

كل ما يخص دعوي
صرف مقابل الأجازات

(المقابل النقدي لرصيد الأجازات)

الموضوع

مقدمة الكتاب

لماذا هذا الاهتمام بموضوع صرف مقابل الأجازات ..؟

الفصل الأول

صرف مقابل الأجازات

للعاملين المدنيين بالدولة

كيف يحصل العامل المدني بالدولة علي المقابل النقدي لرصيد اجازاته السنوية ... ؟

الموضوع الأول : المقدمات اللازمة لفهم موضوع صرف مقابل الأجازات مع بيان الأسس

الدستورية والقانونية التي تحكم موضوع صرف المقابل النقدي للأجازات.

-المبادئ العشرة التي تحكم موضوع صرف المقابل النقدي للأجازات .

الموضوع الثاني : النص الكامل للحكم الصادر بعدم دستورية الفقرة من المادة ٦٥ من قانون

العاملين المدنيين بالدولة بخصوص حرمان العامل من صرف المقابل النقدي لرصيد الأجازات

السنوية ، وتأكيده اتجاه المحكمة الدستورية العليا بالحكم الصادر في الدعوى رقم ٥٣ لسنة ٢٢

ق دستورية عليا..

الموضوع الثالث : كيف يحصل العامل المدني علي المقابل النقدي لرصيد الأجازات السنوية ؟

بند ١ : قبل رفع دعوي المطالبة بصرف المقابل النقدي لرصيد الأجازات السنوية ، من هم

العاملين المدنيين بالدولة ؟

بند ٢ : الأجازات التي تمنح للعاملين المدنيين بالدولة وقواعد استحقاقها .

بند ٣ : دعوى المطالبة بصرف المقابل النقدي لرصيد الأجازات.

-الإعداد لرفع الدعوى .

-شروط قبول الدعوى .

-المحكمة المختصة بالدعوى .

الموضوع الرابع : الدفوع التي تبدي في دعوي المطالبة بصرف المقابل النقدي لرصيد

الأجازات والرد عليها بما صدر من أحكام وفتاوى مجلس الدولة.

الفصل الثاني

صرف مقابل الأجازات

للعاملين بشركات القطاع الخاص والخاضعين

لأحكام قانون العمل الجديد ١٢ لسنة ٢٠٠٣م

*كيف يحصل العامل بأحد شركات القطاع الخاص والخاضع لأحكام قانون العمل علي المقابل

النقدي لرصيد الاجازات السنوية.

أولا : في البدء كان الحكم الصادر بعدم دستورية المادة ٤٥ من قانون العمل ١٣٧ لسنة

١٩٨١ م والتي كانت تحرم العامل من صرف مقابل الاجازات " أسباب الحكم بعدم الدستورية

– طلب التفسير المقدم بشأن هذه الحكم"

ثانيا : صدور قانون العمل الجديد ١٢ لسنة ٢٠٠٣م وما تضمنه بخصوص صرف المقابل

النقدي لرصيد الأجازات.

-من تسري ومن لا تسري عليهم أحكام قانون العمل الجديد

-الاجازة السنوية للعامل في ضوء قانون العمل الجديد كأساس قانوني للمطالبة بصرف المقابل

النقدي لرصيدها.

-مدة الاجازة السنوية كما حددها قانون العمل الجديد.

-تحديد صاحب العمل مواعيد الاجازة السنوية للعامل.

•الضمانات التي قررها قانون العمل الجديد لحصول العامل بشركات القطاع الخاص علي مستحققاته ومنها صرف المقابل النقدي لرصيد الاجازات.

•المزايا التي قررها قانون العمل الجديد للعامل في مجال التقاضي بغية صرف مستحققاته المالية.

*المشكلات القانونية والعملية التي تحول دون حصول العمل علي المقابل النقدي لرصيد الاجازات.

المشكلة الأولى : سبب سقوط حق العمل في صرف المقابل النقدي لرصيد الاجازات ؟

المشكلة الثانية : عدم تقديم العامل لطلب الاجازة وأثرة علي سقوط حقه في المطالبة بصرف المقابل النقدي للاجازات ؟

-عبء إثبات حرمان العامل من أجازته السنوية كمبرر لطلب صرف المقابل ؟

المشكلة الثالثة : ما هو الأجر الذي يحسب علي اساسه المقابل النقدي لرصيد الاجازات.

-النصوص القانونية الحاكمة للأجر في قانون العمل الجديد.

-قضايا هامة في تحديد وتقاضي أجور العمال.

المشكلة الرابعة : تقادم دعوي المطالبة بصرف المقابل النقدي لرصيد الاجازات ومدي

خضوعها لأحكام القانون المدني ؟

المشكلة الخامسة : رفع دعوي المطالبة بصرف المقابل النقدي وتداولها والحكم فيها.

-شروط قبول الدعوى.

-الاختصاص القضائي بالدعوى.

•الدفع التي تبدي في دعوي المطالبة بصرف المقابل النقدي لرصيد الاجازات

•المشكلات العملية في تنفيذ الحكم.

الفصل الثالث

صرف مقابل الأجازات

للعاملين بالقطاع العام وقطاع الأعمال العام

والكادرات الوظيفية الخاصة

الموضوع الأول : صرف مقابل الأجازات للعاملين بقطاع الأعمال العام.

-فتوى الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع في المقابل النقدي لرصيد الأجازات

الاعتيادية للعاملين بشركات قطاع الأعمال العام.

الموضوع الثاني : صرف مقابل الأجازات للعاملين بقطاع الأعمال العام.

-فتوى الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع في المقابل النقدي لرصيد الأجازات

الاعتيادية للعاملين بشركات القطاع العام.

الموضوع الثالث : صرف مقابل الاجازات للعاملين بالكادرات الوظيفية الخاصة

الفصل الرابع

أهم وأحدث الأحكام الصادرة بخصوص صرف المقابل النقدي لرصيد الأجازات السنوية من

الدوائر العمالية المدنية ومحكمة النقض ومجلس الدولة مع التعليق عليها.

الفصل الخامس

صيغ وإجراءات ومذكرات

دعوى صرف مقابل الاجازات

فصل خاص

دعوي المطالبة بصرف المقابل النقدي لرصيد الأجازات

تحضير الدعوى – قيدها وإعلانها – مباشرتها – الحكم وتنفيذه
المبحث الأول : إعداد الأستاذ المحامي لصحيفة دعوى المطالبة بصرف المقابل النقدي لرصيد
الاجازات.

أولاً : البيانات الأساسية في صحيفة دعوى المطالبة.
ثانياً : البيانات الواجب توافرها في صحيفة دعوى المطالبة كورقة من أوراق المحضرين.
ثالثاً : قيد دعوى المطالبة بالجدول المعد لذلك بالمحكمة.
رابعاً : الأحكام الأساسية في إعلان صحيفة الدعوى.

المبحث الثاني : الدفوع الهامة في دعوى المطالبة بصرف المقابل النقدي لرصيد الاجازات ،
متضمنة شرحاً وافياً بالإجراءات العملية.
المبحث الثالث : المذكرات الخاصة بدعوى المطالبة بصرف مقابل الاجازات متضمنة شرحاً
وافياً بالإجراءات العملية..

P

مقدمة الطبعة الثانية

بين دفتي هذا الكتاب نعاود التعرض لموضوع صرف المقابل النقدي لرصيد الاجازات السنوية
أو الاعتيادية ، وكما أوردنا بالطبعة الأولى أن المحكمة الدستورية العليا أنصفت العاملين
بأحكامها ، سواء العاملين المدنيين بالدولة أو العاملين بشركات القطاع الخاص وكذا العاملين
ذوي الكادرات الوظيفية الخاصة ، وذلك حين تكرر قضائها بعدم دستورية النصوص التي كانت
تحرّم هؤلاء جميعاً من حقهم في صرف المقابل النقدي لرصيد اجازاتهم.

