

قضايا دستورية

عدم دستورية حرمان العامل من البدل النقدي

—

المبدأ :

عدم دستورية الفقرة الأخيرة من المادة 59 من لائحة نظام العاملين باتحاد الإذاعة والتلفزيون الصادر بقرار رئيس مجلس أمناء اتحاد الإذاعة والتلفزيون رقم 590 لسنة 96 فيما تضمنه من حرمان العامل من البدل النقدي لرصيد إجازاته الاعتيادية فيما جاوز أجر خمسة أشهر.

حكم المحكمة الدستورية العليا
في القضية رقم 128 لسنة 25 قضائية
"دستورية"
جلسة 2005/1/9 -
الجريدة الرسمية العدد 3 تابع
في 2005/1/24

وحيث أن المادة (59) من لائحة نظام العاملين باتحاد الإذاعة والتلفزيون المار ذكرها - والتي تحكم واقعة الدعوى - تنص في فقرتها قبل الأخيرة على أنه :- " فإذا انتهت خدمة العامل قبل استنفاد رصيده من الأجازات الاعتيادية .

حكمت المحكمة بعدم دستورية نص الفقرة قبل الأخيرة من المادة (59) من لائحة نظام العاملين باتحاد الإذاعة والتلفزيون الصادر بقرار رئيس مجلس أمناء اتحاد الإذاعة والتلفزيون رقم 590 لسنة 1996 ، وذلك فيما تضمنه من حرمان العامل من البدل النقدي لرصيد إجازاته الاعتيادية فيما جاوز أجر خمسة أشهر ، متى كان عدم الحصول على هذا الرصيد راجعاً إلى أسباب اقتضتها مصلحة العمل .

وقائع الدعوى

وحيث إن نطاق الدعوى الدستورية إنما يتحدد بما يكون لازماً للفصل في الطلبات الموضوعية وهو ما يتحقق به المصلحة الشخصية للمدعى. لما كان ذلك ، وكان النزاع الموضوعي يدور حول حق المدعي في المقابل النقدي لرصيد إجازاته فيما زاد عن خمسة أشهر، فإن نطاق الدعوى الماثلة ينحصر في نص الفقرة قبل الأخيرة من المادة (59) من اللائحة المشار إليها فيما تضمنه من وضع حد أقصى لرصيد الإجازات الذي يستحق مقابلاً عنه.

حيث إن الوقائع - على ما يبين من حكم الإحالة وسائر الأوراق- تتصل في أن المدعي كان قد أقام الدعوى رقم 1631 لسنة 9 "قضائية" أمام محكمة القضاء الإداري بأسبوط ضد المدعى عليه الثاني ، طالباً الحكم بإلزامه بأن يؤدي له المقابل النقدي عن رصيده من الإجازات الاعتيادية التي لم يحصل عليها أثناء مدة خدمته ، وبجلسة 2003/1/29 قضت تلك المحكمة بوقف الدعوى وإحالتها إلى المحكمة الدستورية العليا للفصل في دستورية الفقرة قبل الأخيرة من المادة (59) من لائحة نظام العاملين باتحاد الإذاعة والتلفزيون الصادرة بقرار رئيس مجلس الأمناء رقم 590 لسنة 1996 ، فيما تضمنته من حرمان العامل من البدل النقدي لرصيد إجازاته الاعتيادية فيما جاوز خمسة أشهر .

النص الطعين :

المبادئ:

(1) اتحاد الإذاعة والتلفزيون هو هيئة عامة تتولى إدارة مرفق عام وعلاقة العاملين بها علاقة لانحائية تنظيمية بوصفهم موظفين عموميين .

وحيث إن اتحاد الإذاعة والتلفزيون وفقاً لقانون إنشائه رقم 13 لسنة 1979 ، هو هيئة عامة تتولى إدارة مرفق عام ، وهو الإذاعة المسموعة والمرئية في جمهورية مصر العربية، ومن ثم فهو شخص من أشخاص القانون العام ، ويعتبر العاملون فيه موظفين عامين يرتبطون به بعلاقة تنظيمية تحكمها لائحة نظام العاملين الصادرة بقرار رئيس مجلس أمناء اتحاد الإذاعة والتلفزيون ، والتي تتضمن النص المطعون فيه، وهي بهذه المثابة - وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة - تعتبر تشريعاً بالمعنى الموضوعي

تمتد إليه الرقابة الدستورية لهذه المحكمة ، ومن ثم يكون الدفع المبدى من هيئة قضايا الدولة بعدم اختصاص المحكمة بنظر الدعوى في غير محله جديراً بالرفض .

المنطقية التي ينبغي - وفقاً للدستور - أن تكون إطاراً لحق العامل واستتاراً بتنظيم هذا الحق للحد من مراه.

وحيث إن المشرع قد صاغ في الإطار السابق بيانه بنص المادة (65) من قانون نظام العاملين المدنيين في الدولة الصادر بالقانون رقم 47 لسنة 1978 - وهو القانون العام بالنسبة للعاملين في الدولة وهيئاتها العامة - حق العامل في الإجازة السنوية فغداً بذلك حقاً مقررراً له بنص القانون، يظل قائماً ما بقيت الرابطة الوظيفية قائمة ، وقد نقلت عنه لائحة شئون العاملين بإتحاد الإذاعة والتلفزيون ، فقد جاء نص المادة (59) منها متضمناً لذات الأحكام.

