

جمهورية مصر العربية

مجلس النواب

—

الفصل التشريعى الأول دور الانعقاد العادي الخامس

—

تقرير اللجنة المشتركة من لجنة القوى العاملة ولجنة الخطة والموازنة

—

السيد الأستاذ الدكتور رئيس مجلس النواب

تحية طيبة وبعد، فأتشرف بأن أقدم لسيادتكم، مع هذا، تقرير اللجنة المشتركة من لجنة القوى العاملة، ولجنة الخطة والموازنة، عن مشروع قانون مقدم من السيد النائب / محمد وهب الله و(٥٩) نائباً (أكثر من عُشر أعضاء المجلس) بشأن "صرف المقابل النقدي للإجازات المستحقة للعامل عند انتهاء خدمته"، بـرجاء عرضه على المجلس الموقر .

وقد اختارني مكتب اللجنة، مقررًا أصليًا، والسيد العضو/ عبدالفتاح محمد عبدالفتاح، مقررًا احتياطيًا، لها فيه أمام المجلس.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام،،

رئيس اللجنة المشتركة

(جبالي المراغي)

تحريراً في: 9 / 10 / 2019

تقرير اللجنة المشتركة
من لجنة القوى العاملة
ولجنة الخطة والموازنة

عن مشروع قانون مقدم من السيد النائب/ محمد وهب الله و(٥٩) نائبًا (أكثر من عُشر أعضاء المجلس)
بشأن صرف المقابل النقدي للإجازات المستحقة للعامل عند انتهاء خدمته.

- أحال المجلس بجلسته المعقودة يوم الإثنين ٨ من يناير سنة ٢٠١٨، إلى لجنة مشتركة من لجنتي: القوى العاملة، والخطة والموازنة، مشروع قانون مقدمًا من السيد النائب / محمد وهب الله و(٥٩) نائبًا (أكثر من عُشر أعضاء المجلس) بشأن "صرف المقابل النقدي للإجازات المستحقة للعامل عند انتهاء خدمته"، لبحثه وإعداد تقرير عنه لعرضه على المجلس الموقر ليقرر في شأنه ما يراه.

- ووفقًا لحكم الفقرة الرابعة من المادة (٦١) من اللائحة الداخلية لمجلس النواب، والتي تجيز لكل لجنة أن تدعو، عن طريق رئيس المجلس، أعضاء الحكومة، ورؤساء القطاعات والإدارات المركزية، وكذلك رؤساء الهيئات العامة ووحدات القطاع العام وقطاع الأعمال العام، وغيرهم من القائمين على إدارة أية قطاعات أو أنشطة في المجتمع، وذلك لسماع رأيهم وإيضاحاتهم فيما يكون معروضًا على اللجنة من موضوعات.

فقد قامت اللجنة المشتركة، بتوجيه الدعوة عن طريق السيد الدكتور/ رئيس المجلس، إلى كل من
السادة الوزراء: د.خالد محمد علي بدوي- وزير قطاع الأعمال العام، السيد/عمرو الجارحي- وزير المالية،
د.هالة حلمي السعيد- وزير التخطيط والمتابعة والإصلاح الإداري، مهندس طارق أحمد الملا- وزير
البتترول والثروة المعدنية، د.علي مصيلحي- وزير التموين والتجارة الخارجية، السيد/شريف فتحي عطية-
وزير الطيران المدني، د.محمد حامد شاکر - وزير الكهرباء والطاقة المتجددة.

- عقدت اللجنة المشتركة أربعة اجتماعات يومي ١٦ ، ٢٨ من يناير ٢٠١٧، حضرها نيابة عن

السادة الوزراء؛ كل من السادة:

- | | |
|------------------------------------|---|
| - المستشار اليمني عبد النبي اليمني | مستشار السيد وزير قطاع الأعمال العام. |
| - د. غادة علي موسى | مستشار وزير التخطيط والمتابعة والإصلاح الإداري. |
| - طارق عبدالعزيز | مستشار وزير التخطيط والمتابعة والإصلاح الإداري. |
| - رضا ابراهيم جبر | وكيل وزارة الإنتاج الحربي. |
| - محمد الزعفراني | مستشار قانوني بوزارة الإنتاج الحربي. |
| - عبدالرحمن السيد محمد البنا | مدير عام - مساعد الشؤون القانونية بوزارة البترول. |
| - أمجد أحمد عارف | مستشار وزير الطيران المدني. |

- نواء طيار/طارق فوزي
- ناصر عمر أباحفص صادق
- عبدالمحسن خلف أحمد
- رشاد عبدالسميع
- يوسف علي حسين
- وسام غانم مصطفى
- رئيس قطاع التنمية البشرية بالشركة القابضة للمطارات والملاحة الجوية.
- مدير عام بوزارة المالية.
- نائب رئيس الشركة القابضة لكهرباء مصر.
- وكيل وزارة للاتصال السياسي لوزارة الكهرباء والطاقة المتجددة.
- الشركة القابضة للصناعات الغذائية.
- اخصائي أول بوزارة التخطيط والمتابعة والإصلاح الإداري.