وبمجرد أن صدرت هذه الأحكام بدت الحاجة ملحة إلى آلية للتنفيذ وحينئذ وانتصاراً للحق ولدت
فكرة هذا الكتاب والذي اخترنا له اسماً وموضوعاً هو دعوى صرف مقابل الاجازات ، في هذا
الكتاب تناولنا كل ما يتعلق بحق العامل في صرف مقابل الاجازات ، كيف ترفع الدعوى ، كيف
تأسس قانوناً ، كيف نفذ الحكم الصادر فيها ، ولكي يحقق هذا الكتاب المرجو والمقصود منه
فقد أضفنا الي مادته العلمية أهم وأحدث ما صدر من أحكام سواء كانت من قضاء النقض أو
مجلس الدولة أو المحاكم المدنية ، ولم ننسى أن نشير دوماً إلى قضاء محكمتنا الدستورية.

هذا عن ما حاولنا أن نرصده في هذا الكتاب ، وهو غاية جهدنا ، فان أصبنا فمن الله وعلي الله
قصد السبيل.

الفصل الأول

صرف مقابل الاجازات
للعاملين المدنيين بالدولة

صرف مقابل الاجازات
للعاملين المدنيين بالدولة

كيف يحصل العامل علي المقابل النقدي لرصيد اجازاته السنوية أي الاعتيادية ؟

في البدء كان الحكم الصادر من المحكمة الدستورية.
بتاريخ 6/5/200 م أصدرت المحكمة الدستورية العليا حكماً هاماً في القضية رقم ٢ لسنة ٢٠٠٠ قضائية دستورية يقضي بعدم دستورية نص الفقرة الأخيرة من المادة ٦٥ من قانون العاملين المدنيين بالدولة فيما تضمنته من حرمان العامل من البديل النقدي لرصيد إجازاته الاعتيادية فيما جاوز أربعة أشهر متي كان عدم الحصول علي هذا الرصيد راجعاً إلى أسباب اقتضاها مصلحة العمل ، ونظراً لخطورة هذا الحكم وخطورة الآثار التي تترتب عليه من حق العامل في صرف كامل المقابل النقدي لكل رصيد إجازاته والزام الدولة بالصرف وبالدق بالدفع فأننا نورد أولاً مجموعة المبادئ والأسس الدستورية والقانونية التي تحكم موضوع صرف المقابل النقدي لرصيد الإجازات حتى يكون القارئ علي بينه والمام كامل ودقيق بالجوانب الدستورية والقانونية لهذا الموضوع حتى إذا ما تعرض لهذا الأمر عملاً أمتلك ناصيته علماً وتأصيلاً وكان ميسراً عليه ممارسته عملاً ، ثم نورد ثانياً النص الكامل للحكم الصادر بعدم الدستورية ، ثالثاً كيف ترفع دعوي المطالبة بالمقابل النقدي لرصيد الإجازات ، رابعاً الدفع التي تبدي في دعوي المطالبة بصرف مقابل الإجازات معلقاً عليها بما صدر من أحكام مجلس الدولة والفتاوى.

الموضوع الأول : الأسس والمبادئ الدستورية والقانونية التي تحكم موضوع صرف المقابل النقدي للإجازات السنوية.
الموضوع الثاني : النص الكامل للحكم الصادر بعدم دستورية الفقرة الأخيرة من المادة ٦٥ من قانون العاملين المدنيين بالدولة.
الموضوع الثالث : كيف يحصل العامل المدني علي المقابل النقدي للإجازات ؟
الموضوع الرابع : الدفع التي تبدي في دعوي المطالبة بصرف مقابل الإجازات معلقاً عليها بما صدر من أحكام مجلس الدولة والفتاوى

فتوى

الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع في المقابل النقدي لرصيد الإجازات الاعتيادية للعاملين بقطاع الأعمال العام

القاعدة التي قررتها الفتوى
أحقية العاملين في شركات قطاع الأعمال العام - عند انتهاء خدمتهم - في المقابل النقدي عن كل رصيد إجازاتهم الاعتيادية بدون حد أقصى إذا كان الحرمان من الإجازة راجعاً إلي رب العمل .
بمناسبة صدور حكم المحكمة الدستورية العليا في القضية رقم ٤٧ لسنة ١٨ قضائية (دستورية) المنشور بالجريدة الرسمية بتاريخ ١٩٩٧/٥/٢٩ والذي قضى في منطوقه (بعدم دستورية ما تضمنه الفقرة الثالثة من المادة ٤٥ من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ من ألا تزيد علي ثلاثة أشهر مدة الإجازة السنوية التي يجوز للعامل أن يضمها ولو كان الحرمان من هذه الإجازة - فيما جاوز من رصيدها هذا الحد الأقصى- عائداً إلي رب العمل) وردت استفسارات من شركات قطاع الأعمال العام عن كيفية تطبيق الحكم المشار إليه وما إذا كان العامل يستحق بمقتضاه صرف بدل نقدي عن كامل رصيد إجازاته الاعتيادية دون حد أقصى عند انتهاء خدمته وقام المكتب الفني لقطاع الأعمال العام بإعداد مذكرة حول الموضوع ضمنها أن حكم المحكمة الدستورية العليا لم يشر إلي قانون شركات قطاع الأعمال العام ولائحته التنفيذية ولوائح شئون العاملين بشركاته وأن هذه اللوائح هي الواجبة الأعمال فيما يتعلق بنظام الأجر والعلاوات والبدايات وإجازات ولا تسري أحكام قانون العمل إلا فيما لم

يرد بشأنه نص خاص في تلك اللوائح وازدادت المذكورة المشار إليها أن شركات قطاع الأعمال العام تعاني من عمالة زائدة وان عدم قيام العاملين بإجازاتهم كاملة مرددة رغبتهم الشخصية في عدم استنفاد مدة إجازاتهم كاملة وليس مرددة إلى الإدارة ، ونظرا يتسم به الموضوع من أهمية وعمومية في التطبيق طلب طرحه علي الجمعية العمومية ان تفسير الحكم القضائي (وفقا لأحكام قانون المرافعات المدنية والتجارية التي تسري علي الدعاوى والطلبات التي تقدم إلي المحكمة الدستورية العليا فيما لم يرد بشأنه نص في قانونها تختص به المحكمة التي أصدرت الحكم دون غيرها وان عمل جهة الإفتاء فيما تستفتي به بشأن تطبيق الحكم علي أوضاع الواقع إنما يتعلق بأوجه فهم الحكم واستخلاص دلالاته وبيان المفهوم منه بيانا واضحا برفع ما عسي ان يثور بشأنه من خلاف يترتب عليه تباين او تناقض في تصرفات الأجهزة الإدارية المنوط بها تطبيقه - استظهار الجمعية العمومية إفتاءها السابق بشأن تطبيق الحكم المشار إليه علي العاملين بالقطاع العام والذي خلصت فيه إلي (أحقية العاملين في شركات القطاع العام (عند انتهاء خدمتهم) في المقابل النقدي عن كامل رصيد إجازاتهم الاعتيادية بدون حد أقصى إذا كان الحرمان من الإجازة راجعا إلي رب العمل . وذلك تأسيسا علي ان هناك وجهي فهم يمكن استخلاصهما من منطوق الحكم المشار إليه أحدهما ظاهر إلا انه يتناقض تناقضا واضحا مع ما ورد في الحكم من أسباب مما يجعل منطوق الحكم منبث الصلة عن أسبابه مفتقدا إياها وصادرا بغير سبب يسنده ومؤدي هذا الوجه من وجوه الفهم أحقية العامل في الحصول علي مقابل نقدي عن كامل رصيد إجازاته اعتيادية عند انتهاء وصادرا بغير سبب يسنده ومؤدي هذا الوجه من وجوه الفهم أحقية العامل في الحصول علي مقابل نقدي عن رصيد إجازاته الاعتيادية عند انتهاء خدمته دون حد أقصى يستوي في ذلك ان يكون الحرمان من هذه الإجازة عاندا إلي العامل ذاته او إلي رب العمل والوجه الآخر من وجوه الفهم وهو اقل ظهورا إلا انه يحمل منطوق الحكم علي الصحة ويجعله مستندا للأسباب التي وردت بالحكم وقائما عليها مفاده أحقية العامل في هذا المقابل إذا كان الحرمان من هذه الإجازة راجعا إلي رب العمل ، الحال انه عند النظر في تناقض منطوق الحكم مع أسبابه لا يقال بالتناقض المفسد للحكم قبل بذل الجهد لإجراء التوفيق وحمل عبارة الحكم علي ما تسعه من الأسباب وتسيغه من فهم واستدلال مما يجدر معه تغليب هذا الوجه الآخر من اوجه فهم الحكم -استعراض الجمعية العمومية قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ الذي ينص في المادة ٨٠ منه علي ان (عقد العمل الجماعي هو اتفاق تنظيم بمقتضاه شروط العمل وظروفه بين منظمة نقابية او اكثر وبين صاحب عمل اة اكثر بما يكفل شروطا او مزايا او ظروفافضل ويجوز لصاحب العمل ان ينيب عنه في إبرام العقد اتحاد الصناعات أو الغرفة التجارية أو أية منظمة ينتمي إليها ، كما يحق لمنظمات أصحاب الأعمال إبرام هذا العقد ممثلين لأصحاب الأعمال) ، وفي المادة (٨٦) علي أن " يقع باطلا كل شرط في عقد العمل الجماعي يخالف حكما من أحكام هذا القانون ما لم يكن هذا الشرط اكثر فائدة للعامل " استعراض الجمعية العمومية قانون شركات الأعمال الصادر بالقانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩١ الذي ينص في المادة (٤٢) علي أن (تضع الشركة بالاشتراك مع النقابة العامة المختصة اللوائح المتعلقة بنظام العاملين بها وتتضمن هذه اللوائح علي الأخص بنظام الأجور والعلاوات والبدلات والاذازات طبقا للتنظيم الخاص بكل شركة وتعتمد هذه اللوائح من الوزير المختص) وفي المادة (٤٨) علي أن " تسري أحكام الفصل الثالث من الباب الرابع من قانون العمل في شأن منازعات العمل الجماعية التي تنشأ بين إدارة الشركة والتنظيم النقابي وتسري أحكام الباب الخامس من القانون المذكور بشأن السلامة والصحة المهنية كما تسري أحكام قانون العمل علي العاملين بالشركة فيما لم يرد بشأنه نص خاص في هذا القانون او اللوائح الصادرة تنفيذا له) باعتبارها من روابط القانون الخاص المعتمدة علي التوافق الإداري بين طرفيها بحسبان أن العقد شريعة المتعاقدين وهو ما يفرق بين الروابط والعلاقات التي تنشأ في إطار القانون العام وتسند علي أساس الصيغة اللانحوية بما لها من صفة تشريعية وان عقد العمل الجماعي وفقا لما نصت عليه المادة

