

باسم الشعب المحكمة الدستورية العليا

بالجلسة العلنية المنعقدة يوم السبت الثالث من نوفمبر سنة 2018م، الموافق الخامس والعشرون من صفر سنة 1440 هـ.

برئاسة السيد المستشار الدكتور / حنفى على جبالى
رئيس المحكمة
وعضوية السادة المستشارين: سعيد مرعى عمرو والدكتور عادل عمر شريف ورجب عبد الحكيم
سليم والدكتور حمدان حسن فهمى ومحمود محمد غنيم
والدكتور محمد عماد النجار
وحضور السيدة المستشار / شيرين حافظ فرهود
رئيس هيئة المفوضين
وحضور السيد / محمد ناجى عبد السميع
نواب رئيس المحكمة
أمين السر

أصدرت الحكم الآتى

فى الدعوى المقيدة بجدول المحكمة الدستورية العليا برقم 27 لسنة 37 قضائية "دستورية"

المقامة من

رئيس مجلس إدارة شركة فلاش انترناشيونال لإدارة الفنادق والقرى السياحية
ضد

- 1- رئيس الجمهورية
- 2- رئيس مجلس الوزراء
- 3- وزير العدل
- 4- سامح سيد عبد اللطيف

الإجراءات

بتاريخ الثامن عشر من فبراير سنة 2015 أودع المدعى صحيفة هذه الدعوى قلم كتاب المحكمة الدستورية العليا، طالباً الحكم بعدم دستورية نصى المادتين (47 ، 48) من قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 المعدل بالقانون رقم 180 لسنة 2008.

وقدمت هيئة قضايا الدولة مذكرة، طلبت فيها الحكم برفض الدعوى.
وبعد تحضير الدعوى، أودعت هيئة المفوضين تقريراً برأيها.

ونظرت الدعوى على الوجه المبين بمحضر الجلسة، وقررت المحكمة إصدار الحكم فيها بجلسة اليوم.

المحكمة

بعد الاطلاع على الأوراق، والمداولة.
حيث إن الوقائع تتحصل - على ما يتبين من صحيفة الدعوى وسائر الأوراق - فى أن المدعى عليه الرابع كان يعمل بالشركة التى يمثلها المدعى، وإذ تقرر إنهاء خدمته بها فقد طلب قضائياً إلزامها بأن تؤدى إليه مبلغ (99633) جنيهاً قيمة مستحقاته لديها تعويضاً عن فصله التعسفى، ومقابل الراحات الأسبوعية، ومقابل إجازات الأعياد، ومقابل الإجازات السنوية، وراتبه عن الفترة من 2006/12/1، حتى 2007/2/20، ونصيبه فى الأرباح السنوية من عام 2000 حتى عام 2007، ونصيبه فى نسبة 12% المقررة وفقاً للقرار الوزارى رقم 22 لسنة 1984 المعدل بالقرار رقم 125 لسنة 2003، وتمثل هذا النزاع فى نهاية مستقره بالدعوى رقم 2176 لسنة 2008 مدنى كلى عمال أمام محكمة الأقصر الابتدائية، التى قضت بجلسة 2013/5/27، بإلزام المدعى عليه الأول - فى تلك الدعوى - بأن يؤدى للمدعى مبلغ (5264.06) جنيهاً. فطعن الشركة المذكورة فى هذا الحكم بالاستئناف رقم 344 لسنة 32 قضائية أمام محكمة استئناف قنا "مأمورية الأقصر" كما طعن المدعى عليه الرابع - فى هذه الدعوى - باستئناف مقابل عن ذات الحكم. وبجلسة 2015/1/17، دفعت الشركة المدعية بعدم دستورية المادتين (47 و48) من القانون رقم 12 لسنة 2003، فقررت المحكمة تأجيل نظر الاستئناف لجلسة 2015/3/16، لاتخاذ إجراءات الطعن بعدم الدستورية، فأقام المدعى الدعوى المعروضة.