- نظرت اللجنة المشتركة مشروع القانون المعروض ومذكرته الإيضاحية، واستعادت نظر أحكام

الدستور، وبعد الإطلاع على: قانون شركات المساهمة وشركات التوصية بالأسهم والشركات ذات المسؤولية المحدودة الصادر بالقانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٨١، وقانون هيئات القطاع العام وشركاته الصادر بالقانون رقم ٩٧ لسنة ١٩٨٣، والقانون رقم ٦ لسنة ١٩٨٤ بشأن إنشاء الهيئة القومية للإنتاج الحربي، وقانون شركات قطاع الأعمال العام الصادر بالقانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩١، والقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ بإصدار قانون العمل، والقانون رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ بإصدار قانون الخدمة المدنية، واللائحة الداخلية للمجلس.

- نظرًا لانتهاج دور الانعقاد العادي الثالث من الفصل التشريعي الأول دون أن يتسنى عرض التقرير على المجلس الموقر، وإعمالاً لنص المادة (١٧٩) من اللائحة الداخلية للمجلس، استأنفت اللجنة نظر مشروع القانون بعقد اجتماعين بتاريخ ٢٨/١٠/٢٠١٨، حيث وافقت على ما انتهى إليه رأيها بدور الانعقاد العادي الثالث دون تعديل، إلا أنه لم يتسن مناقشة التقرير بالجلسة العامة للمجلس خلال ذلك الدور.

- ونظرًا لانتهاج دور الانعقاد العادي الرابع من الفصل التشريعي الأول دون نظر تقرير اللجنة المشار إليه رغم إدراجه على مدى الدور ضمن الأعمال الجاهزة للعرض على المجلس.

- فقد عقدت اللجنة المشتركة اجتماعًا صباح يوم الثلاثاء الموافق ٨ من أكتوبر ٢٠١٩، وذلك إعمالاً لأحكام المادة (١٧٩) المشار إليها من اللائحة الداخلية للمجلس، بنظر مشروع القانون بالحالة التي كان عليها، وذلك من خلال استعراض تقريرها عنه، الذي تورده اللجنة المشتركة على النحو التالي:

تمهيد.

أولاً: أهم الأسباب التي دعت إلى التقدم بمشروع القانون.

ثانياً: الفلسفة التي تأسس عليها مشروع القانون.

ثالثاً: أبرز الأحكام التي تضمنها مشروع القانون.

رابعاً: أهم النقاط التي تركزت حولها المناقشات.

خامساً: موجز آراء السادة مندوبي الحكومة.

سادساً: رأي اللجنة المشتركة وأهم التعديلات التي أدخلتها على المشروع.

• تمهيد:

تتجه التشريعات التي تنظم شئون الوظائف الإدارية والوظائف العامة نحو مراعاة التوازن بين مصالح طرفي علاقة العمل، وذلك من خلال تحديد الالتزامات والواجبات التي يفرضها العمل على كلي الطرفين.

وإذ يأتي بند الإجازات ضمن أهم البنود التي تتناولها علاقة العمل؛ سواء من وجهة نظر صاحب العمل الذي يعدها التزاما واجبا تأديته للعامل؛ إما على هيئة إجازة فعلية يتغيب فيها العامل عن موقع عمله بينما يؤدي هو مقابلها نقداً للعامل بعد قيام الأخير بإجازته عيناً أثناء خدمته، أو كبديل نقدي يُقرَّر ويؤدى إلى العامل مقابل رصيد الإجازات الذي تكون له ولم يستنفده أثناء تلك المدة.

ورغم وضوح واستقرار الآلية المتبعة لصرف مقابل رصيد الإجازات في الاعتبارات القانونية والقضائية؛ والتي دلت عليها العديد من الأحكام الصادرة لصالح العاملين الذين تقدموا برفع دعاوى قضائية بهذا الشأن.

إلا أن ذلك المفهوم المستقر لم يلحق الشرائع الوظيفية إلا مؤخراً؛ من خلال إقرار مشروع قانون الخدمة المدنية من جانب مجلس النواب، وإصداره بالقانون رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ بإصدار قانون الخدمة المدنية؛ والذي يقرر صراحة استحقاق الموظف عند انتهاء خدمته مقابلاً عن رصيد إجازاته الاعتيادية وفقاً للضوابط الواردة بالمادة (٧١) منه.