٨٠ من هذا القانون هو اتفاق بين صاحب العمل والمنظمة النقابية تنظم بمقتضاه شروط العمل وظروفه وان هناك قيذا عاما يرد علي مثل هذه العقود تضمنته المادة ٨٦ من ذلك القانون مؤداه عدم الانتقاص من المزايا المقررة للعاملين بموجبه بحيث يقع باطلا كل شرط يخالف هذا القيد -استظهار الجمعية العمومية من ناحية أخرى انه بموجب القانون رقم 203 لسنة ١٩٩١ أصبحت شركات قطاع الأعمال من أشخاص القانون الخاص شأنها في ذلك شأن شركات المساهمة المملوكة للأفراد والأشخاص الاعتبارية الخاصة وتبسيط عليها ذات الأنظمة القانونية الحاكمة لهذه الشركات وان مفاد ما نصت عليه المادة ٤٢ من هذا القانون من قيام الشركة بالاشتراك مع النقابة العامة المختصة بوضع اللوائح المتعلقة بنظام العاملين بها ان هذه اللوائح وما تحويه من أحكام تعد بمثابة اتفاق بين الشركة باعتبارها صاحب العمل وبين النقابة باعتبارها ممثلة للعمال لتنظيم شروط العمل وظروفه وتدرج من ثم في إعداد عقود العمل الجماعية التي تسري عليه أحكام قانون العمل علي نحو ما سلف بيانه ولا ينفي عنها هذا الوصف كونها منظمة تنظيميا لانحيا إذ يظل التوافق الإرادي بين طرفيها هو الأساس الذي تقوم عليه واعتماد الوزير المختص لها لا يغير من طبيعتها القانونية ويؤكد ذلك ويدعمه ما نصت عليه المادة (٤٨) من قانون شركات قطاع الأعمال العام من سريان أحكام قانون العمل في شأن منازعات العمل الجماعية التي تنشأ بين غدارة الشركة والتنظيم النقابي وكذلك سريان أحكام قانون العمل علي العاملين بالشركة فيما لم يرد بشأنه نص خاص في هذا القانون او اللوائح الصادرة تنفيذا له مع مراعاة أن المقصود باللوائح التنفيذية عموما هي تلك اللوائح ذات الطبيعة التشريعية ومؤدي ذلك أن لوائح العاملين قطاع الأعمال العام باعتبارها عقود عمل جماعية تنقيد بعدم الانتقاص من المزايا المقررة للعاملين بموجب قانون العمل ويقع باطلا كل شرط يرد بها مخالفا لهذا القيد ولما كانت أحكام قانون العمل بالنسبة للمقابل النقدي عن رصيد الإجازات الاعتيادية في ضوء ما خلصت إليه الجمعية العمومية من فهم لحكم المحكمة الدستورية العليا المشار إليه تقرر أحقية العامل عند انتهاء خدمته في الحصول علي مقابل نقدي عن كامل رصيد إجازاته الاعتيادية بدون حد أقصى إذا كان الحرمان من الإجازة راجعا إلي رب العمل ومن ثم فإن اي نص يرد في لوائح العاملين بشركات قطاع الأعمال العام يؤدي إلي الانتقاص من حق العامل في هذا المقابل في هذه الحالة يكون غير مشروع - مؤدي ذلك: أحقية العاملين في شركات قطاع الأعمال العام - عند انتهاء خدمتهم - في المقابل النقدي عن كل رصيد إجازاتهم الاعتيادية بدون حد أقصى إذا كان الحرمان من الإجازة راجعا إلي رب العمل . (فتوى رقم ٥٣٤ - بتاريخ ١٩٩٨/٥/٣ - ملف رقم ٤٧ / ٤٢٦ - جلسة ١٩٩٨/٣/١٨)

تنص المادة ٢ من القانون ٢١٩ لسنة ١٩٩١ المعدل لقانون العاملين المدنيين بالدولة ٤٧ لسنة ١٩٧٨م علي انه " تسري أحكام هذا القانون علي العاملين بكادرات خاصة ، ويلغي كل حكم ورد علي خلاف ذلك في القواعد المنظمة لشئونهم " (1)

أمثلة للكادرات الوظيفية الخاصة.

أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية - ضباط وصف وجنود هيئة الشرطة .
ضباط وصف وجنود القوات المسلحة - أعضاء الهيئات القضائية .

أعضاء البعثات الدبلوماسية والقنصلية (١) .

-وقد استقر رأي الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع علي أحقية أعضاء الهيئات القضائية وهيئات التدريس - ككوادرات وظيفية خاصة - المقابل النقدي للأجازات.

[الفتوى رقم ٧٠٣ في ١٥/٧/١٩٨٦م جلسة ١٩٨٦/٦/٢٥ ملف رقم ١٩٨٦/٦/٨٦] ٣٤٠

أهم وأحدث
الأحكام الصادرة بخصوص صرف المقابل
النقدي لرصيد الاجازات السنوية
من الدوائر العمالية ومحكمة النقض
ومجلس الدولة مع التعليق عليها

أهم وأحدث
الأحكام الصادرة بخصوص صرف المقابل
النقدي لرصيد الاجازات السنوية
من الدوائر العمالية ومحكمة النقض
ومجلس الدولة مع التعليق عليها

بسم الله الرحمن الرحيم

باسم الشعب

محكمة شمال القاهرة الابتدائية

الدائرة (٩) عمال

بالجلسة المدنية المنعقدة علنا بسراي المحكمة في يوم الثلاثاء الموافق ٢٠٠١/٢/٢٧

برئاسة السيد الأستاذ /ايمن عبد العال ----- رئيس المحكمة

وعضوية الأستاذين /كمال فؤاد عطية ----- القاضي

/ايمن صابر ----- القاضي

وبحضور السيد/ وائل فؤاد ----- أمين السر

صدر الحكم الآتي

في القضية رقم ٨٧٤ لسنة ٢٠٠٠

المرفوعة من:

السيدة / ----- المقيمة شارع التحرير -الدقي- ومحلها المختار مكتب الأساتذة----- /

ضد

السيد الممثل القانوني لشركة مصر للسياحة ويعلن سيادته بوطنه القانوني بقطاع الشئون

القانونية بعمارة برج مصر للسياحة بميدان العباسية -قسم الوايلي .