وحيث إن المادة (47) من قانون العمل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 تنص على أنه " تكون مدة الإجازة السنوية 21 يوماً بأجر كامل لمن أمضى فى الخدمة سنة كاملة، تزداد إلى ثلاثين يوماً متى أمضى العامل فى الخدمة عشر سنوات لدى صاحب عمل أو أكثر، كما تكون الإجازة لمدة ثلاثين يوماً فى السنة لمن تجاوز سن الخمسين، ولا يدخل فى حساب الإجازة أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية والراحة الأسبوعية. وإذا قلت مدة خدمة العامل عن سنة استحق إجازة بنسبة المدة التى قضاها فى العمل بشرط أن يكون قد أمضى ستة أشهر فى خدمة صاحب العمل. وفى جميع الأحوال تزداد مدة الإجازة السنوية سبعة أيام للعمال الذين يعملون فى الأعمال الصعبة أو الخطرة أو المضرة بالصحة أو فى المناطق النائية والتى يصدر بتحديدتها قرار من الوزير المختص بعد أخذ رأى الجهات المعنية. ومع مراعاة حكم الفقرة الثانية من المادة (48) من هذا القانون، لا يجوز للعامل النزول عن إجازته."

وتنص المادة (48) من القانون ذاته على أنه "يحدد صاحب العمل مواعيد الإجازة السنوية حسب مقتضيات العمل وظروفه، ولا يجوز قطعها إلا لأسباب قوية تقتضيها مصلحة العمل. ويلتزم العامل بالقيام بالإجازة في التاريخ وللمدة التي حددها صاحب العمل وإذا رفض العامل كتابة القيام بالإجازة سقط حقه في اقتضاء مقابليها. وفي جميع الأحوال يجب أن يحصل العامل على إجازة سنوية مدتها خمسة عشر يوماً، منها ستة أيام متصلة على الأقل، ويلتزم صاحب العمل بتسوية رصيد الإجازات أو الأجر المقابل له كل ثلاث سنوات على الأكثر فإذا انتهت علاقة العمل قبل استنفاد العامل رصيد إجازته السنوية استحق الأجر المقابل لهذا الرصيد. ولا يجوز تجزئة الإجازة أو ضمها أو تأجيلها بالنسبة للأطفال."

وحيث إن مناط المصلحة الشخصية المباشرة - وهي شرط لقبول الدعوى الدستورية - أن يكون ثمة ارتباط بينها وبين المصلحة في الدعوى الموضوعية، وذلك بأن يكون الفصل في المسألة الدستورية لازماً للفصل في الطلبات الموضوعية المرتبطة بها والمطروحة على محكمة الموضوع. ويتغيا هذا الشرط أن تفصل المحكمة الدستورية العليا في الخصومة الدستورية من جوانبها العملية، وليس من معطياتها النظرية أو تصوراتها المجردة. وهو كذلك يقيد تدخلها في تلك الخصومة، ويرسم تخوم ولايتها، فلا تمتد لغير المطاعن التي يؤثر الحكم بصحتها أو بطلانها على النزاع الموضوعي، وبالقدر اللازم للفصل فيه، ويتحدد مفهوم هذا الشرط باجتماع عنصرين، أولهما: أن يقيم المدعى - في الحدود التي اختصم فيها النص المطعون فيه - الدليل على أن ضرراً واقعياً - اقتصادياً أو غيره - قد لحق به، سواء كان مهدداً بهذا الضرر أو كان قد وقع فعلاً، ويتعين دوماً أن يكون الضرر مباشراً، منفصلاً عن مجرد مخالفة النص المطعون فيه للدستور، مستقلاً بالعناصر التي يقوم عليها، ممكناً تصوره ومواجهته بالترضية القضائية، تسوية لآثاره. ثانيهما: أن يكون الضرر عائداً إلى النص المطعون فيه، وليس ضرراً متوهماً أو منتحلاً أو مجهلاً. فإذا لم يكن هذا النص قد طبق أصلاً على من ادعى مخالفته للدستور، أو كان من غير المخاطبين بأحكامه، أو كان الإخلال بالحقوق التي يدعيها لا يعود إليه، دل ذلك على انتفاء المصلحة الشخصية المباشرة. ذلك أن إبطال النص التشريعي في هذه الصور جميعها لن يحقق للمدعى أية فائدة عملية يمكن أن يتغير بها مركزه القانوني بعد الفصل في الدعوى الدستورية عما كان عليه قبلها.