الأمر الذي تطلب العمل على تطوير التشريعات الوظيفية التي تخاطب العاملين بقطاع الأعمال العام وبالقطاع العام؛ وذلك من خلال مبادرة من شأنها إحداث تطور مثل يواكب ذلك الذي لحق بالتشريع الخاص بالعاملين بالجهاز الإداري للدولة.

• أولاً : أهم الأسباب التي دعت إلى التقدم بمشروع القانون:

- أهمية مثل هذا المشروع للطبقة العمالية بالقطاعات المخاطبة به.
- اختلاف أسلوب التعامل فيما يختص ببند الإجازات، بين التشريعات والقوانين المختلفة المنوطة بها تنظيم شؤون العمل.
- ظهور نمط نموذجي للتعامل مع الاستحقاقات المترتبة على رصيد الإجازات، متمثلاً في حكم المادة (٧١) من القانون رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ بإصدار قانون الخدمة المدنية، والاحتياج إلى تشريع مثيل.
- الاشتباك القائم بين العاملين وجهات الإدارة التابعين لها بشأن النزاع على استيفاء الاستحقاق الناشئ عن رصيد إجازاتهم.
- انتهاء معظم الدعاوى المرفوعة بغرض صرف البدل النقدي بحكم قضائي باستحقاق العامل لرصيد الإجازات بالكامل.
- تكبد طرفي النزاع بشأن مقابل رصيد الإجازات تكاليف مالية باهظة اعتباراً من تاريخ رفع الدعوى وحتى صدور الحكم وتنفيذه.
- انقضاء مدد زمنية طويلة بين تاريخ رفع الدعوى وتاريخ صدور الحكم بصيغته التنفيذية، بما يمكن أن يُستنفد معه عمر صاحب الحق قبل صدور الحكم.
- الاختناق الحادث في الدوائر القضائية نتيجة انشغالها بنظر قضايا نمطية ليس من شأنها إلا تأخير أداء الحقوق المالية لمستحقيها.

• ثانياً : الفلسفة التي تأسس عليها مشروع القانون:

- ضرورة ربط استحقاق العامل للمقابل النقدي؛ لرصيد إجازته الاعتيادية الذي لم يستنفده أثناء مدة خدمته؛ بانتهاء تلك المدة.
- ضرورة التزام كل جهة بأن تصرف للعامل المقابل النقدي لرصيد إجازته الاعتيادية الذي لم يستنفده حال خدمته بها؛ وذلك بمجرد انتهاء خدمة العامل لأي سبب من الأسباب التي حددها القانون.
- ضرورة وفاء الجهة بالمقابل النقدي لرصيد إجازات العامل دون الحاجة للجوء العامل المنتهية خدمته (أو ورثته) إلى القضاء.
- تحديد أساس ثابت لاحتساب البديل النقدي؛ منعاً لنشوء نزاع بين جهة الإدارة والعامل.
- توفير قدر من المرونة تسمح بالتوافق بين العامل وجهة الإدارة، من خلال إتاحة مهلة زمنية يتم خلالها سداد المقابل النقدي بالكامل، مع إمكانية تقسيط سداده على دفعات، بما يتيح الوفاء به كاملاً إلى العامل مع مراعاة ظروف الجهة.
- العمل على قَصر الاحتياج إلى الاحتكام للقضاء على الحالات التي ينشأ النزاع فيها بسبب الاختلاف على عدد الأيام المحسوبة كرصيد للإجازات.
- العمل على الحد ووقف التكلفة المالية والزمنية والجهود المهدرة في سبيل تعطيل الوفاء بالحقوق الثابتة غير المُخْتَلَفَ على وجوب أدائها.
- مراعاة ظروف العمال الخارجين على المعاش بعد تفانيهم في أداء أعمالهم طوال مدة خدمتهم وحتى انتهائها بالمعاش، بتوفير ما يعينهم على أعباء المعيشة.
- العمل على دعم برامج الحماية الاجتماعية وفقاً للسياسة التي تنتهجها الدولة لتوسيع مظلتها؛ ولكن من خلال أسلوب تمويل ذاتي باعتبار أن المقابل

النقدي المستهدف صرفه من خلال المشروع المعروض يتم تمويله من خلال الوفاء بحق أصيل مستحق للعامل مقابل رصيد محسوب وفقاً للضوابط اللائحية والقانونية المعمول بها في جهة العمل.

• ثالثاً : أبرز الأحكام التي تضمنها مشروع القانون:

جاء مشروع القانون في أربع مواد شاملة مادة النشر، وتضمن العديد من الأحكام ورد أبرزها كالتالي:

* المادة الأولى:

- يخاطب المشروع العاملين بشركات قطاع الأعمال العام والقطاع العام.
- يقرر المشروع استحقاق المخاطبين به مقابلًا نقديًا عن رصيد إجازاتهم الاعتيادية، الذي تكوّن قبل العمل بالقانون المعروض ولم يتم استنفاده قبل انتهاء خدمتهم.
- يحدد المشروع الأجر الذي يتم على أساسه احتساب البديل النقدي المستحق وفقاً لهذا المشروع.