المحكمة

بعد مطالعة الأوراق وسماع المرافعة الشفوية والمداولة قانونا .

حيث تخلص واقعات الدعوى فيما سبق وان أحاط حكم محكمة العمال الجزئية المؤرخ

30/4/2000 والذي نحيل إليه منعا للإطالة والتكرار ونوجز فيه بالقدر اللازم لحمل هذا القضاء

علي أسبابه من أن المدعية أقامت قبل الشركة المدعي عليها بموجب صحيفة استوفت شكلها

القانوني إيداعا وإعلانا طلبت في ختامها الحكم بأحقيتها في صرف المقابل النقدي لرصيد

إجازتها التي لم تستنفذها قبل تركها العمل وذلك علي سند من القول أنها كانت تعمل بالشركة

المدعي عليها إلي أن أحييت للمعاش بتاريخ ١٩٩٨/٩/٥ وقد تقدمت بطلب لصرف المقابل

النقدي لرصيد إجازاتها التي لم تستنفذها إلا أن الشركة المدعي عليها قامت بصرف مقابل

نقدي عن ثلاثة اشهر فقط منها طبقا للأجر الأساسي ويستحق لها رصيد قدره ٥٣٦ يوما بعد

خصم الثلاثة اشهر مما حدا بها إلي إقامة هذه الدعوى ابتغاء إجابتها لطلباتها السابقة .

وحيث سبق بন্দب خبير في الدعوى والذي انتهى بنتيجته تقريره إلي أن للمدعية لدي الشركة

المدعي عليها رصيد اجازات قدره ٥٢٨ يوما والمقابل النقدي للمدعية عليها رصيد اجازات قدره ٥٢٨ يوما والمقابل النقدي لهذا الرصيد مبلغ ٣١٢١٨٤ و٣٠١ جنيه وترك الأمر للمحكمة في مدي أحقية المدعية في حصولها وأحقيتها في هذا المبلغ وقد انتهى ذلك الحكم بقضائه بعدم الاختصاص القيمي وإحالتها لتلك المحكمة .

وحيث انه ولدي تداول الدعوى أمام تلك المحكمة تقدمت المدعية بحافظتي مستندات طويت الأولى منها علي شهادة من الجدول بما تم في الاستئناف رقم ٣٠٥٠ لسنة ٢٠٠٠ عمال مستأنف شمال .

وطويت الثانية علي حكم محكمة النقض الصادر من الدائرة العمالية المؤرخ ٢٠٠٠/٥/٢١ وكذا صورة من لائحة الشركة المدعي عليها الداخلية وقد تضمنت المادة ٨٨ منها علي صرف مقابل نقدي من الإجازات الاعتيادية التي لم يقيم العامل بها عند انتهاء خدمته بالشركة لأي سبب من الأسباب علي أساس الباجر الشامل طبقا لمفهوم قانون التأمينات الاجتماعية وكذا صورة من قرار وزير قطاع الأعمال العام رقم ٣٨٦ لسنة ١٩٩٥ باعتماد لائحة الشركة وقد طالعتها المحكمة .

وحيث تقدم الحاضر عن الشركة المدعي عليها بعدد ثلاثة حوافظ طويت جميعها علي صورة أحكام وقد طالعتها المحكمة .
وحيث تقدم الحاضر عن الشركة المدعي عليها بعدد ثلاث حوافظ مستندات طويت جميعها علي صور أحكام وقد طالعتها المحكمة .

وحيث انه وعن موضوع الدعوى ومتي كان من المتفق أن لمحكمة الموضوع بما لها من سلطة في تقدير أدلة الدعوى أن تأخذ بتقرير المعين فيها ولاقتناعه بصحة أسبابه متي كانت مردودة لأصلها الثابت بالأوراق ومستخلصة منها استخلاصا سائغا ومن شأنها أن تؤدي إلي ما رتبته عليها " عن رقم ١٢٥٣ لسنة ٥٢ ق " 11/2/1986 ، " وكان مكن المستقر عليه أيضا أن انتهاء خدمة العامل لا اثر له علي الحق في الإجازات المستحقة له ، مؤداة استحقاق أجرا عنها م ٤٧ ق ١٣٧ لسنة ١٩٨١ " طعن رقم ٤٥١ لسنة ٥٨ ق جلسة ١٩٩١/١٢/٩ " وقد ذهبت محكمة النقض أيضا إلي انه ولما كان الثابت بأوراق الدعوى انه قد صدر قرار وزير قطاع الأعمال رقم ١٠١ لسنة ١٩٩٥ بتاريخ ١٤/٦/١٩٩٥ باعتماد لائحة نظام العاملين بالشركة الطاعنة والتي وضعتها بالاشتراك مع النقابة العامة لعمال الصناعات الغذائية ونظمت في المادة ٨٩ منها طعن العامل الذي تنتهي خدمته لبلوغ سن الستين او المعاش المبكر او العجز المنهي للخدمة في مقابل رصيد إجازاته الاعتيادية بالكامل دون قيد علي أساس المرتب الشامل فإنه يتعين إعمال هذا النص علي العاملين بالشركة دون أحكام المادة ٤٥ من قانون العمل وحكم المحكمة الدستورية العليا الصادر في القضية رقم ٤٧ لسنة ١٨ ق دستورية في شأن الفقرة الثالثة من المادة المذكورة -الذي ستلزم لحصول العامل علي مقابل رصيد إجازاته الذي تجاوز الثلاثة اشهر ان يكون الحرمان منها راجعا إلي صاحب العمل " طعن رقم ٨٠٨ لسنة ٦٨ ق جلسة ١٩٩٩/٧/٤ " وكان أيضا " انه إذا أناط القانون بسلطة معينة اختصاص ما فلا يجوز لها أن تنزل عنه او تفوض فيه إلا إذا اجاز لها القانون ذلك وتدخل القانون ٢٠٣ لسنة ١٩٩١ من إجازة التعويض في هذه السلطة وتنفيذ اللوائح بعد اعتمادها من وزير قطاع الأعمال العام محددا بها تاريخ العمل بها فإذا اراد الطرفان تعديل نص في هذه اللائحة فقد أوجب القانون أن يتبع نفس إجراءات إنشاء اللائحة من مشاركة اعتماد ومن ثم فإن أي تعديل بغير ذلك الطريق لا يجوز أعمال أحكامه وتبقي اللائحة سارية إلي أن يتم التعديل بالطريق القانوني الصحيح " " الطعن رقم 808 لسنة ٦٧ ق جلسة ١٩٩٩/٧/٤ "

وحيث انه ومتي كان ما سلف وبالبناء عليه وكانت المحكمة طالعت اوراق الدعوى وتقرير الخبير فيها والذي اطمأنت إلي ما انتهى إليه بخصوص ان المقابل النقدي الذي لم تحصل عليه المدعية من رصيد إجازاتها التي لم تقوم بها 3 و ١٢٠٨٤ جنيهه وكان من الثابت أيضا أن لائحة الشركة المدعي عليها الداخلية قد تضمنت حق العامل الذي تنتهي إليه خدمته في مقابل رصيد إجازاته الاعتيادية بالكامل دون قيد علي أساس المرتب الشامل وهو الأمر الذي تكون معه هذه اللائحة هي الواجبة التطبيق ولا يمنح في هذا المقام بالقرار الصادر من الشركة عقب ذلك رقم ٢٧٩ لسنة ١٩٩٨ والذي جعل شرط استحقاق العامل لرصيد إجازاته ان يكون سبب عدم حصوله عليها راجعا لجهة عمله وذلك بحسبانه قد صدر دون اعتماد من الوزير المختص متي كانت اللائحة قد اعتمدت من ذات الوزير وهو الأمر الذي لا يجوز أعمال أحكام ذلك القرار وفق ما سلف لانه لم يتبع في صدوره ذات إجراءات إنشاء اللائحة ، وهو الأمر الذي لا يكون معه هناك قيد علي حصول المدعية علي المقابل النقدي لكامل رصيد إجازاتها التي لم تحصل عليها وهو ما يكون معه للمدعية أحقية في صرف ذلك المقابل النقدي لكامل رصيد إجازاتها التي لم تحصل عليها وهو ما يكون معه للمدعية أحقية في صرف ذلك المقابل وفق ما انتهى إليه تقرير الخبير والذي اطمأنت إليه محمولا علي أسبابه ويحدد بالمحكمة إلي القضاء بأحقية المدعية في صرف ذلك المقابل وعلي نحو وعلي ما سيرد بالمنطوق .