وحيث إن النزاع المثار في الدعوى الموضوعية التي أقيمت هذه الدعوى الدستورية بمناسبةها يدور حول مطالبة المدعى عليه الرابع بمستحقاته لدى الشركة المدعية عن فترة عمله بها، ومنها المقابل النقدي لرصيد إجازته السنوية التي لم يحصل عليها، والتي انتظمت المادتان (47 ، 48) سالفنا البيان أحكامها، وألزمت صاحب العمل بتسوية رصيد الإجازات السنوية للعامل أو الأجر المقابل له كل ثلاث سنوات على الأكثر، وقررت استحقاق العامل الذي تنتهي خدمته للأجر المقابل لرصيد إجازته السنوية التي لم يستنفدها. ومن ثم فإن نطاق الدعوى المعروضة يتحدد - في ضوء طلبات المدعى وما تضمنته صحيفة الدعوى - فيما لم يتضمنه نص المادة (48) المشار

إليه من وضع حد أقصى للمقابل النقدي لرصيد الإجازات الذي يجوز للعامل احتسابه عند انتهاء خدمته.

وحيث إن الشركة المدعية تنعى على النص المطعون فيه - محددًا نطاقه على النحو المتقدم - خلوه من أية معايير أو ضوابط تحقق التوازن بين حق العامل وحق جهة العمل سواء في كيفية احتساب المقابل النقدي لرصيد الإجازات، والحد الأقصى للإجازات الاعتيادية التي يجوز احتسابها خلال فترة العمل، على خلاف ما ورد بقانون نظام العاملين بالدولة، كما أنها لم تحدد من يقع عليه عبء إثبات رصيد الإجازات في حالات عدة، على نحو مجحف بحقوق جهة العمل، مما يضر بالنشاط الاقتصادي الخاص، ولا يوفر المناخ الجاذب للاستثمار ويهدر مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص، بالمخالفة لنصوص المواد (9 ، 13 ، 28 ، 33 ، 36) من الدستور.

وحيث إن المشرع قد انتظم بنصي المادتين (47 ، 48) من قانون العمل حق العامل في الإجازة السنوية محددًا لها مددًا تختلف باختلاف مدة خدمة العامل، وقضى بالألا يدخل في حسابها أيام عطلات الأعياد أو المناسبات الرسمية أو الراحة الأسبوعية، وحظر نزول العامل عن إجازته، وناط بصاحب العمل تحديد مواعيدها حسب مقتضيات العمل وظروفه، وألزم العامل بالقيام بالإجازة في التاريخ وللمدة التي حددها صاحب العمل، وقضى بسقوط حق العامل في اقتضاء مقابلها إذا رفض القيام بها، وألزم صاحب العمل بتسوية رصيد الإجازات أو الأجر المقابل له كل ثلاث سنوات على الأكثر، وأوجب استحقاق العامل للأجر المقابل لرصيد إجازاته التي لم يستنفدها عند انتهاء علاقة العمل.