* المادة الثانية:

- يقضي حكم المادة بأن يتم صرف البديل النقدي لرصيد الإجازات غير المستنفد، الذي رُفِعَ بشأنه دعوى قضائية يتم تداولها في المحاكم طالما لم يصدر بشأنها حكم قضائي نهائي.
- إنهاء الدعوى صلحاً بناء على صرف البديل المقرر.

* المادة الثالثة:

- يوجب حكم المادة صرف المقابل النقدي بالكامل.
- تجيز المادة الاتفاق بين الجهة والعامل على الصرف على دفعتين، طبقاً لظروف الجهة.

* المادة الرابعة:

- وتحدد المادة ضوابط الإصدار والنشر والتنفيذ للقانون.
- قضت المادة بأن يعمل بالقانون اعتبارًا من اليوم التالي لتاريخ نشره، وهو الحد الزمني الأدنى بين نشر وإنفاذ أي قانون.

• رابعًا : أهم النقاط التي تركزت حولها المناقشات:

- ضرورة مراعاة مبدأ المساواة بين العاملين بالدولة سواء كانوا خاضعين للجهاز الإداري للدولة أو قطاع الأعمال العام أو القطاع العام.
- المعاناة التي يواجهها مستحقو المقابل النقدي عن الإجازات أو المستحقون عنهم، سواء في صورة ترقب قبول نظر الدعوى من عدمه بداية، أو تأخر نظرها والبت فيها وفقًا للدائرة التي تنظر فيها الدعوى.
- بعض الأحكام القضائية، والفتاوى التي انتهت إليها الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع بمجلس الدولة بشأن دعاوى صرف المقابل النقدي لرصيد الإجازات.
- تكديس القضايا العمالية، وأثر ذلك على سرعة التقاضي، وإمكانية تخفيف الضغط على الدوائر القضائية من خلال إقرار المشروع المعروض.
- الظروف المعيشية التي يواجهها العامل بعد الخروج على المعاش لبلوغه سن التقاعد نتيجة تدني قيمة المعاش، ومدى أهمية حصوله على المقابل النقدي لرصيده الفعلي في الإجازات.
- ضرورة إعادة النظر في الأجر المشار إليه في المشروع والذي سيتم على أساسه احتساب المقابل النقدي لرصيد الإجازات، مع تحديده بشكل واضح منعاً لنشوء نزاعات بهذا الشأن.

- ضرورة اعتبار المشروع المعروض أداة من الأدوات التي توظفها الدولة لدعم شبكة الحماية الاجتماعية مثلها في ذلك مثل العلاوات الاجتماعية والاستثنائية وعلاوات الغلاء التي تقرها الدولة والتي يعم أثرها على جميع العاملين بها بصرف النظر عن القطاعات المنتمين إليها.

• خامساً: موجز آراء السادة مندوبي الحكومة:

* موجز رأي وزارة البترول:

○ ضرورة التفريق بين العلاقة الوظيفية القائمة بين الدولة والعامل باعتبارها علاقة تنظيمية يحكمها القانون، وتلك التي تربط بين الموظف وقطاع الأعمال العام أو القطاع العام باعتبارها علاقة تعاقدية تنظمها بنود التعاقد واللوائح التنظيمية التي تسري في مجال العمل وتختلف من جهة لأخرى.

○ التأكيد على خصوصية الفتاوى التي تصدر من الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع بمجلس الدولة، باعتبار أنها تصدر بحق العاملين المدنيين بالدولة فقط، ولا تسري فتاوها على العاملين بقطاع الأعمال العام أو القطاع العام سواء من منطلق القياس أو المقارنة.

○ ضرورة الالتفات إلى أن التباين بين الأحكام الصادرة بشأن المقابل النقدي؛ بما يقضي بأحقية الصرف من عدمه؛ إنما يتوقف على وقائع الدعوى المطروحة أمام المحكمة؛ لا على الدائرة التي تنظرها.

○ الجهات التابعة لقطاع الأعمال العام والقطاع العام تنشأ بموجب القوانين: "قانون شركات قطاع الأعمال العام الصادر بالقانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩١"، و "قانون هيئات القطاع العام وشركاته الصادر بالقانون رقم ٩٧ لسنة ١٩٨٣"، و "قانون شركات المساهمة وشركات التوصية

بالأسهم والشركات ذات المسؤولية المحدودة الصادر بالقانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٨١"، وهي تمنح مجالس إدارات الجهات المنشأة بموجبها؛ سلطات وضع اللوائح الخاصة للعاملين لديها، وبالتالي يمكن أن يتعارض مشروع القانون مع بعض أحكام تلك اللوائح.