وحيث انه وعن المصاريف شاملة أتعاب المحاماة فإن المحكمة تلزم بها الشركة المدعي عليها عملا بنص المادتين/148/1 مرافعات ، ١٨٧ من قانون المحاماة .

فلهذه الأسباب

قضت المحكمة بالزام الشركة المدعي عليها أن تؤدي إلي المدعية مبلغ ٣ و ١٢١٨٤ جنيهه هي نتيجة المقابل النقدي لرصيد إجازاتها التي لم تحصل عليها مع إلزامها بالمصاريف ومبلغ عشرة جنيهاً مقابل أتعاب المحاماة .

التعلق علي الحكم ببيان مجموعة المبادئ التي اعتمدها أساسا للحكم والتي يمكن الاستفادة منها في إعداد صحف دعاوى .

إذا كانت هناك لائحة داخلية لشركة وتضمنت حق العامل الذي تنتهي خدمته في مقابل رصيد إجازاته الاعتيادية بالكامل دون قيد تكون معه هذه اللائحة هي الواجبة التطبيق.

لمحكمة الموضوع بما لها من سلطة في تقدير أدلة الدعوى أن تأخذ بتقرير الخبير متي كان مردودة صحيحا في الأوراق .

بسم الله الرحمن الرحيم

باسم الشعب

محكمة النقض

الدائرة المدنية العمالية

برئاسة السيد المستشار /محمد عبد القادر سمير ----- نائب رئيس المحكمة

وعضوية السادة المستشارين/ حسام الدين الحناوي ، يحي الجندي ، عاطف الاعصر

وإسماعيل عبد السميع ----- نواب رئيس المحكمة

السيد هادي سعد / ----- رئيس النيابة

وصلاح عبد الجابر / ----- أمين السر السيد

في الجلسة العلنية المنعقدة بمفقر المحكمة بمدينة القاهرة في يوم الخميس ٢٥ من ذي الحجة سنة ١٤٢٣ هـ الموافق ٢٧ من فبراير سنة ٢٠٠٣ م

أصدرت الحكم الآتي

في الطعن المقيم في جدول المحكمة برقم ٣٧ لسنة ٧٢ ق المرفوع من

السيد / رئيس مجلس إدارة شركة كهرباء الإسكندرية

حضر عن الطاعة الأستاذ/ محمد مصطفى المحامي

ضد

السيد /محروس إسماعيل السيد

حضر عن المطعون ضده الأستاذ / مصطفى العلي المحامي

الوقائع

في يوم ٢٠٠٣/١/٦ طعن بطريق النقض في حكم محكمة استئناف الإسكندرية الصادر بتاريخ ٢٠٠١/١١/٧ في الاستئناف رقم ٨٤٨ لسنة ٥٧ ق _ وذلك بصحيفة طلبت فيها الطاعة الحكم بقبول الطعن شكلاً وفي الموضوع بنقض الحكم المطعون فيه .

وفي نفس اليوم أودعت الطاعة مذكرة شارحة وقام قلم الكتاب بضم المفردات . وفي 22/1/2002 أعلن المطعون ضده بصحيفة الطعن ثم أودعت النيابة مذكرتها وطلبت فيها قبول الطعن شكلاً وفي الموضوع نقض الحكم المطعون فيه . عرض الطعن علي المحكمة في غرفة المشورة فرأت انه جدير بالنظر فحددت لنظرة جلسة ٢٠٠٣/١/٩ للمرافعة وبذات الجلسة سمعت الدعوى امام هذه الدائرة علي ما هو مبين بمحضر الجلسة حيث صمم محامي الطاعة والمطعون ضده والنيابة كل علي ما جاء بمذكرته - والمحكمة أرجأت إصدار الحكم إلي جلسة اليوم .

المحكمة

بعد الإطلاع علي أوراق وسماع التقرير الذي تلاه السيد المستشار المقرر عاطف الأعصر "نائب رئيس المحكمة " والمرافعة وبعد المداولة حيث إن الطعن استوفي أوضاعه الشكلية.

وحيث أن الوقائع -علي ما بين من الحكم المطعون فيه وسائر الأوراق -تتحصل في أن المطعون ضده أقام الدعوى رقم ١٠٠٩ لسنة ١٩٩٨ عمال الإسكندرية الابتدائية علي الطاعة بطلب الحكم بالزامها أن تؤدي له مبلغ ١٠٦٠٠ جنيهاً والفوائد القانونية بواقع ٤ % وقال بياناً لها إنه كان يعمل لدي الطاعة وأحيل إلي المعاش في ١٩٩٧/٨/٥ وأنه إن كان قد حصل علي المقابل النقدي عن ثلاثة أشهر من رصيد إجازاته الاعتيادية إلا أنه لم يحصل علي باقي المقابل النقدي من هذا الرصيد ومقداره ٤٣٠ يوماً ، وإذ لم تجد المطالبة الودية فقد أقام الدعوى بطلبه سالف البيان ، حكمت المحكمة بعدم اختصاصها نوعياً بنظر الدعوى وإحالتها إلي المحكمة العمال الجزئية التي قضت بعدم اختصاصها قيمياً بنظر الدعوى وإحالتها إلي محكمة الإسكندرية الابتدائية حيث قيدت أمامها برقم ١٢٨٩ لسنة ١٩٩٩ وبعد أن نذبت خبيراً فيها وقدم تقريره حكمت المحكمة بتاريخ ٢٠٠١/٤/٢٤ بالزام الطاعة أن تؤدي للمطعون ضده مبلغ ٨٩٦١,٥٨ والفوائد القانونية بواقع ٤ % من تاريخ المطالبة وحتى تمام السداد استأنفت الطاعة هذا الحكم بالاستئناف رقم ٨٤٨ لسنة ٥٧ ق إسكندرية .

وبتاريخ ٢٠٠١/١١/٧ حكمت المحكمة بتأييد الحكم المستأنف ، طعنت الطاعة في هذا الحكم بطريق النقض وقدمت للنياية مذكرة أبدت فيها الرأي بنقضه، عرض الطعن علي المحكمة في غرفة المشورة فحددت جلسة لنظره وفيها التزمت النيابة رأيها.

وحيث أن ما تنعاه الطاعنة علي الحكم المطعون فيه الخطأ في تطبيق القانون والمقصود في التسبب وفي بيان ذلك تقول ، إن الحكم الابتدائي المؤبد بالحكم المطعون فيه قد قضي للمطعون ضده بالمقابل النقدي عن كامل رصيد إجازاته السنوية فيما جاوز أجر ثلاثة أشهر دون أن يبحث ما إذا كان عدم حصوله علي تلك الإجازة راجعاً إلي رفض الطاعنة منحها له رغم طلبها أم لا وهو شرط للحصول علي المقابل المادي فيما جاوز الثلاثة أشهر ومن ثم فإنه يكون معيباً مما يستوجب نقضه.

