وهذا الفهم أفصحت عنه المادة (٥) منه، فيما قررته من بطلان للشروط، أو الاتفاقات التى تخالف أحكامه إذا انطوت على انتقاص لما هو مقرر به للعامل، وفى الوقت ذاته أكدت هذه المادة صحة كل اتفاق، أو شرط يوفر للعامل مزايا، أو شروطًا 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 استعرضت الجمعية العمومية ما استقر عليه إفتاؤها من أن قانون العمل المشار إليه أنشأ صندوقين هما: صندوق تمويل التدريب والتأهيل، الذى يقوم على تمويل إنشاء وتطوير وتحديث مراكز وبرامج التدريب التى تستهدف المواءمة بين احتياجات السوق المحلى والخاص، ويختص بوضع الشروط والقواعد التى تتبع لبرامج ومدد التدريب المهنى الدراسية والنظرية ونظم الاختبارات والشهادات التى تصدر فى هذا الشأن، وقرر القانون من ضمن موارده 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 سنويًا لقاء ما يؤديه لها الصندوق من خدمات، وقد وضع قرار وزير القوى العاملة رقم (٢١٥) لسنة ٢٠٠٣ على عاتق كل منشأة يبلغ عدد عمالها خمسين عاملاً فأكثر التزامًا ذاتيًا 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 إفتاؤها – أنه بصدور القانون رقم (٢٠٣) لسنة ١٩٩١ بإصدار قانون 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 القابضة والتابعة بأوضاعهم الوظيفية ذاتها، وأجورهم، وبدلاتهم، وإجازاتهم، ومزاياهم، بجميع أشكالها المختلفة مع تطبيق الأنظمة الوظيفية التى تحكمهم إلى أن تصدر هذه الشركات لوائحها الخاصة طبقًا للمادة (٤٢) من قانون شركات قطاع الأعمال العام المشار إليه، حيث تقوم كل شركة بالاشتراك مع النقابة العامة المختصة بوضع اللوائح الخاصة بنظم العاملين بها، ويتم اعتماد هذه اللوائح من الوزير المختص،

وأنه تنفيذًا لما تقدم قامت الشركة القابضة لمياه الشرب والصرف الصحى والشركات التابعة لها بوضع لوائح نظام العاملين بكل منها والتى تم اعتمادها من وزير الإسكان والمرافق والمجتمعات العمرانية بالقرار رقم (٢٦٣) لسنة ٢٠٠٥. وأن المشرع بعد أن قرر فى المادة (٤٨) من هذا القانون سريان الأحكام الواردة بقانون العمل الحالي المشار إليه – والمقابلة للأحكام التى كان يتضمنها كل من الفصل الثالث من الباب الرابع، والباب الخامس من قانون العمل (الملغى) الصادر بالقانون رقم (١٣٧) لسنة ١٩٨١– على العاملين بشركات قطاع الأعمال العام، جعل مناط سريان باقى أحكام ذلك القانون على العاملين بهذه الشركات، خلو قانون شركات قطاع الأعمال العام واللوائح الصادرة تنفيذًا له من تنظيم، أو نص حاكم، فإذا وجد هذا التنظيم، أو النص، فإنه يحجب ما يقابله من أحكام يرددها قانون العمل. ولما كانت لوائح العاملين بالشركات المذكورة تندرج فى عداد اللوائح الصادرة تنفيذًا لقانون شركات قطاع الأعمال العام، التزامًا بالوصف الذى أطلقه المشرع عليها فى هذا القانون، بحسبانها توضع إعمالاً للمادة (٤٢) منه، ومن ثم فإنه إذا تضمنت تلك اللوائح تنظيمًا للخدمات الاجتماعية والصحية والثقافية وتدريب وتأهيل العاملين، فإن هذا التنظيم يحجب سريان أحكام قانون العمل المقابلة على العاملين بهذه الشركات، ومن ذلك حكما المادتين (١٣٤)، و(٢٢٣) منه، بما تقررانه من مقابل لقاء هذه الخدمات، والتدريب شريطة ألا يتضمن ذلك التنظيم انتقاصًا من حقوق العاملين بهذه الشركات بالمقارنة بما يقرره قانون العمل.

وترتيبًا على ما تقدم، وإذ ثبت من استعراض لوائح العاملين بالشركة القابضة لمياه الشرب والصرف الصحي والشركات التابعة لها أنها تقرر وضع تنظيم متكامل في نطاق الخدمات الصحية والثقافية والاجتماعية، تنبسط بموجبه خدمات الرعاية الصحية لجميع العاملين وأسرهم، والعاملين المحالين على المعاش بمستشفيات القوات المسلحة، والمستشفيات المدنية، والمركز الطبي الخاص بالشركة، وفي مجال الخدمات الاجتماعية توفير أتوبيسات لنقل العاملين لمواقع العمل، وتقديم رحلات الحج والعمرة، والمصايف، وإعانات في حالات الكوارث، وفي مجال الأنشطة الرياضية تقدم الشركة للعاملين وأسرهم نظامًا لممارسة الأنشطة الرياضية بنوادي الشركات، وفي مجال الأنشطة الثقافية تقدم الشركات برامج محو الأمية فضلاً عن إصدار المجلات والكتيبات والاشتراك في الندوات والمؤتمرات، والحال ذاتها بشأن ما هو مقرر فى لوائح التدريب للعاملين بالشركة القابضة

والشركات التابعة لها، حيث تضمنت هذه اللوائح النص على تكليف مجلس إدارة الشركة بوضع نظام لتدريب العاملين وتنمية مهارتهم لأداء واجبات وظائفهم الحالية، أو المرشحين لها، وأوجب صرف جميع مستحقات العاملين خلال مدة التدريب باعتباره موجودًا في العمل، ويتم التدريب داخل الشركة، أو بأحد مراكز التدريب المتخصصة، وجميع هذه الخدمات بلا ريب تقرر وضعًا أفضل للعاملين بهذه الشركات، بحيث يجرى منحهم من المزايا ما يفوق ما يمكن أن يحصلوا عليه من صندوق الخدمات الاجتماعية والصحية والثقافية التابع لوزارة القوى العاملة، أو صندوق تمويل التدريب والتأهيل، وهو ما من شأنه انحسار مجال تطبيق أحكام المادتين (١٣٤)، و(٢٢٣) من قانون العمل الصادر بالقانون رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣ عن الشركة القابضة لمياه الشرب والصرف الصحي والشركات التابعة لها.

لـــذلـــك

انتهت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع، إلى عدم التزام الشركة القابضة لمياه الشرب والصرف الصحي والشركات التابعة لها أداء المبالغ المقررة لصندوق الخدمات الاجتماعية والصحية والثقافية، أو صندوق تمويل التدريب والتأهيل التابعين لوزارة القوى العاملة المنصوص عليها في المادتين (١٣٤)، و(٢٢٣) من قانون العمل الصادر بالقانون رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣، وذلك على التفصيل السابق.

والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته

تحريرًا في: ٢٣ / ٤ / ٢٠١٨

رئيس
المكتب الفني

المستشار/
مصطفى حسين السيد أبو حسين
نائب رئيس مجلس الدولة

رئيس
الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع

المستشار/
يحيى أحمد راغب دكروري
النائب الأول لرئيس مجلس الدولة