○ ضرورة مراعاة السبب الذي من أجله تم حرمان العامل من صرف المقابل النقدي لرصيد إجازاته؛ فيما إذا كان ذلك راجع لتقصير من العامل نفسه؛ أو نتيجة إخلال من رب العمل، وذلك اتساقاً مع المبدأ العام الذي تتضمنه أحكام قانون العمل بهذا الشأن.

○ وضح المشروع كيفية التعامل مع رصيد الإجازات الذي تكون قبل العمل به، وتلزم الإشارة إلى كيفية التعامل مع الرصيد الذي تَكُون بعد إقرار والعمل بمشروع القانون المعروض.

* موجز رأي وزارة التخطيط والمتابعة والإصلاح الإداري:

○ يأتي المشروع المعروض كخطوة نحو الخروج بقانون موحد يجمع العاملين في بوتقة واحدة، بدأت بإقرار القانون رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ بإصدار قانون الخدمة المدنية، وذلك بهدف تلافي الاختلافات بين التشريعات السارية التي تنظم حقوق العمال، والموظفين، وهو بذلك يضع أساس لعمل التشريع الموحد الذي يضم كل العاملين بالدولة.

○ كان مقدراً أن يكون "قانون الخدمة المدنية" هو الشرعة العامة الذي يحوي المبادئ الرئيسية التي يمكن أن تسترشد بها القوانين الأخرى، وبخاصة "القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ بإصدار قانون العمل" و"قانون شركات قطاع الأعمال العام الصادر بالقانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩١"

الذي لم يذكر في فصله الثالث والخاص بنظام العاملين في الشركات؛
أي تفصيل بخصوص الإجازات.

○ إذا كان القانون رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ بإصدار قانون الخدمة المدنية
قد سمح؛ من خلال العلاقة الوظيفية (التعاقدية بالأساس) بين العامل
أو الموظف الذي يعمل بالجهاز الإداري للدولة والذي لا يهدف إلى
الربح؛ بأن يحصل العامل على بدل إجازته نقدًا؛ فمن الأولى أن تسمح
الشركات التي تعمل بنظام اقتصادي وتستهدف تحقيق أرباح وقد تتسبب
طبيعة عملها في حرمان العامل من الحصول على إجازته، فالأولى بها
أن تسمح بصرف المقابل النقدي لرصيد الإجازات لعمالها.

○ بالنسبة لفكرة أن العامل تقاعس عن طلب حقه؛ أو أنه مُنَع من رب
العمل؛ فهي أمور خلافية يمكن نظر كل حالة منها على انفراد.

○ المبدأ العام والأساس هو أن طبيعة العمل هي التي تحول دون حصول
العامل على حقه في القيام بإجازته أثناء مدة خدمته وما عدا ذلك هو
الاستثناء وهناك ما يتوافر من الضوابط والعقوبات في جميع القوانين
التي تنظم شئون العمل بما من شأنه علاج مثل تلك الحالات
الاستثنائية، بعيدًا عن حرمان العامل من حقه.

○ الفلسفة الجديدة في وضع القوانين؛ أسوة بما يتم الآن في جميع دول
العالم هو تبني منهج التحفيز على العمل بدلًا من ممارسة أسلوب
فرض العقوبات وتوقيع الجزاء، وهذا ما يميز المشروع المعروض؛ حيث
يسد ثغرة في قانون الشركات؛ وكذلك فهو يتماشى مع توجه وفلسفة
قانون الخدمة المدنية.

○ يمكن فقط النقاش حول مفهوم "الأجر الشامل" الذي ورد بمشروع القانون كأساس لاحتساب المقابل النقدي؛ لإعادة النظر في عناصره؛ حتى لا يكون موضع نزاع بين الجهة والعامل.

* موجز رأي الشركة القابضة للكهرباء:

○ رغم أن الشركة القابضة للكهرباء تخضع لـ "القانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٨١ بإصدار قانون شركات المساهمة وشركات التوصية بالأسهم والشركات ذات المسؤولية المحدودة"، بمعنى؛ أنها غير تابعة لقطاع الأعمال العام أو القطاع العام، إلا أن هناك ضرورة لإقرار مثل هذا القانون.

○ مشروع القانون المعروض لا يعيد تنظيم بند الإجازات؛ فقد تناولته قوانين (العمل، والخدمة المدنية، قطاع الأعمال العام) بالتنظيم الواضح بين رب العمل والعامل.

○ مشروع القانون المعروض يتناول بشكل محدد كيفية التعامل مع رصيد الإجازات الذي لم يستنفده العامل والمتبقي له عند انتهاء خدمته؛ وذلك بعد تطبيق أحكام القوانين التي سبقت الإشارة إليها، وبالتالي فإن مشروع القانون لا يتعارض مع تلك القوانين.