وحيث أن ما تنعاه الطاعنة علي الحكم المطعون فيه الخطأ في تطبيق القانون والمقصود في التسبب وفي بيان ذلك تقول ، إن الحكم الابتدائي المؤبد بالحكم المطعون فيه قد قضي للمطعون ضده بالمقابل النقدي عن كامل رصيد إجازاته السنوية فيما جاوز أجر ثلاثة أشهر دون أن يبحث ما إذا كان عدم حصوله علي تلك الإجازة راجعاً إلي رفض الطاعنة منحها له رغم طلبها أم لا وهو شرط للحصول علي المقابل المادي فيما جاوز الثلاثة أشهر ومن ثم فإنه يكون معيباً مما يستوجب نقضه.

وحيث إن هذا المعني سديد ، ذلك أن النص في الفقرة الأولى من المادة ٤٢ من قانون شركات قطاع الأعمال العام الصادر بالقانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩١ -المنطبق علي واقعة الدعوى مما يتعين معه الرجوع في هذا الشأن لقانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ ، وكان من المقرر في قضاء هذه المحكمة أن مؤدي نص المادتين ٤٥ ، ٤٧ من هذا القانون أن انتهاء خدمة العامل لا يؤثر علي حقه فب أجر الأجازات المستحقة له والتي لم يستعملها حتي تاريخ انتهاء خدمته بما لا يجاوز أجر ثلاثة أشهر ولا يسقط هذا الحق بعدم تقديم طلب عنها إلا أن هذه المدة التي حدد المشرع أقصاها ينبغي أن يكون سريانها مقصوراً مقصوراً علي تلك الإجازة التي قصد العامل إلي عدم الإنتفاع بها من أجل تجميعها ، أما باقي الإجازة فيما يجاوز ثلاثة أشهر فليس للعامل أن يتراخي بإجازات ثم يطالب بمقابل عنها وهو حال يختلف عن ما إذا حل ميعادها ورفض صاحب العمل الترخيص له بها فإنه يكون قد أخل بالتزام جوهري من التزاماته التي يفرضها عليه القانون ولزمه تعويض العامل عنه، لما كان ذلك ، وكان احكم الابتدائي المؤبد بالحكم المطعون فيه قد انتهى في قضاؤه إلي أحقية المطعون ضده في المقابل النقدي عن رصيد إجازاته فيما جاوز ثلاثة أشهر علس سند من أن المادة ٧٢ من لائحة الشركة الطاعنة قد وردت مطلقة فيما يتعلق بحق العامل في الحصول علي أجره عن أيام الإجازة المستحقة له في حالة تركه العمل قبل استعمالها أيأ كانت مدة الإجازة ودون أن يبحث ما إذا كان حرمانه من الإجازة فيما جاوز هذا الحد الأقصى كان بسبب رب العمل من عدمه فإنه يكون معيباً بالخطأ في تطبيق القانون والقصور في التسبب بما يوجب نقضه دون الحاجة لبحث باقي أوجه الطعن علي لأن يكون مع النقض الإحالة.

وحيث أنه لما كان النص في المادة ٢٧١ من قانون المرافعات علي أن " يترتب علي نقض الحكم إلغاء جميع الأحكام ، أيأ كانت الجهة التي أصدرتها والأعمال اللاحقة للحكم المنقوض متي كان ذلك الحكم أساساً لها ، وإذا كان الحكم لم ينقض إلا في جزء منه بقي نافذاً فيما يتعلق بالأجزاء الأخرى ما لم تكن مترتبة علي الجزء المنقوض " مؤداه أن نقض أحد أجزاء الحكم يؤدي إلي نقض أجزائه الأخرى المترتبة علي الجزء المنقوض ، لما كان ذلك وكان الحكم المطعون فيه قد أيد الحكم الابتدائي في قضاؤه بإلزام الطاعنة أن تؤدي للمطعون ضده مبلغ ٨٩٦١,٥٨ جنيهاً (المقابل النقدي لرصيد إجازاته) ورتب علي ذلك الحكم له بالفوائد القانونية عن هذا المبلغ فإن نقضه فيما قضي به من أحقيته في المقابل النقدي لرصيد إجازاته يترتب عليه نقضه فيما قضي به من فوائد قانونية.

لذلك

نقضت المحكمة الحكم المطعون فيه وأحالت القضية إلي محكمة استئناف الإسكندرية وأعفت

المطعون ضده من المصاريف.

أمين سر نائب رئيس المحكمة

التعلق علي الحكم ببيان مجموعة المبادئ التي اعتمدها أساسا للحكم والتي يمكن الاستفادة منها في إعداد صحف دعاوى.

وحيث أن ما تنعاه الطاعنة علي الحكم المطعون فيه الخطأ في تطبيق القانون والمقصود في التسبب وفي بيان ذلك تقول ، إن الحكم الابتدائي المؤيد بالحكم المطعون فيه قد قضي للمطعون ضده بالمقابل النقدي عن كامل رصيد إجازاته السنوية فيما جاوز أجر ثلاثة أشهر دون أن يبحث ما إذا كان عدم حصوله علي تلك الإجازة راجعاً إلي رفض الطاعنة منحها له رغم طلبها أم لا وهو شرط للحصول علي المقابل المادي فيما جاوز الثلاثة أشهر ومن ثم فإنه يكون معيباً مما يستوجب نقضه.

وحيث إن هذا المعني سديد ، ذلك أن النص في الفقرة الأولى من المادة ٤٢ من قانون شركات قطاع الأعمال العام الصادر بالقانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩١ -المنطبق علي واقعة الدعوى مما يتعين معه الرجوع في هذا الشأن لقانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ ، وكان من المقرر في قضاء هذه المحكمة أن مؤدي نص المادتين ٤٥ ، ٤٧ من هذا القانون أن انتهاء خدمة العامل لا يؤثر علي حقه فب أجر الأجازات المستحقة له والتي لم يستعملها حتي تاريخ انتهاء خدمته بما لا يجاوز أجر ثلاثة أشهر ولا يسقط هذا الحق بعدم تقديم طلب عنها إلا أن هذه المدة التي حدد المشرع أقصاها ينبغي أن يكون سريانها مقصوراً مقصوراً علي تلك الإجازة التي قصد العامل إلي عدم الإنتفاع بها من أجل تجميعها ، أما باقي الإجازة فيما يجاوز ثلاثة أشهر فليس للعامل أن يتراخي بإجازات ثم يطالب بمقابل عنها وهو حال يختلف عن ما إذا حل ميعادها ورفض صاحب العمل الترخيص له بها فإنه يكون قد أخل بالتزام جوهري من التزاماته التي يفرضها عليه القانون ولزمه تعويض العامل عنه، لما كان ذلك ، وكان احكم الابتدائي المؤيد بالحكم المطعون فيه قد انتهى في قضاؤه إلي أحقية المطعون ضده في المقابل النقدي عن رصيد إجازاته فيما جاوز ثلاثة أشهر علس سند من أن المادة ٧٢ من لائحة الشركة الطاعنة قد وردت مطلقة فيما يتعلق بحق العامل في الحصول علي أجره عن أيام الإجازة المستحقة له في حالة تركه العمل قبل استعمالها أيأ كانت مدة الإجازة ودون أن يبحث ما إذا كان حرمانه من الإجازة فيما جاوز هذا الحد الأقصى كان بسبب رب العمل من عدمه فإنه يكون معيباً بالخطأ في تطبيق القانون والقصور في التسبب بما يوجب نقضه دون الحاجة لبحث باقي أوجه الطعن علي لأن يكون مع النقض الإحالة.

وحيث أنه لما كان النص في المادة ٢٧١ من قانون المرافعات علي أن " يترتب علي نقض الحكم إلغاء جميع الأحكام ، أيأ كانت الجهة التي أصدرتها والأعمال اللاحقة للحكم المنقوض متي كان ذلك الحكم أساساً لها ، وإذا كان الحكم لم ينقض إلا في جزء منه بقي نافذاً فيما يتعلق بالأجزاء الأخرى ما لم تكن مترتبة علي الجزء المنقوض " مؤداه أن نقض أحد أجزاء الحكم يؤدي إلي نقض أجزائه الأخرى المترتبة علي الجزء المتقوض ، لما كان ذلك وكان الحكم المطعون فيه قد أيد الحكم الابتدائي في قضاؤه بإلزام الطاعنة أن تؤدي للمطعون ضده مبلغ ٨٩٦١,٥٨ جنيهاً (المقابل النقدي لرصيد إجازاته) ورتب علي ذلك الحكم له بالفوائد القانونية عن هذا المبلغ فإن نقضه فيما قضي به من أحقيته في المقابل النقدي لرصيد إجازاته يترتب عليه نقضه فيما قضي به من فوائد قانونية.