وحيث إن الدستور قد حرص في المادة (4) منه على النص على مبدأ تكافؤ الفرص، باعتباره من الركائز الأساسية التي يقوم عليها بناء المجتمع، والحفاظ على وحدته الوطنية، ومن أجل ذلك جعل الدستور بمقتضى نص المادة (9) منه تحقيق تكافؤ الفرص بين جميع المواطنين دون تمييز الترامًا دستوريًا على عائق الدولة، لا تستطيع منه فكاكًا. وقوام هذا المبدأ - على ما جرى به قضاء هذه المحكمة - أن الفرص التي كفلها الدستور للمواطنين فيما بينهم تفترض تكافؤها، وتدخّل الدولة إيجابيًا لضمان عدالة توزيعها بين من يتزاحمون عليها، وضرورة ترتيبهم بالتالي فيما بينهم على ضوء قواعد يملئها التبصر والاعتدال؛ وهو ما يعنى أن موضوعية شروط النفاذ إليها، مناطها تلك العلاقة المنطقية التي تربطها بأهدافها، فلا تنفصل عنها.

وحيث إن الدستور قد اعتمد كذلك بمقتضى نص المادة (4) منه مبدأ المساواة، باعتباره، إلى جانب مبدأ العدل وتكافؤ الفرص، أساسًا لبناء المجتمع وصيانة وحدته الوطنية، وتأكيدًا لذلك حرص الدستور في المادة (53) منه على كفالة تحقيق المساواة لجميع المواطنين أمام القانون، وفي الحقوق والحريات والواجبات العامة، دون تمييز بينهم لأى سبب، إلا أن ذلك لا يعنى - وفقًا لما استقر عليه قضاء هذه المحكمة - أن تعامل فئاتهم على ما بينها من

تفاوت في مراكزها القانونية معاملة قانونية متكافئة، كذلك لا يقوم هذا المبدأ على معارضة صور التمييز جميعها، ذلك أن من بينها ما يستند إلى أسس موضوعية ولا ينطوي بالتالي على مخالفة لنص المادتين (4 ، 53) المشار إليهما، بما مؤداه أن التمييز المنهى عنه بموجبها هو ذلك الذي يكون تحكيمياً، وأساس ذلك أن كل تنظيم تشريعي لا يعتبر مقصوداً لذاته، بل لتحقيق أغراض بعينها تعكس مشروعيتها إطاراً للمصلحة العامة التي يسعى المشرع إلى تحقيقها من وراء هذا التنظيم.

وحيث إن من المقرر في قضاء هذه المحكمة أن لكل حق أوضاعاً يقتضيها، وآثاراً يرتبها، من بينها - في مجال حق العمل - ضمان الشروط التي يكون أداء العمل في نطاقها منصفاً وإنسانياً ومواتياً، فلا تنتزع هذه الشروط قسراً من محيطها، ولا ترهق بفحواها بيئة العمل ذاتها؛ أو تناقض بأثرها ما ينبغي أن يرتبط حقاً وعقلاً بالشروط الضرورية لأداء العمل بصورة طبيعية لا تحامل فيها. ومن ثم لا يجوز أن تنفصل الشروط التي يتطلبها المشرع لمباشرة عمل أو أعمال بذواتها، عن متطلبات ممارستها، وإلا كان تقريرها انحرافاً بها عن غايتها يستوى في ذلك أن يكون سندها علاقة عقدية أو رابطة لانحائية.

وحيث إنه ولئن كان من غير الجائز أن يتخذ العامل من الإجازة السنوية وعاءً ادخاريًا من خلال ترحيل مددها التي تراخي في استعمالها، ثم تجميعها ليحصل بعد انتهاء خدمته على ما يقابلها من الأجر، إلا أن هذا الحكم لا ينبغي أن يسرى على إطلاقه، بما مؤداه أنه كلما كان فوات الإجازة راجعاً إلى جهة العمل أو لأسباب اقتضت ظروف أدائه دون أن يكون لإرادة العامل يد فيها، كانت جهة العمل مسنولة عن تعويضه عنها، فيجوز للعامل عندئذ - وكأصل عام - أن يطلبها جملة، إذا كان اقتضاء ما تجمع من إجازاته السنوية على هذا النحو ممكنًا عيناً، وإلا كان التعويض النقدي عنها واجباً، تقديرًا بأن المدة التي يمتد إليها الحرمان من استعمال تلك الإجازة مردها إلى جهة العمل فكان لزاماً أن تتحمل وحدها تبعاً ذلك، ومن ثم فلا يجوز وضع حد أقصى لهذا التعويض، أو وضع حد أقصى للإجازات السنوية التي يجوز للعامل احتسابها أو احتساب الأجر المقابل لها، طالما كان أمر الحصول عليها وتحديد تاريخها ومددها موكولاً إلى طرفي علاقة العمل بالضوابط المبينة سلفاً، والتي تحقق التوازن في علاقة العمل بين أطرافها، وهو ما يتفق مع الأهداف التي تغيا المشرع تحقيقها بالنص المطعون فيه الذي ترتكن أحكامه إلى أسس موضوعية تبررها، بما لا مخالفة في ذلك لمبدأي المساواة وتكافؤ الفرص التي حرص الدستور على كفالتهما في المواد (4، 9، 54) منه.