○ إن الأرصدة المتبقية في شركات قطاع الأعمال العام والقطاع العام؛ التي لم يستنفدها العامل حتى نهاية خدمته؛ لن تمثل إلا الأرصدة المستحقة للعامل وفقاً لنظام العمل بتلك القطاعات؛ فللعامل الحق الأصلي في إجازته وفقاً لإخطار من رب العمل، فإن لم يستطع العامل القيام بإجازته نتيجة ظروف العمل التي تستدعي وجوده من قبل رب العمل؛ يكون من حق العامل احتسابها ضمن رصيد إجازته، فإذا لم

تكن هناك حاجة لوجوده على رأس العمل؛ كان من الواجب على العامل استنفادها، وهذه ضوابط نظمها قانون العمل، ويبقى كيفية التصرف في هذا الرصيد.

○ هناك إشكالية في كيفية التصرف في رصيد الإجازات القائم، وهي موجودة في شركات قطاع الأعمال العام والقطاع العام وحتى في شركات المساهمة؛ متمثلاً في أن اللوائح الخاصة تحدد حد أقصى لرصيد الإجازات بما لا يتجاوز أربعة أشهر دون صرف المتبقي في الرصيد بما يؤدي إلى رفع دعاوى قضائية تتفاوت مدد تداولها لحين صدور حكم فيها بين حالة وأخرى وبين دائرة وأخرى؛ تتكلف بسببها الشركات مبالغ مالية طائلة فضلاً عن الوقت والمجهود.

○ تبقى نقطة هامة في موضوع مشروع القانون، وحتى لا يتم الاختلاف على تأويلها في التفسير؛ وهي مسألة الأجر المُتخذ كأساس لاحتساب مقابل رصيد الإجازات "الأجر الشامل"، والذي من المقترح أن يتم تحديد عناصره، وإلا لأصبح هذا الأمر مثاراً لرفع دعاوى قضائية أخرى.

○ اتخذت الشركة القابضة للكهرباء خطوة إيجابية بشأن رصيد الإجازات، وقامت بتعديل اللائحة بما يعطي الحق للعامل في صرف مقابل رصيد الإجازات بالكامل عند انتهاء خدمته.

* موجز رأي وزارة الإنتاج الحربي:

○ الإنتاج الحربي ينقسم إلى وزارة تتبعها أربع وحدات؛ وهيئة تتبعها ١٨ شركة.

○ يلتزم الإنتاج الحربي بصرف مقابل رصيد الإجازات بواقع ١٨٠ يوماً على الأجر الشامل؛ تم رفعها بعد الثورة إلى عشرة أشهر.

○ المشكلة تتمثل في أن المستحقين لمقابل رصيد الإجازات عددهم كبير جدًا، الأمر الذي يتم مواجهته بالصرف على أقساط، وهي نفس المشكلة في صرف مكافأة نهاية الخدمة.

○ قبل صدور قانون الخدمة المدنية كان أساسي العاملين في الوزارة أكبر منه في الشركات، وأصبح الأمر معكوسًا بعد صدور قانون الخدمة المدنية لأن الصرف في الشركات أصبح على أساس الأجر الوظيفي.

○ المشروع المعروض جيد، إلا أن المقترح أن يتم الصرف على الأجر التأميني بدلًا من الأجر الشامل، كما يلزم الأخذ في الاعتبار ضرورة تحديد ما إذا كان سيطبق مستقبلًا أم بأثر رجعي وفي هذه الحالة يلزم تحديد مدى نفاذ رجعيته، أيضًا ما إذا كان سيطبق فقط على من قام برفع دعوى قضائية؛ أم على كل من استحق المقابل دون أن يرفع دعوى قضائية؟.

* موجز رأي وزارة قطاع الأعمال العام

○ وزارة قطاع الأعمال تدعم أي إجراء يرتب مصلحة للعامل لأنه هو الأولى بالرعاية، وتقر حق العامل في الحصول على مقابل رصيد إجازاته لأنه حق أصيل لا خلاف عليه، وترى الوزارة أن المشروع جيد وسيخدم قطاع كبير، لكن لا بد من دراسة ماهية الآثار المترتبة على تطبيقه.

○ الوزارة تتبعها ثمانى شركات قابضة؛ كل شركة من تلك القوابض تتبعها شركات تابعة؛ وكان من المتصور أن تكون تلك القوابض وتوابعها في الصورة عند طرح هذا المشروع، بحيث يمكن أن تبدي رأيها عن الآلية التي يمكن من خلالها تطبيقه؛ خاصة بالنسبة لتلك الشركات التي يطلق

عليها "خاسرة" أو "متعثرة"، وكيف ستتمكن من توفيق أوضاعها قبل الالتزامات المترتبة على خروج العاملين بها إلى المعاش.