لذلك

نقضت المحكمة الحكم المطعون فيه وأحالت القضية إلي محكمة استئناف الإسكندرية وأعفت المطعون ضده من المصاريف.

أمين سر نائب رئيس المحكمة

التعلق علي الحكم ببيان مجموعة المبادئ التي اعتمدها أساسا للحكم والتي يمكن الاستفادة منها في إعداد صحف دعاوى .

أولا : يترتب علي نقض الحكم إلغاء جميع الأحكام ، أياً كانت الجهة التي أصدرتها والأعمال اللاحقة للحكم المنقوض متي كان ذلك الحكم أساسا لها.

ثانيا : أن انتهاء خدمة العامل لا يؤثر علي حقه في أجر الأجازات المستحقة له والتي لم يستعملها حتى تاريخ انتهاء خدمته بما لا يجاوز أجر ثلاثة أشهر ولا يسقط هذا الحق بعدم تقديم طلب عنها إلا أن هذه المدة التي حدد المشرع أقصاها ينبغي أن يكون سريانها مقصوراً علي تلك الإجازة التي قصد العامل إلي عدم الانتفاع بها من أجل تجميعها
ثالثا : باقي الإجازة ليس للعامل أن يتراخي بإجازات ثم يطالب بمقابل عنها وهو حال يختلف عن ما إذا حل ميعادها ورفض صاحب العمل الترخيص له بها فإنه يكون قد أخل بالتزام جوهري من التزاماته التي يفرضها عليه القانون ولزمه تعويض العامل عنه، لما كان ذلك ، وكان احكم الابتدائي المؤيد بالحكم المطعون فيه قد انتهى في قضاؤه إلي أحقية المطعون ضده في المقابل النقدي عن رصيد إجازاته فيما جاوز ثلاثة أشهر.

بسم الله الرحمن الرحيم

باسم الشعب

محكمة شمال القاهرة الابتدائية

الدائرة (١١) عمال

بالجلسة المدنية المنعقدة علنا بسراي المحكمة في يوم الثلاثاء الموافق ٢٠٠٢/٤/٣

برئاسة السيد الأستاذ /احمد ميسر ----- رئيس المحكمة

وعضوية الأستاذين /محمد عبد المنعم ----- القاضي

/امجد العطفي ----- القاضي

وبحضور السيد/ ممدوح رجب ----- أمين السر

صدر الحكم الآتي

في القضية رقم ١٧٤١ لسنة ٢٠٠١

المرفوعة من:

السيدة / ----- المقيمة شارع التحرير -الدقي- ومحلها المختار مكتب الأساتذة----- /

ضد

السيد الممثل القانوني لشركة ويعلن سيادته بوطنه القانوني بقطاع الشئون القانونية

... .. المحكمة

بعد مطالعة الأوراق وسماع المرافعة الشفوية والمداولة قانونا .
حيث تخلص واقعات الدعوى فيما سبق وان أحاط حكم محكمة العمال الجزئية المؤرخ 30/4/2000 والذي نحيل إليه منعا للإطالة والتكرار ونوجز فيه بالقدر اللازم لحمل هذا القضاء علي أسبابه من أن المدعية أقامت قبل الشركة المدعي عليها بموجب صحيفة استوفت شكلها القانوني إيداعا وإعلانا طلبت في ختامها الحكم بأحققتها في صرف المقابل النقدي لرصيد إجازتها التي لم تستنفذها قبل تركها العمل وذلك علي سند من القول أنها كانت تعمل بالشركة المدعي عليها إلي أن أحييت للمعاش بتاريخ ١٩٩٨/٩/٥ وقد تقدمت بطلب لصرف المقابل النقدي لرصيد إجازاتها التي لم تستنفذها إلا أن الشركة المدعي عليها قامت بصرف مقابل نقدي عن ثلاثة اشهر فقط منها طبقا للأجر الأساسي ويستحق لها رصيد قدره ٥٣٦ يوما بعد خصم الثلاثة اشهر مما حدا بها إلي إقامة هذه الدعوى ابتغاء إجابتها لطلباتها السابقة .

وحيث سبق بন্দب خبير في الدعوى والذي انتهى بنتيجته تقريره إلي أن للمدعية لدي الشركة المدعي عليها رصيد إجازات قدره ٥٢٨ يوما والمقابل النقدي للمدعية عليها رصيد إجازات قدره ٥٢٨ يوما والمقابل النقدي لهذا الرصيد مبلغ ١٢١٨٤ و٣ جنيه وترك الأمر للمحكمة في مدي أحقية المدعية في حصولها وأحققتها في هذا المبلغ وقد انتهى ذلك الحكم بقضائه بعدم الاختصاص القيمي وإحالتها لتلك المحكمة .

وحيث انه ولدي تداول الدعوى أمام تلك المحكمة تقدمت المدعية بحافظتي مستندات طويت الأولى منها علي شهادة من الجدول بما تم في الاستئناف رقم ٣٠٥٠ لسنة ٢٠٠٠ عمال مستأنف شمال .

وطويت الثانية علي حكم محكمة النقض الصادر من الدائرة العمالية المؤرخ ٢٠٠٠/٥/٢١ وكذا صورة من لائحة الشركة المدعي عليها الداخلية وقد تضمنت المادة ٨٨ منها علي صرف مقابل نقدي من الإجازات الاعتيادية التي لم يقيم العامل بها عند انتهاء خدمته بالشركة لأي سبب من الأسباب علي أساس الباجر الشامل طبقا لمفهوم قانون التأمينات الاجتماعية وكذا صورة من قرار وزير قطاع الأعمال العام رقم ٣٨٦ لسنة ١٩٩٥ باعتماد لائحة الشركة وقد طالعتها المحكمة .

وحيث تقدم الحاضر عن الشركة المدعي عليها بعدد ثلاثة حوافظ طويت جميعها علي صورة أحكام وقد طالعتها المحكمة .
وحيث تقدم الحاضر عن الشركة المدعي عليها بعدد ثلاث حوافظ مستندات طويت جميعها علي صور أحكام وقد طالعتها المحكمة

وحيث انه وعن موضوع الدعوى ومتي كان من المتفق أن لمحكمة الموضوع بما لها من سلطة في تقدير أدلة الدعوى أن تأخذ بتقرير المعين فيها ولاقتناعه بصحة أسبابه متي كانت مردودة لأصلها الثابت بالأوراق ومستخلصة منها استخلاصا سائغا ومن شأنها أن تؤدي إلي ما رتبته عليها "عن رقم ١٢٥٣ لسنة ٥٢ ق " 11/2/1986 ، "وكان مكن المستقر عليه أيضا أن انتهاء خدمة العامل لا اثر له علي الحق في الإجازات المستحقة له ، مؤداة استحقاق أجرا عنها م ٤٧ ق ١٣٧ لسنة ١٩٨١ " طعن رقم ٤٥١ لسنة ٥٨ ق جلسة ١٩٩١/١٢/٩ " وقد ذهبت محكمة النقض أيضا إلي انه ولما كان الثابت بأوراق الدعوى انه قد صدر قرار وزير قطاع الأعمال رقم ١٠١ لسنة ١٩٩٥ بتاريخ ١٩٩٥/٦/١٤ باعتماد لائحة نظام العاملين بالشركة الطاعة والتي وضعتها بالاشتراك مع النقابة العامة لعمال الصناعات الغذائية ونظمت في المادة ٨٩ منها طعن العامل الذي تنتهي خدمته لبلوغ سن الستين او المعاش المبكر او