وحيث إن المشرع تغى من ضمان حق العامل في إجازة سنوية بالشروط التي حددها، أن يستعيد العامل خلالها قواه المادية والمعنوية، ولا يجوز بالتالي أن ينزل عنها العامل ولو كان هذا النزول ضمناً بالامتناع عن طلبها ، إذ هي فريضة اقتضاها المشرع من كل من العامل وجهة الإدارة ، فلا يملك أيهما إهدارها كلياً أو جزئياً إلا لأسباب قوية تقتضيها مصلحة العمل، ولا أن يدعي العامل أنه بالخيار بين طلبها أو تركها ، وإلا كان التخلي عنها إنهاكاً لقواه ، وتبيدياً لطاقاته ، وإضراراً بمصلحة العامل ذاته التي يتعذر صونها مع الاستمرار فيه دون انقطاع ، بل إن المشرع اعتبر حصول العامل على إجازة اعتيادية لمدة ستة أيام متصلة كل سنة أمراً لا يجوز الترخيص فيه ، أو التذرع دون تمامه بدواعي مصلحة العمل ، وهو ما يقطع بأن الحق في الإجازة السنوية يتصل بقيمة العمل وجدواه ، وينعكس بالضرورة على كيان الجماعة ويمس مصالحها العليا بصون قواها الإنتاجية البشرية .

وحيث إنه - 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 ترهق هذه الشروط بفحواها بيئة العمل ذاتها ، أو تناقض بآثارها ضرورات أداء العمل بصورة طبيعية لا تحامل فيها ، ومن ثم لا يجوز أن تنفصل الشروط التي يتطلبها المشرع لمباشرة عمل أو أعمال بذاتها من متطلبات ممارستها ، وإلا كان تقريرها انحرافاً بها عن غايتها ، يستوي في ذلك أن يكون سندها علاقة عقدية أو رابطة لائحية .

(2) حق العمل لا يهدر الحق في الإجازة - لا يجوز للعامل أن ينزل عن الحق في الإجازة أو أن يجعل منها وعاءً إدارياً - إذا كان للعامل دخل في عدم الحصول على الإجازة فلا يجوز تعويضه عنها - عدم الحصول على رصيد الإجازة ضرر يلحق بالعامل يجب تعويضه تعويضاً جابراً .

وحيث إن الدستور وإن خول السلطة التشريعية بنص المادة (13) تنظيم حق العمل، إلا أنها لا يجوز لها أن تعطل جوهره ولا أن تتخذ من حمايتها للعامل موطناً لإهدار حقوق يملكها ، وعلى الأخص تلك التي تتصل بالأوضاع التي ينبغي أن يمارس 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 ، وإخلالاً بأحد التزاماتها الجوهرية التي لا يجوز للعامل بدوره أن يتسامح فيها، ونكولاً عن الحدود

جملة فيما جاوز ستة أيام كل سنة ، إذا كان اقتضاء ما تجمع من إجازاته السنوية على هذا النحو ممكناً عيناً ، وإلا كان التعويض النقدي عنها واجباً ، تقديراً بأن المدة التي إمتد إليها الحرمان من استعمال تلك الإجازة مردها إلى جهة العمل ، فكان لازماً أن تتحمل وحدها تبعة ذلك .

وحيث إن الحق في هذا التعويض لا يعدو أن يكون من العناصر الإيجابية للذمة المالية للعامل، مما يندرج في إطار الحقوق التي تكفلها المادتان (32 و 34) من الدستور اللتان صان بهما حق الملكية الخاصة ، والتي جرى قضاء هذه المحكمة على اتساعها للأموال بوجه عام، وانصرافها بالتالي إلى الحقوق الشخصية والعينية جميعها . متى كان ذلك ، فإن حرمان العامل من التعويض المكافئ للضرر والجابر له يكون مخالفاً للحماية الدستورية المقررة للملكية الخاصة .

وحيث إن المشرع قد دل بنص الفقرة المطعون فيها من اللائحة سالفه الذكر، على أن العامل لا يجوز أن يتخذ من الإجازة السنوية وعاءً إدارياً من خلال ترحيل مددها التي تراخى في استعمالها ، ثم تجميعها ليحصل بعد إنتهاء خدمته على ما يقابلها من الأجر ، وكان ضمان المشرع لمصلحة العمل ذاتها قد اقتضاه أن يرد على العامل سوء قصده ، فلم يجز له أن يحصل على ما يساوي أجر هذا الرصيد إلا عن مدى لا تجاوز خمسة أشهر ، وهي مدة قدر المشرع أن قصرها يعتبر كافلاً للإجازة السنوية غايتها ، فلا تفقد مقوماتها أو تتعطل وظائفها ، إلا أن هذا الحكم لا ينبغي أن يسري على إطلاقه، بما مؤداه أنه كلما كان فوات الإجازة راجعاً إلى جهة العمل أو لأسباب اقتضتها ظروف أدائه دون أن يكون لإرادة العامل دخل فيها كانت جهة العمل مسئولة عن تعويضه عنها فيجوز للعامل عندئذ - وكأصل عام - أن يطلبها