○ التساؤل المطروح هو: هل - فعليًا - سيحسب البديل النقدي على أساس "الأجر الشامل"؟، لأن الأمر في هذه الحالة سيقضي أن يتم تحديد مفهومه على وجه الخصوص، فوفقًا للمادة (٧١) من القانون رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ بإصدار قانون الخدمة المدنية يكون الأجر الوظيفي هو الأساس، وإلا فيكون مفهومه هو الأجر الأساسي مضافًا إليه العلاوات الخاصة، أم إنه الأساسي مضافًا إليه علاواته وحوافزه؟؛ أم هو الأجر الشامل بالكامل الذي كان يتقاضاه العامل في آخر يوم قبل خروجه إلى المعاش؟.

* موجز رأي وزارة المالية:

○ المشروع جيد، ولكن يلزم إعادة النظر فيما يتعلق باتخاذ "الأجر الشامل" كأساس لصرف البديل النقدي؛ نظرًا لما يمكن أن ينتج عن ذلك من أعباء مالية؛ وخاصة على ميزانيات الشركات التي تساندها الدولة في صورة دعم أو مساهمة؛ والشركات الأخرى التي تعاني خللاً في هياكلها التمويلية واقتصاديات التشغيل.

○ المقترح أن يحسب المقابل النقدي لرصيد الإجازات؛ على أساس الأجر الأساسي بعد ضم العلاوات.

* موجز رأي وزارة الطيران المدني:

○ تحفظت الوزارة على مسألة إطلاق أحقية صرف المقابل النقدي؛ دون وضع قيد على ترحيل الإجازة بجعله مسبقًا؛ كأن يكون الترحيل مرتبط برفض جهة الإدارة لطلب العامل بالقيام بالإجازة بسبب حاجة العمل.

○ لدى وزارة الطيران حوالي ٣٣ ألف عامل يعملون بشركة مصر للطيران، و١٨ ألف عامل يعملون بالشركة القابضة للمطارات، وهناك مشكلة إذا توجه هذا العدد الكبير نحو ادخار إجازاته بدلاً من استنفادها؛ انتظاراً لصرف المقابل النقدي عنها عند نهاية الخدمة.

● سادساً: رأي اللجنة المشتركة وأهم التعديلات التي أدخلتها على المشروع:

* رأي اللجنة المشتركة:

○ بالنسبة لاتخاذ الأجر الأساسي المضموم إليه العلاوات أساساً لاحتساب البديل النقدي، فقد رأت اللجنة أنه بعد اتخاذ قانون الخدمة المدنية شرعة عامة للتشريعات العمالية، فإن الأجر الأساسي سيظل منفصلاً عن العلاوات دون ضمها، وستصبح قيمته شبه ثابتة، وهو الأمر الذي رأت معه اللجنة الالتفات عن ذلك المقترح وترجيح "الأجر التأميني" بدلاً منه.

○ بالنسبة للأثر الرجعي للقانون، فقد رأت اللجنة تجاوز ذلك الاقتراح لما يمكن أن يسببه ذلك من لغط بين فئات العمال الذين خرجوا على المعاش؛ تأسيساً على شبهة وجود تمييز بين من شملهم أثر رجعية القانون وأولئك الذين خرجوا قبلهم إلى المعاش.

○ بالنسبة لإمكانية تعارض مشروع القانون مع بعض أحكام اللوائح الخاصة التي تضعها مجالس إدارات بعض شركات قطاع الأعمال العام والقطاع العام، فهذا غير وارد بالفعل، باعتبار أن لوائح تلك الجهات لم تتضمن تفصيلاً محددًا يمكن أن يتعارض مع أحكام المشروع المعروف؛ والذي ينحصر أثره في تنظيم مسألة صرف مقابل البديل النقدي المستحق بالفعل للعامل بموجب تلك اللوائح، فضلاً عن أن هذا

المشروع سَيُعَدُّ؛ بمجرد صدوره؛ قانونًا عامًا؛ يُرْجَع إليه حال افتقار اللوائح الخاصة للحكم الواجب تطبيقه بشأن مقابل البدل النقدي لرصيد الإجازات.

○ بالنسبة لمسألة وضع قيد على ترحيل الإجازات؛ بأن يكون الترحيل مسببًا برفض جهة الإدارة الطلب المقدم من العامل للقيام بالإجازة نظرًا لحاجة العمل.

فقد رأت اللجنة أن العامل له الحق في الحصول على المقابل النقدي لرصيد إجازاته؛ طالما لم تقم جهة العمل بوضع جدول محدد للإجازات ليلتزم به العامل؛ وإذا لم تطلب منه القيام بإجازته خلال السنة، وهو الرأي الذي يتوافق مع ما استقرت عليه الأحكام القضائية وفتاوى قسمي الفتوى والتشريع بمجلس الدولة فيما يختص بهذا الشأن.