العجز المنهي للخدمة في مقابل رصيد إجازاته الاعتيادية بالكامل دون قيد علي أساس المرتب الشامل فإنه يتعين إعمال هذا النص علي العاملين بالشركة دون أحكام المادة ٤٥ من قانون العمل وحكم المحكمة الدستورية العليا الصادر في القضية رقم ٤٧ لسنة ١٨ ق دستورية في شأن الفقرة الثالثة من المادة المذكورة -الذي ستلزم لحصول العامل علي مقابل رصيد إجازاته الذي تجاوز الثلاثة اشهر ان يكون الحرمان منها راجعا إلي صاحب العمل " طعن رقم ٨٠٨ لسنة ٦٨ ق جلسة ١٩٩٩/٧/٤ " وكان أيضا " انه إذا أناط القانون بسلطة معينه اختصاص ما فلا يجوز لها أن تنزل عنه او تفوض فيه إلا إذا أجاز لها القانون ذلك وتدخل القانون ٢٠٣ لسنة ١٩٩١ من إجازة التعويض في هذه السلطة وتنفيذ اللوائح بعد اعتمادها من وزير قطاع الأعمال العام محددا بها تاريخ العمل بها فإذا اراد الطرفان تعديل نص في هذه اللائحة فقد أوجب القانون أن يتبعا نفس إجراءات إنشاء اللائحة من مشاركة اعتماد ومن ثم فإن أي تعديل بغير ذلك الطريق لا يجوز أعمال أحكامه وتبقى اللائحة سارية إلي أن يتم التعديل بالطريق القانوني الصحيح " " الطعن رقم 808 لسنة ٦٧ ق جلسة ١٩٩٩/٧/٤ "

وحيث انه ومتي كان ما سلف وبالبناء عليه وكانت المحكمة طالعت اوراق الدعوى وتقرير الخبير فيها والذي اطمأنت إلي ما انتهى إليه بخصوص ان المقابل النقدي الذي لم تحصل عليه المدعية من رصيد إجازاتها التي لم تقوم بها ١٢٠٨٤٠٣ جنيه وكان من الثابت أيضا أن لائحة الشركة المدعي عليها الداخلية قد تضمنت حق العامل الذي تنتهي إليه خدمته في مقابل رصيد إجازاته الاعتيادية بالكامل دون قيد علي أساس المرتب الشامل وهو الأمر الذي تكون معه هذه اللائحة هي الواجبة التطبيق ولا يمنح في هذا المقام بالقرار الصادر من الشركة عقب ذلك رقم ٢٧٩ لسنة ١٩٩٨ والذي جعل شرط استحقاق العامل لرصيد إجازاته ان يكون سبب عدم حصوله عليها راجعا لجهة عمله وذلك بحسبانه قد صدر دون اعتماد من الوزير المختص متي كانت اللائحة قد اعتدت من ذات الوزير وهو الأمر الذي لا يجوز إعمال أحكام ذلك القرار وفق ما سلف لانه لم يتبع في صدوره ذات إجراءات إنشاء اللائحة ، وهو الأمر الذي لا يكون معه هناك قيد علي حصول المدعية علي المقابل النقدي لكامل رصيد إجازاتها التي لم تحصل عليها وهو ما يكون معه للمدعية أحقية في صرف ذلك المقابل النقدي لكامل رصيد إجازاتها التي لم تحصل عليها وهو ما يكون معه للمدعية أحقية في صرف ذلك المقابل وفق ما انتهى إليه تقرير الخبير والذي اطمأنت إليه محمولا علي أسبابه ويحدد بالمحكمة إلي القضاء بأحقية المدعية في صرف ذلك المقابل وعلي نحو وعلي ما سيرد بالمنطوق .

وحيث انه وعن المصاريف شاملة أتعاب المحاماة فإن المحكمة تلزم بها الشركة المدعي عليها عملا بنص المادتين ١٤٨/١/١/مرافعات ، ١٨٧ من قانون المحاماة .

فلهذه الأسباب

قضت المحكمة بالزام الشركة المدعي عليها أن تؤدي إلي المدعية مبلغ ١٢١٨٤٠٣ جنيه هي نتيجة المقابل النقدي لرصيد إجازاتها التي لم تحصل عليها مع إلزامها بالمصاريف ومبلغ عشرة جنيها مقابل أتعاب المحاماة .

التعلق علي الحكم ببيان مجموعة المبادئ التي اعتمدها أساسا للحكم والتي يمكن الاستفادة منها في إعداد صحف دعاوى .

إذا كانت هناك لائحة داخلية لشركة وتضمنت حق العامل الذي تنتهي خدمته في مقابل رصيد إجازاته الاعتيادية بالكامل دون قيد تكون معه هذه اللائحة هي الواجبة التطبيق.

لمحكمة الموضوع بما لها من سلطة في تقدير أدلة الدعوى أن تأخذ بتقرير الخبير متى كان
مردودة صحيحا في الأوراق .
الفصل الخامس

صيغ وإجراءات ومذكرات
دعوى صرف المقابل النقدي للأجازات

صيغ وإجراءات ومذكرات
دعوى صرف المقابل النقدي للأجازات

صيغة رقم [١١]

الموضوع : دعوي مطالبة بمقابل رصيد اجازات سنوية

انه في يوم ... الموافق _ / _ / ٢٠٠ م الساعة
بناء على طلب السيد /..... المقيم سكناً..... /
ومحله المختار مكتب الأستاذ / الكائن.....
أنا محضر محكمة الجزئية قد انتقلت وأعلنت :-
السيد / المقيم سكناً.....
مخاطبا مع..... /
الموضوع

الطالب يعمل لدي المعلن إليه وتحت إشرافه وإدارته ويشغل وظيفة ويتقاضى لقاء ذلك أجراً " شهرياً - أسبوعياً " قدره جنيه.
وحيث أن الطالب قد اضطرته الظروف العمل إلي عدم قيامه بإجازاته السنوية التي بلغت عدد " " يوماً ولذلك فإن هذه المدة التي لم يحصل عليها الطالب صار من حقه تعويضه عنها.
وحيث أن المادة ٤٨ الفقرة ٣ من قانون العمل الجديد ١٢ لسنة ٢٠٠٣م تنص علي " ... ،
ويلتزم صاحب العمل بتسوية رصيد الاجازات أو الأجر المقابل له كل ثلاث سنوات علي الأكثر ،
فإذا انتهت علاقة العمل قبل استنفاد العامل رصيد اجازاته السنوية استحق الأجر المقابل لهذا
الرصيد "

وحيث أنه بصدر حكم المحكمة الدستورية العليا بجلسته 17/5/1997 في القضية رقم ٤٧ لسنة ١٨ ق دستورية بعدم دستورية الفقرة الثالثة من المادة -٥٥ من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ فيما تضمنه ألا تزيد مدة الإجازة التي يطلب العامل ضمها علي ثلاثة أشهر وهو ما يجعل الطالب من حقه المطالبة بمقابل رصيد الإجازات فيما يجاوز الثلاثة أشهر.
وحيث انه بصدر قانون العمل الجديد ١٢ لسنة ٢٠٠٣م صارت المادة ٤٨ الفقرة الثالثة المشار إليها هي الواجبة الإعمال.

وحيث أن الطالب كان قد تقدم بطلب لضم مدة الإجازة السنوية وفقاً لما تقضي به المادة ٤٨ الفقرة ٣ من قانون العمل الجديد ١٢ لسنة ٢٠٠٣م.

وحيث أن الطالب قد انتهت خدمته لدي المعلن إليه بتاريخ _ / _ / م وهو ما يعني أنه لم تمضي مدة التقادم وفق ما تقضي به المادة ١/٦٩٨ مدني وهو ما دعاه إلي رفع الدعوى.

بناءً عليه

أنا المحضر سالف الذكر قد انتقلت في تاريخه أعلاه إلى حيث الشركة المعلن إليها وسلمت لها صورة من أصل الصحيفة وكلفتها الحضور أمام محكمة الكلية أمام الدائرة (...) كـلي عمال الكائنة وذلك بجلستها التي سوف تنعقد في تمام الساعة التاسعة صباح يوم.....

الموافق ____/__/ م لـيـسـمـع الحكم عليه

أولاً :- بأحقية الطالب في صرف المقابل النقدي لرصيد الإجازات التي لم يستنفدها قبل تركه العمل وذلك بحكم وذلك مشمول بالنفاذ المعجل طليقاً من قيد الكفالة
ثانياً :- إلزامه المصاريف ومقابل أتعاب المحاماة.