وحيث إن الدستور قد كفل في المادتين (12، 13) منه حق العمل والحفاظ على حقوق العمال، ومن ثم فلا يجوز للدولة أن تعطل جوهرها، ولا أن تتخذ من حمايتها للعامل موطناً لإهدار حقوق يملكها، وعلى الأخص تلك التي تتصل بالأوضاع التي ينبغي أن يمارس العمل فيها، ويندرج تحتها الحق في الإجازة السنوية التي لا يجوز لجهة العمل أن تحجبها عن عامل يستحقها، وإلا كان ذلك منها عدواناً على صحته البدنية والنفسية، وإخلاقاً بأحد التزاماتها الجوهرية التي لا يجوز للعامل

بدوره أن يتسامح فيها، ونكولاً عن الحدود المنطقية التي ينبغي وفقاً للدستور أن تكون إطاراً لحق العمل.

وحيث إن الدستور قد أكد في المادتين (27، 28) منه أهمية الاستثمار وتشجيعه، وتوفير المناخ الجاذب له، وجعل ذلك التزاماً دستورياً على الدولة، وهدفاً للنظام الاقتصادي تسعى إلى تحقيقه من خلال خطة التنمية التي تضعها تنفيذاً له، كما اعتبر الحفاظ على حقوق العاملين أحد أهداف هذا النظام، وعنصراً جوهرياً في تحقيق التوازن بين مصالح الأطراف المختلفة في علاقة العمل، وقيداً على كل تشريع يتم إقراره، ويتناول بالتنظيم أيّاً من تلك الحقوق، وفي هذا الإطار ضمنّ الدستور نص المادة (92) منه قيماً عاماً على سلطة المشرع التقديرية في مجال تنظيم ممارسة الحقوق والحريات بالألا يترتب على ذلك تقييد ممارستها بما يمس أصلها وجوهرها، وإلا وقع في حومة مخالفة الدستور. متى كان ذلك، وكان الحفاظ على حقوق العمال، ومنها الحق في المقابل النقدي لرصيد إجازاته الذي قرره النص المطعون فيه، من شأنه تحقيق التوازن في علاقة العمل، ويؤدي إلى استقرارها، وهو أحد الدعائم الأساسية في دفع عجلة الإنتاج في المشروعات المختلفة، وتشجيع الاستثمار فيها، وتحفيز القطاع الخاص لأداء دوره في خدمة الاقتصاد الوطني والمجتمعي، ومن ثم لا يتضمن النص المطعون فيه مخالفة لنصوص المواد (13، 27، 28، 33، 36) من الدستور.

وحيث إن النص المطعون فيه في حدود النطاق المتقدم ذكره لا يخالف أي نص آخر في الدستور، الأمر الذي يتعين معه القضاء برفض الدعوى.

فلهذه الأسباب

حكمت المحكمة برفض الدعوى، وبمصادرة الكفالة، وألزمت المدعى المصروفات ومبلغ مائتي جنيه مقابل أتعاب المحاماة.

رئيس المحكمة

أمين السر