○ وبالنسبة للتخوف من تحويل أرصدة الإجازات إلى وعاء ادخاري. فترى اللجنة أن اللوائح الخاصة بالجهة تنظم مسألة استنفاد رصيد الإجازات أو ترحيلها سنويًا، بما يضمن أن الرصيد المتبقي للإجازات في نهاية خدمة العامل؛ إنما يمثل الرصيد الحقيقي المستحق عنه مقابل نقدي عند الخروج من الخدمة، وأن على كل جهة أن تضع جدولًا زمنيًا للإجازات بحيث يتمكن كل العمال من القيام من خلاله بإجازاتهم طالما لم تكن الإدارة في حاجة إلى خدماتهم خلال تلك الفترة.

*أهم التعديلات التي أدخلتها اللجنة المشتركة على المشروع:

١ - اسم المشروع:

تم تعديل مسمى المشروع ليصبح أكثر تحديداً لنطاق سريانه؛
باعتباره مخاطباً فئة العاملين بقطاع الأعمال العام والعاملين بالقطاع
العام، مع ضبط الصياغة، ليصبح اسم المشروع كالتالي:
"مشروع قانون صرف المقابل النقدي لرصيد إجازات المنتهية
خدمتهم بقطاع الأعمال العام والقطاع العام".

٢- المادة الأولى:

- تمت إعادة الضبط اللغوي للفقرة الأولى، مع حذف عبارة "قبل العمل بهذا القانون"، حتى ينسحب حكم الفقرة على من خرجوا إلى المعاش قبل وبعد العمل بالقانون.
- تم استبدال عبارة "الأجر التأميني" بعبارة "الأجر الشامل" الواردة في الفقرة الثانية، وذلك بغرض تفادي مسألة تأويل ماهية الأجر الشامل وما يمكن أن ينشأ عن ذلك من نزاع بين العامل وجهة الإدارة بما يمكن أن يؤدي إلى الاحتكام للقضاء، فضلاً عن تمتع الأجر التأميني بمرونة الحركة نحو الزيادة بواقع مرتين في السنة (يناير، ويوليو)، بما يجعله محققاً لاعتبارات التوازن المطلوب توافرها بين التزامات صاحب العمل؛ واستحقاقات العمال.
- تمت إضافة فقرة أخيرة نصها الآتي:
"ويجوز الاتفاق بين الجهة والعامل على صرف البدل النقدي على دفعات، على ألا تتجاوز فترة سداده بالكامل للعامل، مدة سنتين ماليتين".

وذلك بغرض إضافة بعض المرونة لعملية صرف البدل النقدي المستحق من خلال التوافق بدلاً من اللجوء إلى بديل الاحتكام إلى القضاء.

▪ ليصبح نص المادة الأولى بعد التعديل كالتالي:

"يستحق العاملون بشركات قطاع الأعمال العام والقطاع العام مقابلاً نقدياً عن رصيد إجازاتهم الاعتيادية الذي تكوّن ولم يتم استنفاده قبل انتهاء خدمتهم.

ويحسب البدل النقدي على أساس الأجر التأميني للعامل عند انتهاء خدمته.

ويجوز الاتفاق بين الجهة والعامل على صرف البدل النقدي على دفعات، على ألا تتجاوز فترة سداده بالكامل للعامل، مدة سنتين ماليتين."

٣- المادة الثانية:

▪ تمت إعادة صياغة المادة الثانية ليصبح نصها، كالتالي:

"يتم صرف المقابل النقدي لرصيد الإجازات الاعتيادية الذي لم يستنفده العامل طبقاً للمادة السابقة في الدعاوى المتداولة بالمحاكم والتي لم يصدر فيها حكم نهائي، ويتم إنهاء الدعوى صلحاً بعد صرف."

٤- المادة الثالثة:

تم حذف المادة الثالثة من مشروع القانون، نظراً لتضمن حكمها نص المادة الأولى بعد التعديل.

بناء على ما تقدم فقد رأت اللجنة المشتركة أن المشروع المعروض يأتي في إطار دعم توجه الدولة نحو تعزيز وتوسيع مظلة شبكة الحماية الاجتماعية، فضلاً عن توفيره آلية واضحة من شأنها التيسير على كل من أصحاب الحقوق من العاملين وأرباب العمل من خلال إيجاد صيغة توافقية بينهم وبين العمال، كما أن من شأنها تخفيف العبء عن الدوائر القضائية.

وإذ تتقدم اللجنة المشتركة بتقريرها عن مشروع القانون المرافق، فإنها ترجو المجلس الموقر الموافقة عليه بالصيغة التي أقرته بها.

رئيس اللجنة المشتركة

(جبالى المراغى)